



DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
DI CARATTERE NON FINANZIARIO
2019

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

Gruppo Avio



Sommario

Lettera agli stakeholder	2
Nota metodologica	5
Standard applicati	5
Perimetro della Dichiarazione	6
Processo di rendicontazione	6
1. Il Gruppo Avio	7
1.1. La struttura di Avio e le sue società	10
2. La prioritizzazione dei temi rilevanti: la matrice di materialità di Avio	12
2.1. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile e le priorità per Avio	15
2.2. Il dialogo con gli stakeholder	20
3. La Governance del Gruppo Avio	22
4. Sistemi dei controlli interni e gestione dei rischi	26
5. Gestione responsabile del business di Avio	31
5.1. Pilastri identitari	31
5.2. Codice di Condotta	31
5.3. Sistema di politiche aziendali dei temi Environmental Social Governance	33
5.4. Etica del business e lotta alla corruzione	33
6. Le persone Avio	37
6.1. Gestione del capitale umano e retention dei talenti	40
6.2. Formazione e sviluppo delle competenze	42
6.3. Remunerazione del personale	45
6.4. Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	46
6.5. Dialogo con le parti sociali	50
7. Innovazione	52
7.1. Innovazione tecnologica	52
8. La qualità e la sicurezza in Avio	55
8.1. Qualità nei processi aziendali a garanzia della qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi	55
8.2. Sicurezza nella gestione industriale	57
8.3. Sicurezza degli accessi ai siti	58
8.4. Cybersecurity	59
9. Relazione responsabile con i fornitori	61
10. L'impatto ambientale del Gruppo Avio	64
10.1. Consumi energetici ed emissioni	66
10.2. Gestione delle risorse idriche	70
10.3. Gestione dei rifiuti	71
10.4. Bonifiche e gestione delle aree soggette a potenziali criticità ambientali	73
11. Il legame con il territorio	75
12. Tabella di raccordo tra temi materiali e aspetti degli Standard GRI	77
12. GRI Content Index	79
13. Relazione della Società di Revisione	90

Lettera agli stakeholder

Gentili Signori,

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

Nel corso dell'anno, sulla base degli indirizzi strategici ed operativi del Piano Industriale sono stati portati a termine un volo di Vega e quattro di Ariane 5 oltre ai test di qualifica del nuovo motore P120 C, primo stadio del lanciatore Vega-C e del nuovo motore Zefiro 40, secondo stadio del lanciatore Vega-C.

Un altro passaggio significativo del 2019 è stata la Conferenza Ministeriale dell'ESA a Siviglia che ha portato un sostanziale aumento del budget italiano da destinare ai programmi di ricerca spaziale ed in particolare per il settore dei lanciatori (Vega C, Space Rider, Vega E e Vega C light).

I primi mesi del 2020 sono stati caratterizzati, inoltre, dagli impatti globali derivanti dalla pandemia del virus polmonare Covid-19. Partito dalla Cina, si è poi diffuso in tutto il mondo, minacciando la vita di milioni di cittadini e l'economia in numerosissimi Stati. A questo proposito Avio si è mossa tempestivamente per garantire la tutela della salute dei propri collaboratori, fornitori e clienti, adottando delle misure come lo smartworking, la sanificazione degli ambienti e la turnazione del personale definendo anche accordi sindacali specifici in ossequio a quanto previsto dal Protocollo condiviso a livello nazionale dalle parti sociali, volte a limitare il più possibile il contagio e a mitigare i potenziali rischi connessi alla prosecuzione in sicurezza delle attività produttive.

Nonostante l'incertezza maturata a seguito dell'anomalia del lanciatore Vega VV15 abbiamo portato avanti il nostro impegno nel dialogo con le principali categorie di stakeholder, aggiornando l'analisi di materialità di Gruppo e mettendo a sistema interessi, pubblici e privati, istituzioni e imprese, dipendenti e studenti, con l'obiettivo di creare valore condiviso. Abbiamo avviato nuove collaborazioni, come quella con UNOOSA l'Ufficio delle Nazioni Unite per gli affari dello spazio extra-atmosferico al quale Avio offrirà il suo contributo attraverso il lancio di nove minisatelliti favorendo gli stati membri delle Nazioni Unite ed in particolare i Paesi in via di Sviluppo; quella con Business Integrity Forum di Transparency International, con l'obiettivo di supportare la diffusione nel Paese di best practices in materia di compliance e di programmi di prevenzione dei rischi; quella con il Museo Nazionale della Scienza e della Tecnologia al quale abbiamo donato, insieme alle due Agenzie spaziali europea ed italiana, un'installazione permanente del primo lanciatore Vega che contribuirà alla diffusione della cultura dello Spazio nel mondo. Continueremo ad impegnarci per estendere la nostra rete di interscambio scientifico e le partnership per lo sviluppo di nuovi prodotti attraverso la collaborazione, anche nel campo della ricerca, con università ed istituti sia italiani che stranieri.

Il modello di business di Avio considera sostenibilità e innovazione un binomio indispensabile. Siamo consapevoli che il potenziale del Settore Spazio nel supportare gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU (SDGs) è molto ampio: a partire dalle innumerevoli applicazioni satellitari nella gestione delle risorse

ambientali e degli effetti locali del cambiamento climatico, alla facilitazione delle telecomunicazioni e della gestione logistica, ai satelliti applicativi utilizzati per monitorare le coltivazioni ed efficientare la produzione ed i consumi. In questo contesto globale, Avio ha avviato un percorso volto a contribuire in modo concreto all'Agenda Globale 2030 attraverso azioni ed iniziative che orbitano intorno alle seguenti aree principali: la promozione di una cultura orientata all'innovazione ed alla ricerca, la salute e sicurezza delle persone e di servizi e prodotti, la qualità della formazione e del training e la valorizzazione del rispetto della tutela dell'Ambiente.

