



DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

2021

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

Sommario

Lettera agli Stakeholders.....	2
NOTA METODOLOGICA	5
Standard applicati	5
Processo di rendicontazione	6
1. IL GRUPPO AVIO	7
1.1. La struttura di Avio e le sue società	11
2. LA MATRICE DI MATERIALITA' DI AVIO	13
2.1. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile e le priorità per Avio	17
2.2. Politica e Obiettivi di Sostenibilità	18
2.3. L'impegno di Avio sulla sostenibilità.....	20
3. LA GOVERNANCE DEL GRUPPO AVIO	25
3.1. Approccio alla fiscalità e governance fiscale	28
3.2. Richiamo di informativa CONSOB.....	30
3.3. EU Taxonomy.....	30
4. SISTEMI DEI CONTROLLI INTERNI E GESTIONE DEI RISCHI	32
5. GESTIONE RESPONSABILE DEL BUSINESS DI AVIO	37
5.1. Pilastri Identitari e Valoriali	37
5.2. Codice Etico	37
5.3. Sistema di politiche aziendali dei temi Environmental Social Governance	39
5.4. Etica del business e lotta alla corruzione	40
6. LE PERSONE IN AVIO	43
6.1. Gestione del capitale umano e retention dei talenti.....	46
6.2. Formazione e sviluppo delle competenze	49
6.3. Remunerazione del personale	52
6.4. Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	53
6.5. Dialogo con le parti sociali.....	57
7. INNOVAZIONE	60
8. LA QUALITA' E SICUREZZA IN AVIO	62
8.1. Qualità nei processi aziendali a garanzia della qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi	62
8.2. Sicurezza nella gestione industriale.....	64
8.4. Cybersecurity.....	66
9. RELAZIONE RESPONSABILE CON I FORNITORI	68
10. L'IMPATTO AMBIENTALE DEL GRUPPO AVIO	71
10.1. Consumi energetici ed emissioni	72
10.2. Gestione delle risorse idriche	77
10.3. Gestione dei rifiuti	78
10.4. Bonifiche e gestione delle aree soggette a potenziali criticità ambientali	80
11. IL LEGAME CON IL TERRITORIO	82
11.1. Inaugurazione dello Space Propulsion Test Facility (SPTF)	87
12. Tabella di raccordo tra i temi materiali e gli aspetti degli Standard GRI	90
13. GRI Content Index	91
14. Relazione della Società di Revisione	100

Lettera agli Stakeholders

Gentili Signori,

Vi presentiamo la quinta edizione della Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziaria 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.

Il 2021 è stato un anno impegnativo a causa della complessa situazione che si è determinata come conseguenza della pandemia di SARS – Cov 2 scoppiata nel 2020 e, ad oggi, non ancora debellata.

Mantenendo alto il livello di allerta, Avio ha continuato a garantire la tutela della salute dei propri collaboratori, fornitori e clienti, attivando, in ossequio alle disposizioni normative progressivamente emanate dal Governo, misure di tutela volte a limitare il più possibile il contagio da virus ed a mitigare i potenziali rischi connessi alla prosecuzione in sicurezza delle attività produttive. Il Comitato COVID-19, ha proseguito nella definizione puntuale della valutazione dei rischi che si è reso necessario in virtù della reiterata diffusione del COVID-19 sul territorio nazionale.

Ciò nonostante, nel 2021, abbiamo conseguito tre lanci di successo in sei mesi con il razzo Vega, mettendo in orbita diversi tipi di satelliti, tutti con elevate applicazioni di sicurezza.

Con il volo VV20, abbiamo dimostrato che Vega è tornato su una cadenza di lancio regolare dopo l'anomalia subita un anno fa. Il razzo ha ancora alcune missioni da compiere nei voli futuri, ma quello su cui ci stiamo fortemente polarizzando è il volo inaugurale del nostro razzo di nuova generazione: Vega C, lanciatore che debutterà nel secondo trimestre del 2022.

Il 2021 ha segnato anche un importante inizio di una nuova fase nello sviluppo del Vega E, una versione potenziata del Vega C.

Una novità importante è stata anche l'inaugurazione del centro di Perdasdefogu in Sardegna. Il nuovo SPTF, polo di eccellenza tecnologica unico in Europa, abiliterà lo sviluppo delle nuove tecnologie, indispensabili per la filiera del trasporto spaziale nei prossimi decenni.

A fronte di questi successi, si è registrato, nel corso dell'anno, un incremento del numero dei nostri dipendenti destinato a creare un'azienda più grande e più florida. L'attenzione e il commitment costante al capitale umano sono i pilastri fondanti su cui Avio ha definito un piano di sviluppo teso alla valorizzazione delle qualità e delle competenze.

Il coraggio, la determinazione e la collaborazione con la parte migliore delle attività produttive, una voglia di riscatto e di ricostruzione hanno portato Colferro, nel 2021, ad essere nominata Capitale Europea dello Spazio per il 2022. Colferro è la prima città italiana ad ottenere il prestigioso riconoscimento di Capitale europea dello Spazio.

Il Gruppo Avio ha proseguito nel suo percorso di miglioramento continuo relativo agli ambiti di Sostenibilità, redigendo una Politica di Sostenibilità, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 22 luglio 2021 e ha tracciato un percorso concreto per l'integrazione della Sostenibilità nel business, identificando un nesso fondamentale tra competitività di mercato, produttività e sostenibilità.

Gli obiettivi di sostenibilità sono stati definiti in coerenza con i Sustainable Development Goals, stabiliti dall'Assemblea Generale dell'ONU che prevedono target ambientali, sociali e di governance da finalizzare nel medio e lungo periodo e che dunque, oggi, vengono confermati.

La Società si è posta l'obiettivo di avviare nel corso del 2021 la definizione di un Piano Industriale integrato ad un Piano di Sostenibilità. In particolare, è stato avviato un processo di integrazione tra la parte industriale e la parte di sostenibilità, in cui quest'ultima sarà sviluppata secondo una logica di impatto.

L'attenzione, infatti, è focalizzata sui temi sui quali Avio può dare un contributo concreto e significativo allo sviluppo sostenibile per definire linee di azione specifiche utili a supportare e valorizzare il business, oltre ad elevare gli standard di sostenibilità di base di Avio.

Particolare attenzione è stata prestata a tematiche ritenute rilevanti per i nostri stakeholder quali le policy e i codici a presidio dell'eticità, trasparenza e correttezza del business, lotta alla corruzione, cybeseurity e rispetto delle comunità dove siamo costantemente presenti.

La nostra responsabilità verso la collettività e l'ambiente si esprime attraverso azioni ed iniziative concrete a supporto della comunità e a tutela dell'ambiente in cui il Gruppo opera.

Abbiamo infatti proseguito la collaborazione con enti internazionali per la realizzazione di progetti a favore dello sviluppo delle comunità locali ed internazionali in cui operiamo attraverso la sovvenzione di 250.000 euro per l'approvvigionamento di materiali utili per la salute dei dipendenti e di tutta la comunità di Kourou (Guyana Francese) e alla donazione di 250.000 euro all'ospedale di Colleferro, per la creazione di un nuovo reparto di terapia sub-intensiva.

Grazie alle performance positive ottenute nei tre ambiti, sociale, ambientale e di business, abbiamo confermato la nostra presenza nei principali indici internazionali di sostenibilità, quali "LC Sustainability Awards 2021" nella categoria Sustainability Aerospace & Aviation, "Top 5 extra 100 all'Integrated Governance Index (IGI)", nonché all'inserimento di Avio nella classifica delle 200 aziende italiane più sostenibili del partner La Repubblica Affari & Finanza.

Nel corso del 2021, AVIO ha confermato la sua adesione 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 più la Società coopera assiduamente con l'Associazione Italiana Trasparenza e anticorruzione (AITRA)

I risultati conseguiti con entusiasmo costituiscono la base per realizzare una trasformazione coerente con il paradigma dello sviluppo sostenibile.

Forti di questi importanti traguardi, ci impegneremo a fondo, avendo sempre come modello di riferimento gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, a testimonianza di un cammino che continueremo a percorrere con sempre maggiore fermezza al fine di perseguire la crescita dell'azienda in armonia con il contesto sociale e ambientale, rispettando i valori e i bisogni di tutti, per un decisivo contributo alla crescita della Società.

Siamo fiduciosi per quello che Avio farà nei prossimi anni, grazie anche alle nuove iniziative e agli investimenti che l'accompagneranno nel futuro, per contribuire alle grandi sfide dello sviluppo sostenibile globale.

Grazie a tutti voi, cari Stakeholder, per la fiducia e il supporto granitico che continuate a darci.

L'Amministratore Delegato
Giulio Ranzo



Il Presidente
Roberto Italia





© 2021 ESA - CNES - ARIANESPACE OPTIQUE - VIDEO DU CSG / P. PIRON

NOTA METODOLOGICA

Standard applicati

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2021 del Gruppo Avio (di seguito “DNF”), giunta alla sua quinta edizione, riferisce sulle performance di Gruppo per l’esercizio chiuso il 31 dicembre 2021, 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*” e relativi aggiornamenti. 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 91-100 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 16-17 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 2021 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 2019 e 2020. 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 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 era posta l’obiettivo di avviare nel corso del 2021 la definizione di una Politica di Sostenibilità e di un Piano di Sostenibilità da integrare 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. Ad oggi sia la Politica di Sostenibilità sia il Piano di sostenibilità integrato nonché il Piano di audit con interventi mirati in ambiti ESG sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione. Nel paragrafo “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 2021, 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 dell’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 2021 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. I consumi energetici del polo sperimentale SPTF in Sardegna non sono al momento rendicontabili, poiché il sito è stato inaugurato il 5 Ottobre 2021 ed è attualmente in fase di collaudo. Si segnala inoltre che a partire dal 2021 il perimetro

dell'indicatore "Rapporto tra salario base e remunerazione per genere e categoria di dipendente" – GRI 405-2 include anche le società Avio Guyane e Avio France, precedentemente escluse per ragioni di confidenzialità. A partire dall'anno di reporting 2022, il Gruppo Avio si impegna ad includere negli indicatori ambientali anche le informazioni relative allo stabilimento di Airola, finora escluso per via della non materialità del dato, ad eccezione per l'informativa relativa ai rifiuti (GRI 306). Eventuali 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 2021 si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale del Gruppo Avio.

Processo di rendicontazione

È illustrato di seguito il Processo per la rendicontazione non finanziaria del Gruppo Avio, descritto nell'apposita "Procedura per la redazione della Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario" aggiornata a settembre 2021, con l'obiettivo di assicurare l'alta qualità del reporting e guidare con accuratezza, equilibrio, chiarezza e affidabilità la definizione dei contenuti.

Il processo di rendicontazione non finanziaria ha cadenza annuale ed è soggetta a verifica, analisi e approvazione di più attori.

La raccolta ed elaborazione dei dati e delle informazioni sono gestite dalla Direzione Legal, Compliance & Corporate Affairs, mediante la predisposizione di schede di raccolta dati inviate ai responsabili delle Direzioni aziendali coinvolte e delle Società controllate rientranti nel perimetro di consolidamento.

La Direzione Legal, Compliance & Corporate Affairs si occupa del coordinamento di tutte le attività volte alla redazione della DNF:

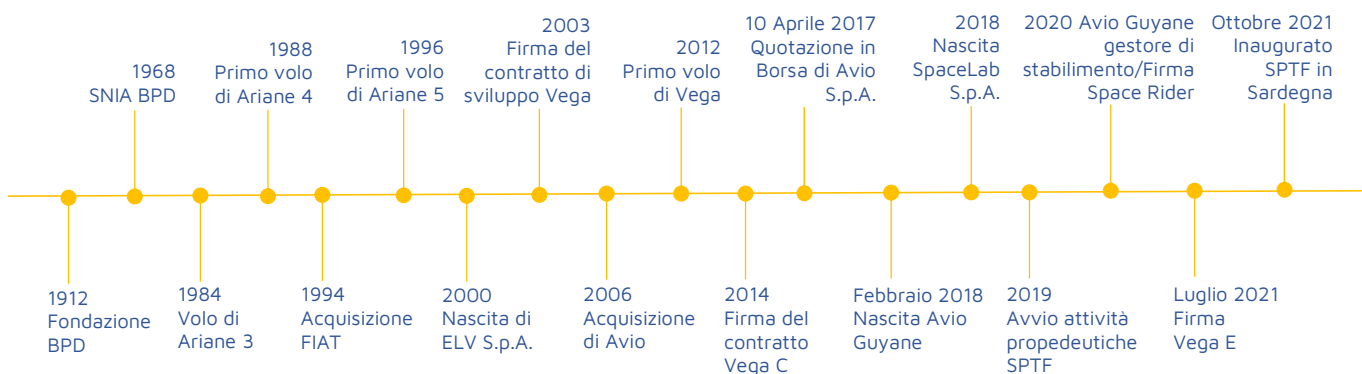
- definizione del piano di lavoro, accertandosi che le tempistiche per la redazione della DNF siano allineate al processo di rendicontazione finanziaria;
- predisposizione del materiale utile all'aggiornamento dell'analisi di materialità, realizzare le attività di stakeholder engagement e ad aggiornare la matrice di materialità sulla base dei dati raccolti;
- approvazione della Matrice di Materialità da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Sostenibilità;
- avvio del processo di raccolta dei dati e delle informazioni non finanziarie, in base a quanto dettagliato nelle schede raccolta dati;
- predisposizione della bozza di DNF;
- supporto al revisore nel corretto svolgimento delle attività di verifica della DNF, rendendosi disponibile, con il supporto dei Data Owner e dei Data Specialist, a fornire eventuali evidenze documentali laddove richiesto;
- approvazione della DNF da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Sostenibilità;
- pubblicazione della DNF sul sito internet corporate e depositarla nel registro delle imprese, al fine di renderla accessibile e facilmente fruibile a tutti gli stakeholder dell'organizzazione.

Il soggetto designato, abilitato allo svolgimento della revisione di un esame limitato ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) della presente DNF, è la Società Deloitte & Touche S.p.A. che, al termine del lavoro svolto, esprime con apposita relazione distinta un'attestazione circa la conformità delle informazioni fornite nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, comma 10, 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-contractor¹ e prime contractor² 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 contractor² di Arianespace per la fornitura dei Sistemi di Lancio Vega destinati al mercato istituzionale e commerciale.



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.

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 Cinven (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 sè 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.

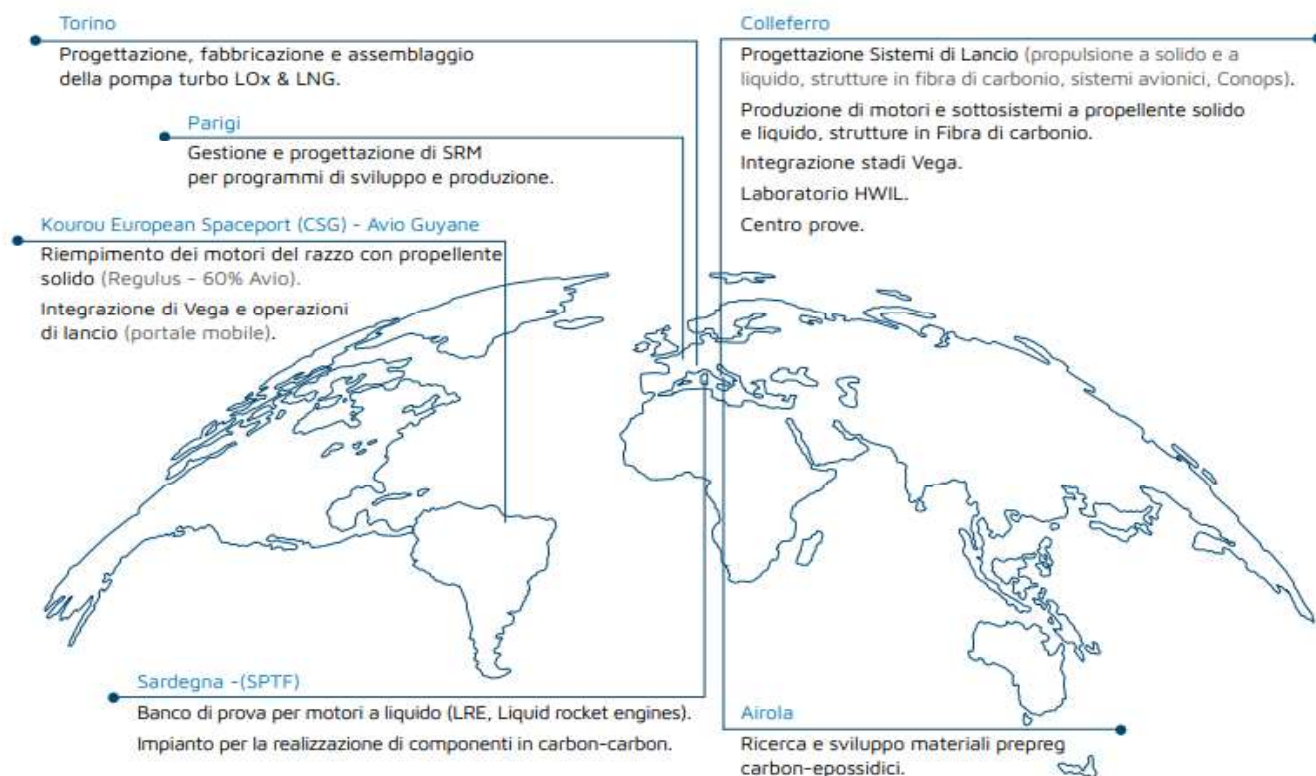
2019 **Avvio attività propedeutiche SPTF** "Space Propulsion Test Facility" e avvio lavori per il nuovo insediamento industriale destinato alle attività spaziali e finanziato da Avio in collaborazione con MISE e Regione Sardegna.

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.

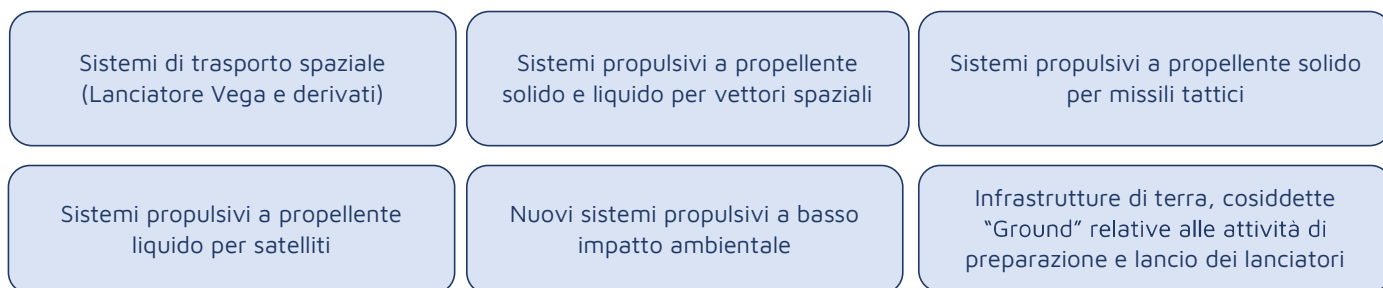
2020 **Avio S.p.A. firma il contratto Space Rider**. Thales Alenia Space (Thales 67%, Leonardo 33%) e AVIO S.p.A., in qualità di co-Prime contractors, siglano con l'Agenzia Spaziale Europea (ESA) un contratto per lo sviluppo del sistema di trasporto automatizzato e riutilizzabile Space Rider, che sarà 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.

2021 **Firma del contratto per la prosecuzione dello sviluppo di VEGA E (Evolution)**, che segna l'inizio di una nuova fase nello sviluppo del Vega E, una versione potenziata del Vega C

2021 **Inaugurazione Space Propulsion Test Facility (SPTF) a Perdasdefogu in Sardegna**. Il 5 Ottobre 2021 è stato inaugurato il nuovo SPTF (Space Propulsion Test Facility) a Perdasdefogu, un polo di eccellenza tecnologica unico in Europa che abilita lo sviluppo delle nuove tecnologie indispensabili per la filiera del trasporto spaziale nei prossimi decenni, rendendo la Sardegna una regione protagonista del comparto aerospaziale italiano.



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.

Lo sviluppo di Vega E, (un lanciatore a tre stadi, P120, Z40 e Upper Stage LOx-Metano) oltre a ridurre ulteriormente il prezzo di lancio rispetto a Vega C, aumenterà (i) la performance di Vega-C e (ii) la gamma e la flessibilità dei servizi ai satelliti, rendendo possibili, fra l'altro, cambi di parametri orbitali più importanti di quelli che Vega e Vega-C possono realizzare.

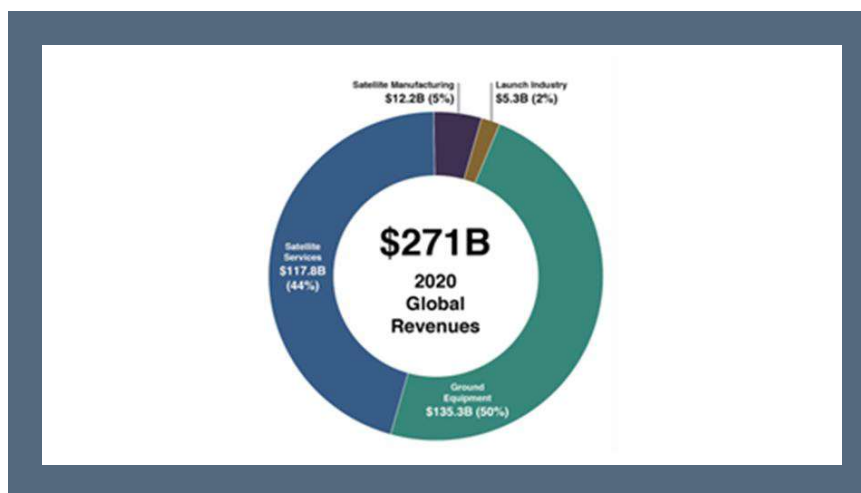
Ariane 5 è un lanciatore spaziale progettato e realizzato per il posizionamento di satelliti in orbita geostazionaria GEO - Geostationary Earth Orbit (quota 36.000 km) di satelliti di massa fino a 10 t. Come precedentemente specificato, Avio opera in qualità di sub-contractor avendo sviluppato e producendo 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 implementato 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.

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 SICRAL, Small GEO e EDRS-C.

Nel 2020, il settore dei lanciatori, a cui appartiene il Gruppo, ha generato globalmente ricavi per 5,3 miliardi di dollari, pari all'2% del valore dell'industria spaziale (271 miliardi di dollari, stabile rispetto all'anno precedente).

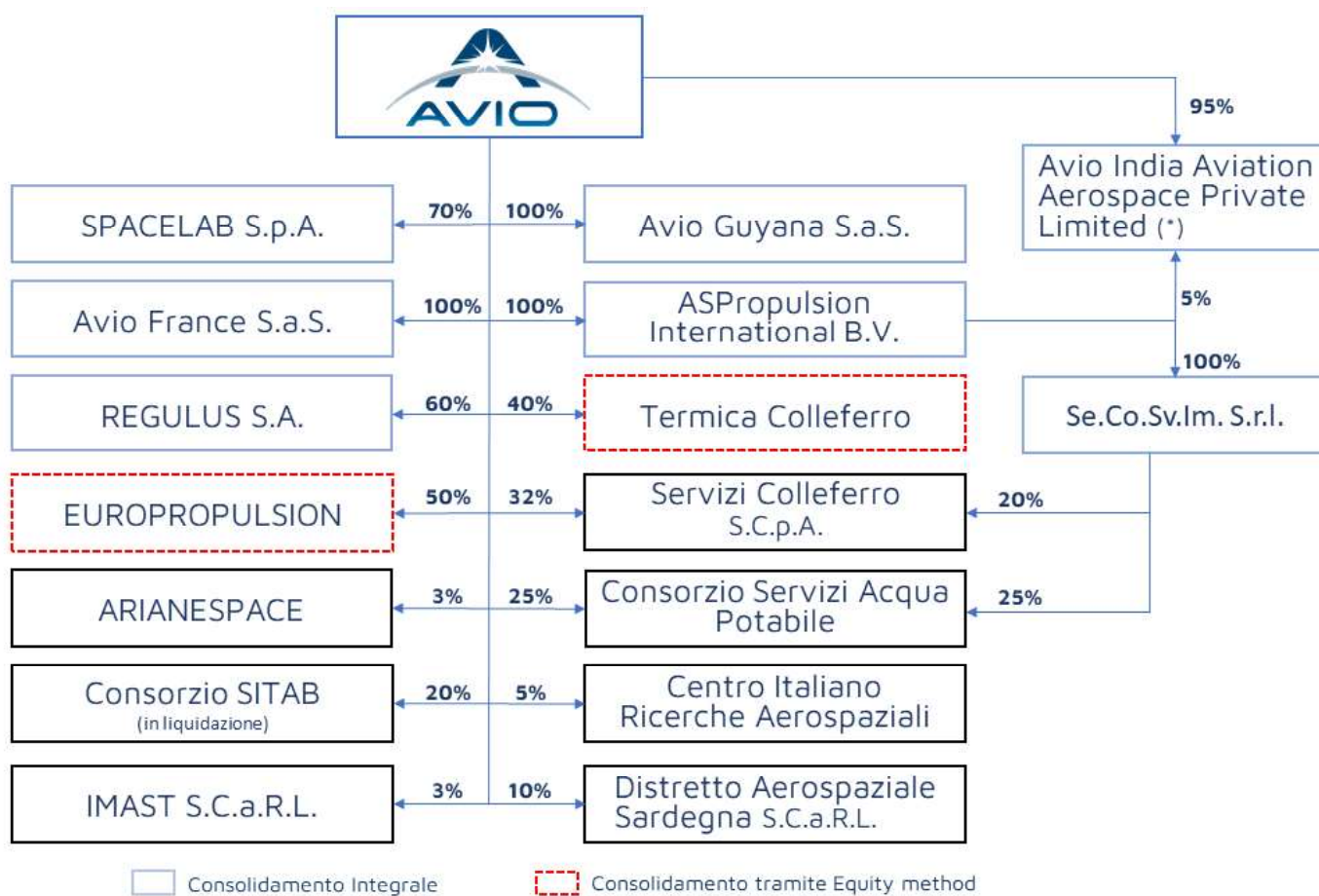


Sono tre i mercati storici di riferimento di Avio: il mercato istituzionale europeo, per il trasporto dei satelliti finanziati dall'ESA, dalla Comunità Europea; il mercato istituzionale dei governi legati alla Comunità Europea o che hanno relazioni privilegiate con gli Stati Membri della Comunità Europea;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



* Si segnala che la società è in stato di liquidazione. Non si prevedono per il Gruppo impegni finanziari conseguenti alla liquidazione

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., società di gestione immobiliare del Gruppo Avio. Possiede nei Comuni di Colleferro, Segni ed Artena (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 elettrodotta) ed 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. 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 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.

2. LA MATRICE DI MATERIALITA' DI AVIO

Per l'individuazione delle priorità strategiche di sostenibilità, oltre che per la definizione dei contenuti della Dichiarazione consolidata Non Finanziaria, il Gruppo Avio, anche nel 2021 ha aggiornato l'analisi di materialità, volta a identificare, in applicazione degli Standards di rendicontazione emessi dal *Global Sustainability Standard Board* del *Global Reporting Initiative* (GRI), i temi materiali, ossia quei temi rilevanti dal punto di vista economico, sociale e ambientale per il Gruppo Avio e i suoi portatori d'interesse che hanno un impatto significativo sulle performance economiche, sociali e ambientali della Società.

L'identificazione e l'aggiornamento dei temi materiali è avvenuta coinvolgendo direttamente gli stakeholder esterni ed interni (Management) attraverso un processo strutturato di Stakeholder Engagement, che ha previsto l'invio di un'apposita survey on line, permettendo di analizzare sia la percezione dei temi dal punto di vista aziendale che dal punto di vista esterno all'azienda.

Stakeholder engagement: un dialogo continuo e costante.

Il Gruppo Avio è impegnato a creare, rafforzare e ampliare le proprie relazioni con gli stakeholder per garantire loro i più ampi spazi di ascolto e dialogo, dando primaria importanza a voci rappresentative di realtà diverse.

Ascoltare i loro interessi e le loro aspettative, attraverso un approccio proattivo e multicanale, ha permesso al Gruppo di sviluppare relazioni a lungo termine fondate sul reciproco vantaggio competitivo come diretta espressione della responsabilità che il Gruppo ha nei confronti del contesto sociale con cui interagisce.

I criteri per coinvolgere gli stakeholder sono orientati all'inclusione, alla trasparenza, all'equità, all'attenzione degli aspetti etici, ambientali e sociali e alla coerenza rispetto alle attività del Gruppo.

Consideriamo il coinvolgimento dei nostri stakeholder uno dei pilastri fondanti dell'azienda.

Il Gruppo, infatti, attraverso funzioni dedicate, persegue un approccio proattivo nei confronti degli interlocutori con cui costantemente si rapporta nel mondo, recependone le esigenze e adottando pratiche di coinvolgimento diversificate e flessibili, in risposta alle diverse caratteristiche e necessità dei portatori d'interesse.

In quanto Società quotata in borsa, per Avio, il dialogo con gli azionisti ha assunto negli anni un ruolo di fondamentale importanza ed è primario l'obiettivo di garantire alla comunità degli investitori pieno accesso alle informazioni di business necessarie a valutare la realtà aziendale.

Di seguito si riportano le categorie di stakeholder e le attività di dialogo e coinvolgimento svolte nell'anno 2021, a cui si aggiungono le attività di stakeholder engagement specificamente realizzate per l'aggiornamento dell'analisi di materialità, presentate nel paragrafo successivo.

Categorie di stakeholder	Modalità di coinvolgimento e comunicazione
Dipendenti e Sindacati	Diffusione del Codice Etico, 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.

Stakeholder engagement

L'attività di stakeholder engagement realizzata appositamente per l'aggiornamento della matrice di materialità rappresenta, pertanto, un'occasione di dialogo bidirezionale utile a comprendere il livello di soddisfazione e a cogliere spunti utili di miglioramento per i servizi e i modelli operativi e gestionali, con particolare riferimento ai temi ESG.

La considerazione congiunta della significatività interna ed esterna, attraverso questo strumento, ha permesso anche l'individuazione dei temi materiali, la loro corretta prioritizzazione e la definizione della matrice di materialità 2021.

Il processo di analisi di materialità è un processo dinamico che è articolato - anche nel 2021 - in quattro fasi:

- validazione di tutti i potenziali aspetti materiali, identificati negli anni precedenti, attraverso l'analisi di documentazione aziendale (Codice Etico, Relazione Finanziaria Annuale, Piano Industriale, Piano Strategico, Modello ex D.Lgs. 231/2001, ecc.), documenti esterni sui cambiamenti di scenario, questionari di valutazione delle Società di rating di sostenibilità, confronto con il settore di riferimento e il dialogo con i portatori di interesse, tra cui gli investitori;
- prioritizzazione degli aspetti da parte dei referenti interni ed esterni del Gruppo attraverso attività di coinvolgimento volte ad analizzare la percezione dei temi dal punto di vista dell'azienda e dal punto di vista degli stakeholder, con votazione su una scala da 1 a 5;
- validazione da parte del Comitato Sostenibilità avvenuta in data 5 novembre 2021;
- presentazione dell'analisi al Consiglio di Amministrazione dell'8 novembre e sua approvazione.

In particolare, sono stati coinvolti oltre 60 stakeholder tramite questionario con un tasso di rispondenza del 60% circa, in crescita rispetto al 2020 (+37%). Sia ai rappresentanti interni del Management del Gruppo Avio sia agli stakeholder esterni è stato inviato un questionario da compilare. Attraverso la *survey*, ogni stakeholder ha potuto assegnare un valore compreso tra 1 e 5 (in cui 1 equivale a "trascurabile" e 5 equivale a "molto rilevante") a ciascun tema materiale.

La combinazione delle risposte pervenute ha portato all'aggiornamento della matrice di materialità 2021.

Di seguito vengono elencate le categorie di stakeholder coinvolte per l'aggiornamento della Matrice di Materialità:

- Azionisti/Investitori/Analisti Finanziari;
- Autorità di vigilanza e controllo;
- Istituzioni governative;
- Dipendenti e Sindacati
- Clienti e Business Partner
- Fornitori e subfornitori;
- Mondo accademico;
- Comunità Locali.

I dati raccolti sono stati analizzati ed i risultati hanno permesso di elaborare la nuova matrice di materialità, schematizzata nel seguente grafico bidimensionale.



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 salutari 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 CO2 e di altre sostanze nei processi produttivi, nella gestione e manutenzione degli edifici, nei processi logistici e nello sviluppo di nuovi prodotti anche attraverso il monitoraggio del <i>climate change</i> .
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 e 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	Conformità al piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, valorizzazione, sviluppo e realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione; promozione di una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione per l'intero personale, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità.

I 18 temi identificati quali materiali trovano una rendicontazione puntuale all'interno del documento nei diversi capitoli.

La matrice 2021, pur con qualche differente declinazione, presenta una sostanziale conferma di quella del 2020. I temi della Qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi, della Qualità nei processi aziendali, dell'Innovazione e della Retention dei talenti si confermano come i più rilevanti sia per quanto riguarda il Gruppo, sia per gli stakeholder.

La Prevenzione della corruzione ha acquisito, rispetto all'esercizio precedente, una maggior rilevanza sia dal punto di vista della prospettiva interna, che per gli stakeholder. Per maggiori informazioni circa l'impegno del Gruppo e gli strumenti adottati nella lotta alla corruzione, tra cui anche l'implementazione di una specifica piattaforma di whistleblowing, si rimanda al paragrafo 5.4. "Etica del business e lotta alla corruzione".

Insieme a questi, la cybersecurity riveste un ruolo importante nella gestione del business di Avio per garantire la tenuta delle infrastrutture IT e rafforzare la capacità di prevenire e gestire attacchi informatici.

L'attenzione alla sicurezza informatica si è progressivamente intensificata in risposta alla sempre maggiore complessità e frequenza con cui gli attacchi cyber vengono condotti verso aziende di valenza strategica nazionale e internazionale, rendendo necessario il costante adeguamento delle difese aziendali e dei processi di salvaguardia del patrimonio informatico.

Nell'analisi, gli aspetti legati alla governance, alla conformità normativa, alla performance economica e alla brand reputation sono considerati come prerequisiti e quindi non sono stati inclusi singolarmente all'interno del processo, ma sono stati comunque rendicontati all'interno del documento.

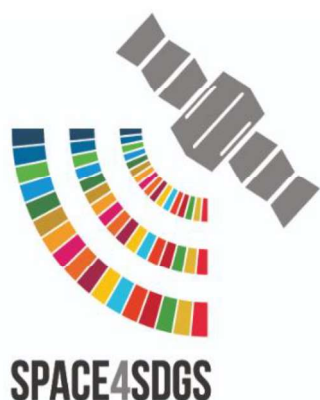
2.1. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile e le priorità per Avio

Avio è impegnata ogni giorno per garantire la sostenibilità dei processi produttivi e la salvaguardia dell'ambiente. Avio Lavora a fianco delle comunità locali per garantire la tutela dei territori in cui opera e la sicurezza sul lavoro. Per Avio un'azienda è sostenibile quando genera valore per le generazioni future. A tal fine, Avio lavora quotidianamente affinché i principi portanti della responsabilità sociale diventino il gergo comune, impegnandosi costantemente a soddisfare le aspettative degli stakeholder, dando vita a un circolo virtuoso che generi continue sinergie e attivi un percorso condiviso e proattivo.

Essere sostenibili per il Gruppo significa migliorare costantemente la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro, sviluppare l'innovazione tecnologica, promuovere una catena di fornitura responsabile, mantenere alta la soddisfazione e la fiducia dei clienti, dialogare con le comunità locali sostenendole e impegnarsi a ridurre l'impatto ambientale contribuendo alla lotta ai cambiamenti climatici.

Tutto questo con l'obiettivo di creare un domani migliore, più sostenibile per le generazioni future.

È nella consapevolezza di tale responsabilità che Avio ha deciso di ispirarsi ai 17 Global Goals per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, proseguendo nel suo percorso verso il progresso sostenibile attraverso l'adozione di una strategia integrata, in grado di coniugare tutela dell'ambiente e una sana crescita economica.



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. Anche quest'anno è stato avviato un piano di progressivo incremento nella tutela dell'ambiente fornito dall'attività di ricerca e sviluppo, che impegna il Gruppo a implementare nuovi prodotti per il settore spazio, proseguendo l'impegno nello sviluppo di prodotti più innovativi.

2.2. Politica e Obiettivi di Sostenibilità

La tecnologia e l'innovazione sono il core business del Gruppo Avio. L'azienda, orgogliosamente italiana, è internazionalmente riconosciuta sin dalla sua fondazione nel 1912 come leader industriale nel comparto tecnologico e scientifico, operativo da cinquanta anni nel settore dei sistemi di lancio per il trasporto spaziale.

Il Gruppo Avio ha proseguito nel suo percorso di miglioramento continuo relativo agli ambiti di Sostenibilità, redigendo una Politica di Sostenibilità, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 22 luglio 2021 e ha tracciato un percorso concreto per l'integrazione della Sostenibilità nel business, identificando un nesso fondamentale tra competitività di mercato, produttività e sostenibilità.

In questo paragrafo sono presentati i principali obiettivi su cui si fonda la Politica di Sostenibilità, correlati ai principali ambiti di azione della Strategia Industriale di Avio e in linea con i Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

La Società si era posta l'obiettivo di avviare nel corso del 2021 la definizione di un Piano Industriale integrato ad un Piano di Sostenibilità. In particolare, è stato avviato un processo di integrazione tra la parte industriale e la parte di sostenibilità, in cui quest'ultima sarà sviluppata secondo una logica di impatto. La Politica di Sostenibilità e il Piano di Sostenibilità integrato al Piano Industriale sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 22 luglio 2021 e del 14 marzo 2022.

L'attenzione, infatti, è focalizzata sui temi sui quali Avio può dare un contributo concreto e significativo allo sviluppo sostenibile per definire linee di azione specifiche utili a supportare e valorizzare il business, oltre ad elevare gli standard di sostenibilità di Avio.

Il piano industriale sarà ulteriormente declinato in obiettivi, azioni, tempi, responsabilità e risorse assegnate.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Politica di Sostenibilità

La tecnologia e l'innovazione sono il core business del Gruppo Avio. L'azienda, orgogliosamente italiana, è internazionalmente riconosciuta sin dalla sua fondazione nel 1912 come leader industriale nel comparto tecnologico e scientifico, operativo da cinquanta anni nel settore dei sistemi di lancio per il trasporto spaziale.

Nella Politica di Sostenibilità di Avio si esprimono le direzioni strategiche sulle quali Avio sta costruendo il proprio modello di business in chiave sostenibile, in funzione della significatività dei suoi impatti. Di seguito viene illustrato il testo della Politica.

Leader nell'Innovazione tecnologica

Per garantire la sicurezza, l'affidabilità e la convenienza delle missioni spaziali, risultano cruciali la ricerca di nuove tecnologie ed architetture per lanciatori sempre più efficienti, in modo da fare del sistema di lancio il primo pilastro della sostenibilità dell'industria spaziale e lo sviluppo di leghe innovative per la produzione di componenti in ALM Additive Layer Manufacturing, risultano cruciali. Avio intende distinguersi come leader nello sviluppo tecnologico e nell'innovazione, anche attraverso prodotti e servizi all'avanguardia.

Lo sviluppo tecnologico intende altresì accompagnare e massimizzare l'impatto positivo delle attività del Gruppo su tre dimensioni definite all'interno della Politica che sono di impatto e correlate agli SDGs, come meglio approfondito a seguire.

1. Per uno spazio pulito [SDG 9]



L'aumento delle missioni spaziali ha aumentato la presenza di detriti (space junk) come risultato della separazione dei veicoli spaziali dai lanciatori o di esplosioni o collisioni. La presenza di detriti risulta potenzialmente pericolosa in quanto aumenta la probabilità di collisioni con i satelliti operativi e per quelli da lanciare in futuro. Pertanto, negli anni il settore ha incoraggiato lo sviluppo di tecnologie per il de-orbiting e il post mission disposal per la rimozione o riposizionamento dei detriti spaziali in altre orbite. Dall'inizio dei lanci di satelliti, ne sono stati lanciati 11.139, di cui il 33% risulta inattivo ma ancora orbitante e quindi classificato come debris, un altro terzo risulta attivo mentre i rimanenti sono bruciati nell'atmosfera o sono tornati sulla Terra, non rappresentando un problema di pulizia dello spazio.

Avio, in linea con il target 5 "aumentare la ricerca scientifica" dell'Obiettivo per lo Sviluppo Sostenibile numero 9, ambisce a diventare uno dei maggiori contributori a livello internazionale alle missioni di rimozione di detriti spaziali, anche attraverso lo sviluppo e l'impiego di moduli (dotati di dispositivi di raccolta dei detriti come, ad esempio, bracci robotici) che, una volta portati in orbita dal lanciatore, si avvicinano e afferrano il detrito per il de-orbiting.

2. Per l'osservazione della terra e lo sviluppo sostenibile [SDGs 13 e 15]



La tecnologia dei satelliti è cruciale per le attività di osservazione del pianeta Terra. Dei satelliti che attualmente si trovano in orbita geostazionaria, il 27% raccoglie dati necessari per una molteplicità di scopi, tra cui la sicurezza alimentare di aree a rischio, il monitoraggio della copertura fisica e biologica della superficie terrestre, l'osservazione dei cambiamenti degli ecosistemi e la perdita di biodiversità, la mappatura degli effetti dei cambiamenti climatici con dati su livello e acidificazione degli oceani e sullo scioglimento dei ghiacci e la localizzazione dei flussi migratori per fornire beni di prima necessità e supporto.

Avio aspira a diventare un interlocutore di riferimento nei network internazionali per la promozione di un paradigma di open innovation funzionale a massimizzare le sinergie con i produttori di satelliti e dei centri di ricerca per lo sviluppo di tecnologie di osservazione della Terra. Avio intende offrire il proprio contributo attraverso il lancio di minisatelliti favorendo i Paesi in via di sviluppo e gli Enti quali Università e Centri di Ricerca per effettuare esperimenti scientifici. Tale impegno ha un impatto diretto verso l'Obiettivo per lo Sviluppo Sostenibile 17, tramite il quale la Società contribuisce indirettamente anche agli Obiettivi 13 e 15.

3. A supporto della vita nello spazio [SDG 17]



L'orizzonte futuro dell'umanità potrebbe configurarsi come quello di una specie multi-planetaria. Il progresso tecnologico raggiunto sinora permette di delineare una visione preliminare di come donne e uomini potranno vivere stabilmente al di fuori della Terra, trascorrendo periodi prolungati in orbita oppure stabilendosi sulla Luna o su Marte. Questa visione apre le porte ad attività condotte a gravità zero, come la ricerca medica, la quale offrirebbe l'opportunità di scoprire nuovi trattamenti per condizioni precedentemente non possibili.

Avio si inserisce in questa cornice, in linea con SDG 17, con l'obiettivo di diventare un partner di riferimento per numero di lanci di missioni spaziali necessarie ad assicurare la permanenza umana prolungata in orbita e missioni per raggiungere la Luna.

La nostra sostenibilità a 360 gradi

Avio intende concorrere a precisi obiettivi in materia ESG - Environmental, Social and Governance attraverso un progressivo miglioramento delle proprie performance, correlati rispetto agli obiettivi di business.

In questo senso, Avio si impegna a:

per la dimensione *Environmental*:

- Migliorare le performance ambientali per concorrere al raggiungimento della neutralità climatica;
- Promuovere un piano complessivo di riduzione dei rifiuti e minimizzazione del loro impatto ambientale;
- Tutelare le risorse naturali dei territori nei quali il Gruppo opera.

per la dimensione *Social*:

- Diventare un punto di riferimento europeo per i talenti del settore aerospaziale attraverso il potenziamento della crescita delle competenze e del welfare aziendale;
- Promuovere i più elevati standard di salute e sicurezza nel pieno rispetto delle norme locali ed internazionali, sia al proprio interno sia lungo la propria catena del valore;
- Favorire una crescita aziendale orientata alla diversità e alla valorizzazione delle persone.

per la dimensione *Governance*:

- Adottare un sistema integrato di compliance attraverso la collaborazione delle diverse funzioni (risk management, internal audit, legal, organismo di vigilanza individuato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ecc.) allo scopo di sviluppare le proprie metodologie di gestione del rischio in modo coerente con le strategie e l'operatività aziendale;
- Implementare un modello organizzativo aziendale per la cybersecurity ai sensi del D. Lgs. 105/2019 sul Perimetro di Sicurezza Nazionale Cibernetico;
- Diffondere la cultura dell'anticorruzione mediante l'adozione delle misure di prevenzione anche attraverso l'adozione di un modello conforme agli standard della Certificazione ISO 37001 e la cooperazione con le diverse associazioni del settore, tra cui Transparency International e AITRA (Associazione Italiana Trasparenza e Anticorruzione).

2.3. L'impegno di Avio sulla sostenibilità

Nel 2021, dal 17 al 23 ottobre, Avio ha sostenuto l'innovazione anche attraverso la partecipazione all'Expo 2020 a Dubai come Gold Sponsor del Padiglione Italia all'Esposizione Universale, dove la declinazione nell'industria aerospaziale del binomio innovazione sostenibilità, tema chiave di Expo 2020 Dubai, è stato il volano per un'escursione costante nella cultura dell'innovazione, all'interno della cornice di un fervido incubatore che ha favorito la conoscenza e l'interazione tra realtà industriali del settore per un'opportunità fiorente di sviluppo e scambio reciproci.

"LA BELLEZZA UNISCE LE PERSONE"

È il claim scelto per guidare la partecipazione di Avio a Expo 2020. La bellezza come risorsa strategica per progettare il futuro attorno a un modello di dialogo e collaborazione attivo tra popoli e nazioni, nel rispetto dei valori di autodeterminazione, concorrenza, diritti, innovazione e sviluppo sostenibile, Lo Spazio dimostra di avere una valenza economica, diplomatica e tecnologica pari oggi a nessun altro settore.



Gold Sponsor del Padiglione Italia a Expo 2020 Dubai

Avio ha portato nel Padiglione Italia un modello del lanciatore Vega che richiama nella forma un monolitico monumentale e che ha rappresentato le esplorazioni spaziali all'interno dell'Osservatorio Innovazione.

Con la sua partecipazione a questo evento chiave la società ha promosso gli stessi valori di sviluppo sostenibile espressi dal Padiglione Italia a Expo Dubai.



AVIO

ITALIA
LA BELLEZZA UNISCE LE PERSONE
BEAUTY CONNECTS PEOPLE
الجمال يجمع الناس

Gold Sponsor of Italy Pavilion at Expo 2020 Dubai

EXPO 2020 DUBAI - ITALIAN PAVILION
18th October 2021 | Anfiteatro

SPACE 4 SUSTAINABILITY
Research, design and technologies to and from space

A testimonianza del forte impegno profuso nel corso del 2021, in questa pagina sono riportati alcuni riconoscimenti ricevuti da Avio in ambito sostenibilità.

Nel 2021 Avio si è classificata al 4° posto, come Top 5 extra 100 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 100 aziende quotate in borsa 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 ESG: 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 premiata ai LC Sustainability Awards 2021



Avio è stata premiata ai **LC Sustainability Awards 2021** nella categoria **Sustainability Aerospace & Aviation**.

Lc Sustainability Awards è un evento dedicato alla sostenibilità in vari campi: finanziario, economico, governance, innovazione, rapporti di equilibrio tra uomini e donne nelle aziende, ambiente, diversità, garanzia dei diritti.

Durante la premiazione, tenutasi l'11 Novembre, sono stati conferiti riconoscimenti a 30 realtà, fra aziende e studi legali, che in base ai principi ESG (Environmental Social e Governance), si sono distinte per il loro impegno per la sostenibilità a tutto tondo.

Conferimento ad **Avio della label ESG Identity - IGI COMPANY 2021**: riconoscimento alle aziende che hanno accettato la sfida dell'**Integrated Governance Index 2021**.



La **label ESG Identity** attesta la capacità dell'azienda di esporsi in termini di:

- 1) Sostenibilità come priorità;
- 2) Governance come fattore abilitante;
- 3) Consapevolezza trasversale.

Segnala l'attivazione di un percorso serio di trasformazione ed evoluzione in chiave ESG della propria identità. Non è un bollino di risultato, ma un indicatore di coerenza, impegno e visione.

AD AVIO IL SIGILLO DI QUALITA' GREEN STAR SOSTENIBILITA'



Avio, il 4 marzo 2021, è stata inserita nella classifica delle 200 aziende italiane più sostenibili del partner La Repubblica Affari & Finanza.

La classifica è stata compilata in base ad un'analisi approfondita di oltre un milione di citazioni rilevanti su web, social media, blog e siti di notizie in relazione ai temi della responsabilità ambientale, economica e sociale e all'innovazione.

Nel suo modello di impresa, quindi, Avio considera la sostenibilità un principio fondamentale che concorre alla definizione delle scelte strategiche e operative del Gruppo e garantisce, nel lungo periodo, una crescita coerente con i principi di rispetto dell'ambiente, di valorizzazione delle persone, di interazione positiva con i territori e le comunità in cui opera.

Il Gruppo, infatti, attraverso una serie di attività, si è fatto promotore diretto di iniziative sul territorio, legate ai temi della sostenibilità.

Nel 2021 Avio ha finanziato la costruzione di un nuovo reparto di terapia sub-intensiva all'ospedale 'Parodi Delfino' di Collesferro.

A testimonianza dell'impegno nella creazione e nella diffusione sempre più capillare della cultura della sostenibilità, l'impegno di Avio è tangibile all'interno, attraverso la realizzazione di strumenti di comunicazione per diffondere tematiche di sostenibilità nell'induction formativa.

Durante il 2021 le attività formative per lo sviluppo delle competenze, si sono fortemente intensificate e sono state avviate una serie di azioni formative/informative che hanno avuto come focus il tema dell'Inclusione e della diversità con l'obiettivo di contribuire in modo concreto alle strategie di Gruppo in risposta all'Agenda Globale 2030.

Questi incontri sono stati un momento di scambio utile a comprendere quali sono i valori condivisi all'interno di Avio e quali sono quelli su cui si deve porre maggiore attenzione per costruire insieme una Carta dei Valori aderente alla sua realtà aziendale, lavorando con sempre maggiore costanza sul tema dei valori, della Gender Diversity e della genitorialità.

Avio è consapevole di essere parte di un ecosistema che contribuisce allo sviluppo economico e sociale del Paese e per questo si impegna, ogni giorno, a far crescere una cultura della sostenibilità solida e sempre più diffusa, creando valore, che, partendo dal suo interno, arrivi a tutto il territorio.

[Lo sviluppo sostenibile è la sfida di questi anni ed è facile immaginare che non è una sfida da vincere da soli, senza l'integrazione a tutto il comparto Spazio.](#)

Ed è proprio nel richiamo a questa sfida che Avio, insieme alle principali agenzie Italiane e internazionali e le industrie del settore Spazio europeo, sotto l'egida dell'ESA, ha aderito alla partecipazione ai "Working Groups ESA for a Responsible Space" finalizzati a servire l'intero settore spaziale nel suo sforzo di aumentare il suo contributo allo sviluppo sostenibile.

Avio, pertanto, condivide e sostiene i principi e i valori comuni per sviluppo sostenibile a lungo termine del settore spaziale.

Questi gruppi di lavoro, ai quali Avio partecipa con vivo impegno, hanno interesse comune a sviluppare sinergie ed azioni nell'ambito dei diversi comparti delle attività spaziali, per aumentare la consapevolezza a monitorare le questioni ambientali sulla Terra, combattere i cambiamenti climatici, proteggere la biodiversità e ripristinare gli ecosistemi, garantendo al contempo un accesso duraturo ed equo alle risorse naturali.

L'ESA, nel portare avanti questa iniziativa, si pone come obiettivo sfidante la definizione di criteri comuni in base ai quali orientare nuovi programmi di ricerca e sviluppo, sostenere le nuove qualifiche, monitorare le missioni spaziali e l'approvvigionamento di analisi e di dati sempre più affidabili per un sistema di valutazione condiviso da tutto il settore sulla Sostenibilità spaziale.

A tal fine lo Space Debris, uno dei progetti di questi working group, diventerà sempre più un tema di interesse globale per quantificare il rischio di detriti spaziali associato a una missione, favorirne il controllo e minimizzarne la portata.