Le persone che lavorano con noi, con il loro bagaglio di esperienza e capacità costituiscono uno dei fattori principali del nostro successo. Ci adoperiamo per mantenere una forte coesione interna, sia attraverso adeguati incentivi e miglioramenti del benessere aziendale sia attraverso la realizzazione di percorsi formativi motivanti ed eventi di condivisione di comportamenti ed obiettivi. Tale intento si è concretizzato, quest'anno, nella realizzazione della seconda Convention dei dipendenti e nella gestione dell'Ariane Cross, un evento sportivo internazionale che ha coinvolto circa 500 persone provenienti dalle principali aziende del settore spaziale europeo. Sempre riguardo alle persone, il nostro Gruppo è aumentato di quasi cento unità, arrivando a 937 occupati suddivisi in 2 diversi continenti.

La Società, inoltre, coerentemente con i principi di sostenibilità ambientale, ha implementato nel corso del 2019 una serie di azioni per ridurre l'uso di risorse naturali, con particolare riferimento ai consumi idrici, e portato avanti l'impegno di riqualificazione e bonifica delle aree dismesse del Comprensorio di Colleferro, attività quest'ultima di precondizione per lo sviluppo e la crescita economica del territorio in cui operiamo.

Nel corso dell'anno abbiamo compiuto anche importanti passi avanti nella gestione responsabile della catena di fornitura introducendo, attraverso specifici protocolli, un processo di rilevazione e valutazione delle politiche sociali ed ambientali dei fornitori stessi che contiamo di estendere e finalizzare nel corso del prossimo anno.

Il nostro approccio si completa, infine, con ulteriori aspetti quali una forte attenzione al sistema valoriale e dei diritti umani che hanno trovato riscontro, nel 2019, nel continuo aggiornamento dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01 - con particolare focus sulle società controllate - e nella predisposizione ed approvazione, nei primi mesi del 2020, da parte del Consiglio di Amministrazione, di una nuova Policy sulla diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo.

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

L'amministratore Delegato
Giulio Ranzo

Il Presidente
Roberto Italia





Stabilimento Avio di Colleferro

NOTA METODOLOGICA

Standard applicati

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2019 del Gruppo Avio (di seguito "DNF"), giunta alla sua terza edizione, riferisce sulle performance di Gruppo per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2019, così come previsto dal D.Lgs. 254/2016 e, ai sensi dell'art. 5 dello stesso Decreto, costituisce una relazione distinta contrassegnata da apposita dicitura al fine di ricondurla alla DNF prevista dalla normativa. Il documento contiene informazioni relative ai temi ritenuti rilevanti e previsti dall'art. 3 del suddetto Decreto, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto.

La presente Dichiarazione, pubblicata con periodicità annuale, è stata redatta in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione "in accordance - Core". I dati e le informazioni inclusi nella presente Dichiarazione derivano dai sistemi informativi aziendali del Gruppo e da un sistema di reporting non-finanziario appositamente implementato per soddisfare i requisiti del D.Lgs. 254/2016 e dei GRI Sustainability Reporting Standards. Al fine di agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni all'interno del documento, alle pagine 79-86 è riportato il GRI Content Index dove viene data evidenza degli indicatori GRI associati ad ogni tematica emersa come materiale. Nello stesso indice e all'interno del presente documento sono indicati eventuali rimandi ad altri documenti aziendali.

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

Nel presente documento sono dunque descritte le principali politiche praticate dall'impresa, i modelli di gestione e i risultati conseguiti dal Gruppo durante il 2019 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 2017 e 2018. Le riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicati sono chiaramente indicate come tali. Inoltre, al fine di garantire l'affidabilità dei dati, è stato limitato, per quanto possibile, il ricorso a stime, eventualmente segnalate all'interno del documento.

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.

Nel 2018 la Società si è posta l'obiettivo di implementare un Piano di Sostenibilità allineato al Piano Industriale e in linea con gli SDGs, che è in corso di elaborazione. Nel capitolo "2.1. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile e le priorità per Avio" del presente documento sono esposti gli esiti di una prima mappatura degli SDGs a cui il Gruppo può contribuire con le proprie attività.

Per lo stato degli obiettivi e impegni dichiarati nella DNF 2018, si rimanda ai relativi capitoli contenuti nella presente DNF.

Perimetro della Dichiarazione

Come previsto dal D.Lgs. 254/2016, art. 4, la presente Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario comprende i dati della società madre (Avio S.p.A.) e delle sue società figlie consolidate integralmente. In particolare, ai fini della rendicontazione, il perimetro di consolidamento delle informazioni non finanziarie considera quello applicato alle informative finanziarie secondo il metodo dell'integrazione globale, ad eccezione delle società ASPropulsion International B.V. e Avio India Aviation Aerospace Private Limited. La società ASPropulsion International B.V. è stata esclusa dal perimetro in quanto, seppur consolidata integralmente, data la natura della società (holding finanziaria) non contribuisce nella comprensione dell'attività primaria del Gruppo (settore aerospaziale) e sull'impatto prodotto dal Gruppo negli ambiti previsti dal Decreto e nei temi materiali identificati. La Società Avio India Aviation Aerospace Private Limited risulta anche nel 2019 in liquidazione. Nel 2019 è stata costituita la società Avio France S.a.S., interamente posseduta da Avio S.p.A. il cui oggetto è costituito da attività di ingegneria per studi e progettazione di sistemi e sottosistemi nell'ambito del trasporto spaziale. Questa operazione non ha comportato impatti significativi sui dati dell'esercizio né compromesso la corretta comprensione delle attività del Gruppo. I dati relativi agli impatti ambientali non includono Avio Guyane S.a.S. e Avio France S.a.S. in quanto ad oggi non si configurano gestori di stabilimento. Le informazioni sulla diversità, con riferimento all'indicatore "Rapporto tra salario base e remunerazione per genere e categoria di dipendente" – GRI 405-2, non includono Avio France e Avio Guyane per ragioni di confidenzialità. Eventuali ulteriori limitazioni di perimetro sono espressamente indicate nel testo e non compromettono la corretta comprensione dell'attività di impresa.