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:

- +34k "oggetti" di dimensioni > 10 cm;
- +1M "oggetti" di dimensioni 1 cm > d > 10 cm;
- +128M "oggetti" di dimensioni < 1cm.

Ad oggi l'ente americano SSN (Space Surveillance Network) monitora costantemente soltanto circa 25k di tali "oggetti", correntemente definiti come Space Junk (spazzatura spaziale o detriti spaziali).

La strategia di Avio in questo settore si basa sull'utilizzo di 2 assi:

(i) 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 e

(ii) sfruttare i fondi del PNRR sulla "In Orbit Economy" per proporre in ambito nazionale il concetto VIS (Vega InOrbit Service) che si basa sull'utilizzo di (a) un AOM (Avum Orbital Module) derivato da quello sviluppato nell'ambito del programma Space Rider e (b) 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'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.

3. LA GOVERNANCE DEL GRUPPO AVIO

Avio adotta, quale modello di riferimento per la propria Corporate Governance, le disposizioni del Codice di Corporate Governace promosso da Borsa Italiana come da ultimo approvato e pubblicato in data 31 gennaio 2020. 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 (nominato dall’Assemblea dei Soci del 6 maggio 2020), in qualità di più alto organo di governo, è composto da undici membri⁵, di cui 7 indipendenti ai sensi dell’art. 148 del TUF e dell’art. 3 del Codice di Corporate Governance. 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 Autieri	Amministratore Indipendente
Raffaele Cappiello	Amministratore Indipendente
Giovanni Gorno Tempini	Amministratore Indipendente
Donatella Isaia	Amministratore Indipendente
Marcella Logli⁶	Amministratore Indipendente
Elena Pisonero	Amministratore Indipendente
Donatella Sciuto	Amministratore Indipendente
Letizia Colucci	Amministratore
Luigi Pasquali	Amministratore

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,

⁵ Tra loro, al 31 dicembre 2021, tre membri del Consiglio di Amministrazione risultano avere meno di 50 anni, mentre i restanti otto membri hanno oltre 50 anni. I membri del consiglio sono cinque uomini e sei donne.

⁶ L’Amministratore indipendente Stefano Pareglio ha rassegnato le dimissioni in data 23 agosto 2021. E’ stata avviata la procedura di cooptazione ai sensi dell’art. 2386 c.c., con il supporto di una società di head hunting. In data 21 dicembre 2021 è stata nominata quale nuovo Amministratore Indipendente del Consiglio D’Amministrazione, la Dott.ssa Marcella Logli.

professionalità, onorabilità e almeno due devono possedere i 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.

In data 28 marzo 2022 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 2022-2024, definendo la cancellazione dei cicli 2020-22 e 2021-23 del piano di incentivazione di lungo termine monetario 2020-24 in essere, le cui finalità di retention e incentivazione sono venute meno in considerazione dell'evoluzione del contesto determinata dagli eventi eccezionali degli ultimi anni. I destinatari del Piano sono l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri Manager con ruoli ad impatto strategico per la Società. Il Piano rappresenta un valido strumento per incentivare e fidelizzare i Beneficiari, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi di Avio, nonché per allinearne gli interessi con quelli degli azionisti. L'incentivazione e la fidelizzazione dei Beneficiari attraverso l'attribuzione di strumenti rappresentativi del valore della Società in base al raggiungimento di determinati Obiettivi di Performance costituisce, infatti, un indispensabile strumento affinché la Società possa proseguire il proprio percorso coerentemente con gli obiettivi che si è prefissata.

L'Attribuzione delle Azioni è subordinata al raggiungimento degli Obiettivi di Performance relativamente al triennio 2022/2024. L'Obiettivo di Performance individuato dal Consiglio di Amministrazione è costituito da "Order Intake": indicatore che riflette la sostenibilità e la crescita del business nel medio periodo e corrisponde al valore cumulato delle acquisizioni di nuovi contratti nel triennio 2022/2024.

In particolare, attraverso l'adozione del Piano, la Società intende:

- allineare gli interessi dei Beneficiari con quelli degli azionisti e con il piano strategico di Avio;
- legare la remunerazione dei Beneficiari, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi di Avio, anche al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati di lungo periodo in coerenza con le indicazioni del Codice;
- supportare e premiare il raggiungimento di obiettivi di lungo termine, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di lungo periodo orientando al contempo i Beneficiari verso decisioni che perseguano la creazione di valore della Società nel medio-lungo termine;
- sostenere attraction, retention ed engagement di risorse chiave in linea con la cultura aziendale, perseguendo al contempo una scelta efficiente relativamente ai costi generati dal Piano;

Per ulteriori dettagli, si rinvia alla Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata in data 28 marzo 2022 dal Consiglio di Amministrazione di AVIO S.p.A. e pubblicata sul relativo sito internet.

In conformità al Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione ha istituito⁷:

- 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 e 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 a quanto verificatosi in precedenza, in cui le tematiche sostenibilità erano gestite dal Comitato Controllo Rischi, denominato 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;
- svolgere gli ulteriori compiti ad esso attribuiti dal Codice di Corporate Governance.

Istituito dalla Società su base volontaria è, invece, 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 Etico del Gruppo, anche ripreso nella Charte étiq ue 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 Società, nella consapevolezza della necessità e importanza di creare valore nel medio-lungo periodo e nell'ottica di aumentare la propria impronta di impresa socialmente responsabile, ha sostanzialmente aggiornato il proprio Codice Etico, adattandolo ad un sistema ispirato ai più elevati standard di trasparenza, correttezza e sostenibilità nella gestione dell'impresa e a precisi obiettivi in materia ESG, conformemente a quanto previsto dalle norme di legge e regolamentari di riferimento e allineato altresì sia ai principi espressi nel Codice di Corporate Governance delle Società quotate e sia alle best practices internazionali.

L'attività di revisione e aggiornamento del Codice Etico è partita sin dalla propria denominazione, da "Codice di Condotta" a "Codice Etico", perseguendo uno spontaneo adeguamento ai valori di Gruppo; la revisione ha coinvolto anche l'utilizzo del termine "Persona" in sostituzione della formula "Dipendente", proprio a dimostrazione dell'inclusione perseguita dal Gruppo; oltreché, dell'integrazione delle politiche di condotta negli affari in materia "Environmental", "Social", "Governance", "Diritti Umani", "Riservatezza" e "Salute, Sicurezza e Igiene". Non da ultimo, il Codice Etico è stato aggiornato in linea con il progressivo percorso di maturazione e crescita che la Società sta attuando nell'ambito della cybersecurity, con lo scopo di mantenere la compliance agli standard di gestione e applicazione delle novità normative intervenute.

⁷ Per ulteriori dettagli sulla composizione dei Comitati si rimanda alla Relazione sulla gestione.

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. Le linee guida 231 elaborate della società sono state applicate dalle società estere.

A seguito delle ulteriori novità normative intervenute, in data 11 maggio 2021, il Modello di Avio è stato aggiornato con riferimento alla Parte Generale; è stata introdotta una nuova Parte Speciale (la Parte Speciale 9-bis), volta a disciplinare specificatamente le fattispecie di reato commesse in violazione della norme in materia di Cybersecurity; introdotta una nuova Parte Speciale (la Parte Speciale 13) dedicata al presidio del rischio di commissione dei reati di contrabbando; ed è stata aggiornata la Parte Speciale 1 del Modello, dedicata ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, al fine di adeguarla all’inserimento nel catalogo dei reati presupposto della fattispecie di reato di frode nelle pubbliche forniture nonché all’estensione della rilevanza di alcuni reati presupposto rispetto al nocumento agli interessi finanziari dell’Unione Europea.

Analogamente le società SpaceLab e Se.Co.Sv.Im., dotatesi di un proprio Modello 231, effettuano gli opportuni controlli e monitoraggi al fine di garantire l’adeguamento e l’efficacia del Modello stesso sia rispetto alle evoluzioni legislative sia alle modifiche organizzative intervenute. In particolare è in corso di revisione il Modello della Società Se.Co.Sv.Im al fine di attuare anche il cambio della struttura: da una struttura per reati ad una struttura per processi. I lavori di aggiornamento del Modello si concluderanno nel primo semestre 2022.

Come sempre le evoluzioni normative hanno un significativo riflesso sulle Procedure aziendali con rilevanza 231 che, nel corso del 2021, sono state implementate e aggiornate per attuare i principi contenuti nel Modello 231 e successivamente diramate alla popolazione aziendale mediante la piattaforma MyGovernance.

3.1. Approccio alla fiscalità e governance fiscale

In linea con i principi di responsabilità, come meglio esplicitati nel proprio codice Etico, 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 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 e ai contratti 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’analogha procedura per la gestione delle attività propedeutiche alla predisposizione della dichiarazione dei redditi;
- nell’adozione della documentazione prevista dalla legislazione nazionale per quanto concerne la verifica della congruità, rispetto al mercato, delle transazioni infra-Gruppo.

Per quanto concerne i profili fiscali relativi alla propria attività caratteristica, 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. A tal fine, l'azione della funzione aziendale preposta al presidio del rispetto della normativa fiscale è garantire il rispetto formale e sostanziale di tutte le leggi, regolamenti e interpretazioni ufficiali, in coerenza con il profilo di rischio del Gruppo e con i suoi valori istituzionali, escludendo il ricorso a schemi di pianificazione fiscale aggressiva e di elusione fiscale.

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. Nel corso del 2021, il Gruppo ha ricevuto dall'Amministrazione finanziaria rimborsi IVA per un importo complessivo pari a circa 18,7 milioni di euro.

In relazione alla gestione degli aspetti doganali, Avio S.p.A. ha ottenuto lo status di AEO (Authorized Economic Operator) secondo la normativa Europea, avendo dimostrato di essere in possesso dei requisiti di affidabilità, anche fiscale, richiesti dalla legge.

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.

I corrispettivi relativi ai rapporti infra-Gruppo sono stabiliti a condizioni di mercato, nel rispetto delle linee guida stabilite dall'OCSE. A tal fine, viene predisposto un Master file e un documento nazionale in cui sono descritte le principali transazioni infra-Gruppo tra le entità stabilite in Paesi diversi e i relativi criteri di congruità.

Si fornisce di seguito una sintetica informativa circa gli impatti fiscali, suddivisi per Paese, delle entità del Gruppo, elaborata sulla base dei dati contenuti nella Relazione Finanziaria Annuale del Gruppo relativa all'esercizio 2021. Si riporta di seguito il dato relativo alle imposte sul reddito delle società maturate sugli utili/perdite dell'esercizio .

	Italia	Francia	Guyana Francese	Aggregato
Società	Avio S.p.A Secosvim S.r.l. SpaceLab S.p.A.	Avio France S.A	Regulus S.A Avio Guyana S.A	
Numero di dipendenti	887	5	99	991
Ricavi da vendite a terze parti	313.832.243	-	6.655.400	320.487.643
Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali		781.527	19.003.045	19.784.572
Utile/perdita ante imposte	5.811.858	51.040	2.168.981	8.031.879
Imposte sul reddito delle società maturate sugli utili/perdite	995.670	-13.549	-471.743	510.378

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 e 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.

Nel corso del secondo semestre le attività industriali di Avio sono state impattate dall'effetto esogeno dell'impennata dei costi energetici.

Le acquisizioni di nuovi contratti hanno sostenuto il portafoglio ordini, con all'orizzonte le aspettative dal PNRR e dalla Conferenza Ministeriale ESA del 2022.

Per maggiori informazioni si rimanda alla sezione "Altri fatti di rilievo" della Relazione Finanziaria Annuale 2021.

3.3. EU Taxonomy

L'Unione Europea ha sviluppato una strategia ambiziosa in materia di finanza sostenibile volta a riorientare i flussi di capitale per dare impulso a una crescita sostenibile e inclusiva. In tale contesto si istituisce il Regolamento (UE) 2020/852 (anche "EU Taxonomy Regulation" o "Tassonomia" o "Regolamento"), che si propone di fornire ad investitori, imprese e istituzioni pubbliche, criteri e modalità affidabili e uniformi per identificare le attività economiche che possono essere considerate ecosostenibili, così da migliorare la trasparenza e la coerenza della classificazione di tali attività.

Il Regolamento definisce il quadro per la tassonomia dell'UE stabilendo le quattro condizioni che un'attività economica deve rispettare per poter essere considerata ecosostenibile, e quindi allineata rispetto al Regolamento sulla Tassonomia, ovvero:

- Contribuire in modo sostanziale al raggiungimento di almeno uno dei sei obiettivi ambientali definiti nell'art. 9 dello stesso Regolamento
 - la mitigazione dei cambiamenti climatici;
 - l'adattamento ai cambiamenti climatici;
 - l'uso sostenibile e la protezione delle acque e delle risorse marine;
 - la transizione verso un'economia circolare;
 - la prevenzione e la riduzione dell'inquinamento;
 - la protezione e il ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.
- Non arrecare un danno significativo (Do No Significant Harm - DNSH) a nessuno dei sopracitati obiettivi ambientali;
- Essere svolta nel rispetto delle garanzie sociali minime, riconoscendo l'importanza dei diritti e delle norme internazionali;
- Essere conforme ai criteri di vaglio tecnico, che, fondati su basi scientifiche, specificano le condizioni minime che devono essere soddisfatte affinché sia riconosciuto come sostanziale il contributo di un'attività economica a uno degli obiettivi ambientali definiti. La normativa identifica per ciascuna attività, specifici criteri di vaglio tecnico per ognuno degli obiettivi ambientali. Un'attività può definirsi allineata quando rispetta i criteri di vaglio tecnico di riferimento.

Per il primo anno di applicazione, è richiesto alle aziende soggette all'obbligo di rendicontazione ai sensi della Tassonomia 8 di pubblicare all'interno della DNF la quota di fatturato, CapEx, OpEx relativi alle attività taxonomy-eligible ("ammissibili") e taxonomy non-eligible ("non ammissibili"), corredati dalle Qualitative disclosures rilevanti, in riferimento ai primi due obiettivi (Adattamento ai cambiamenti climatici e Mitigazione dei cambiamenti climatici) per i quali attualmente la normativa ha definito criteri di vaglio tecnico.

In particolare, per attività taxonomy-eligible si intendono quelle attività ricomprese all'interno degli Allegati 1 e 2 dell'Atto Delegato 2139/2021, senza che sia verificato il rispetto di tutti i criteri di vaglio tecnico, il criterio "Do No Significant Harm" e le garanzie sociali minime.

Il Gruppo Avio, al fine di allinearsi alle richieste della normativa, ha effettuato una analisi delle attività svolte da ciascuna Società del Gruppo al fine di identificare quelle ammissibili, ovvero potenzialmente in grado di contribuire agli obiettivi di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici secondo i criteri di eleggibilità.

A valle di tale analisi, il Gruppo non ha identificato alcuna attività ammissibile ai sensi della normativa applicabile per il FY 2021, riscontrando pertanto assenza di Fatturato, Capex e Opex ammissibile legata alle attività di business, e di Capex e Opex significativi legati all'acquisto di output da attività economiche ammissibili alla tassonomia e misure individuali che consentano di ridurre il profilo emissivo delle attività svolte dal Gruppo.

Le informazioni qui esposte si basano sulle informazioni e sulle metodologie disponibili ad oggi e che saranno soggette a possibili aggiornamenti in linea con l'evoluzione del contesto normativo di riferimento.

⁸ La pubblicazione dell'informativa ai sensi della Tassonomia all'interno della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario è un obbligo, a partire da gennaio 2022, per le imprese che già sono sottoposte agli obblighi espressi dalla Direttiva 2014/95/UE sulla rendicontazione non finanziaria.

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).

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 Controllo e Rischi, Comitato Sostenibilità, Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza ed Internal Audit;
- 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 nonché tra l'Organismo di Vigilanza di AVIO e quelli delle controllate;
- sono formalmente definite le funzioni che fanno parte del "primo/secondo/terzo livello di controllo".

Il Gruppo adotta un modello di gestione integrata dei rischi (Enterprise Risk Management - ERM) che coinvolge, in ragione delle specifiche competenze, l'intera organizzazione aziendale. L'obiettivo principale delle attività di ERM è garantire un'ottimale identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi aziendali.

Il modello ERM considera tutte le tipologie di rischio che possono pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali.

I rischi vengono classificati in diverse categorie in funzione del tipo di impatto sulle attività di AVIO S.p.A.:

- Rischi Strategici – rischi inerenti le strategie adottate per il perseguimento degli obiettivi di business;
- Rischi Operativi – rischi inerenti i processi realizzativi e di supporto che la Società ha definito per far funzionare la struttura organizzativa, per attuare le strategie aziendali o nella gestione del cambiamento dei processi;
- Rischi Finanziari – rischi inerenti la capacità dell'impresa di adempiere correttamente ai suoi obblighi finanziari;
- Rischi di Compliance – rischi inerenti possibili sanzioni giudiziarie o amministrative o danni reputazionali in conseguenza alla violazione di norme interpretative (di legge o di regolamenti) ovvero di autoregolamentazioni;
- Rischi di Contesto – rischi inerenti il verificarsi di mutamenti del contesto esterno all'impresa (modifiche normative a livello nazionale o europeo, modifiche ai criteri di accesso a fonti di finanziamento comunitarie, etc.);
- Rischi dei Sistemi Informativi – rischi inerenti il malfunzionamento dei sistemi informativi, nonché azioni di manomissione degli stessi al fine di ricavarne un vantaggio economico privato;
- Rischi Cyber: rischio che le informazioni trattate attraverso il sistema informatico aziendale possano essere violate, rubate o cancellate o manomesse a causa di eventi accidentali o di azioni dolose.

Nel corso dell'attività di risk assesment del 2021, che include anche i rischi ESG e il rischio sul climate change, sono stati identificati tutti i rischi ed i responsabili dei relativi settori aziendali (risk owner), cui è affidata la gestione del rischio stesso e del relativo sistema di controllo, nonché l'implementazione ed il miglioramento delle azioni di mitigazione.

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 as design ai requisiti alla Direzione Ingegneria e Sviluppo Prodotto, che ne sottoscrive lo stato di qualifica in concorso con il responsabile della 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. In particolare, Avio S.p.A. effettua sessioni di formazione in merito al trattamento delle informazioni classificate. 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., Se.Co.Sv.Im s.r.l e Avio France S.a.S., 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 Ariane Group).

Governance Etica ed integrità, prevenzione della corruzione e compliance alla normativa	Episodi di corruzione nei processi e nelle attività del Gruppo	La Società ha adottato il Codice Etico, 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 che per Regulus, in linea con quanto previsto dalle normative vigenti nei diversi paesi.
		Il Gruppo, inoltre, diffonde a tutto il personale le politiche sull'anticorruzione attraverso attività di comunicazione e formazione.
Ambiente	Responsabilità per inquinamento ambientale	Effettuazione di analisi dei rischi tecnici e operativi e analisi del contesto ambientale. Sistema di gestione ambientale certificato in accordo alla certificazione ISO 14001.
	Inadeguata gestione delle attività di bonifica	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. Sono inoltre applicate dalle Società del Gruppo le procedure previste dai sistemi di gestione in vigore definiti in aderenza a principi e standard internazionali.
Personale	Rischi contagio	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 comunicazione 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.
	Rischi in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro	Il Gruppo ha adottato un Sistema di Gestione Sicurezza sul lavoro ai sensi della norma UNI 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).

	Conformità con il D. Lgs. 81/08 (compliance)	Effettuazione di analisi dei rischi tecnici e operativi e analisi del contesto ambientale. Sistema di gestione di salute e sicurezza certificato secondo la certificazione "salute e sicurezza dei lavoratori", in conformità alla norma UNI 45001.
	Infortuni sul lavoro	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 secondo la norma UNI 45001.
	Rischi connessi all'utilizzo di materiali esplosivi	Impossibilità di effettuare modifiche non tracciate agli impianti. Esistenza di certificazioni in merito alla sicurezza degli impianti. Sono state stipulate polizze assicurative.
	Infortuni sul lavoro (subappaltatori Avio)	Risultano in essere procedure che descrivono ruoli e responsabilità. Esistenza di un sistema di gestione salute e sicurezza. Formazione ed auditing delle ditte esterne in termini di salute e sicurezza.
		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).
Personale	Perdita di know how strategico e tecnico	La Società ha progressivamente istituito una serie di meccanismi di retention consistenti in diversi benefit. È previsto il monitoraggio delle competenze e l'attribuzione di un premio variabile in base al merito. Inoltre, sono previsti aumenti salariali. 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. È stata condotta un'analisi salariale (benchmark di mercato) e una pesatura delle figure dirigenti-funzionari-quadri sul totale organico.
	Cattiva gestione delle relazioni con i sindacati	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. L'Amministratore Delegato incontra una volta l'anno i rappresentanti sindacali.
	Processo di selezione del personale inadeguato per l'attrazione e inserimento di talenti	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.

	Rischio legato alla persona e incolumità dei dipendenti Avio all'estero a fronte di episodi di violenza (atti di terrorismo, tumulti, incidenti, ecc.) o di emergenza meteo (terremoti, tifoni, alluvioni, ecc.)	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.
	Violazione dei diritti umani	Il Gruppo ha richiamato i principi etici legati ai diritti umani all'interno del Modello Organizzativo aziendale e delle Linee Guida 231.
Climate Change	Rischio legato ad un maggior consumo energetico dovuto a cambiamenti climatici esterni	Avio si è dotata di sistemi di misurazione tali da consentire un continuo monitoraggio dei consumi e valutare gli impatti economici dovuti ad eventuali ed improvvisi aumenti degli assorbimenti legati alle condizioni climatiche esterne.

I rischi, la valutazione del sistema di controllo interno a presidio e le relative azioni di mitigazione confluiscono nel Registro dei Rischi, che è oggetto di aggiornamento periodico con i risk owner e risk specialist sulla base di un piano annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Controllo e Rischi.

Una volta conclusa l'attività di risk assessment, il file register viene reso disponibile alla funzione Internal Audit per l'elaborazione del proprio piano di audit in un'ottica risk based e includendo anche gli ambiti ESG.

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.

Inoltre, Avio è dotato di un Sistema di Gestione per la Qualità adottato in maniera volontaria e in conformità alla norma internazionale ISO 9001/ EN9100.

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'anno in corso ha visto l'intero Gruppo fronteggiare nuovamente l'emergenza del rischio contagio vista l'evoluzione della pandemia, che ha portato, oltre all'aggiornamento della mappatura dei rischi, anche ad un'immediata predisposizione 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 al protocollo stesso e includendo la gestione delle trasferte per le campagne di Lancio.

5. GESTIONE RESPONSABILE DEL BUSINESS DI AVIO

Un modello di gestione e organizzazione basato su etica, qualità, innovazione e sicurezza, patrimonio comune di Avio condiviso da un lato con il Codice Etico e con le diverse Politiche aziendali e dall'altro con strumenti di gestione e controllo, che includono le attività di Risk management e l'adozione di procedure che monitorano la conduzione delle attività aziendali, nella consapevolezza di dover operare nell'interesse di tutti gli stakeholder e della collettività in generale, così come sancito dal Codice Etico del Gruppo.

5.1. Pilastri Identitari e Valoriali

Avio ambisce alla costruzione di una strategia di crescita che faccia della progettazione e dell'offerta di servizi innovativi il proprio approccio strategico di business. I principi di responsabilità alla base di questo approccio si concretizzano in un modello di gestione che valorizza il rapporto di solida fiducia con tutti gli attori e referenti, previene i rischi di uno scenario in costante evoluzione, individua e interpreta i bisogni emergenti del business in coerenza con le esigenze di investimento e di una crescita sostenibile.

Avio pertanto persegue una strategia incentrata sulla creazione di valore, improntata su scelte mirate all'accrescimento della massima soddisfazione del cliente, attraverso la fornitura di prodotti e di servizi innovativi, nel costante rispetto dei principi di equità e correttezza nella gestione dei rapporti di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e delle leggi applicabili, in linea con gli standard etici e di trasparenza, sviluppo professionale, benessere e qualità del lavoro, difesa delle pari opportunità e promozione di una cultura aziendale favorevole alle diversità.

Per mantenere vivo questo obiettivo, il Gruppo Avio richiede ai propri dipendenti, nello svolgimento delle loro mansioni, il rispetto dei più elevati standard di condotta come stabilito dal nuovo Codice Etico.

Il nuovo Codice Etico è in linea con il purpose e i valori di Integrità, Fiducia, Responsabilità, Trasparenza, Rispetto delle diversità, Impegno, Professionalità e Riservatezza del precedente Codice di Condotta, principi che sono stati puntualmente ripresi e più specificamente declinati nel testo del Codice Etico.

5.2. Codice Etico

La Società, nella consapevolezza della necessità e importanza di creare valore nel medio-lungo periodo, ha aggiornato il proprio Codice Etico, al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza.

L'attività di revisione e aggiornamento del Codice è partita sin dalla propria denominazione, da "Codice di Condotta" a "Codice Etico", perseguendo uno spontaneo adeguamento ai valori di Gruppo; la revisione ha coinvolto anche l'utilizzo del termine "Persona" in sostituzione della formula "Dipendente", proprio a dimostrazione dell'inclusione perseguita dal Gruppo; oltretutto, dell'integrazione delle politiche di condotta negli affari in materia "Environmental", "Social", "Governance", "Diritti Umani", "Riservatezza" e "Salute, Sicurezza e Igiene".

Non da ultimo, il Codice Etico è stato aggiornato in linea con il progressivo percorso di maturazione e crescita che la Società sta attuando nell'ambito della cybersecurity, con lo scopo di mantenere la compliance agli standard di gestione e applicazione delle novità normative intervenute.

Il sistema di corporate governance, allineato alle disposizioni del Codice Etico, ha l'obiettivo di contribuire al raggiungimento di un successo sostenibile, massimizzare il valore per gli Stakeholder, assicurare i più alti livelli di trasparenza e integrità nella conduzione delle attività di business e presidiare il sistema di controllo dei rischi aziendali.

Il Codice Etico del Gruppo quindi, aggiornato nel 2021, ha l'obiettivo di definire e comunicare ai propri destinatari i valori ed i principi di comportamento cui gli stessi debbono attenersi nello svolgimento delle attività aziendali e nei rapporti con i soggetti con cui il Gruppo si relaziona (stakeholder, clienti e fornitori).