Nel 2019 sono inoltre state avviate le attività preliminari per la realizzazione del nuovo insediamento industriale destinato alle attività spaziali per l'attuazione del Progetto di ricerca e Sviluppo denominato "Space Propulsion Test Facility (SPTF)", e finanziato da Avio in collaborazione con MISE e Regione Sardegna. Gli impatti ambientali connessi ai lavori in corso di realizzazione non sono inclusi nella presente rendicontazione.

Per ulteriori approfondimenti sugli accadimenti rilevanti avvenuti nel corso dell'anno 2019 si rimanda al Bilancio Consolidato.

Processo di rendicontazione

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

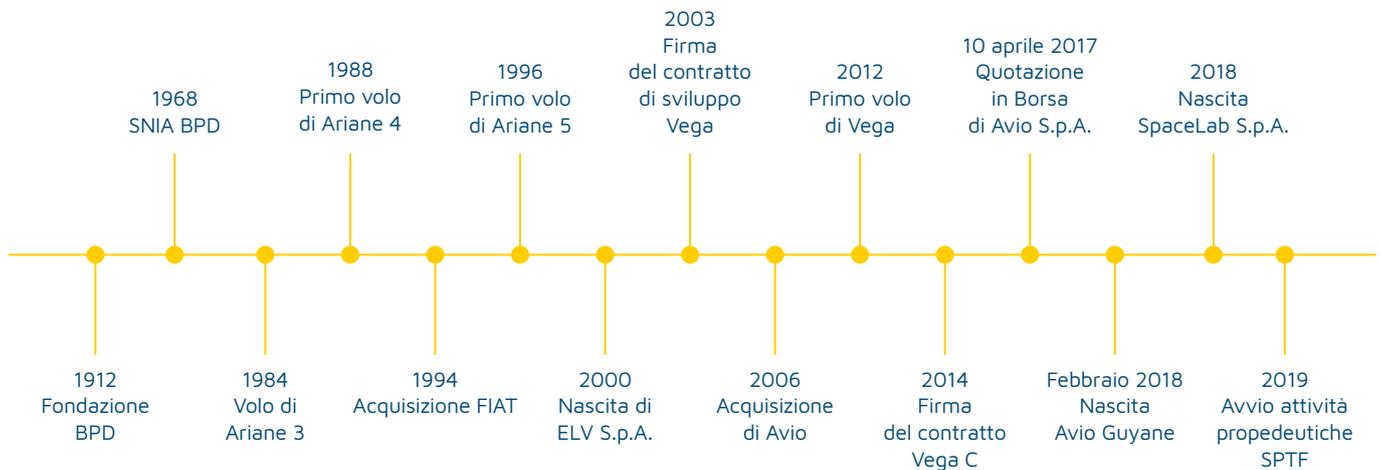
- pianificazione, raccolta, controllo e attestazione dei dati, attraverso il coinvolgimento di tutte le strutture/Direzioni aziendali responsabili degli ambiti rilevanti e dei relativi dati e informazioni oggetto della Dichiarazione. Una volta individuati i temi materiali, i progetti e le iniziative più significative da descrivere nella Dichiarazione, vengono raccolti e consolidati i dati quantitativi e le informazioni qualitative. La raccolta dei dati e delle informazioni avviene attraverso un apposito sistema di reporting non finanziario, composto da schede raccolta dati, costruite per soddisfare i requisiti del D.Lgs. 254/2016 e dei GRI Standards;
- definizione della prima bozza di Dichiarazione Non Finanziaria, da parte della Direzione Legal, Compliance & Corporate Affairs, sulla base delle informazioni quali-quantitative raccolte nelle schede raccolta dati e condivisione con gli organi competenti;
- approvazione della DNF da parte del Consiglio di Amministrazione di Avio S.p.A., convocato in data 25 marzo 2020 per l'approvazione del Bilancio Consolidato al 31.12.2019;
- pubblicazione della Dichiarazione sul sito internet corporate e deposito nel registro delle imprese, al fine di renderla disponibile in maniera trasparente a tutti gli stakeholder.

La Dichiarazione è inoltre stata oggetto di un esame limitato ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A. che, al termine del lavoro svolto, ha rilasciato un'apposita relazione circa la conformità delle informazioni fornite nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2019 redatta dal Gruppo Avio ai sensi del D.Lgs. 254/2016.

1. Il Gruppo Avio

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

Il Gruppo occupa direttamente in Italia e all'estero 937 persone altamente qualificate, nella sede principale di Colleferro nei pressi di Roma nonché in altri siti in Campania, in Piemonte e in Sardegna. Ulteriori siti sono presenti all'estero, in Francia (Parigi) e in Guyana Francese (Kourou).