Il Codice Etico è applicabile a tutto il Gruppo Avio e definisce i principi di comportamento che costituiscono la declinazione pratica dei principi etici, cui tutti i destinatari del Codice Etico devono attenersi e definiscono, assieme alle politiche, i presidi aziendali deputati a vigilare sull'applicazione dei principi di condotta nonché gli impegni e le responsabilità dei dipendenti e costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione anche in tema di salute, sicurezza, igiene e ambiente.

I destinatari del Codice Etico sono, altresì, 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 Etico e attestano tale impegno accettandolo e sottoscrivendolo.

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

Il Codice Etico rappresenta la guida da seguire per stimolare e rinforzare il senso di appartenenza all'azienda e competere lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il valore per gli azionisti e sviluppare le competenze, la crescita umana e professionale delle proprie risorse.

Costituisce un elemento fondamentale del modello organizzativo di controllo interno, che il Gruppo Avio si impegna a rafforzare e implementare costantemente.

Il Codice Etico è basato sui seguenti valori guida:

- Principi etici di correttezza, trasparenza, onestà e integrità cui si devono conformare sia il personale interno, sia i collaboratori, i fornitori e coloro ai quali Avio è legato da stretti rapporti commerciali. Questi sono i principi etici a cui Avio si ispira al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, soddisfare le aspettative delle comunità dei territori in cui opera, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il valore per gli azionisti e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse.
- Norme di comportamento: definiscono le linee guida e le norme alle quali tutti i Destinatari del Codice Etico sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici; le regole di comportamento presenti nel Codice Etico coprono 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 Etico, nonché i sistemi di segnalazione utilizzabili dai destinatari, il sistema di monitoraggio per l'attuazione dei principi e per l'osservanza del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

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

Avio riconosce da sempre la centralità dei diritti umani e 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 Etico aziendale, al fine di garantire il rispetto degli stessi principi nella conduzione delle loro attività.

Per diffondere questi principi e aggiornare le persone sulle politiche e le procedure relative al rispetto dei Diritti Umani, Avio promuove percorsi formativi strutturati e costanti.

All'interno del Codice Etico 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 condanna, altresì, il rapporto lavorativo irregolare, l'utilizzo del lavoro minorile e ogni forma di sfruttamento e di indebito vantaggio.

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 quest'ultimo rischio, anche nel 2021, è stato erogato un corso specifico a tutti i dipendenti mediante modalità e-learning e al top management mediante un incontro ad hoc con docente.

Il Gruppo opera, inoltre, nel rispetto della dignità dei propri Dipendenti, favorendo un sistema di relazioni e un dialogo costruttivo con il personale che ne alimenti la motivazione e il senso di appartenenza e che ne incoraggi il coinvolgimento diretto.

5.3. Sistema di politiche aziendali dei temi Environmental Social Governance

Unitamente al Codice Etico, 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.

Politica per la Qualità: in applicazione alle attività svolte nei siti di Colleferro ed Airola, contiene i principi che la Società si è impegnata a rispettare nella conduzione delle proprie attività, al fine di garantire la piena soddisfazione dei clienti, il coinvolgimento attivo e l'impegno efficiente delle risorse al fine di migliorarne continuamente l'efficacia, valutando rischi ed opportunità. Il sistema di gestione per la Qualità opera in conformità alle prescrizioni dettate dalla norma internazionale UNI EN ISO 9001:2015, certificata da Organismo esterno indipendente e sottoposta ad aggiornamenti periodici, come prevede la norma stessa.

Il Gruppo considera la qualità un elemento fondamentale della strategia aziendale e ne promuove il rispetto in tutti i livelli dell'organizzazione diffondendo e supportando l'impegno a soddisfare i requisiti del Sistema di Gestione per la Qualità.



Il 24 **Settembre 2021** Avio ha vinto il **Premio Leonardo Qualità Italia del Comitato Leonardo** - Italian Quality Committee per le eccellenze del Made in Italy, che vede la nostra azienda distinguersi come società all'avanguardia tecnologica nel mondo. Il Premio è stato consegnato al nostro Amministratore Delegato Giulio Ranzo durante una cerimonia tenutasi alla presenza del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella.

La Politica per la Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro e di Prevenzione degli Incidenti Rilevanti, applicata alle attività che si esplicano in tutti i siti della Società, 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. E' incardinata nel Sistema di Gestione Integrato della Salute e Sicurezza e Prevenzione dei Pericoli Rilevanti, certificato ai sensi della norma ISO14001, da Organismo esterno indipendente, ed è sottoposto ad aggiornamenti periodici, come prevede la norma stessa.

Oltre a perseguire il miglioramento della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e nei confronti delle risorse interne, Avio investe sulla sicurezza dell'ambiente in cui opera, per consentire alle persone di operare in un ambiente di lavoro sicuro e confortevole.

La Politica ambientale contiene i principi che la Società si è impegnata a rispettare nel portare avanti rigorosamente le sue attività, in tutte le Unità societarie, al fine di mitigare i possibili effetti negativi sull'ambiente, salvaguardare l'ecosistema e incrementarne gli impatti benefici, contribuendo attraverso i propri progetti ad affrontare le principali sfide ambientali globali. E' incardinata nel Sistema di Gestione Integrato della Salute e Sicurezza e Prevenzione dei Pericoli Rilevanti, 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. Il Gruppo opera in un contesto normativo complesso ed eterogeneo, per cui

la costante attenzione e il rispetto degli standard previsti dalla giurisdizione corrente rappresentano un must soggetto a continuo monitoraggio.

Dal 2014, in linea con le politiche di Avio S.p.A. sopra citate, anche Regulus si è dotata 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.

5.4. Etica del business e lotta alla corruzione

Integrità e lotta alla Corruzione sono valori fondanti per il Gruppo, che vengono declinati in un modello di governance e di policy aziendale costruito su principi etici e sull'impegno nella gestione corretta e trasparente del business, volto a contrastare ogni rischio di corruzione in conformità al quadro normativo e coerentemente al Codice Etico aziendale.

In tale ambito, 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 Etico di Gruppo nonché dalla Carta Etica di Regulus:

- gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e gli altri destinatari del Codice Etico 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 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 evidenziato nel Codice Etico, osserva scrupolosamente la normativa vigente nei settori di attività e le disposizioni emanate dall'OdV ottemperando tempestivamente a ogni sua richiesta ed evitando comportamenti ostruzionistici.

Il Codice Etico e il Modello 231, come già precedentemente evidenziato, sono oggetto di periodiche revisioni e aggiornamenti nel corso del tempo, che garantiscono l'adeguamento sia rispetto alle evoluzioni legislative sia alle modifiche organizzative intervenute.

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 Anticorruzione 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.

Il Modello 231 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.

A seguito delle ulteriori novità normative intervenute, in data 11 maggio 2021, il MOGC di Avio è stato (i) aggiornato con riferimento a (i) la Parte Generale; (ii) introdotta una nuova Parte Speciale (la Parte Speciale 9-bis), volta a disciplinare specificatamente le fattispecie di reato commesse in violazione della norme in materia di Cybersecurity; (iii) introdotta una nuova Parte Speciale (la Parte Speciale 13) dedicata al presidio del rischio di commissione dei reati di contrabbando; e (iv) è stata

aggiornata la Parte Speciale 1 del Modello, dedicata ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, al fine di adeguarla all'inserimento nel catalogo dei reati presupposto della fattispecie di reato di frode nelle pubbliche forniture nonché all'estensione della rilevanza di alcuni reati presupposto rispetto al nocumento agli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Il MOGC di Avio è costantemente monitorato al fine di verificarne la sua attuazione ed efficacia, con verifiche, in corso, sull'eventuale opportunità di aggiornamenti a seguito di interventi normativi recenti.

Analogamente le Società SpaceLab e Se.Co.Sv.Im. si sono dotate di un Modello 231 che è altresì oggetto di periodiche revisioni e aggiornamenti. In particolare, per il Modello 231 adottato dalla Società Spacelab sono in corso le verifiche di opportuno aggiornamento del Modello 231, alla luce dei nuovi reati presupposti, tenendo conto della struttura organizzativa della Società e delle aree aziendali interessate; invece per quanto riguarda la Società Se.Co.Sv.Im si segnala che è in corso l'aggiornamento e revisione del Modello 231 per adeguarlo alle novità normative intervenute nonché per modificarne la sua struttura: da una nuova struttura per reati ad una struttura per processi.

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.

Il Modello Organizzativo 231 viene diffuso e comunicato attraverso una continua attività di informazione e formazione del personale che viene erogata sia in modalità e-learning, sia attraverso la partecipazione a corsi in aula.

In linea di continuità con quanto fatto negli anni precedenti, anche nel 2021 è stata erogata la formazione one to one in presenza anche nei confronti delle figure apicali, di diretto riporto all'Amministratore Delegato, sui principi inerenti il Codice Etico ed il Modello 231.

Oltre alla formazione rivolta ai soggetti a rischio, il Codice Etico ed i suoi aggiornamenti periodici vengono sottoposti alla firma per accettazione di tutti i dipendenti delle Società italiane compresi i neoassunti. Regulus, invece, pur non avendo previsto corsi di formazione ad hoc su tali tematiche, ha provveduto, anche nel 2021 a comunicare a tutti i dipendenti la Carta Etica compresi 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 2021, AVIO ha confermato la sua adesione 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.

Anche nel 2021 Avio ha partecipato ai diversi incontri organizzati con BIF member ed alcune altre aziende invitate in modalità on line in cui sono state presentate le attività previste per il 2021 e il confronto sui diversi argomenti.

Nel 2021 Avio ha altresì continuato a dare il suo contributo nei diversi eventi organizzati da Transparency Italia, in particolare:

- il 16, 23 e 30 giugno 2021 Avio ha partecipato all'evento BID Integrity e Technology, organizzato da Transparency International Italia, avente ad oggetto l'innovazione e nuovi approcci alla lotta alla corruzione;
- il 15 ottobre 2021 Avio ha partecipato all'evento "INVITO BIF Talks di Pisa, che ha avuto come tema l'utilizzo delle Tecnologie nella prevenzione di reati e a supporto dell'integrità.

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.

La Società AITRA ha, inoltre, stipulato un protocollo d'intesa con il Garante Privacy. L'Autorità e l'Associazione, sotto i rispettivi profili di competenza, sono impegnate nello sviluppo delle attività di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, con particolare riferimento ai temi della trasparenza e dell'accessibilità alle informazioni, ai dati e ai documenti.

A tal fine, AITRA ha organizzato, nel corso del 2021, diversi webinar sui temi dell'Anticorruzione, sull'evoluzione dei sistemi di compliance alla anticorruzione tra business integrity e sostenibilità, alcuni dei quali di seguito riportati:



Con riferimento alle Società estere del Gruppo, Avio ha predisposto specifiche "Linee Guida 231"⁹, 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 corruzione¹⁰

Processi sottoposti a valutazione del rischio di corruzione	u.m.	2019	2020	2021
Processi analizzati per rischi legati alla corruzione	N.	20	20	20
Processi totali		31	34	33
Processi analizzati per rischi legati alla corruzione	%	65	59	60

L'impegno di Avio all'integrità, alla prevenzione della corruzione e alla compliance alla normativa è ripagato dall'assenza nel 2021 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 2021 non si sono, inoltre, registrati episodi di corruzione.

⁹ Il documento è stato approvato dal CdA del 13 settembre 2018.

¹⁰ Il dato si riferisce al numero complessivo di processi sottoposti a valutazione del rischio di corruzione nel corso del 2021 di Avio e Sescovim. 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 si riferiscono ad Avio e Regulus.

6. LE PERSONE IN AVIO



L'attenzione e il commitment costante al capitale umano sono i pilastri fondanti su cui Avio ha definito un piano di sviluppo teso alla valorizzazione delle qualità e delle competenze, sulla base di specifici processi di selezione, formazione, gestione e politiche di remunerazione.

Le risorse umane costituiscono un "essenziale bene aziendale" e la "vera forza motrice del Gruppo" il cui sviluppo rappresenta un fattore fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, ancorati strettamente agli obiettivi di sostenibilità, dove il pieno engagement del personale nell'adozione del concetto di sostenibilità non è limitato alle attività interne all'azienda, ma si diffonde come verbo all'interno della sua comunità, creando valore essenziale nel promuovere e diffondere una cultura improntata ai valori della sostenibilità e sostenendo comportamenti consapevoli e responsabili.

Nella cornice delineata, al 31 dicembre 2021, il numero totale dei dipendenti del Gruppo¹¹ è pari a 991, in aumento di 41 unità. L'aumento rispecchia l'attuazione di un processo di nuove assunzioni che continuerà anche nel corso del 2022.

Al fine di promuovere un'occupazione stabile e rapporti di lunga durata, un'elevata percentuale di dipendenti del Gruppo ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato (97%).

In relazione ad Avio12, al 31 dicembre 2021, si contano 27 lavoratori in somministrazione a tempo determinato e 61 consulenti. Nel corso dell'anno, a rafforzare ulteriormente la stabilizzazione di competenze all'interno dell'organizzazione, Avio ha contrattualizzato ulteriori 13 consulenti e 20 impiegati/operai somministrati a tempo indeterminato (staff leasing).

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

L'area geografica dove si concentra la maggior parte della popolazione aziendale è comunque 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 42 anni per le Società italiane del Gruppo, 34 anni per Avio France, 46 anni per Regulus e 43 anni per Avio Guyane. Relativamente all'anzianità aziendale, si registra una maggiore concentrazione nelle fasce "0-5 anni" e "11-20 anni" (rispettivamente pari a circa

¹¹ Per Gruppo si fa riferimento a tutte le Società consolidate integralmente (Avio S.p.A., SpaceLab S.p.A., Se.Co.Sv.Im. S.r.l., Regulus, Avio France e Avio Guyane).

¹² I dati si riferiscono alle Società italiane Avio S.p.A., Spaceab S.p.A e Se.Co.Sv.Im. S.r.l.

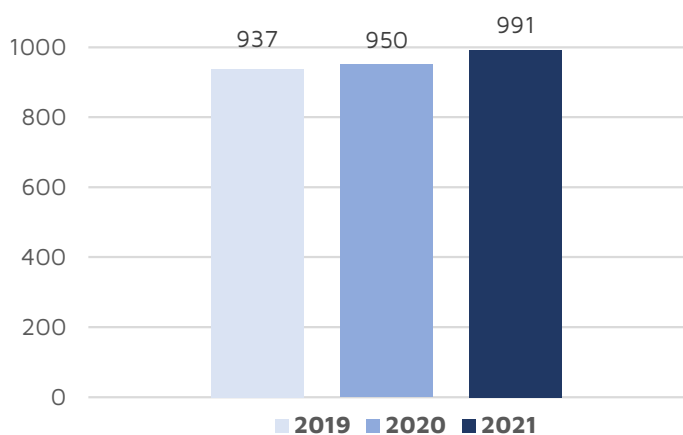
il 36% e il 26% della popolazione), un dato che conferma, nel 2021, la crescita del Gruppo e il forte senso di appartenenza allo stesso.

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

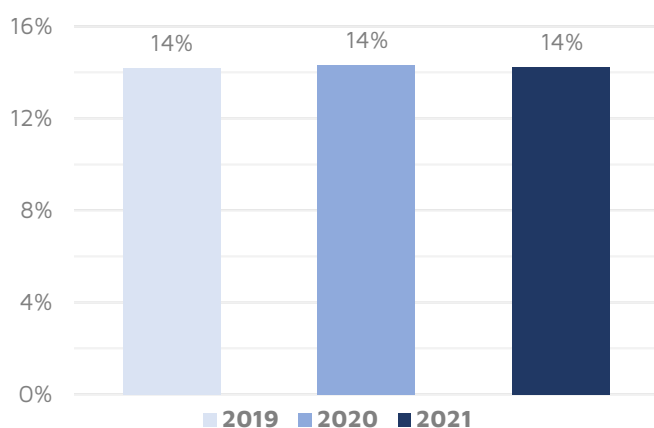
[GRI 405-1] Composizione e suddivisione dei dipendenti per categoria professionale, genere ed età.

Categoria professionale	2019			2020			2021		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	25	1	26	25	1	26	28	1	29
Età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra i 30 ed i 50 anni	8	0	8	8	0	8	9	0	9
Età superiore ai 50 anni	17	1	18	17	1	18	19	1	20
Quadri	192	28	220	199	34	233	208	45	253
Età inferiore ai 30 anni	0	1	1	3	2	5	3	1	4
Tra i 30 ed i 50 anni	124	21	145	125	25	150	137	36	173
Età superiore ai 50 anni	68	6	74	71	7	78	68	8	76
Impiegati	251	83	334	253	78	331	273	73	346
Età inferiore ai 30 anni	23	10	33	21	5	26	48	8	56
Tra i 30 ed i 50 anni	182	61	243	187	63	250	183	57	240
Età superiore ai 50 anni	46	12	58	45	10	55	42	8	50
Operai	336	21	357	338	22	360	341	22	363
Età inferiore ai 30 anni	27	1	28	24	0	24	16	0	16
Tra i 30 ed i 50 anni	242	16	258	250	18	268	262	19	281
Età superiore ai 50 anni	67	4	71	64	4	68	63	3	66
Totale	804	133	937	815	135	950	850	141	991

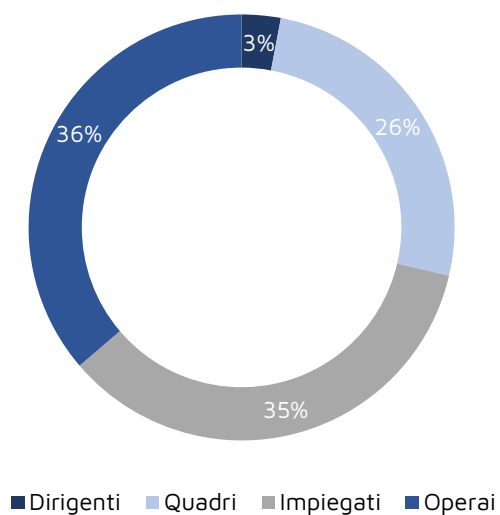
Numero dipendenti del Gruppo



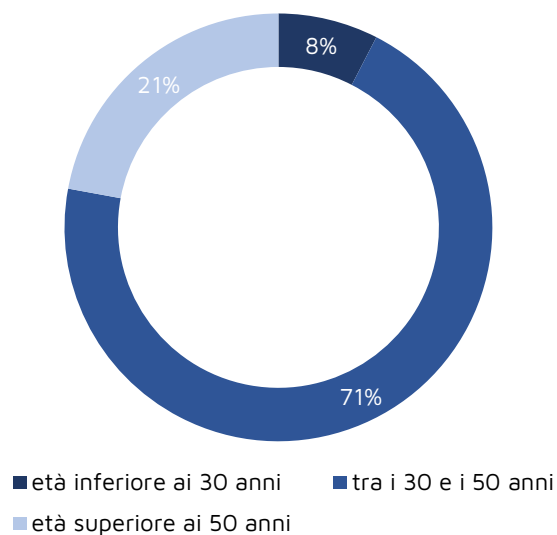
Percentuale dipendenti donne del Gruppo



Dipendenti per inquadramento professionale



Dipendenti per fasce di età



Di seguito si riportano i dati relativi alla tipologia di contratto e impiego per genere e area geografica¹³ del personale del Gruppo:

[GRI 102-8] Numero di dipendenti per tipologia di contratto (determinato e indeterminato), per area geografica e per genere¹⁴

Tipologia di contratto	2019		2020		2021	
	Italia*	Guyana Francese	Italia*	Guyana Francese	Italia*	Guyana Francese
Contratto a tempo determinato	19	7	19	4	25	6
Contratto a tempo indeterminato	812	99	824	103	867	93
Totale dipendenti	831	106	843	107	892	99

*Il dato Italia comprende anche i dipendenti della società Avio France (5)

Tipologia di contratto	2019			2020			2021		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Contratto a tempo determinato	21	5	26	20	3	23	23	8	31
Contratto a tempo indeterminato	783	128	911	795	132	927	827	133	960
Totale dipendenti	804	133	937	815	135	950	850	141	991

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

Tipologia di contratto	2019			2020			2021		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Contratto full-time	803	131	934	814	134	948	849	140	989
Contratto part-time	1	2	3	1	1	2	1	1	2
Totale dipendenti	804	133	937	815	135	950	850	141	991

L'inserimento di persone diversamente abili è anch'esso un tema su cui l'Azienda ha focalizzato la sua attenzione. 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 2021, sono 21 in Italia (19 uomini e 2 donne) e 1 (donna) in Guyana Francese.

6.1. Gestione del capitale umano e retention dei talenti

La Direzione Risorse Umane ed Organizzazione di Avio, che risponde direttamente all'Amministratore Delegato, gestisce tutti gli aspetti inerenti la gestione delle persone di Avio. Tale funzione si avvale anche del supporto delle direzioni nella definizione dei fabbisogni e, se necessario, ricorre a 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, allineate alle best practice riscontrabili a livello nazionale e internazionale anche in assenza di politiche formalizzate.

Il Gruppo basa la sua politica di gestione del personale sui principi evidenziati nel Codice Etico aziendale e nella Carta Etica di Regulus, quali il rispetto dell'integrità morale in tutti i suoi aspetti, la tutela del lavoratore in un quadro di attenzione costante al capitale umano, in conformità alle leggi nazionali e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) in ciascuna fase della gestione del personale.

¹³ 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).

¹⁴ A partire dal 2019 i dati relativi all'Italia includono Avio France.

Nel dicembre 2021 il Consiglio di Amministrazione Avio ha approvato una nuova edizione del Codice di Condotta, ridefinito “Codice Etico”, per implementare i più alti standard etici in accordo con le politiche interne e le normative di riferimento. La revisione e l’aggiornamento del Codice sono riconducibili altresì alla necessità di adeguarsi alle evoluzioni in tema di cybersecurity. In considerazione della rilevanza del tema cybersecurity in ambito digitale e del business in cui la Società opera, a partire da settembre 2021, la Direzione Risorse Umane di Avio ha provveduto a consegnare a tutti i nuovi assunti un regolamento sul corretto utilizzo degli strumenti informatici e dei social media al fine di rafforzare la consapevolezza dei rischi associati e dei presidi adottati.

Il Gruppo opera in un settore altamente specializzato dove è fondamentale il reperimento di risorse altamente qualificate. Per tale motivo Avio è attenta ad attrarre e individuare persone di talento, che si contraddistinguono sia per elevate competenze tecnico-professionali che manageriali difficilmente sostituibili ed è determinata a sviluppare e trattenere i migliori talenti, così come ad assicurare un ambiente di lavoro vario, inclusivo e innovativo.

Il modello di gestione del personale perseguito da Avio è improntato al continuo sviluppo professionale che si realizza attraverso la costante acquisizione di nuove competenze e si accompagna ad un ricambio generazionale, generando un percorso di riorganizzazione finalizzato a rendere efficiente la struttura societaria e creare un modello operativo in grado di accompagnare in maniera sostenibile la crescita del business.

In quest’ottica la selezione del personale assume un ruolo determinante nella capacità di scoprire competenze e professionalità altamente qualificate, riconoscerle e valorizzarle in un cammino di lungo termine e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi di business, facendo leva sulla professionalità dei nuovi talenti e motivando le risorse più qualificate, già presenti in azienda.

Coerentemente con tale strategia, il Gruppo definisce delle 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), monitorandone gli esiti in correlazione con le istanze espresse;
- definire il processo di reclutamento e selezione delle persone;
- gestire l’accoglienza e quindi l’induction degli assunti.

Il Gruppo riconosce l’importanza dello sviluppo e della formazione delle proprie risorse, in modo tale che esse diventino il valore aggiunto necessario al raggiungimento di una posizione di leadership nel mercato in cui opera e nel continuare a rafforzarne la reputazione positiva.

Seguendo tale criterio, il Gruppo si impegna ad assicurare costantemente la crescita personale delle proprie persone favorendo un ambiente di lavoro stimolante e costruttivo attraverso investimenti in formazione e sviluppo, strategie mirate per valorizzare i talenti, la loro diversity e coltivando iniziative atte a favorire un forte senso di inclusione e appartenenza al Gruppo.

La fase di selezione è cruciale quanto l’effettivo inserimento in azienda. Per questo motivo è stato creato un processo di induction strutturato, volto ad aiutare chi arriva in azienda ad inserirsi velocemente, crearsi un network di relazioni e familiarizzare con la cultura organizzativa del Gruppo.

Get on Board Day è un evento completamente dedicato ai nuovi assunti in azienda il cui obiettivo è quello di offrire un caloroso benvenuto, illustrare le attività del Gruppo, le prospettive e gli obiettivi futuri. Per ulteriori dettagli si rimanda al successivo paragrafo.

Nel corso dell’anno, in coerenza con il varo della nuova organizzazione aziendale e segnatamente l’attribuzione di nuovi incarichi/responsabilità rispetto ai vari programmi aziendali in essere, Avio ha implementato un consistente Piano di Merito e Sviluppo che ha interessato complessivamente il 35% della popolazione impiegatizia e il 26% della popolazione operaia. Inoltre, nell’ultimo trimestre 2021, è stato avviato un progetto di valorizzazione e sviluppo che verrà completato nel 2022.

In tema di welfare, visto il perdurare dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e in accordo all’art. 90 del Decreto “Rilancio”, i genitori lavoratori con almeno un figlio minore di anni 14, hanno continuato ad usufruire del lavoro agile così come misure di allargamento ad hoc dello smart working sono state studiate per altre categorie di lavoratori.

Nonostante gli impegni di business che il Gruppo ha dovuto fronteggiare, uniti alle politiche di riorganizzazione aziendale attuate, il Gruppo si è tenacemente impegnato nel mantenere alta l’attrattività del Gruppo come employer.