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

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

1984 Volo di Ariane 3.

1988 Primo volo di Ariane 4.

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

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

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

2003 Firma del contratto di sviluppo Vega.

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

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

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

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

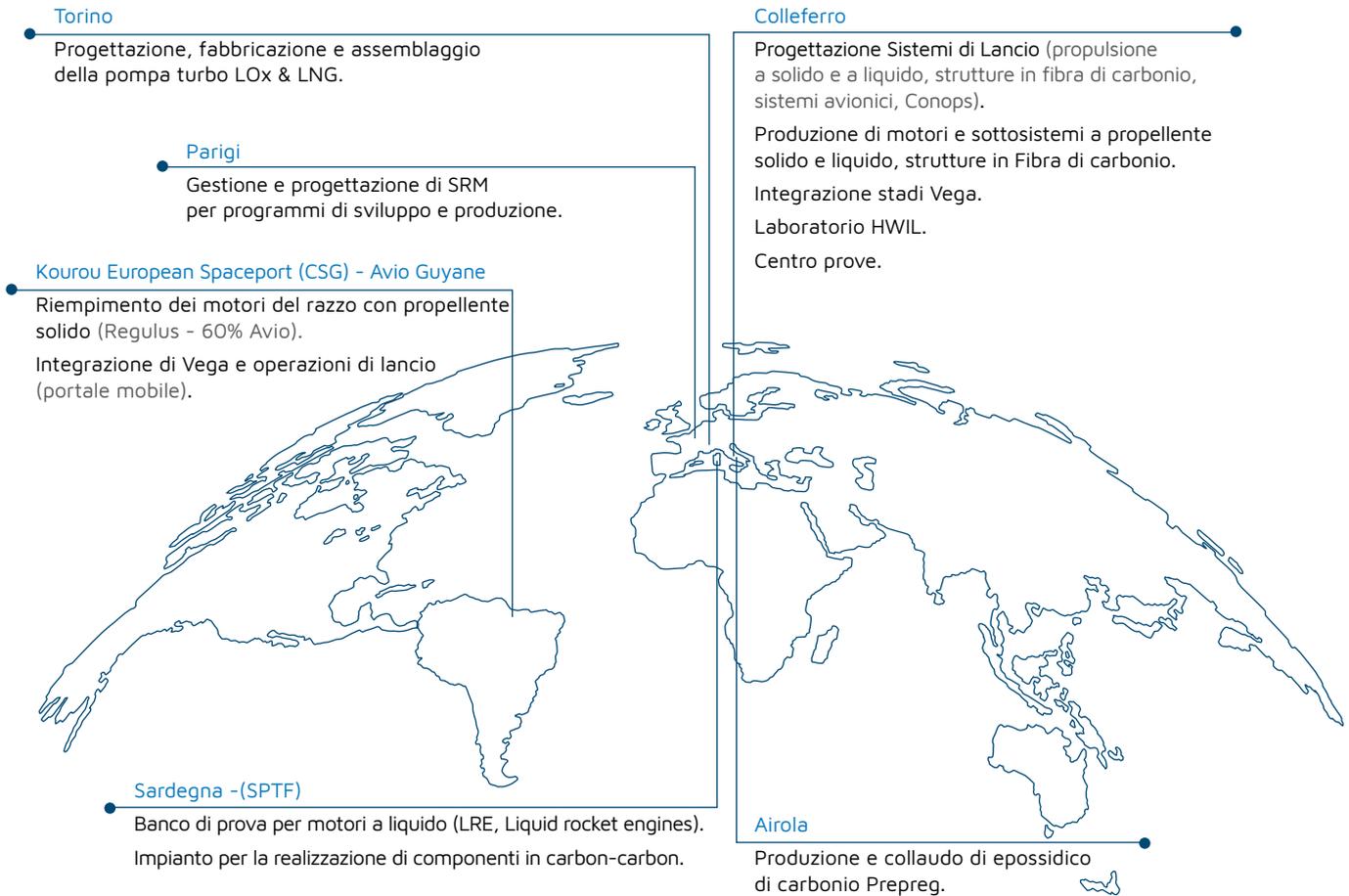
2018 A febbraio nasce Avio Guyane per gestire il sito di lancio Vega presso il centro spaziale.

2018 Nascita SpaceLab S.p.A.. In data 1 marzo 2018 la controllata ELV S.p.A. ha ceduto ad Avio S.p.A. il ramo d'azienda inerente le attività di sviluppo, produzione e commercializzazione lanciatori, portando alla nascita di SpaceLab S.p.A. dedicandosi 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.

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

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



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

Sistemi di trasporto spaziale
(Lanciatore Vega e derivati)

Sistemi propulsivi a propellente solido
e liquido per vettori spaziali

Sistemi propulsivi a propellente solido
per missili tattici

Sistemi propulsivi a propellente
liquido per satelliti

Nuovi sistemi propulsivi
a basso impatto ambientale

Infrastrutture di terra, cosiddette
"Ground" relative alle attività
di preparazione e lancio dei lanciatori

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

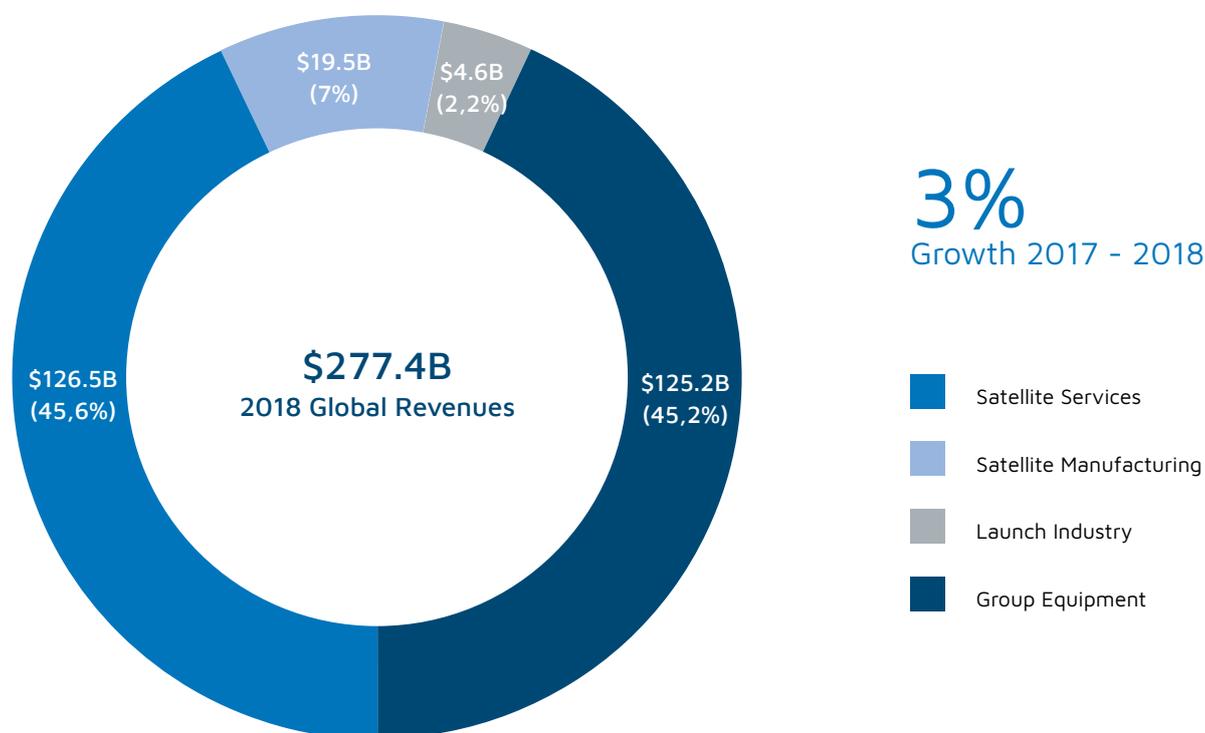
Arianespace, di cui Avio detiene una partecipazione di minoranza di circa il 3%, in qualità di fornitore dei servizi di lancio (Launch service providers - LSP), acquista i lanciatori Ariane e Vega dai prime contractor dei rispettivi programmi e vende il servizio di lancio a clienti finali istituzionali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