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 2021 sono state assunte 124 persone in Italia e Francia e 11 persone in Guyana Francese registrando un tasso di Gruppo pari a 13,90. Tra gli assunti, in Italia, il 34% 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 8,41%

in Italia e 19,19% in Guyana Francese ed è legato ad un totale di 94 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 Gruppo¹⁵:

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

Categoria professionale	2019			2020			2021		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
	Italia*								
Età inferiore ai 30 anni	25	9	34	17	0	17	34	8	42
Tra i 30 ed i 50 anni	75	16	91	35	5	40	63	14	77
Età superiore ai 50 anni	9	0	9	2	0	2	3	2	5
Totale Italia (n.)	109	25	134	54	5	59	100	24	124
Totale Italia (%)	15,31	21,01	16,13	7,51	4,2	7,04	13,07	18,90	13,90
	Guyana Francese								
Età inferiore ai 30 anni	2	0	2	2	1	3	1	0	1
Tra i 30 ed i 50 anni	7	1	8	4	2	6	7	2	9
Età superiore ai 50 anni	1	0	1	5	0	5	1	0	1
Totale Guyana Francese (n.)	10	1	11	11	3	14	9	2	11
Totale Guyana Francese (%)	10,87	7,14	10,38	11,96	20	13,08	10,59	14,29	11,11

*Il dato Italia comprende anche i dipendenti della società Avio France (5)

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

Categoria professionale	2019			2020			2021		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
	Italia*								
Età inferiore ai 30 anni	3	2	5	5	1	6	4	1	5
Tra i 30 ed i 50 anni	14	4	18	22	1	23	30	12	42
Età superiore ai 50 anni	18	0	18	16	2	18	24	4	28
Totale Italia (n.)	35	6	41	43	4	47	58	17	75
Totale Italia (%)	4,92	5,04	4,93	5,98	3,36	5,61	7,58	13,39	8,41
	Guyana Francese								
Età inferiore ai 30 anni	1	0	1	1	0	1	0	1	1
Tra i 30 ed i 50 anni	4	0	0	7	0	7	10	2	12
Età superiore ai 50 anni	2	0	2	3	1	4	6	0	6
Totale Guyana Francese (n.)	3	0	3	11	1	12	16	3	19
Totale Guyana Francese (%)	9,78	0	8,49	11,96	13,33	12,15	18,82	21,43	19,19

*Il dato Italia comprende anche i dipendenti della società Avio France (5)

¹⁵ Il prepensionamento (cd "conciliazioni in uscita") ha riguardato le seguenti categorie: 1) Quota 100 (62 anni di età e 38 di contributi); 2) Pensionamento per anzianità o anticipato (42 anni e 10 mesi di contribuzione); 3) Pensionamento per vecchiaia (limite anagrafico dei 67 anni). Inoltre, è stato attivato anche lo strumento del contratto di espansione che ha permesso l'uscita anticipata di 5 dipendenti del Gruppo.

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.

L'obiettivo primario della funzione Risorse Umane è, infatti, quello di mettere in atto una strategia che consenta al singolo collaboratore di sviluppare e consolidare le proprie competenze professionali e personali.

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 altamente competitivo, i principali rischi a cui l'organizzazione è esposta, in ambito retention, sono legati a politiche remunerative e di sviluppo professionale, da parte di competitor, maggiormente attrattive.

Al fine di evitare ripercussioni sul proprio business, in conformità al Codice Etico del 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, con una attenzione specifica alle singole risorse, alla loro crescita professionale e retributiva, incoraggiandone l'impegno continuo.

A tal proposito Avio 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 diverse Società del Gruppo definiscono ed implementano un Piano di Formazione annuale volto a 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, partendo da un'analisi dei fabbisogni formativi in sinergia con la Direzione Risorse Umane e sulla base del budget assegnato, le Società del Gruppo pianificano le attività formative utili all'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze, identificando l'appropriata modalità di formazione al fine di colmare eventuali gap.

A sostegno dell'analisi dei fabbisogni, è stato istituito il primo catalogo delle attività formative aziendale, il Training Path. Tra i principali tipi di formazione a cui Avio ricorre vi sono: la formazione in aula, la formazione a distanza sincrona (aula virtuale), seminari o webinar, la formazione in e-learning (asincrona) e infine quella on-the-job in entrata e/o a supporto di un cambio mansione. Vengono svolte, inoltre, periodiche valutazioni tramite questionari per accertare sia il raggiungimento del livello di competenza richiesto che il livello di soddisfazione delle risorse.

Visto il protrarsi della situazione critica dovuta alla pandemia da Covid-19, al fine di avere una partecipazione più diffusa, è stata migliorata nel corso del 2021 la piattaforma e-learning favorendo maggiormente la formazione in modalità sincrona e asincrona a distanza, garantendo una migliore visibilità della programmazione delle attività formative e alimentando la biblioteca virtuale con il materiale dei corsi rendendoli disponibili a tutto il personale dipendente. Questa attività ha consentito anche un miglioramento nel processo di reporting dei dati.

Anche nel 2021 una delle priorità formative per le sedi italiane del Gruppo ha riguardato gli aggiornamenti normativi e di legge previsti dall'Accordo Stato Regioni in ambito salute sicurezza e ambiente.

AVIO garantisce a tutti i dipendenti del Gruppo, aggiornamenti tecnici e specialistici per aree di ingegneria, fabbricazione, laboratori e qualità, ponendo parallelamente un'attenzione al miglioramento delle conoscenze linguistiche, in particolare della lingua francese, ed al rafforzamento delle soft skills.

Nel 2021, a supporto della formazione delle persone in entrata, oltre ad essere stato realizzato un catalogo formativo della piattaforma e-learning standardizzando così il percorso di Benvenuto per i nuovi assunti, è stato istituito il Get on Board Day.

Il Get on Board Day ha l'obiettivo di stimolare l'engagement, la soddisfazione e la motivazione dei propri dipendenti ed in particolare dei neoassunti e di rilevare, attraverso uno scambio in aula e la somministrazione di un questionario anonimo, le loro opinioni. Lo scopo è quello di lavorare, attraverso l'analisi di dati oggettivi, su eventuali azioni di miglioramento. Ad oggi, sono state organizzate due edizioni che hanno visto la partecipazione di 103 nuovi assunti.

Anche per la Società Regulus, è stata istituita la consegna di un libretto di benvenuto ed un percorso di integrazione specifico e stimolante per i nuovi assunti.

Un'ulteriore iniziativa per le Società d'oltremare, è stata il Junior Project Guyana che ha permesso ai partecipanti di lavorare su progetti di miglioramento, di vivere parte delle attività della campagna di lancio e visitare anche altre realtà del Gruppo Avio, come lo stabilimento di Regulus. Sono state organizzate due edizioni del Junior Project, una a luglio 2021 ed una ad ottobre 2021, coinvolgendo 4 persone che hanno elaborato 4 Action Plan Individuali condivisi con la Direzione Aziendale.

Relativamente alla formazione interna, un progetto significativo è stato quello sul Sistema Qualità Avio prodotto internamente in Avio.

Inoltre, a supporto della valorizzazione delle persone, sono stati attivati specifici assesment volti ad individuare profili compatibili con il ruolo assegnato ed in caso di eventuali gap, sono stati assegnati dei percorsi di coaching mirati.

Soft skills for business

Il 2021 può essere considerato sia un anno di continuità rispetto alle iniziative proposte nell'anno precedente in tema di sviluppo delle competenze soft sia un anno di nuovi progetti ed iniziative. Sono state erogate 8.460 ore di formazione nell'area soft skills, coinvolgendo la popolazione aziendale attraverso la programmazione di corsi specifici. È stato realizzato il percorso "VALORE A" il cui obiettivo è stato quello di lavorare sul tema dell'Inclusione e su come trasformare questo Valore in comportamento agito, coinvolgendo Quadri, Impiegati ed operai. In questa occasione è stata scelta una cooperativa sociale e parte dell'attività formativa ha avuto uno scopo benefico.

A supporto della crescita professionale è stato ampliato il catalogo della formazione Istituzionale progettando anche un nuovo percorso a sostegno della nuova nomina a "quadro" con l'obiettivo di affrontare le tematiche relative alla gestione del tempo, al people management ed alla gestione dello stress. Trasversalmente alle attività "Istituzionali", sono stati organizzati singoli corsi su diversi temi: Intelligenza Emotiva, Decision Making, Negoziazione, Time Management, Comunicazione Efficace, Public Speaking, Recruiting e Formazione Formatori. Nel corso del 2021 la Direzione Aziendale si è focalizzata anche sull'erogazione di corsi metodologici come l'8D, il Project Management e Yellow Belt (con relativo esame di certificazione). È stato, inoltre, progettato un percorso di formazione sulla Consapevolezza dell'errore umano, per il personale impegnato nelle campagne di lancio.

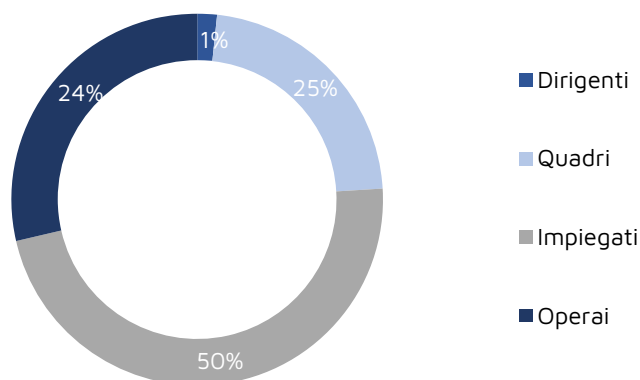
In funzione dei diversi apporti professionali, il Gruppo favorisce in maniera strutturata diversi percorsi di formazione: "generale", attinente ai concetti di gestione per la qualità; "mirata", per singole attività specialistiche; di "addestramento tecnico", per il personale la cui abilità operativa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

Nel 2021 sono state erogate per tutto il Gruppo un totale 25.431 ore di formazione, così distribuite: 1% dirigenti; 25% quadri; 50% impiegati; 24% operai.

Numero di ore di formazione per categoria professionale e genere.

Categoria professionale	U.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	N.	447	13	460	757	5	762	317	52	369
Quadri		3.852	763	4.615	3.758	1.011	4.769	4.775	1.390	6.165
Impiegati		4.770	1.766	6.536	5.558	1.749	7.307	9.177	3.775	12.952
Operai		5.160	190	5.350	4.028	356	4.384	5.608	337	5.945
Totale	N.	14.229	2.732	16.961	14.101	3.121	17.222	19.877	5.554	25.431

Percentuale di ore di formazione per categoria professionale - 2021



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

Categoria professionale	U.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	N.	18	13	18	30	5	29	11	52	13
Quadri		20	27	21	19	30	22	23	31	24
Impiegati		19	21	20	22	22	22	34	32	37
Operai		15	9	15	12	16	12	16	15	16
Totale (ore medie)	N.	18	21	18	17	23	18	23	39	26

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. Ad oggi Avio collabora attivamente con diverse Università italiane ed europee, promuovendo progetti di ricerca su attività aerospaziali. In particolare, nel 2021, è stato organizzato un evento in collaborazione con la Luiss rugby, rivolto agli studenti del Liceo G. Marconi di Colleferro denominato "Una meta contro il bullismo" per sensibilizzare i ragazzi sulla tematica in questione.

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.

Avio 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. Nel 2021 è stato istituito un Working group che ha lavorato sulla mappatura delle competenze, anche tecniche, relative ai ruoli del personale impegnato in campagna di lancio.

In continuità con il 2020, anche nel 2021 tale modello è stato utilizzato nelle valutazioni del personale, in particolare nelle valutazioni propedeutiche alle diverse promozioni.

La Direzione Risorse Umane, insieme alla Direzione Operazioni Industriali e Qualità 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, che inizialmente era rivolto solo ad alcuni reparti, nel 2021, è stato esteso a tutto il personale operaio ed impiegatizio della Direzione Operazioni Industriali e Qualità/CDQ. A marzo 2021, previa formazione dei responsabili e dei valutatori, sono state assegnate le schede di valutazione. Nel mese di novembre 2021 si è conclusa la fase di osservazione ed è stata erogata la formazione sulla restituzione del feed-back rivolta ai Responsabili di Reparto ed ai valutatori con relativa visione delle schede di valutazione. Nel mese di dicembre 2021 si è concluso il processo con la restituzione del feedback a ciascun operaio/impiegato.

Nel 2021, in relazione alla Società Regulus, è stato istituito un comitato di carriera per esaminare tutto il personale. Il comitato di carriera riceve gli output dei colloqui individuali annuali e le principali informazioni raccolte alimentano una tabella di monitoraggio.

All'interno del Progetto "VALORE A", 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 dell'incontro è stato quello di dare rilevanza al tema della Gender Equality ed erogare pillole formative sulla Leadership al Femminile e la Gestione dello Stress. Il percorso continuerà nel 2022 con altre iniziative formative.

6.3. Remunerazione del personale

Il Gruppo aggiorna le politiche retributive in linea con l'evoluzione costante del quadro normativo e in linea con i principi del proprio Codice Etico e di responsabilità sociale della propria azione d'impresa. In particolare, attraverso una politica retributiva meritocratica, Avio persegue l'obiettivo di attrarre e mantenere persone professionalmente qualificate, svilupparne le competenze e capacità, sostenerne l'affiliazione attraverso lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito.

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, professionali e operai, sulla base di un budget dedicato. 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 basato sia su indicatori economico-finanziari sia su indicatori ESG.

Nel corso del 2021, il Gruppo si è impegnato a promuovere un maggiore coinvolgimento delle Direzioni nelle valutazioni delle posizioni, in modo da accrescere la consapevolezza, da parte dell'organizzazione, che l'attribuzione di livelli sia legata a parametri oggettivi, rilevati secondo una metodologia internazionalmente riconosciuta (Metodo 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.

[GRI 405-2] Rapporto salario base donna/salario base uomo per area geografica e categoria professionale¹⁶.

Categoria professionale	2019		2020		2021	
	Italia	Guyana Francese	Italia	Guyana Francese	Italia*	Guyana Francese
	Rapporto donna/uomo					
Dirigenti	78%	-	78%	-	95%	
Quadri	98%	80%	99%	86%	105%	72%
Impiegati	99%	99%	102%	100%	96%	98%
Operai	95%	-	95%	-	95%	

*Il dato Italia comprende anche i dipendenti della società Avio France (5)

[GRI 405-2] Rapporto remunerazione donna/remunerazione uomo per area geografica e categoria professionale¹⁷.

Categoria professionale	2019		2020		2021	
	Italia	Guyana Francese	Italia	Guyana Francese	Italia*	Guyana Francese
	Rapporto donna/uomo					
Dirigenti	76%	-	72%	-	101%	-
Quadri	99%	69%	99%	56%	103%	52%
Impiegati	99%	82%	99%	93%	93%	89%
Operai	86%	-	86%	-	88%	-

*Il dato Italia comprende anche i dipendenti della società Avio France (5)

La remunerazione media comprende, per l'Italia, oltre al salario base, anche il Premio di Partecipazione (PdP), il variabile (VRL e ILT) 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 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 relativi mutamenti normativi legati alle autorizzazioni per l'esercizio. Nonostante

¹⁶ Dal 2021 i dati comprendono anche le società Avio Guyane e Avio France. Si segnala inoltre che a partire dal 2021 i dati sono riportati con arrotondamento all'unità.

¹⁷ Dal 2021 i dati comprendono anche le società Avio Guyane e Avio France. Si segnala inoltre che a partire dal 2021 i dati sono riportati con arrotondamento all'unità.

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 e procedure che garantiscono una corretta e uniforme gestione di queste tematiche.

Il Gruppo dichiara nel Codice Etico 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 ISO 45001 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. e al Testo Unico 18/06/1931 e s.m.i. delle leggi di pubblica sicurezza -TULPS. Nel corso del 2021 l'ente certificatore esterno ha effettuato un audit integrato di sorveglianza per il mantenimento della certificazione, al fine di verificarne la correttezza dell'applicazione, in continuità con l'anno 2020 che ha visto il sistema salute e sicurezza transitare dalla norma OHSAS 18001 alla nuova norma internazionale UNI EN ISO 45001.

All'Unità Organizzativa HSEIS 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 con le quali regola le attività dei diversi Enti 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 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, anche esterne. 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. Anche la Società Regulus ha formalmente adottato una Politica per la Sicurezza e Salute sul Luogo di Lavoro e per la Prevenzione degli Incidenti Rilevanti conformemente alla direttiva 2012/18/UE del 04/07/2012 (detta Seveso 3).

La Società Avio Guyane è stata costituita nel 2018 ed ha acquisito la responsabilità del sito produttivo di lancio VEGA presso il CSG (Centre Spatial Guyanais) in Guyana Francese nel 2020.

Il benessere dei lavoratori per Avio Guyane non è solo un principio morale, ma anche la chiave per una prestazione di successo a livello individuale e aziendale. Con riferimento alla gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e alla prevenzione di incidenti rilevanti, i principali rischi valutati dalla Società sono legati all'utilizzo di materiale esplosivo-pirotecnico (propellenti solidi e liquidi). Nonostante ci siano obblighi specifici di riduzione del rischio (pianificazione e realizzazione delle attività conformemente al planning, analisi di rischio effettuata per ogni attività, ogni operazione fa riferimento ad una procedura scritta e validata), l'utilizzo di materiale esplosivi-pirotecnici in tonnellaggi importanti, potrebbe dar luogo ad incidenti che in primis potrebbe provocare danni importanti alle persone, e che inoltre 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 Avio.

Nello specifico, Avio Guyane ha implementato 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 e, nel 2021 ha superato le visite ispettive (audit) da parte dell'Ente Ministeriale Francese.

Le attività di partecipazione e consultazione dei lavoratori di Avio Guyane fino al 2021 avvengono mediante contatto diretto tra gli stessi. Avio Guyane si doterà per l'anno 2022 di un Comitato sociale economico.

Tutte le attività formative annuali, necessarie e normate dal codice del lavoro francese, vengono eseguite. Nello specifico vengono erogate le attività di prima formazione in tema di Formazione Generale e Specifica per lavoratori e abilitazioni in tema di abilitazioni elettriche, lavoro in quota, dispositivi di terza categoria, pyro 2, piano di emergenza. Vengono gestite le scadenze, programmati ed eseguiti gli aggiornamenti relativi. Al verificarsi di determinate esigenze, vengono programmate ed erogate ulteriori attività formative in materia di Salute e Sicurezza e/o strettamente riconducibili alla tematica.

La Società ha, infine, stipulato un contratto di assicurazione sanitaria integrativa volontaria per ciascun dipendente.

Nel 2021 si è verificato un solo infortunio ad un dipendente dello stabilimento di Colleferro; l'infortunio è avvenuto sul percorso casa-lavoro e, quindi, annoverabile solo come infortunio in itinere. Nessun infortunio con prognosi si è registrato in Guyana Francese nel 2021.

Globalmente non è stato registrato nessun incidente mortale, né tra i dipendenti né tra il personale con un contratto di somministrazione e non sono stati annoverati casi di malattia professionale. Non si sono, inoltre, verificati infortuni per i collaboratori del Gruppo¹⁸.

Inoltre, anche nel 2021, sono continuate le iniziative standard 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.

¹⁸ Le ore lavorate per i collaboratori del Gruppo in Italia sono state pari a 40.225 nel 2019, pari a 38.838 nel 2020 e pari a 47.754 nel 2021 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, a 9.400 nel 2020 e 5.488 nel 2021, di conseguenza i tassi di infortunio per i due anni sono pari a 0.

[403-9 403-10] Infortuni sul lavoro ¹⁹ *

Dipendenti e non dipendenti	2019	2020	2021
	Italia*		
Numero totale di infortuni registrabili ²⁰	8	4	0
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro		-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)		-	-
Casi di malattie professionali		-	-
di cui "che hanno comportato decesso"		-	-
Numero totale di ore lavorate	1.417.166	1.479.466	1.517.488
Tasso di infortuni registrabili complessivi ²¹	5,65	2,70	0,00
Tasso di decesso da infortuni sul lavoro ²²		-	-
Tasso di infortuni con gravi conseguenze ²³	0,7	-	-
	Guyana Francese		
Numero totale di Infortuni registrabili	1	1	0
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro		-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)		-	-
Casi di malattie professionali		-	-
di cui "che hanno comportato decesso"		-	-
Numero totale di ore lavorate	139428	135.743	135.630
Tasso di infortuni registrabili complessivi	7,17	7,37	0,00
Tasso di decesso da infortuni sul lavoro		-	-
Tasso di infortuni con gravi conseguenze		-	-

*Il dato Italia comprende anche i dipendenti della società Avio France (5)

¹⁹ A partire dal 2020 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.

²⁰ 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

²¹ Tasso infortuni sul lavoro registrabili: n. infortuni sul lavoro registrabili/ore lavorate *1.000.000

²² Tasso di decessi: n. totale dei decessi dovuti ad infortuni sul lavoro/ore lavorate *1.000.000

²³ Tasso infortuni con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi): n. infortuni con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) /ore lavorate *1.000.000.

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.

Il dialogo si realizza con un'interlocuzione costante al fine di promuovere una cultura aziendale partecipativa, assicurando un dialogo costruttivo, volto alla costante comprensione delle esigenze dell'organizzazione.

I principi di trasparenza, indipendenza e integrità sono alla base dei rapporti intrattenuti dalle competenti funzioni aziendali con le organizzazioni sindacali.

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.

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.

Ciononostante, il Gruppo è 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 d'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.

In questo contesto, i rapporti periodici con i sindacati rivestono particolare importanza, al fine di comunicare costantemente e preventivamente le problematiche legate al business che possono impattare sui lavoratori.

In particolar modo, nel corso del 2021, la RSU è stata informata e coinvolta sulle evoluzioni dell'assetto industriale e sulla contrazione delle ore di produzione che si è verificata nel primo bimestre dell'anno. Con il Sindacato sono state, inoltre, gestite proficuamente le chiusure di agosto 2021 e gennaio 2022 ed è stato stilato il nuovo regolamento sulla reperibilità nonché condivise periodicamente le politiche societarie relative allo sviluppo ed inquadramento degli operai.

Ad inizio settembre 2021, è stato sottoscritto con le OOSS Territoriali l'accordo sindacale sulla cd. "uscita per espansione", accordo che ha permesso a 5 dipendenti del Gruppo Avio di poter accedere alla pensione anticipatamente rispetto alla finestra ordinaria.

A livello di conflittualità, si evidenzia che un solo dipendente in Italia ha aderito allo sciopero nazionale proclamato dalle Federazioni nazionali CGIL e UIL in data 16 dicembre 2021, mentre in Regulus un solo giorno di sciopero ha registrato la partecipazione aziendale del 25%.

La Società estera Regulus, nel corso del 2021, ha inoltre firmato tre accordi con i rappresentanti sindacali, uno sulla parità professionale tra uomini e donne, uno sull'APLD e uno sulle NAO. L'accordo di "parità professionale di genere", firmato nel 2015, è stato rinegoziato nel 2021, ed è oggetto di indicatori di monitoraggio nella Banca Dati Economica e Sociale (BDES). Nel 2021, altri fattori sono entrati nella valutazione del rischio psicosociale: diminuzione dell'attività, riduzione della parte variabile, forte incidenza psicosociale da COVID, ed è per questo che è stato sottoscritto un accordo APLD. È stato creato un comitato di follow-up per il COVID e un comitato RPS con sottogruppi di lavoro per il miglioramento delle condizioni di lavoro. In aggiunta è stato avviato un metodo di valutazione QVT: sulla Qualità della vita al lavoro con un sondaggio che si è svolto trimestralmente. Da menzionare, in questo contesto, l'attivazione di uno sportello di supporto psicologico gratuito di tipo telefonico.

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. Per quanto riguarda la Società estera Regulus, si evidenzia come in Guyana Francese, il preavviso sia disciplinato dalla "Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC)", e preveda una riunione di informazione e consultazione che si svolge almeno due mesi prima della modifica organizzativa.

COVID-19

Il 2021 è stato caratterizzato dal proseguimento degli impatti derivanti dalla pandemia del virus Sars-Cov-2 (cd COVID-19). Mantenendo alto il livello di allerta, Avio ha continuato a garantire la tutela della salute dei propri collaboratori, fornitori e clienti, attivando, in ossequio alle disposizioni normative progressivamente emanate dal Governo, misure di tutela volte a limitare il più possibile il contagio da virus ed a mitigare i potenziali rischi connessi alla prosecuzione in sicurezza delle attività produttive.

In particolare, si richiamano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti azioni intraprese dal Gruppo:

- limitazione degli spostamenti da e per lavoro e di accesso agli impianti, con obbligo di autocertificazione estesa anche ai fornitori, consulenti e ditte appaltatrici esterne e controllo della temperatura corporea del personale all'ingresso;
- modalità di conduzione di riunioni/*meeting* aziendali quanto più da remoto e, dove in presenza, 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, emessi dal Comitato specifico, a tutti i dipendenti con utilizzo della piattaforma informatica esistente all'interno della Società ed attivazione di una casella e-mail specifica (emergenza@Avio.com) da utilizzarsi per tutte le esigenze inerenti all'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 potevano essere svolte a distanza con incentivazione di ogni forma di flessibilità quale ferie, congedi retribuiti, nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva.

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 garantirgli l'assistenza sanitaria.

Il Comitato COVID-19, ha proseguito nella definizione puntuale della valutazione dei rischi che si è reso necessario in virtù della reiterata diffusione del COVID-19 sul territorio nazionale.

Numerose sono state le nuove disposizioni atte a definire anche le modalità di accesso in azienda, chiarendo anche i casi in cui l'accesso non potesse essere consentito e i criteri per una comunicazione tempestiva di eventuale contatto con persone risultate positive o sottoposte a regime di quarantena. Sono state altresì predisposte idonee procedure atte a gestire le modalità d'ingresso e di controllo del personale interno ed esterno:

- controllo del green pass, della temperatura all'ingresso in azienda e consegna di una mascherina chirurgica o FFP2, a seconda della categoria di rischio dichiarata a livello Governativo locale;
- posizionamento in luoghi di passaggio ed aree comuni di dispenser per l'igienizzazione delle mani con soluzioni idroalcoliche;
- sanificazione periodiche di uffici, navette e mezzi aziendali;
- collaborazione del Datore di Lavoro, di concerto con il Comitato, 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;
- 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).

La Società nel mese di giugno 2021 ha attivato un HUB vaccinale presso il sito di Colleferro. L'HUB, richiesto alle autorità competenti e da queste autorizzato dopo sopralluogo preventivo, è stato realizzato con la collaborazione di una struttura medico-specialistica esterna con anche il supporto di una unità mobile di rianimazione presente sul posto. L'HUB vaccinale ha consentito la vaccinazione, su base volontaria, dei dipendenti che ne erano sprovvisti ed anche dei collaboratori esterni residenti.

Anche la Società Regulus, così come Avio Guyane, ha introdotto diverse misure di contenimento, tra cui ricordiamo:

- istituzione di un Comitato Covid per *enforcement*;
- 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".

7. INNOVAZIONE

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 corso del 2021, 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 a liquido, tra cui lo studio di leghe innovative per la produzione di componenti in ALM (Additive Layer Manufacturing) e l'ottimizzazione del relativo processo di manufacturing con la progettazione di un centro di fabbricazione intelligente per la produzione di componenti di motori spaziali;
- lo studio di nuovi compositi a matrice ceramica e delle protezioni termiche a matrice polimerica per motori a propellente solido;
- l'estensione in ambito criogenico della catena di produzione relativa agli "High Performance Composite Materials", per la creazione di grandi serbatoi criogenici in composito, e nella fattispecie l'inizio dello sviluppo e la realizzazione di tali serbatoi su scala 1m di diametro;
- 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. Inoltre lo studio di nuove generazioni di molecole energetiche verdi per le applicazioni nella propulsione a solido e delle relative implicazioni industriali;
- l'inaugurazione a ottobre 2021 di un banco di prova per il test di propulsori a liquido criogenico, attualmente finalizzato alle esigenze del motore M10, ma che sarà implementato per la prova di motori di classe di spinta superiore (M60). Gli studi di architettura e la fase di fattibilità di un motore LOx-LNG ad alto impulso specifico della classe delle 60ton di spinta (M60);
- 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;
- la continuazione delle attività di sviluppo per un sistema propulsivo ibrido a base paraffinica la cui possibile applicazione è identificata nell'ultimo stadio di una futura evoluzione del lanciatore VEGA. Gli studi di accompagnamento per le future generazioni di servizi di trasporto spaziale per carichi utili piccoli e medi.

La rapida evoluzione delle tecnologie e l'alto livello di concorrenza caratterizzano attualmente l'economia legata al settore spaziale. Pertanto, le imprese che operano nel mercato di riferimento sono tenute a svolgere significative attività nell'ambito della ricerca e sviluppo, al fine di realizzare le tecnologie all'avanguardia necessarie per offrire prodotti competitivi. A tale scopo, 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 precompetitivo, 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.

Le attività autofinanziate nel corso del 2021 includono 10,0 milioni di euro relativi a costi di sviluppo capitalizzati come attività immateriali a vita definita (10,4 milioni di euro nel 2020) e 2,7 milioni di euro relativi a costi di ricerca o a costi di sviluppo non aventi i requisiti per la capitalizzazione che sono stati direttamente addebitati al conto economico (2,0 milioni di euro nel 2020)²⁴.

Rispetto all'anno precedente, si è registrato un sensibile impulso alle attività di ricerca autofinanziate e cofinanziate dovuto ad una spinta agli obiettivi di evoluzione delle tecnologie per adattare i prodotti Avio ad un mercato in forte evoluzione ed estremamente competitivo, preparando la transizione a tecnologie a minor impatto ambientale, anche attraverso investimenti di tipo infrastrutturale.

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.

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.

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 (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.

Inoltre, presso AVIO sono attivi accordi di collaborazione con l'Università di Roma La Sapienza, con il Politecnico di Milano e con l'Università di Bologna – Forlì. Nel corso del 2021 AVIO ha organizzato, in collaborazione con CTNA e DASS l'Workshop "La propulsione spaziale: gli scenari futuri per l'accesso allo spazio" in concomitanza con l'inaugurazione del banco SPTF per il test dei motori a liquido criogenici.

Gli effetti sul territorio e sulle comunità locali di tutte queste attività che l'azienda realizza, hanno diversi benefici sulla creazione di un indotto nelle tecnologie innovative e critiche con apertura su catene del valore di PMI sul territorio, sulla creazione ed 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 sulla consapevolezza per la comunità e per il territorio delle opportunità fornite dalla disponibilità di sistemi di accesso allo spazio, quali ad esempio missioni spaziali proposte dalle Università o da enti di ricerca italiani, incluso quelle di dimostrazione in orbita o a scopo formativo, basate sull'accesso allo spazio attraverso Vega.

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 2021, 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.

²⁴ Al fine di garantire la comparabilità dei dati con quanto pubblicato nelle precedenti DNF, si riporta che i costi per le attività di ricerca precompetitiva sostenuti da Avio nel 2021 sono aumentati del 18% rispetto all'anno precedente, raggiungendo un totale di euro 7.987.720 di cui circa il 21% autofinanziate e il 79% cofinanziate. Le attività di ricerca e sviluppo hanno richiesto anche l'importante contributo delle persone Avio che hanno dedicato oltre 47.551 ore in tali attività

8. LA QUALITÀ E 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 adeguati alla 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 SpA e ISO 9001:2015, in riferimento a Regulus.

In ragione delle regole di mantenimento della certificazione fino alla scadenza triennale (marzo 2023) della certificazione Avio ha fatto oggetto, a gennaio 2022, di un audit di mantenimento della certificazione da parte dell'ente certificatore RINA.

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, rappresentano 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 proprio prodotti e dei servizi è 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:

- Proattività: anticipare le attese dei Clienti in termini di prodotto e servizio forniti;
- 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, che è stato oggetto di una campagna di formazione specifica, estesa ad un numero consistente di persone, e la cui analisi entrerà, dal 2022, a fare parte integrante dei processi aziendali di Avio.

Fatto rilevante nel corso del 2021 è stato la modifica della struttura organizzativa aziendale, in risposta anche ad alcuni eventi occorsi negli anni precedenti, in particolare gli incidenti registrati sul lanciatore Vega.

La nuova organizzazione implementata si configura come un ulteriore miglioramento della sicurezza dei prodotti nell'ambito dei sistemi di trasporto spaziale.

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 2021 sono stati svolti complessivamente 41 audit di cui 4 sul prodotto, 14 sul processo e 14 sui fornitori e 9 sui Subcontractors.

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 22 prodotti finali in portafoglio, 19 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 Etico 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 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, con lo sviluppo dell'ulteriore evoluzione del Lanciatore Vega-E, dotato di un unico stadio con motore a propellente liquido Metano/Ossigeno in sostituzione dei motori degli ultimi due stadi della attuale configurazione di Vega a propellente solido e propellente liquido storable.

In questo contesto nel 2021:

- È continuata la fase di sviluppo del motore a propellenti liquidi criogenici Metano/Ossigeno con la realizzazione dei prototipi full scale di tutti i componenti il test della camera di combustione e lo sviluppo del Lanciatore Vega-E con la preparazione della System Requirement Review che si è conclusa con successo;
- è stata completata con successo la realizzazione del modello full scale DM1 del motore M10 completo per i test a fuoco previsti nella prima metà del 2022 al nuovo banco di prova SPTF in Sardegna;
- Inoltre, è stata completata in Sardegna la realizzazione del banco di prova SPTF su cui ad inizio gennaio 2022 è stato integrato il motore DM1 M10 e che consentirà i test del motore completo a partire dal 2022.

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" stabili.

Inoltre, l'anno 2021 è stato caratterizzato dal ritorno in volo del Lanciatore Vega a valle dell'incidente del volo VV17 (avvenuto durante il volo Vega del 17 novembre 2020), grazie all'implementazione di azioni correttive messe in atto in seguito all'analisi delle cause dell'incidente. Le raccomandazioni della Commissione d'Inchiesta indipendente composta da ESA e Arianespace e supportata da Avio sono state implementate per assicurare un sicuro e pronto ritorno al volo che è avvenuto nel mese di aprile 2021. Le lezioni imparate attraverso le attività di analisi delle cause dell'incidente VV17 e la loro implementazione, oltre ad aver permesso il ritorno in volo, si configurano come un ulteriore miglioramento della sicurezza dei prodotti nell'ambito dei sistemi di trasporto spaziale, come confermato anche dai successivi due voli Vega realizzati con successo nel 2021.

Nel 2021 è stata anche completata l'attività di qualifica a terra del nuovo lanciatore Vega-C, evoluzione dell'attuale Vega con un aumento di performance del 50%, che implementa le azioni provenienti dalle lezioni imparate da Vega configurandosi come un prodotto in cui è stata migliorata la sicurezza. Nel 2021 è iniziata la "Ground Qualification Review" e il primo volo di Qualifica è previsto nella prima metà del 2022.

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 nel 2026. Per tale data dovrà essere finalizzato anche lo sviluppo di una nuova generazione di propulsori a mono-propellente 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 la partecipazione di diversi partner nazionali e internazionali.

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 Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e dalla direzione 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 esercitate 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 poi nel 2020 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 del D.Lgs.101/20 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 periodicamente 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) ex D.Lgs. 81/08 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 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 Salute, Sicurezza e Ambiente, Infrastrutture e Servizi 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 contenute nel Sistema di gestione della sicurezza per la prevenzione dei Pericoli di Incidenti Rilevanti (PIR). 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.

A questo riguardo è opportuno menzionare il rapporto di fattiva collaborazione con le competenti autorità nazionali per la sicurezza instaurato dalla funzione nell'ottica di massimizzare i benefici del sistema Paese.

Oltre ad implementare le misure nel corso del 2020, nel corso del 2021 la funzione ha rafforzato il sistema di videosorveglianza ed ha realizzato un cancello per limitare l'accesso a mezzi non autorizzati proveniente dalla strada provinciale comunale.

È stata ampliata la lista dei locali strategici per l'Azienda all'interno dei quali è prevista l'apposizione di sigilli in tutti i possibili accessi che normalmente devono restare chiusi (e.g. uscite di sicurezza).

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 Etico, 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 e integrato dal D.P.C.M. 3/2017) ed è abilitata 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 password, uso di chiavi USB con sistema di crittografia, ecc.).

Dopo aver adottato negli anni passati un approccio strutturato e sistematico alla rimozione delle obsolescenze, dopo gli upgrade infrastrutturali sulla rete WAN e dopo l'introduzione della cifratura del traffico dati tra le sedi di Colleferro-Roma-Kourou (Guyana Francese), Avio ha completato nel 2021 il piano di irrobustimento della soluzione Office365 che prevedeva l'attivazione delle best practice Microsoft in ambito cybersecurity (Conditional Access, Multi-factor Authentication, Antispam, Antispoofing, Safe Link, Safe Attachments, Antiphishing, CloudApp Discovery, ecc.).

L'attività in ambito cybersecurity nel 2021 non si è però limitata a questi interventi. In considerazione del sensibile incremento degli attacchi informatici rilevati a livello mondiale, Avio ha introdotto nuove ed ulteriori misure di mitigazione del rischio cyber.

Per proteggere la confidenzialità e la riservatezza del patrimonio informativo aziendale, la Società si è dotata del SW "Anti-Cryptor" della Kaspersky installandolo sulla NAS con l'obiettivo di mitigare eventuali attacchi ransomware. Inoltre, avendo sempre presente che i cybercriminali tendono a fare leva sull'elemento umano, l'Azienda ha (i) attivato l'obbligatorietà dell'encryption per il trasferimento dei dati verso qualunque dispositivo di memorizzazione USB, (ii) investito nell'acquisizione di un software EDR (Endpoint Detection & Response) che ha la missione di proteggere i dispositivi e le connessioni Internet dagli attacchi più sofisticati, garantendo al contempo l'accesso zero-trust alle applicazioni aziendali e (iii) avviato le attività di realizzazione di un Proof Of Concept di un software NAC (Network Access Control) per individuare, classificare e valutare continuamente i dispositivi che si connettono alla rete aziendale ed al contempo applicare e automatizzare i controlli basati su policy che hanno l'obiettivo di ridurre proattivamente la superficie d'attacco e rispondere rapidamente agli eventi di sicurezza.

Mossa dalla consapevolezza della necessità di approcciare i temi della cybersecurity in modo proattivo piuttosto che reattivo, nel 2021 Avio ha avviato un'attività di efficientamento del processo di installazione e distribuzione delle patch di sicurezza: in questo modo è riuscita a prevenire i rischi di esposizione ad alcuni degli attacchi informatici che hanno avuto diffusione a livello internazionale perché sfruttanti delle vulnerabilità presenti in soluzioni SW leader di mercato (es: vulnerabilità Solarwind, FortiOS, MS Exchange e Windigo). Uno sforzo tecnico significativo è stato inoltre profuso per l'introduzione di una soluzione software che ottimizza la gestione degli account privilegiati e contribuisce a ridurre il rischio di esposizione delle credenziali di accesso amministrative cancellando le "tracce" che vengono lasciate dall'utilizzo delle stesse nel contesto delle normali attività di IT Operations.

Da un punto di vista infrastrutturale, infine, è degna di rilevanza la campagna di sostituzione degli switch e degli access point prossimi alla fine del loro ciclo di vita e quindi all'end-of-support.

Infine, nel corso del 2021, la Società ha continuato il proprio percorso di maturazione e crescita nell'ambito della cybersecurity, con lo scopo di mantenere la compliance agli standard di gestione e applicazione delle novità normative intervenute. In particolare, è stata istituita un'apposita funzione di Chief Information Security Officer che si occupa di definire la visione strategica, di implementare programmi per la protezione degli asset informativi e di definire processi per limitare i rischi legati

all'adozione delle tecnologie digitali. Inoltre, è stata definita una Politica di Cybersecurity che identifica gli obiettivi strategici in conformità con gli standard internazionali (la ISO 27001 e il NIST Cyber Security Framework) e, contestualmente, sono stati definiti i ruoli e le responsabilità di tutti i principali "attori di governance" della cybersecurity in Avio.

La Politica è stata, quindi, declinata in Policy di livello tattico operativo che definiscono i principi di gestione di altrettanti aspetti della sicurezza cibernetica. Le Policy sono state infine mappate e, ove necessario integrate, con le procedure operative atte a garantire il raggiungimento del risultato desiderato.

Nel corso del 2021 non sono pervenute richieste da parte dell'Autorità Garante e la Società non ha ricevuto reclami riferiti a presunte violazioni degli adempimenti privacy.

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 e tempi lunghi di qualifica.

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 (materiali cosiddetti Diretti):

- 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, etc.) e Servizi (ICT, Sicurezza, Trasporti etc.). 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 anch'esso un ruolo fondamentale all'interno 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 Etico 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-contractors, esteri e italiani, di sottoscrivere, contestualmente alla firma del contratto, il Codice Etico aziendale, ovvero qualora ne avessero uno loro, se ne verifica l'equipollenza; mentre, i fornitori gestiti dalle Società in Guyana Francese, sono tenuti a firmare la Carta Etica del Gruppo.

Regulus gestisce autonomamente i propri fornitori adottando i principi e le linee guida emanate dalle case madri (Avio S.p.A. e Ariane Group). Anche la Società Regulus, nel 2021, si è dotata di una Carta Etica Fornitore (Charte Etique Fournisseur) per includere, nelle relazioni contrattuali, anche le clausole per il rispetto dei diritti umani e i principi del codice anticorruzione, oltre che i valori di responsabilità sociale e sviluppo sostenibile.

La Società Regulus richiede ai suoi fornitori un'Attestazione di Regolarità Fiscale e Sociale nonché l'accettazione delle condizioni generali d'acquisto che rimandano alla Carta Etica Fornitore (Charte Etique Fournisseur).

Inoltre, il Gruppo richiede ai soli fornitori italiani la consegna del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC).

Anche nel 2021, 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 stipulato l'accordo con la Società fornitrice di auto aziendali (noleggio a lungo termine) con una car list comprendente quasi esclusivamente macchine ibride (e nessun diesel come da policy aziendale).

Si è consolidata la procedura di somministrazione della survey collegata al modulo MANF (per inserimento fornitore in anagrafica), dove i dati di carattere ambientale e sociale sono raccolti mediante una check-list che i fornitori devono compilare e che poi viene presa in considerazione dai Buyer in fase di definizione short list dei fornitori per le gare (PR4.3.1-2 Emissione della richiesta di offerta).

La survey è stata inoltrata a tutti i fornitori introdotti in anagrafica nel 2021 (100%), hanno risposto alla survey il 95% dei fornitori (si nota quindi un aumento della sensibilità dei fornitori in relazione ai temi non finanziari).

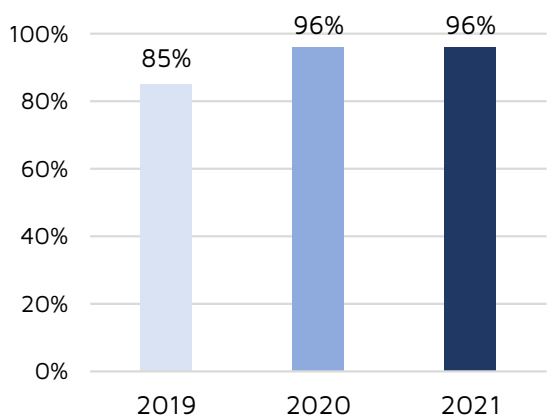
La Direzione Acquisti si avvale tutt’oggi del processo sulla verifica delle informazioni relative all’anagrafica dei Fornitori utilizzando il database Excel gestito dalla Direzione Acquisti. Il costante monitoraggio del parco fornitori ha permesso alla funzione Acquisti di consolidare la percentuale di fornitori movimentati che condivide i valori espressi nel Codice Etico aziendale.

Nel 2021:

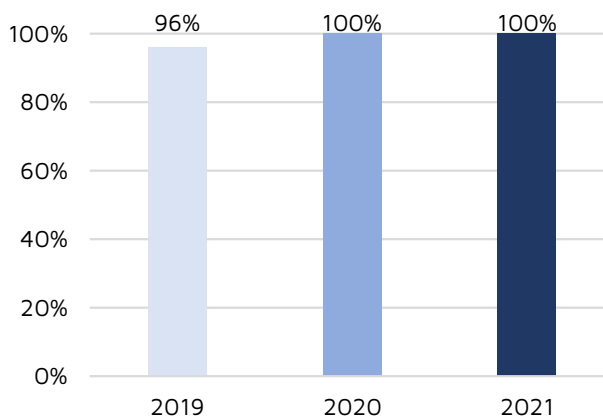
il numero dei fornitori movimentati, pari a 533 (587 nel 2020) di cui 435 (circa l’82%) hanno firmato il Codice Etico aziendale rispetto ai 480 (82%) dello scorso anno [GRI 412-3].

- il 96% dei fornitori movimentati adotta un Codice Etico con valori condivisi con Avio;
- l’82% dei fornitori movimentato ha firmato il codice Etico di Avio;
- il 14% ha un codice Etico proprio con valori condivisi con Avio²⁵;
- il 100% dei nuovi fornitori introdotti e movimentati nel 2021 adotta un Codice Etico con valori condivisi con Avio:

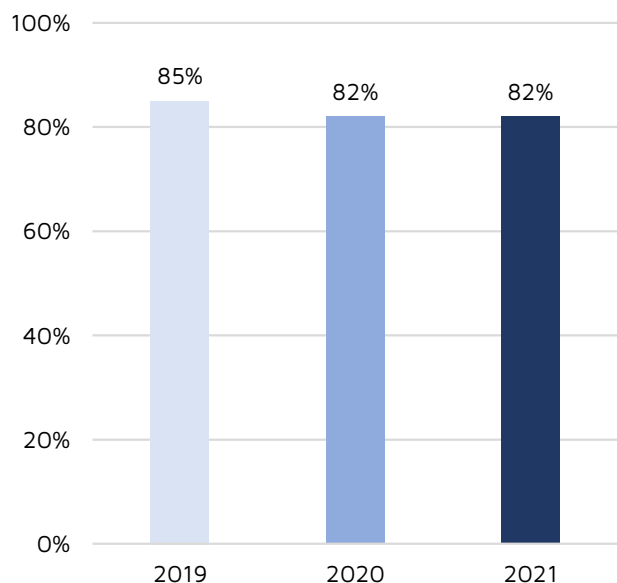
Percentuale di fornitori movimentati nell’anno che ha condiviso il Codice Etico aziendale



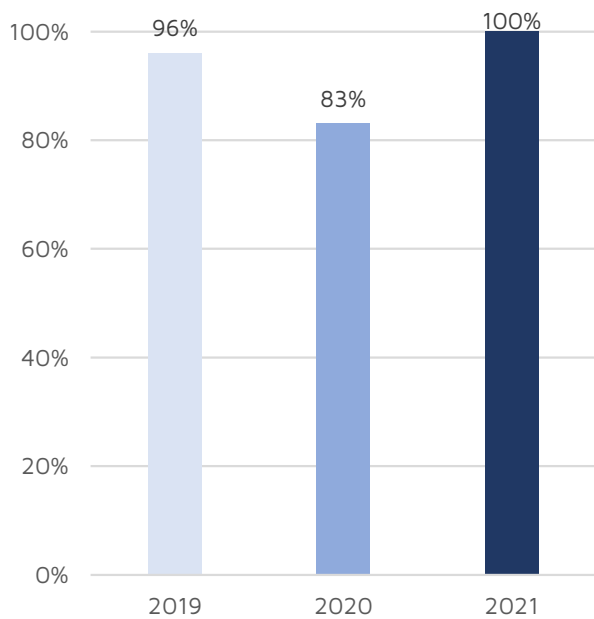
Percentuale di nuovi fornitori introdotti nell’anno che ha condiviso il Codice Etico aziendale



Percentuale di fornitori movimentati nell’anno che ha firmato il Codice Etico aziendale



Percentuale di nuovi fornitori introdotti nell’anno che ha firmato il Codice Etico aziendale



²⁵ 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.

I sub-contractors 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-contractors provenienti da un paese europeo membro. Fanno eccezione i sub-contractors extra europei - selezionati sulla base delle loro competenze acquisite con la partecipazione alla realizzazione di lanciatori extra-europei. Trattandosi comunque di Società partecipanti ai programmi governativi dei rispettivi paesi, viene applicato lo stesso principio dei fornitori europei sul rispetto delle leggi nazionali.

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. La procedura di selezione dei Fornitori prevede, per il loro inserimento all'interno dell'anagrafica fornitrice, al di là di un processo di validazione tecnica, la sottoscrizione delle condizioni generali di acquisto Avio e della dichiarazione ai sensi del d.lgs. 231/2001, del Codice Anti-corrruzione e del Codice Etico 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 ed avere benefici economici per effetto dei maggiori volumi. 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 economicamente possibile, una politica di selezione dei fornitori di tipo "dual sourcing", prevedendo, la disponibilità di due fornitori.

La successiva gestione degli acquisti nelle Società del Gruppo risulta presidiata dalla relativa Direzione competente 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.

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.

Avio ha condotto inoltre una gara di aggiudicazione del Portale fornitori, portando alla scelta del Fornitore e che verrà implementato nel 2022, permettendo alle Società del Gruppo (Avio, Se.Co.Sv.Im., Spacelab) una comunicazione più trasparente, referenziata ed efficace con i Fornitori.

Durante il 2021 la Direzione Acquisti ha avuto modo di consolidare gli interventi del Biennio 19-20: è stato ripianificato il Gruppo di lavoro ESA Area CSR ed Avio ha confermato la sua partecipazione; sono state revisionate le procedure e le istruzioni operative per rafforzare gli aspetti 231 e Cyber Security.

Avio durante l'anno ha deciso partecipare ad una iniziativa della Società CRIF, proponendosi Capofila, al fine di invitare i fornitori in anagrafica all'ottenimento dell'attestato CRIBIS ESG, certificazione riconosciuta a livello internazionale del grado di sostenibilità. L'iniziativa partirà dai primi mesi del 2022.

10. L'IMPATTO AMBIENTALE²⁶ 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. 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 sulla 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 maggiormente su nuovi concetti quali l'analisi del contesto, la registrazione dei parametri con procedure di controllo operativo e la sistematica valutazione del rischio. Il sistema è composto da norme interne 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 Controllo Definito e la comunicazione agli enti competenti dei dati ottenuti.

Come già espresso nei paragrafi precedenti, nell'ambito del Sistema di Gestione Ambientale (RDGA), Avio S.p.A. si è dotata di una Politica Ambientale, che contiene i principi che disciplinano e garantiscono una corretta gestione delle prestazioni ambientali di Avio S.p.A.: conformità alle prescrizioni legali in materia ambientale; protezione e prevenzione, in termini di ottimizzazione dell'impiego delle risorse, minimizzazione degli impatti ambientali e monitoraggio degli indicatori; integrazione, in ottica di condivisione della Politica con le parti interessate.

La politica Ambientale pone alla base delle proprie strategie di gestione e di sviluppo una costante attenzione alla salvaguardia dell'ambiente e mantiene un impegno specifico rivolto alla prevenzione dell'inquinamento e alla ricerca del miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali. Infatti, tale documento è orientato a garantire:

- il rispetto delle prescrizioni legali comunitarie, nazionali e regionali in materia ambientale;
- la razionalizzazione dell'impiego delle risorse, riducendone i consumi e migliorandone l'utilizzo già in fase di progettazione dei processi;
- l'individuazione delle migliori tecniche disponibili volte a minimizzare gli impatti ambientali dei processi produttivi e dei prodotti realizzati;
- il monitoraggio continuo al fine di prevenire gli eventi incidentali;
- la condivisione dei principi ed impegni assunti in campo ambientale con i fornitori;
- il coinvolgimento dei dipendenti e personale esterno, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione;
- la comunicazione trasparente dei risultati ambientali conseguiti.

²⁶ I dati relativi agli impatti ambientali non includono Avio France SAS, in quanto ad oggi non è gestore di stabilimento.

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 minimizzarli. Gli obiettivi definiti sono stati i seguenti:

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

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopra citati, la Società ha perseguito nel corso dell'anno diverse azioni, tra le principali in continuità con il precedente anno, il monitoraggio dei consumi idrici che ha portato ad un ulteriore efficientamento dei consumi e sono stati programmati alcuni interventi volti al miglioramento della gestione rifiuti.

L'Alta Direzione ha individuato, quale Gestore Ambiente dello Stabilimento, ai sensi del D.Lgs. 152/2006 e s.m.i., e quale Rappresentante della Direzione per il Sistema di Gestione Ambientale, il Responsabile del Dipartimento HSE, Infrastrutture e Servizi (HSEIS).

Tale Dipartimento ha, inoltre, la responsabilità complessiva dell'attuazione e del controllo di tutti i Sistemi di Gestione dell'ente HSE e, in particolare, del Sistema di Gestione Ambientale.

A sostegno dell'azione del Gestore ambiente/RDGA, l'Alta Direzione ha previsto un Dipartimento Salute, Sicurezza e Ambiente (HSE) che svolge il suo ruolo coordinando una struttura che comprende:

- Health & Safety (HS);
- Ambiente e Sistemi di Gestione;
- Adempimenti Legge Seveso.

Le risorse economiche da destinare al programma di miglioramento ambientale vengono definite in fase di budget ad inizio anno.

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.