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

Infine, nel campo della propulsione satellitare, Avio ha realizzato e fornito a ESA e ASI sottosistemi propulsivi per la messa in orbita e il controllo di diversi satelliti, tra cui i più recenti SICRAL, Small GEO e EDRS-C. Dal 1984, Avio ha sviluppato e prodotto più di 15 sistemi propulsivi a propellenti liquidi per satelliti. Sono attualmente in corso le operazioni di preparazione al lancio di due nuovi satelliti ESA dotati di propulsione a liquido Avio.

Nel 2018, il settore dei lanciatori, a cui appartiene il Gruppo, ha generato globalmente ricavi per 6,2 miliardi di dollari, pari al 2,3% del valore dell'industria spaziale (277,4 miliardi di dollari, cresciuto del 3% 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.

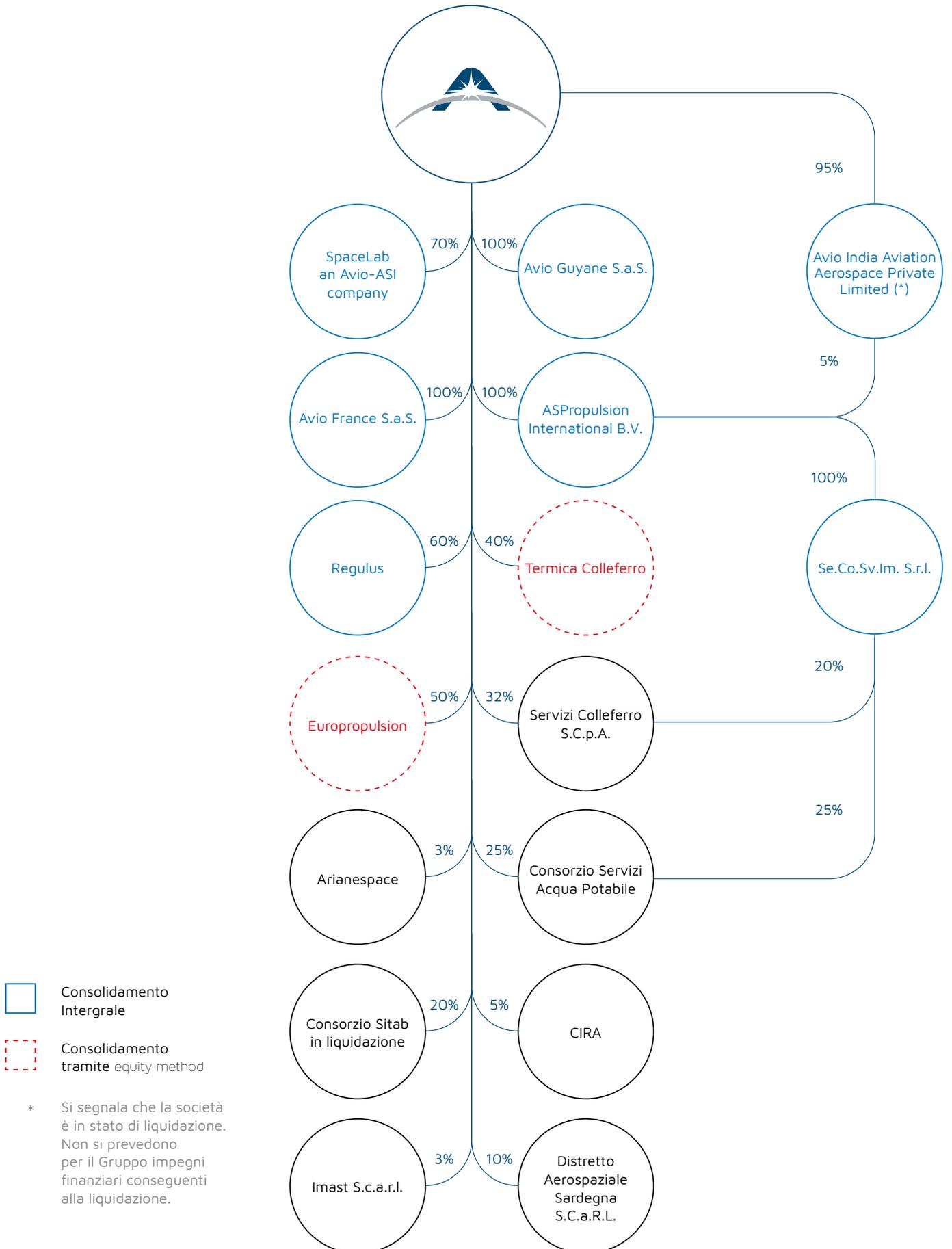


Fonte: SIA - State of the Satellite Industry Report, Settembre 2019 - Redatto dal Gruppo BRYCE.

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

⁴ Motore a propellente solido di crociera del missile Aster.

1.1. La struttura di Avio e le sue società



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

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

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

Regulus è una 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.

Attualmente è controllata da Avio SpA per il 60% e da ArianeGroup per il restante 40%.

Se.Co.Sv.Im. S.r.l. è la società di gestione immobiliare del Gruppo Avio. Possiede nei Comuni di Colleferro, Segni ed 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 Simmel Difesa S.p.A. (circa 45 ha), Italcementi (circa 65 ha per servitù di passaggio elettrodotto) 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 attraverso la controllata AS Propulsion, che detiene l'intero capitale di Se.Co.Sv.Im..

Avio Guyane S.a.S., costituita il 7 febbraio 2018, è una società di diritto francese, 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, con l'obiettivo di ottimizzare i processi industriali ed aumentare la produttività nella prospettiva di un futuro aumento del numero di lanci Vega.

Avio France S.a.S., 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 prioritizzazione dei temi rilevanti: la matrice di materialità di Avio

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

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

L'analisi effettuata nel 2019 dalla Direzione Legal, Compliance & Corporate Affairs, attraverso un processo strutturato ed in linea con quanto richiesto da GRI, ha visto coinvolto sia il Management del Gruppo sia un gruppo di stakeholder esterni (fornitori e sub-fornitori, clienti e business partner, mondo accademico, dipendenti e sindacati, istituzioni governative, autorità di vigilanza e controllo). Il processo di analisi di materialità ha previsto quattro fasi:

- conferma dei temi identificati negli anni precedenti, facenti riferimento a tutti gli aspetti materiali per Avio, individuati attraverso l'analisi di documentazione aziendale (Codice di Condotta, Relazione Finanziaria Annuale, Piano Industriale, Modello ex D.Lgs. 231, Codice Anticorruzione ecc.), documenti esterni sui cambiamenti di scenario, questionari di valutazione delle società di rating di sostenibilità e confronto con il settore di riferimento;
- coinvolgimento di rappresentanti del top management aziendale e di 39 stakeholder esterni in un processo di aggiornamento e conferma della matrice di materialità;
- approvazione da parte del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (CCRS);
- presentazione dell'analisi al Consiglio di Amministrazione del 16 gennaio 2020 e conseguente approvazione della stessa.

Nel 2019, il top management ha confermato le tematiche materiali, valutate ed approvate nel 2018 non essendo intervenute situazioni societarie tali da richiedere un aggiornamento delle stesse. Al fine di ascoltare la voce degli stakeholders più rilevanti per Avio e dare maggior risalto alla loro valutazione, sono stati coinvolti 39 rappresentanti di gruppi di stakeholders (erano stati 9 quelli coinvolti nel 2018). Tali valutazioni sono state raccolte sui 18 temi identificati quali maggiormente materiali nel 2018 con l'obiettivo di rivedere la rilevanza associata a ciascuno di essi anche in considerazione dell'evoluzione dei principali trend del settore e del loro impatto economico – finanziario e reputazionale nonché delle strategie definite da Avio. Sono state così prioritizzate le tematiche, ed è stato definito il loro posizionamento all'interno della matrice.

A valle dell'analisi del 2019, gli aspetti legati alla governance, alla conformità normativa e alla performance economica sono stati considerati come prerequisiti e quindi non sono stati inclusi all'interno del processo, ma vengono comunque rendicontati nel presente documento.



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

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

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

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

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



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

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

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

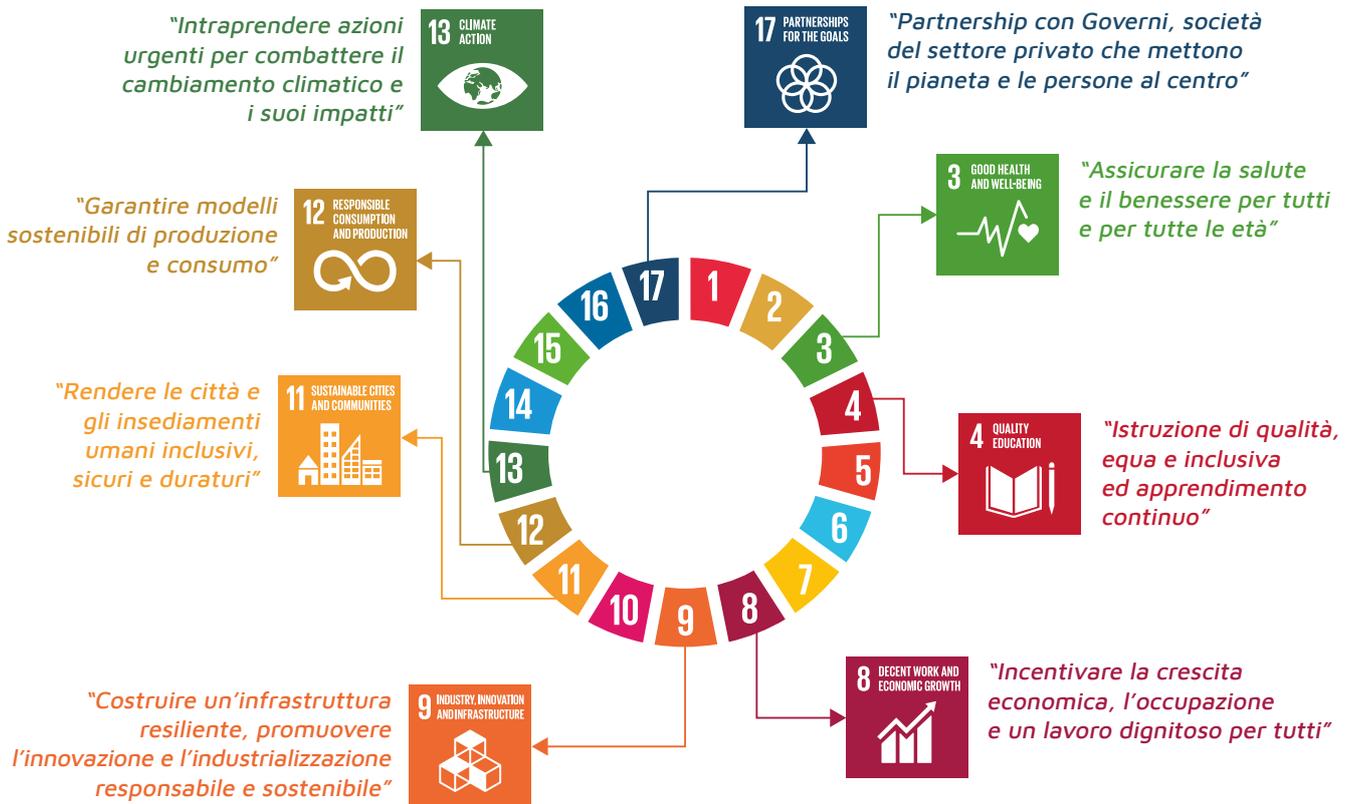
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