Regulus, nel rispetto dei principi generali riportati nel Codice Etico 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 al 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 rafforzare ulteriormente 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 e generazione di rifiuti) delle Società del Gruppo (inclusa Avio Guyane) nel 2021.

10.1. Consumi energetici ed emissioni

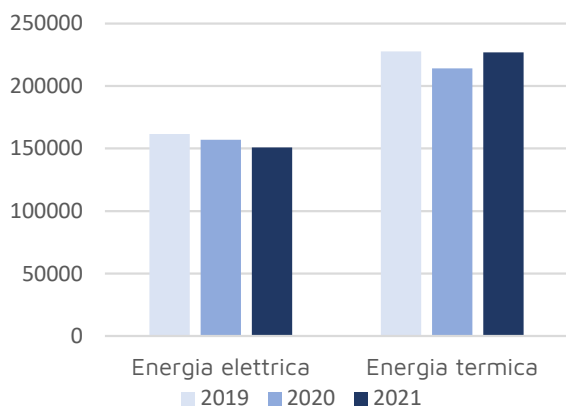
I vettori energetici in ingresso al sito di Colleferro sono energia elettrica, energia termica, cui si aggiungono i consumi di carburante per le flotte di auto aziendali. L'energia elettrica ed il vapore consumato sono forniti dalla vicina centrale di cogenerazione di Termica Colleferro. In adempimento 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. La Centrale Termica Colleferro funziona esclusivamente a combustione di metano; pertanto, si configura coerente ai recenti orientamenti della Commissione Europea, che sta valutando le diverse opzioni di inserimento di questo combustibile tra le fonti "green".

I vettori energetici in Guyana Francese si riferiscono solo all'energia elettrica ed al diesel utilizzato per le flotte aziendali e per un Gruppo elettrogeno.

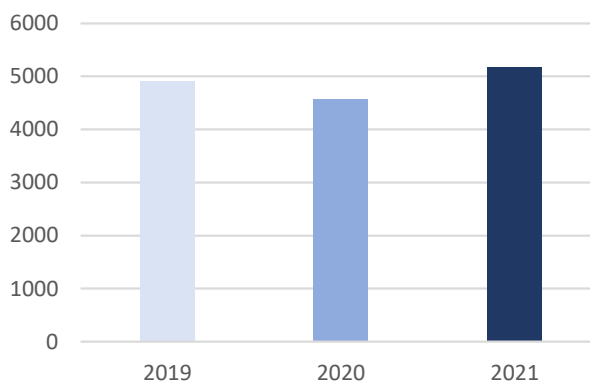
[GRI 302-1] Consumi energetici²⁷

Tipologia di consumo (espressi in GJ/anno)	2019			2020			2021		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale
Energia elettrica	92.989,65	68.569,99	161.559,64	89.315,82	67.690,70	157.006,52	89.684,73	61.194,04	150.878,77
da fonti non rinnovabili	92.989,65	68.569,99	161.559,64	89.315,82	67.690,70	157.006,52	89.684,73	61.194,04	150.878,77
da fonti rinnovabili	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00
Energia termica	227.708,75	-	227.708,75	214.049,12	-	214.049,12	226.913,80	0,00	226.913,80
da fonti non rinnovabili	227.708,75	-	227.708,75	214.049,12	-	214.049,12	226.913,80	0,00	226.913,80
da fonti rinnovabili	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diesel	2.174,47	2.737,12	4.911,59	2.079,10	2.498,46	4.574,89	2.365,94	2.824,13	5.190,07
Totale			394.179,98	-	-	375.630,53			382.982,63

Consumi di energia Elettrica e Termica (GJ/anno)



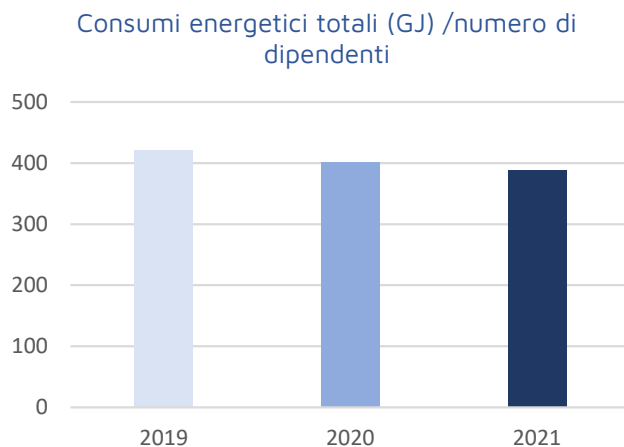
Consumi di Diesel (GJ/anno)



²⁷ 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 = 0,0382 GJ (Fonte: DEFRA 2021 -Diesel Average Biofuel Blend), che risulta leggermente differente pari al coefficiente utilizzato per il 2020 (1 L =0,0381 GJ [Fonte: Defra 2020 – Diesel average biofuel blend

[GRI 302-3] Intensità energetica.

Intensità energetica	2019			2020			2021		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale
Consumi energetici totali (GJ) /numero di dipendenti	389,47	672,71	421,58	364,49	723,60	401,74	359,60	646,65	388,42



I consumi energetici registrati nel corso del 2021, in via generale, risultano essere paragonabili con quelli del 2020.

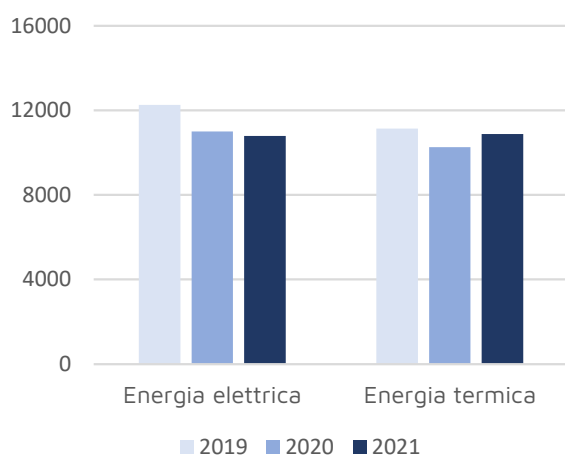
I consumi di energia elettrica risultano essere più ridotti rispetto al precedente esercizio, grazie alla razionalizzazione di un locale particolarmente energivoro e la riduzione del numero di campagne di collaggio motori rispetto agli anni precedenti; per quanto riguarda, invece, l'energia termica, si sono registrati dei consumi leggermente superiori rispetto al 2020 a causa di un clima più rigido durante i mesi di aprile e maggio. 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 e umidità. Pertanto, le condizioni climatiche esterne, sia invernali che estive, possono condizionare molto gli assorbimenti totali registrati nell'anno.

Il calo dei consumi in Guyana Francese è coerente con la programmazione della produzione realizzata.

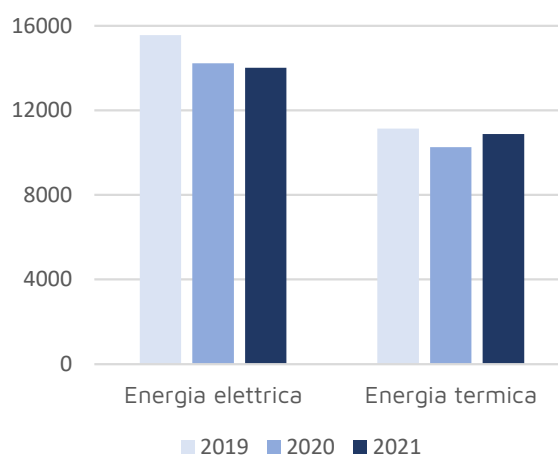
[GRI 305-2] Emissioni GHG indirette suddivise per tipologia di consumi energetici (Scope 2).²⁸

Emissioni GHG indirette* suddivise per tipologia di consumi energetici (espresse in ton CO2 eq/anno)	2019			2020			2021		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale
Location based									
Energia elettrica	9.273,13	2.990,41	12.263,55	8.336,14	2.670,02	11.006,16	7.847,41	2.362,77	10.210,18
Energia termica	11.136,22	-	11.136,22	10.263,06		10.263,06	10.761,39		10.761,39
Totale	20.409,35	2.990,41	23.399,77	18.599,20	2.670,02	21.269,22	18.608,80	2.362,77	20.971,57
Marked based									
Energia elettrica	12.579,43	2.990,41	15.569,85	11.561,44	2.670,02	14.231,46	11.434,80	2.362,77	13.797,57
Energia termica	11.136,22	-	11.136,22	10.263,06		10.263,06	10.761,39		10.761,39
Totale	23.715,65	2.990,41	26.706,07	21.824,50	2.670,02	24.494,52	22.196,19	2.362,77	24.558,96

Emissioni GHG indirette calcolate con metodo "Location based"



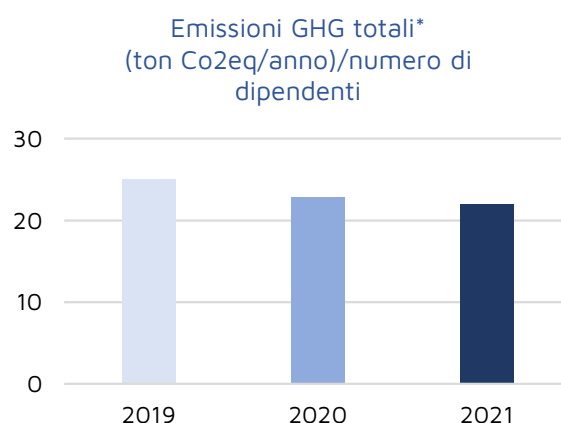
Emissioni GHG indirette calcolate con metodo "Market based"



²⁸ 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 2021 è stato aggiornato il fattore di emissione utilizzato per l'energia elettrica [per l'Italia: 315 gCO2/kWh. Fonte: Terna 2019 "Confronti internazionali"; per la Guyana Francese, in linea con gli anni scorsi, è stato utilizzato il coefficiente relativo al Brasile: 139 gCO2/kWh. Fonte: Terna 2019 "Confronti internazionali"], rispetto a quello utilizzato per il 2020 [per l'Italia: 336 gCO2/kWh. Fonte: Terna 2018 "Confronti internazionali"; per la Guyana Francese, coefficiente relativo al Brasile: 142 gCO2/kWh. Fonte: Terna 2018 "Confronti internazionali"] e al 2019 [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, nel 2021 è stato aggiornato il coefficiente di emissione [170,73 gCO2eq/kWh. Fonte: DEFRA 2021], rispetto al 2020 [172,61 gCO2eq/kWh. Fonte: DEFRA 2020] e 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 2021 pari a 459 gCO2eq/kWh, Fonte: European Residual Mixes 2021 (source: AIB 2021); nel 2020 pari a 466 gCO2eq/kWh, Fonte: European Residual Mixes 2019 (source: AIB 2020); nel 2019: 487 gCO2eq/kWh, Fonte: European Residual Mixes 2018]. Per il 2021, in linea con gli scorsi anni, per la Guyana Francese è stato utilizzato il coefficiente del Brasile fornito da Terna :139 gCO2/kWh (Fonte: Terna 2019 "Confronti internazionali"); nel 2020: 142 gCO2/kWh (Fonte: Terna 2017 "Confronti internazionali") e nel 2019: 157 gCO2/kWh. Fonte: Terna 2017 "Confronti internazionali"]. Per l'energia termica, nel 2021 è stato aggiornato il coefficiente di emissione relativo all'Italia: 170,73 gCO2eq/kWh [Fonte: DEFRA 2021] rispetto al 2020 [172,61 gCO2eq/kWh Fonte: DEFRA 2020] e 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.

[GRI 305-4] Intensità emissiva²⁹

Intensità emissiva	2019			2020			2021		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale
Emissioni GHG totali (ton CO₂ /anno) /numero di dipendenti	24,62	28,21	25,03	22,19	27,53	22,75	20,90	23,87	21,27



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 2021 a 341,47 tCO₂ eq/l (155,66 relative all'Italia e 185,81 relative alla Guyana Francese) in diminuzione del 24% rispetto al 2020 (467,42 ton CO₂ eq).

Con riferimento alle emissioni inquinanti in atmosfera il processo produttivo delle Società non determina produzione di Ossidi di Azoto (NO_x) o Ossidi di zolfo (SO_x). 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)	2019	2020	2021
	Italia		
Composti organici volatili (COV)	2,3	1,61	1,62
Polveri totali	0,6	0,34	0,74
Totale	2,9	1,95	2,36

[GRI 305-7] Emissioni di sostanze inquinanti in aria³⁰.

Inquinanti rilevanti (espressi in Kg/anno)	2019	2020	2021
	Regulus - Guyana France		
Composti organici volatili (COV)	1.685	993	608
Totale	1.685	993	608

²⁹ L'intensità emissiva è calcolata sulle emissioni di Scope 2 Location-Based. I dati relativi ai dipendenti per l'Italia non includono Avio France.

³⁰ 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 dato risulta in linea con quanto fatto registrare negli anni precedenti.

Per quanto concerne le emissioni di inquinanti rilevanti da parte di Regulus, le quantità sono inferiori rispetto allo scorso anno in quanto vi è stata una produzione leggermente inferiore nel 2021 rispetto al 2020.

Per quanto riguarda la Società Avio Guyane gli aspetti relativi alle emissioni in atmosfera nel periodo 2021 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 italiane 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 facente parte dell'acqua industriale, ma accumulata in bacini idrici che costituiscono la riserva per le emergenze;
- acqua potabile: fornita dalla Consorzio delle Acque Potabili (CSAP), partecipata 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 Direction Général des Territoires et de la Mer, ex DEAL) al fine di ottenere e/o mantenere le autorizzazioni necessarie a operare.

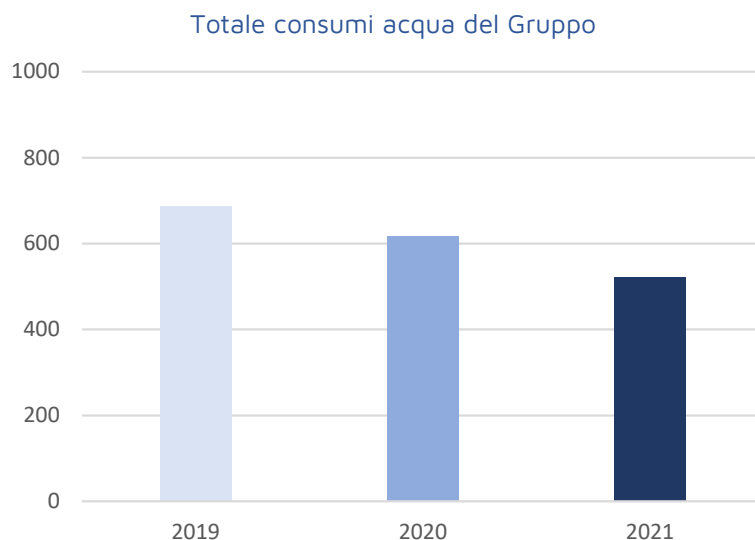
Nel 2021 l'acqua consumata ammonta rispettivamente a 512,916 megalitri in Italia e 8,025 megalitri in Guyana Francese per un totale di 520,941 megalitri. I consumi risultano superiori rispetto al 2020 perché includono i dati della Guyana Francese. In Italia, invece, grazie alle attività di miglioramento 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 acqua³¹ approvvigionata per fonte³².

Prelievo idrico - fonti in Megalitri	2019			2020			2021		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale
Acque superficiali (acqua industriale)	563,037	-	563,037	494,921	-	494,921	392,569	0,426	392,995
Acque sotterranee (acqua potabile)	116,278	-	116,278	119,24	-	119,24	120,347		120,347
Acqua di mare	-	-	-	-	-	-			-
Acqua prodotta	-	8,427	8,427		3,618	3,618		6,621	6,621
Risorse idriche di terze parti	-	-	-	-	-	-		0,978	0,978
Totale	679,315	8,427	687,742	614,161	3,618	617,779	512,916	8,025	520,941

³¹ Si tratta di acqua dolce

³² A partire dal 2019 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 2019 e 2020 sono stati esposti rispetto a quanto richiesto dal nuovo indicatore.



In Italia 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, 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.

10.3. Gestione dei rifiuti

La gestione dei rifiuti è per il Gruppo una tematica rilevante per la presenza dei rifiuti pericolosi che necessitano di una gestione specifica.

Per Avio la gestione dei rifiuti resta un tema di grande attenzione sul quale l’azienda continua ad impegnarsi al fine di perseguire un 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, attività iniziata nel 2021. L’attività risulta in corso e prevede la verifica delle classificazioni analitiche e delle classificazioni ADR.

Sono state implementate nel 2021 misure finalizzate a:

- garantire la raccolta differenziata dei rifiuti strettamente legati alla produzione;
- massimizzare la quantità di rifiuti inviati a recupero.

Nei casi in cui i contratti di appalto configurano l'appaltatore quale produttore dei rifiuti scaturiti dalle proprie attività, la Società, conformemente a quanto stabilito dalle procedure del sistema di gestione, applica le misure di controllo adeguate alla verifica della gestione dei rifiuti da parte di terzi.

I dati relativi ai rifiuti vengono raccolti nell’ambito delle attività di monitoraggio richieste dalla prescrizione dell’Autorizzazione integrata Ambientale e dal sistema di gestione ambientale. I processi specifici per la raccolta dei dati sono regolamentati dalle procedure del sistema di gestione.

L’aumento dei rifiuti³³, 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

³³ Per quanto detto in premessa ed in coerenza con quanto riportato anche nella DNF 2020, il valore delle acque di lavaggio della rigenerazione motori è impropriamente contato tra i rifiuti destinati a smaltimento, in quanto non facente parte di un rifiuto da attività nominali, ma costituisce un refluo che solo per motivi di configurazione del Depuratore Consortile di SC deve essere trattato in un depuratore esterno.

Per rendere confrontabili i dati rispetto al 2019, coerentemente con quanto riportato nella nota 37 a pag. 77 della DNF 2020, si riportano le suddivisioni per tipologia: Nel 2020 (nota 37, pag. 77): 0,958 ton derivanti da normali attività di produzione, • 878,080 ton derivanti da attività non ricorrenti di rigenerazione involucri.

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 carichi di propellente dovessero subire un processo di smaltimento, generando le problematiche connesse al conferimento dei materiali esplosivi e producendo rifiuti in fibra di carbonio impossibili da riutilizzare, oltre all'esigenza di fabbricarne di nuovi. Pertanto, è stato istituito un processo supplementare non ordinario, in cui tali involucri carichi subiscono 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 refluo solamente acque di lavaggio conferite come rifiuto non pericoloso, alla ditta appaltatrice, invece delle altre suddette 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 uno smaltimento in discarica bensì, alla fine, di un recupero acqua dopo il suddetto trattamento di rigenerazione dei motori.

Nel 2021 la Società Regulus ha prodotto un totale di 381,82 tonnellate di rifiuti, di cui 209,98 rifiuti pericolosi (suddivisi in 16,64 tonnellate destinate al riciclo e recupero e 199,33 tonnellate destinate allo smaltimento) e 171,84 rifiuti non pericolosi (suddivisi in 109,42 tonnellate destinate al riciclo e 62,42 tonnellate destinate allo smaltimento). Regulus, in base alla tipologia di rifiuto, definisce con l'ente di raccolta il relativo lo specifico 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.

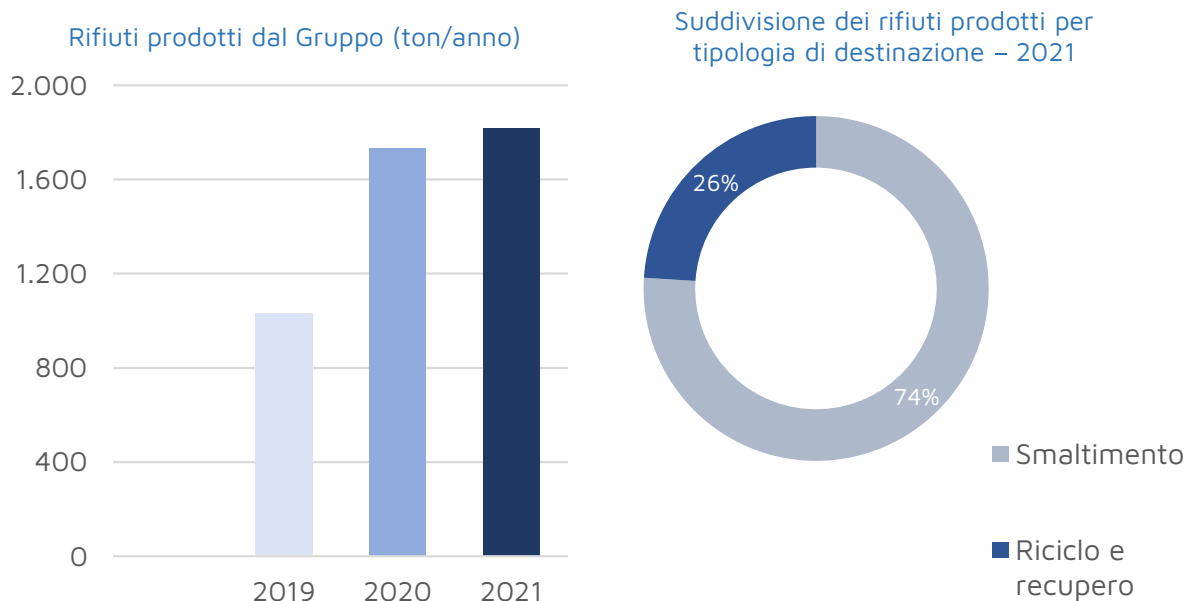
Nel 2021 la Società Avio Guyane ha prodotto un totale di 111 tonnellate di rifiuti smaltiti, di cui 92,7 rifiuti pericolosi e 18,3 rifiuti non pericolosi. La gestione dei rifiuti nel 2021 è affidata ad una ditta specializzata nel prelievo e nello smaltimento nel rispetto della legislazione vigente. La Società presenta mensilmente i consuntivi dei materiali prelevati e smaltiti tramite i formulari previsti dalla normativa francese.

[GRI 306-3] Quantitativi di rifiuti pericolosi e non pericolosi prodotti, suddivisi per tipologia di smaltimento³⁴.

Peso totale dei rifiuti (ton/anno) *	2019			2020			2021		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale
	Rifiuti pericolosi								
Riciclo e recupero	3,75	18,94	22,69	1,61	29,38	30,99	3,79	16,64	20,43
Smaltimento	205,61	240,24	445,85	152,89	172,49	325,38	146,68	286,03	432,71
Totale rifiuti pericolosi	209,36	259,18	468,54	154,50	201,87	356,37	150,47	302,68	453,14
	Rifiuti non pericolosi								
Riciclo e recupero	305,99	191,72	497,71	314,79	107,12	421,91	244,79	109,42	354,21
Smaltimento	12,96	53,12	66,08	879,04	76,27	955,31	949,16	80,72	1.029,88
Totale rifiuti non pericolosi	318,95	244,84	563,79	1.193,83	183,39	1.377,22	1.193,94	190,14	1.384,08
Totale rifiuti	528,31	504,02	1.032,33	1.348,33	385,26	1.733,59	1.344,41	492,82	1.837,22

Nel 2021: 8,4 ton derivanti da normali attività di produzione, * 940,76 ton derivanti da attività non ricorrenti di rigenerazione involucri.

³⁴ A partire dal 2019, i dati relativi ai rifiuti includono anche lo stabilimento di Airola.



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 parte del 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 Secosvim, 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 Secosvim. 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 questi 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 potenziale 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.

Se.Co.Sv.Im., infatti, è particolarmente integrata al tessuto urbano di Colleferro per motivi storici oltre che topografici, in quanto è l'azienda che, all'inizio del secolo scorso, ha determinato lo sviluppo dell'abitato e che tutt'ora detiene una porzione importante dell'area del territorio comunale. In questo contesto l'azienda ha già attuato delle iniziative di sviluppo sociale attraverso la cessione al Comune di Colleferro di una porzione di territorio posta in prossimità della via Ariana dove sorgerà una pista ciclabile. Sono previste ulteriori azioni a beneficio dello sviluppo urbanistico per le quali, nel corso del 2022, si lavorerà di concerto con Avio per la predisposizione dei luoghi con le infrastrutture necessarie (ad es. recinzioni, ecc.).

In riferimento a tutte le attività di completamento degli interventi di bonifica e messa in sicurezza permanente del territorio ancora da svolgersi, queste sono eseguite in conformità con gli Accordi di Programma sottoscritti con le Autorità Competenti durante la Gestione Commissariale (Ufficio Regionale Valle del Sacco), e/o con ulteriori disposizioni scaturite nell'ambito di specifiche Conferenze dei Servizi, sotto il coordinamento del Ministero della Transizione Ecologica. Per favorire le tempistiche degli interventi, Secosvim collabora con la Pubblica Amministrazione attraverso l'esecuzione delle eventuali attività supplementari e integrative richieste anche con la trasmissione di relazioni e dati di monitoraggio coerentemente con lo spirito di leale collaborazione.

L'eventuale emissione di nuovi regolamenti che limitino o regolino ulteriormente i settori in cui Secosvim ha attività o la variazione della normativa vigente e/o della prassi interpretativa potrebbe avere impatti economici e ricadute sulla reputazione aziendale. Si segnala che nel 2021 non sono state registrate sanzioni monetarie e non-monetarie ricevute per la violazione di leggi e regolamenti in ambito ambientale. [GRI 307-1]. 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., con particolare attenzione all'implementazione ed il controllo dello stato di avanzamento del Piano delle Bonifiche e della gestione territoriale. E', inoltre, in fase di implementazione il sistema di gestione integrato ambiente e sicurezza.

Nel contesto del comparto bonifiche, si riepilogano i principali interventi di bonifica eseguiti da Secosvim:

- messa in sicurezza del sito Cava di Pozzolana;
- bonifica del sito ARPA 1;
- realizzazione di un sito di stoccaggio permanente asservito alla bonifica dei siti ARPA 1 e Benzoino;
- 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 corso le attività per la chiusura del relativo procedimento amministrativo da parte degli Enti competenti. Il cantiere della MISP ARPA 2 è stato inaugurato nel mese di ottobre 2019, alla presenza delle istituzioni pubbliche.

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, nonché completare le opere di bonifica degli *hot spot* residui, collegati alla MISP di ARPA 2 per i quali è in corso l'istruttoria da parte del Ministero della Transizione Ecologica.