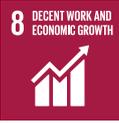


In questo contesto globale, Avio ha avviato un percorso volto a contribuire in modo concreto all'Agenda Globale 2030 attraverso azioni ed iniziative che sono parte integrante della strategia del Gruppo e che orbitano intorno a tre aree principali: la promozione di una cultura orientata all'**innovazione**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

Il Gruppo Avio ha individuato, pertanto, degli obiettivi che possono essere considerati prioritari, per i quali si riporta una breve sintesi delle azioni e delle iniziative per il raggiungimento degli stessi e degli indicatori utilizzati per il loro monitoraggio.

Gli obiettivi prioritari per Avio



Obiettivo	Statement	Monitoring
	<p>Il Gruppo adotta un approccio preventivo che consiste nel miglioramento continuo delle misure generali di tutela della Salute e della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro e del miglioramento delle condizioni di benessere dei dipendenti.</p> <p>Il Gruppo promuove il mantenimento di elevati standard di qualità, salute e sicurezza di prodotti e servizi in fase di utilizzo da parte dell'utente finale.</p>	<p>GRI 403: Occupational Health and Safety GRI 416: Customer Health and Safety</p>
	<p>Il Gruppo garantisce formazione continua differenziata in base agli specifici ruoli e bisogni di formazione dei dipendenti oltre che un addestramento costante e lo sviluppo delle soft skills necessarie per una crescita manageriale.</p> <p>Il Gruppo promuove iniziative di coinvolgimento e sponsorizzazione volte ad incubare competenze tecniche nel settore spaziale, diffondere la cultura dell'innovazione e avvicinare le giovani generazioni ai percorsi di studio e discipline scientifico-tecnologiche.</p>	<p>GRI 404: Training and Education GRI 102: General disclosure</p> <p>Altri indicatori: Spese e ore dedicate per erogazione borse di studio e accordi con università</p>
	<p>Il Gruppo garantisce sicurezza nella gestione industriale, il rispetto della diversity e dei diritti umani e condanna di qualsiasi forma di discriminazione. Garantisce, inoltre un miglioramento dell'occupazione ed un lavoro dignitoso per tutti.</p> <p>Il Gruppo contribuisce alla crescita economica italiana e mondiale, attraverso la propria attività produttiva, lo sviluppo tecnologico e l'investimento sul lavoro qualificato.</p>	<p>GRI 103: Management Approach GRI 405: Diversity and Equal Opportunity GRI 406: Non-discrimination GRI 401: Employment GRI 102: General disclosure GRI 412: Human rights assessment</p>
	<p>Il Gruppo persegue attività di sviluppo tecnologico per favorire la continua innovazione e la ricerca di nuovi sistemi di propulsione basati su propellenti "verdi", non solo per le applicazioni di lancio ma anche per le applicazioni orbitali.</p> <p>Il Gruppo investe in ricerca e sviluppo al fine di consentire progressi sull'innovazione tecnologica e sullo sviluppo delle infrastrutture spaziali abilitanti (upstream).</p>	<p>GRI 103: Management Approach GRI 102: General Disclosure</p> <p>Altri indicatori: Spese e ore dedicate alla ricerca e relative fonti di finanziamento</p>
	<p>Il Gruppo partecipa a progetti di riqualificazione urbana e contribuisce al progresso economico e sociale nell'ambito dei territori in cui opera e della comunità delle città Ariane.</p> <p>Il Gruppo è impegnato in progetti di valorizzazione sostenibile e bonifica delle aree dismesse del proprio territorio di Colleferro (RM).</p>	<p>GRI 103: Management Approach</p>
	<p>Il Gruppo si impegna a ridurre i consumi di risorse naturali e nella promozione di campagne di sensibilizzazione sulla raccolta differenziata e sulla riduzione e il recupero dei rifiuti prodotti.</p>	<p>GRI 302: Energy GRI 303: Water GRI 306: Effluents and Waste</p>
	<p>Il Gruppo svolge un ruolo importante per lo sviluppo di prodotti abilitati e servizi downstream quali satelliti per monitoraggio ambientale ed osservazione della terra, previsione meteo, food security, potenziamento infrastrutture tecnologiche, dati in genere che migliorano la qualità della vita umana sulla terra.</p>	<p>GRI 103: Management Approach</p>
	<p>Il Gruppo avvia partnership e promuove Accordi con Enti ed Istituzioni al fine di favorire un uso sostenibile dello Spazio e diminuire il gap tecnologico tra i vari paesi.</p> <p>Il Gruppo si impegna ad ampliare la rete di interscambio scientifico e partnership per lo sviluppo di nuovi prodotti con diversi attori del panorama internazionale.</p>	<p>GRI 102: General Disclosure</p>

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 1000 km di altitudine, che è la destinazione della quasi totalità dei lanci effettuati o futuri del lanciatore Vega. Essi sono stati generati in conseguenza di circa 9000 Satelliti posizionati in orbita grazie a circa 5500 lanci dall'inizio dell'era spaziale (di questi solo 1950 sono oggi ancora operativi). In poco più di 60 anni sono occorse circa 500 collisioni/esplosioni che hanno generato:

- circa 34000 "oggetti" di dimensioni > 10 cm;
- circa 1 milione di "oggetti" le cui dimensioni sono nel range $1\text{ cm} > d > 10\text{ cm}$;
- circa 128 milioni di "oggetti" di dimensioni < 1 cm. Ad oggi l'ente americano SSN (Space Surveillance Network) monitora costantemente soltanto un piccolo sottoinsieme di tali "oggetti" (circa 22000).