In virtù della dimensione del Comprensorio Industriale, che risulta caratterizzato da due grandi aree boscate (per un totale di circa 370 ettari), il Gruppo garantisce il mantenimento e la salvaguardia di dette aree al fine di migliorare la qualità dell'aria anche attraverso la capacità delle essenze arboree presenti di fissare la CO₂.

A titolo di primo approccio, è in corso uno studio preliminare per la quantificazione della capacità di fissazione e assorbimento della CO₂; questo studio verrà sviluppato nel corso dell'anno integrandolo con il resto degli impatti (emissione CO₂ dai vegetali, ecc.) per arrivare ad una valutazione della *compensation* ai fini della sostenibilità generale delle attività del Gruppo. A seguito dei lavori di preservazione delle aree che continuano incessantemente da diversi decenni, anche lo sviluppo della fauna mostra segni di assestamento ed integrazione territoriale per cui si osservano volpi, fagiani, istrici, poiane, ecc., regolarmente presenti nel territorio del comprensorio. Altresì, presso le vasche dell'opera di presa dal fiume Sacco, sono presenti regolarmente cormorani e aironi, evidentemente adattati al territorio protetto.



11. IL LEGAME CON IL TERRITORIO

Avio intravede e considera un'opportunità il rapporto con le comunità locali: lo sviluppo delle comunità, in cui il Gruppo è presente, contribuisce alla creazione e al mantenimento di un ambiente favorevole al business e all'innovazione, elemento fondamentale per la crescita del Gruppo.

Il Gruppo, infatti, è da sempre attivo nel sostegno del Territorio nel quale opera.

Supportando le comunità locali si gettano le basi per un business sostenibile e duraturo, che si riflette nei numerosi progetti ai quali Avio aderisce sia a livello nazionale che internazionale.

Diverse sono le iniziative attraverso le quali, nel tempo, il Gruppo ha inteso offrire un aiuto concreto alla comunità locale, rinsaldando il già forte legame con essa, sempre contraddistinte da valori, che continuano ad essere un solido driver di riferimento:

- il sentimento di responsabilità nel restituire, attraverso varie iniziative rivolte alla comunità locale, risorse, energie e competenze;
- l'impegno nel partecipare attivamente alla promozione della cultura italiana nel mondo.

Il rafforzamento della Leadership del Gruppo intende continuare a promuovere lo sviluppo sociale e culturale della collettività, costruendo rapporti collaborativi con diversi interlocutori come enti, istituzioni e associazioni.

Oltre alla rinnovata adesione all'Associazione Civita che promuove il ruolo strategico delle imprese nella valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale del nostro Paese, nel 2021 Avio ha voluto sostenere un nuovo progetto all'insegna del made in Italy: il lancio della piattaforma Dante Global per la promozione della lingua e cultura italiana nel mondo, a settecento anni dalla morte del Sommo Poeta.

Alla cerimonia che si è tenuta il 14 aprile 2021 in presenza del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella e del Ministro degli Affari Esteri Luigi di Maio, ha preso parte anche l'Amministratore Delegato di Avio Ing. Giulio Ranzo.

In parallelo, a questo costante impegno, la Società dedica particolare attenzione al sostegno delle realtà sportive del territorio in cui opera e alla promozione dei valori dello sport.

Tra questi progetti spicca la promozione dello sport attraverso le sponsorizzazioni e le convenzioni con le principali associazioni sportive del territorio (Colleferro Sport Village, Pallacanestro Colleferro) ed associazioni Culturali e Scuole (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 cementato, tra le altre, una collaborazione con l'Università Luiss Guido Carli diventando Official Partner AS Luiss e Main Sponsor della Sezione Rugby, a dimostrazione della volontà dell'azienda di aprirsi a una fascia giovane e attiva come quella degli studenti universitari. Rispetto per l'altro, gioco di squadra, fair play: sono questi i preziosi valori che costituiscono l'etica alla base del rugby. Valori posti alla base della partnership come Official Partner "Associazione sportiva Luiss" tra l'Associazione Sportiva Luiss e il Comune di Colleferro, tutti accomunati dal desiderio di lanciare il messaggio positivo inscritto nello sport.



Un sostegno concreto: inaugurato il 12 maggio 2021 il reparto terapia intensiva a Colferro



Nel difficile protrarsi del momento di emergenza sanitaria legato alla diffusione del Covid-19, l'Azienda ha voluto sostenere concretamente la comunità locale attraverso la realizzazione di un nuovo reparto di terapia sub-intensiva all'ospedale 'Parodi Delfino' di Colferro, realizzato grazie alla donazione di 250.000 euro erogata da Avio nel 2020, all'inizio dell'emergenza Covid.

Il nuovo reparto di terapia Sub Intensiva dell'Ospedale "Parodi Delfino" di Colferro è stato inaugurato il 12 maggio 2021, alla presenza delle più alte Istituzioni del territorio ed è stata la dimostrazione tangibile di una virtuosa sinergia tra pubblico e privato come quella che da sempre vede intrecciate, a più livelli, la realtà di Avio con Colferro e la sua comunità.

Nel corso del 2021, diverse sono state le iniziative prese dall'Azienda per il sostegno a persone in difficoltà e la promozione di iniziative di volontariato a favore delle comunità più svantaggiate, fornendo loro, con passione e concreta partecipazione, il supporto necessario per portare avanti nel tempo le iniziative intraprese, finalizzate alla creazione di valore aggiunto per la Società e le persone.

Avio ha infatti effettuato donazioni consistenti, contribuendo alla lotta contro la pandemia e dimostrando l'attaccamento dei propri dipendenti al territorio e il costante impegno nel supporto di progetti a scopo sociale.

In linea con gli anni precedenti, tramite l'Avio Bpd Club, Avio ha organizzato la distribuzione a 50 famiglie dei comuni del comprensorio di Colferro di pacchi alimentari in occasione del Natale, tramite Avio BPD Club.

Oltre alla distribuzione di pacchi alimentari, Avio ha effettuato una generosa donazione di generi alimentari Casa-Famiglia "La Chiocciola", con la collaborazione del parroco di Colferro, punto di riferimento per il territorio colleferrino, iniziativa rivolta alla parte più debole della popolazione.

I dipendenti di Avio hanno inoltre aderito alla raccolta fondi in favore delle famiglie di due colleghi scomparsi prematuramente. Avio ha organizzato un torneo di padel presso il centro sportivo "ASD Colferro Padel", dedicato alla memoria dei nostri cari colleghi.

La solidarietà del Gruppo, inoltre, non si limita al solo territorio locale, nonostante lì risiedano le sue radici: alla luce della sua forte internazionalizzazione, il Gruppo ha a cuore il benessere delle persone in senso più ampio e, per tale motivo, si impegna a condividere il valore generato in tanti anni di storia e di eccellenza attraverso la collaborazione a progetti e iniziative dal respiro internazionale.

A tal proposito, presso Il Centre Hospitalieur Kourou, il Gruppo ha donato una sovvenzione di 250.000 euro per l'acquisto di materiali e attrezzature utili per la salute dei propri dipendenti e di tutta la comunità di Kourou e per offrire un'assistenza di migliore qualità ai pazienti.

Nell'anno 2021 Avio Guyane ha effettuato un significativo versamento nei confronti dell'"Institute Universitaire de Technologie" di Kourou al fine di favorire lo sviluppo delle formazioni tecnologiche e professionali e per attivare degli stage formativi presso le industrie collegate.

Analogamente ad Avio Guyane, la Società Regulus ha valorizzato i legami con il territorio in cui opera finanziando un progetto didattico di una scuola della città di Kourou e supportando un'associazione orientata agli scambi culturali tra genti di ogni origine e nazionalità.

Avio sostiene la ricerca scientifica e l'innovazione.

Avio promuove e sostiene molteplici attività finalizzate a diffondere una cultura dell'innovazione e della ricerca e la realizzazione di progetti scientifici con il contributo di studiosi ed esperti.

In particolare, nel 2021, ha perfezionato i rapporti con l'Università "La Sapienza" con l'avvio delle lezioni del 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, 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.

Iniziative a sostegno del patrimonio artistico e culturale dell'Italia.

Partecipazione e identità locale sono gli elementi cardine nel promuovere attività culturali per la tutela e la valorizzazione del patrimonio artistico, storico e culturale.

La cultura è il motore della crescita del territorio.

Attraverso il recupero e la valorizzazione delle peculiarità artistiche e storiche e il sostegno ad iniziative di carattere culturale, il Gruppo ha contribuito all'attrattività dei territori aumentando le opportunità di sviluppo.

A tal proposito, il 21 settembre 2021 la Società Secosvim è intervenuta alla giornata finale di presentazione dei progetti degli studenti di architettura e ingegneria della Masterclass INU, organizzata dal Comune di Colferro sul tema "Progetti di Città".

L'obiettivo della scuola è stato quello di far confrontare i partecipanti con i temi di rigenerazione urbana, dell'accessibilità e della sostenibilità. In particolare, in questa prima edizione i partecipanti si sono confrontati con un centro storico del '900 (Colferro città Morandiana) e con la riprogettazione delle aree industriali non più utilizzate. È stata anche erogata una spiegazione tecnico-storica della fondazione della fabbrica BPD, che ha portato all'assetto nel tempo dell'antica fabbrica, oggi non più in uso e luogo di archeologia industriale ed alla fondazione della città di Colferro.



Questa narrazione, dal riscontro degli studenti, è stata utilizzata come base complementare per i lavori di progettazione, quale chiave di lettura aggiuntiva del contesto e del territorio industriale.

Se.Co.Sv.Im. è particolarmente integrata al tessuto urbano di Colleferro per motivi storici oltre che topografici, in quanto l'industria originaria BPD che, all'inizio del secolo scorso, ha determinato lo sviluppo dell'abitato. La Società ha ricevuto l'area del sito industriale dalla proprietà precedente, nella metà degli anni Novanta e tutt'ora detiene una porzione importante della superficie del territorio comunale.

In questo contesto l'azienda ha già attuato delle iniziative di sviluppo sociale e proseguito quelle in essere dagli anni precedenti.

Procede, infatti, senza soluzione di continuità la cessione in comodato d'uso gratuito alla Associazione Sportiva BPD Club, fondata nel 1937, l'area su cui sorgono gli impianti sportivi di tennis, a cui la Società fornisce anche i servizi di acqua ed energia, a beneficio delle iniziative sportive per i dipendenti del Gruppo Avio, i loro familiari e per la popolazione esterna.

Inoltre, come riportato nei paragrafi precedenti, è stata realizzata la cessione al Comune di Colleferro di una porzione di territorio posta in prossimità della via Ariana dove sorgerà una pista ciclabile ed è previsto il futuro trasferimento al Comune anche della via Romana, che collega il borgo Scalo al centro del paese.

Questo avrà un ruolo importante anche nel processo di riqualificazione dell'intera zona Scalo.

In virtù della dimensione del Comprensorio Industriale, la cui superficie è funzionale alle attività industriali di tipo esplosivistico e necessita gli oneri di manutenzione riportati nel paragrafo "Immobiliare", la Società promuove una valorizzazione del sedime naturale e la protezione delle aree verdi.

Vengono, come detto, rinnovate periodicamente, le coltivazioni di girasoli e di erbe mediche, nelle fasce di rispetto dei confini industriali e, a seguito dei lavori di preservazione che continuano incessantemente da diversi decenni, anche lo sviluppo della fauna mostra segni di assestamento ed integrazione territoriale. Si osservano, infatti, volpi, fagiani, istrici, poiane e vari tipi di uccelli, costantemente presenti nel territorio del comprensorio. Altresì, presso le vasche dell'opera di presa dal fiume Sacco, sono presenti regolarmente cormorani e aironi, evidentemente adattati al territorio protetto.

Il 2021 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. Firmato il protocollo d'intesa con il comune di Colleferro, Avio ha confermato 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. Tra le iniziative di respiro internazionale, vale certamente menzionare l'avvio delle attività legate alla nomina di Colleferro alla presidenza della CVA Community of Ariane Cities.

Il 2021 è stato anche l'anno del lancio di "CITTÀNOVECENTO": un film su Colleferro, capitale europea dello Spazio 2022 da fabbrica di polveri da lancio a industria aerospaziale, che narra la storia di Colleferro in occasione della nomina della città a "Capitale Europea dello Spazio 2022". La storia recente del piccolo Paese che ebbe infatti inizio con la fondazione di uno stabilimento di produzione di polveri da lancio e scoppio, all'avanguardia anche sul piano sociale in quanto dotato di villaggio operaio e di un progettista di grande rilievo per il centro abitato quale Riccardo Morandi.

Seguì una tragica esplosione dello stabilimento, che però non ne condizionò lo sviluppo facendo divenire Colleferro sede della Avio Spa, industria spaziale europea.

Avio Colleferro è la capitale europea dello Spazio per il 2022



La scelta della città è stata una vittoria dell'innovazione e della valorizzazione del territorio, grazie al lavoro di squadra tra istituzioni e industria, un hub innovativo di attività per far conoscere la cultura scientifica e tecnologica del settore aerospaziale. Nel cuore del progetto, i lanciatori europei che portano i satelliti in orbita. Un'eccellenza locale e nazionale che diviene patrimonio da diffondere e far conoscere all'estero.

L'aerospazio è un argomento di estrema attualità per la nostra Società che guarda all'innovazione, allo sviluppo tecnologico e alla ricerca scientifica per implementare nuovi approcci al mondo della comunicazione, al monitoraggio del territorio e nuove modalità di geolocalizzazione, spostamenti e collegamenti tecnologici efficienti.

La città, in cui risiede Avio, con l'ambizioso programma Archeologia dal Futuro, inaugurerà Spazio Colleferro, un progetto che coinvolge Ri-Gymnasium, con Tic Media Art e Expositore, che sarà uno spazio culturale polivalente, ricavato nel Complesso Architettonico ex IPIA, una maison de les confluences, tra la città amministrativa (agorà), la città fabbrica, la città giardino, la città delle residenze. Spazio Colleferro comprenderà la nuova Biblioteca Civica Riccardo Morandi, il Centro di Documentazione Colleferro '900, la Scuola di Alta Formazione, la Piazza dello Spazio, il Museo SPAZIO Colleferro.

La vetrina di Expo Dubai è stata, infatti, anche l'occasione per dare risalto la nomina di Colleferro Capitale europea dello Spazio, che vedrà infatti, nel corso del 2022, la città di Colleferro fianco a fianco con Avio, non solo per rafforzare nel mondo l'immagine dell'Italia come paese all'avanguardia nell'innovazione tecnologica e aerospaziale, ma anche per investire sulla rigenerazione di un territorio che punta allo sviluppo sociale, culturale, economico.

Promuovere i valori condivisi di sviluppo sostenibile ed evidenziarne l'inscindibile connubio con l'innovazione, il tutto declinato nell'ambito dell'industria aerospaziale.

La declinazione nell'industria aerospaziale del binomio innovazione-sostenibilità: è stato questo il tratto principale della presenza di Avio a Expo Dubai, in qualità di Gold Sponsor del Padiglione Italia.

Avio è stata presente all'Expo 2020 Dubai, nel corso della settimana dedicata allo spazio (17-23 ottobre), con una Maquette del Vega C di circa 10 metri posizionata all'interno del Padiglione italiano esposto per tutta la durata di Expo.

Avio è anche presente nel video di Gabriele Salvatores sulle eccellenze del Lazio.

Il regista premio Oscar Gabriele Salvatores ha dedicato alle bellezze e al "saper fare" italiano il suo documentario presentato al Padiglione Italia di Expo Dubai 2020.

Le bellezze artistiche e paesaggistiche, le eccellenze del Saper Fare degli artigiani e delle aziende manifatturiere che il mondo identifica con il Made in Italy.

11.1. Inaugurazione dello Space Propulsion Test Facility (SPTF)

Il 5 ottobre 2021 è stato inaugurato lo Space Propulsion Test Facility (SPTF) di Avio in un'area di sette ettari all'interno del Poligono Sperimentale Interforze del Salto di Quirra, a Perdasdefogu (Sardegna); il centro accoglie un impianto in grado di provare, al banco statico, motori a razzo a propellente liquido fino a 100 ton di spinta per lanciatori di nuova generazione.

Il nuovo polo di eccellenza tecnologica, unico in Europa, è destinato alle attività spaziali ed è stato finanziato da Avio in collaborazione con il Mise e la regione Sardegna. Concepito come un centro per la sperimentazione delle tecnologie propulsive per lo spazio, è, al tempo stesso, anche produttivo per alcune tecnologie del futuro come la propulsione innovativa a ossigeno liquido e metano. Il metano è un propellente pulito che caratterizzerà la capacità di accedere allo spazio dei prossimi 20 anni.

Un fiore all'occhiello non solo per l'Italia, ma per l'Europa dove si potranno altresì realizzare componenti per sistemi propulsivi fatti in carbonio a matrice ceramica, un materiale fondamentale per le tecnologie del futuro.



Con il taglio del nastro è stato ufficialmente inaugurato il nuovo insediamento industriale e, in particolare, il banco di prova LRE (Liquid Rocket Engine) destinato all'esecuzione di test per lo sviluppo e la qualifica di propulsori spaziali di nuova generazione, a basso impatto ambientale, basati su propellenti criogenici ad ossigeno liquido (LOx) e metano liquido (LNG). La propulsione liquida a metano è la nuova frontiera di performance e compatibilità ambientale e il cuore dello sviluppo del Vega E, una versione potenziata del Vega C che volerà per la prima volta nel 2022. L'importanza strategica dell'SPTF per il VEGA E, conferisce alla Sardegna un ruolo cardine nel mondo dell'aerospazio a livello internazionale.

Proprio qui all'SPTF, alla fine del 2021, è iniziata la fase di collaudo del motore del terzo stadio criogenico ossigeno-metano liquido (M10) grazie al quale il Vega E sarà non solo più flessibile, conveniente e performante ma anche più green.

Nella storia dell'aerospazio ci sono stati tanti momenti importanti, e questo sicuramente segna indelebilmente uno di quei momenti. Orgoglio che parte da lontano, dagli albori della corsa allo spazio che ha visto l'Italia terzo paese al mondo a lanciare un satellite nello spazio.

Un impianto unico quello della Space Propulsion Test Facility (SPTF) di AVIO, in grado di portare competenze sul territorio (a regime verranno impiegati 35 tra ingegneri, chimici, tecnici e informatici) e, attraverso future sinergie industriali, potrà essere sfruttato da chiunque voglia testare il banco.

A Perdasdefogu, infatti, ci sono prospettive più a lungo raggio sia in termini di assunzioni che di produttive attività future. Nello stabilimento infatti sarà operativa un'altra installazione, la Carbon carbon, dedicata alla fabbricazione di componenti per la propulsione con materiale solido e il service con presidi antincendio.

Lo Space propulsion test facility rappresenta pertanto un fondamentale tassello per lo sviluppo delle tecnologie e della capacità nazionali nel settore, ponendo l'Italia tra i pochi Paesi ad avere un integrato sistema di competenze, capacità ed infrastrutture di ricerca e sviluppo nel panorama Europeo.

In parallelo e come parte integrante del progetto Sptf, le attività d'ingegneria si svolgeranno presso la sede operativa centrale Avio in Sardegna, a Villaputzu.

Proprio a Villaputzu Avio, insieme al Distretto aerospaziale sardo (Dass) e al Cluster tecnologico nazionale aerospazio (Ctna), ha organizzato il 05 ottobre 2021 il convegno "La propulsione spaziale: gli scenari futuri per l'accesso allo spazio" per fare il punto con esperti del Centro italiano ricerche aerospaziali (Cira), dell'Asi e delle università la Sapienza di Roma e Politecnico di Milano, sullo stato della ricerca e sulla creazione di competenze e infrastrutture necessarie ad abilitare futuri scenari per l'accesso allo spazio.



ph. Michela D'Ottavio

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

Tematiche del D.Lgs. 254/2016	Temi materiali identificati	GRI standard 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.	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		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			
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.7-12 Relazione sulla Gestione: Profilo, Aree di business	
102-3	Sede principale	Roma, Italia	
102-4	Paesi di operatività	P. 9	
102-5	Assetto proprietario e forma legale	Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari	
102-6	Mercati serviti	9-10, Relazione sulla Gestione: Profilo, Aree di business	
102-7	Dimensione dell'organizzazione	pp. 7-10, 43-46 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. 46	
102-9	Descrizione della catena di fornitura (attività, prodotti, numero dei fornitori, fornitori suddivisi per area geografica, valore dell'ordinato)	pp. 68-70	
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. Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale.	
102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	pp. 32-36	
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	p. 60-61, 82-87	
STRATEGIA			
102-14	Dichiarazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato	p.2-3	
102-15	Principali impatti, rischi e opportunità	pp. 32-36	

ETICA E INTEGRITÀ

102-16	Valori, principi, standard, codici di condotta e codici etici	pp. 37-42 Codice Etico, Charte étique	
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. 25-30	
102-24	Criteri di nomina per i componenti degli organi di governo e controllo	p. 25-27	
102-35	Descrizione delle politiche retributive	pp.51-52	
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER			
102-40	Elenco degli stakeholder coinvolti	pp. 14-16	
102-41	Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	p. 56-57 Nel 2021 il 100% dei dipendenti risultavano coperti da contratti collettivi di lavoro	
102-42	Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere	pp. 13-15	
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	pp. 13-15	
102-44	Aspetti chiave e critiche emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni (stakeholder engagement)	pp. 13-15	
PARAMETRI DEL REPORT			
102-45	Elenco delle entità incluse nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità	p. 5-6	
102-46	Processo per la definizione dei contenuti	pp. 6	
102-47	Aspetti materiali identificati	pp. 13-17	
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 2021	
102-51	Data di pubblicazione del precedente bilancio	p. 5 La Dichiarazione di carattere non finanziario è stata pubblicata a seguito dell'Opinion da parte della società di revisione (30 marzo 2021)	
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	p. 91-99	
102-56	Attestazione esterna	p. 100-102	

TOPIC-SPECIFIC DISCLOSURES

GRI 200: PERFORMANCE ECONOMICA 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16, 90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 39-42	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 39-42	
205-1	Percentuale e numero totale delle aree di operatività analizzate rispetto ai rischi collegati alla corruzione	p. 42	
205-2	Comunicazione e formazione sulle procedure e politiche anti-corruzione	pp. 39-42	Nel corso del 2019 è stato approvato il nuovo Codice anti-corruzione del Gruppo 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. 42	

GRI 206: COMPORAMENTI ANTI-COLLUSIVI

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16, 90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 5, 39-42	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 5,39-42	
206-1	Numero totale di azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti-trust e pratiche monopolistiche e relative sentenze	p. 42	

GRI 207: IMPOSTE 2019

207-1	Approccio alla fiscalità	p. 28-30	
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	pp. 28-30	
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	cfpp. 28-30	
207-4	Rendicontazione Paese per Paese	pp. 30	

GRI 302: ENERGIA 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16, 90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 71,74	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 71,74	
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	p. 73	
302-3	Intensità energetica	p. 74	

GRI 303: ACQUA 2018

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 71, 77-78	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 71, 77-78	
303-1	Prelievo idrico	p. 77	

GRI 305: EMISSIONI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	P6. 71-77	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	P6. 71-77	
305-2	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scope 2)	p. 75	
305-4	Intensità emissiva	p. 76	

305-7	NOx, SOx, e altre emissioni significative	pp. 76	
--------------	---	--------	--

GRI 306: SCARICHI E RIFIUTI 2020

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	p. 71-73,78-79	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	p. 71-73,78-79	
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	p. 78-79	
306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	p. 78-79	
306-3	Rifiuti prodotti	p. 79	

GRI 307: COMPLIANCE AMBIENTALE 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp.39-40, 70-71, 80-81	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 39-40, 70-71, 80-81	
307-1	Valore monetario delle multe significative e numero totale di sanzioni non monetarie per il non rispetto di leggi e regolamenti ambientali	Nel 2021, 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. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 43, 46-48	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 43, 46-48	
401-1	Numeri totali e tassi di nuove assunzioni e di turnover del personale per età, genere e area geografica	pp. 48	

GRI 402: GESTIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16, 90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 56-58	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 56-58	

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. 56-58	
--------------	--	----------	--

GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 53-56	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 53-56	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pp. 53-56	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pp. 53-56	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	pp. 53-56	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pp. 53-56	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pp. 53-56	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	pp. 53-56	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	pp. 53-56	
403-9	Infortuni sul lavoro	p. 56	
403-10	Malattie professionali	p. 56	

GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 49-52	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 49-52	
404-1	Ore di formazione medie per dipendente per genere e per categoria di dipendente	p. 51	

GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 25-28, 43-46, 52-53	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 25-28, 43-46, 52-53	
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. 25-28, 43-46	
405-2	Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini	p. 53	

GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp.37-38	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 37-38	
406-1	Episodi di discriminazione e azioni intraprese	p. 38	

GRI 412: VALUTAZIONE DEI DIRITTI UMANI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 39-42, 68-70	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 39-42, 68-70	
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. 69	Ad oggi ai fornitori gestiti dalla Società in Guyana Francese non è richiesta la firma della Charte Etique 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. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 62-66, 82-83	

103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 62-66, 82-83	
413-1	Percentuale di aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo	pp.82-83	
413-2	Aree di operatività con impatti negativi attuali e potenziali significativi sulle comunità locali	p. 62-66	

GRI 414: VALUTAZIONE DEI FORNITORI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 62-66	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 62-66	
414-1	Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base di criteri riguardanti gli impatti sulla società	p. 69	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 nel processo di selezioni 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. 16, 90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp.62-66	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 62-66	
416-1	Percentuale di categorie di prodotti e servizi per i quali sono valutati gli impatti sulla salute e sicurezza dei clienti	p. 63	

GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	Pp 65-66	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 65-66	
418-1	Numero di reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei consumatori	p.66	

GRI 419: COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	p. 38-42	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	p. 38-42	
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. 42	

INNOVAZIONE

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 16,90	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp.60-61	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 60-61	

14. Relazione della Società di Revisione

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Via della Camilluccia, 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 S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo Avio" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2022 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "EU Taxonomy" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

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 Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.378.220,00 i.v.

Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | 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.



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. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Avio;
4. 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.

Deloitte.

3

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a).

5. 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. e Se.Co.Sv.Im. S.r.l., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato site visit e 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 2021 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.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo Avio non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "EU Taxonomy" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Francesco Legrottaglie
Socio

Roma, 31 marzo 2022