In tale contesto, Avio si sta impegnando in modo attivo su diversi fronti, al fine di:

- 1) limitare l'accumulo di nuovi "oggetti" classificati come detriti spaziali in occasione dei futuri lanci Vega;
- 2) sviluppare nuove tecnologie che permettano ai lanciatori della famiglia Vega di rimuovere i detriti spaziali attualmente in orbita LE.

Per quanto attiene al punto 1, Avio, in occasione di ogni lancio dalla base spaziale di Kourou, deve progettare una missione che preveda, al termine della stessa, il *de-orbiting* delle strutture utilizzate per il posizionamento del satellite, o tramite il rientro diretto dell'*upper stage* oppure tramite l'immissione in un'orbita per il decadimento nel corso dei successivi 25 anni.

In parallelo, per quanto di cui al punto 2, sulla scia delle iniziative promosse da ESA Avio ha risposto al bando di gara "Service Offer Request" finalizzato alla rimozione di alcuni detriti spaziali nelle orbite LEO e GEO. Il concetto proposto da Avio è denominato VIS (Vega In-Orbit Service) e si basa sull'utilizzo di: (I) un AOM (Avum Orbital Module) derivato da quello sviluppato nell'ambito del programma Space Rider e (II) un SM (Service Module). Il modulo AOM, una volta in orbita tramite il lanciatore Vega, ha il compito di fornire la propulsione, l'avionica e l'interfaccia al modulo SM, fino al rendezvous 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 c.d. "cimitero". L'offerta di Avio (leader di un consorzio internazionale formato da Avio, Telespazio, MDA, Sener), pur risultando fra le due dichiarate idonee ("eligible") da ESA per l'assegnazione della gara, non è risultata vincitrice.

Il concetto VIS è stato presentato allo World Space Forum organizzato da UNOOSA a Vienna dal 18 al 22 Novembre 2019, dove l'impegno che Avio sta mettendo nel contesto della sostenibilità dell'ambiente Spazio è stato testimoniato davanti ad una platea composta da delegati di tutto il Mondo.

Al momento attuale, Avio sta riproponendo un concetto simile VIS nell'ambito di una gara promossa da EC H2020 finalizzata alla dimostrazione della fattibilità della rimozione dei detriti spaziali con un braccio robotico. In tale contesto, Avio è leader di un consorzio europeo e collabora con aziende che intendono perseguire lo stesso obiettivo di rimozione dei detriti. Infine, un'altra iniziativa di Avio in tal senso consiste nello sfruttare le potenzialità dello Space Rider, che ha ottenuto, in ambito ESA, i fondi per completare lo sviluppo ed effettuare un volo di qualifica entro il 2022. Lo Space Rider, per sua natura, si presta benissimo ad ospitare nella sua Cargo Bay (o a rilasciare) un modulo di servizio capace di catturare un "oggetto" spazzatura e a deorbitarlo.

“Access to Space 4 all”



In occasione della conferenza dell'ONU, la Società e l'Ufficio delle Nazioni Unite per gli affari dello spazio extra-atmosferico (UNOOSA) hanno unito le forze annunciando un accordo di collaborazione. Nell'ambito dell'iniziativa promossa da UNOOSA "Access to Space 4 all", Avio S.p.A. offrirà il suo contributo attraverso il lancio di nove minisatelliti favorendo gli stati membri delle Nazioni Unite, in particolare, Paesi in via di sviluppo.

L'iniziativa mira a ridurre le conseguenze del gap tecnologico e finanziario tra i vari paesi utilizzatori di satelliti ed incoraggiare l'ingresso nella space economy di Paesi in via di sviluppo che ne sono ancora rimasti ai margini. L'iniziativa si inserisce a sua volta nel perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite: almeno il 30% degli obiettivi di sviluppo sostenibile dipendono in misura maggiore o minore dalla tecnologia spaziale e satellitare. Si tratta in particolare di rilevazioni dall'alto di fenomeni meteorologici, di cambiamenti climatici, di erosione dei suoli, di stato di salute degli edifici, di osservazione dei flussi migratori, di identificazione di risorse naturali, e anche in un prossimo futuro di comunicazioni e telecomunicazioni, sia telefoniche che per Internet. In questo, l'Expertise di Avio è fondamentale, in quanto specializzata proprio in satelliti ideali per erogare tali tipi di servizio.

Negli ultimi mesi del 2019 è stato elaborato il bando di gara, la cui pubblicazione è prevista per il primo trimestre del 2020.

2.2. Il dialogo con gli stakeholder

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

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

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

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

La tabella seguente, che illustra la mappa degli stakeholder inclusiva delle relative modalità di coinvolgimento, è rilevata periodicamente tramite indagini interne con le strutture aziendali deputate alla gestione quotidiana dei rapporti con le specifiche categorie:

Categorie di stakeholder	Modalità di coinvolgimento e comunicazione
Dipendenti e Sindacati	Diffusione del Codice di Condotta, Codice Anticorruzione, procedura whistleblowing, Modello 231, momenti di formazione, intranet aziendale, incontri dedicati, newsletter.
Azionisti/Investitori/Analisti Finanziari	Relazioni finanziarie periodiche, Relazione Corporate Governance, Assemblea degli azionisti, Road show, Evento di presentazione risultati annuali, Partecipazione a Investor Conference in tutto il mondo, Site visit allo stabilimento di Kourou per gli analisti finanziari che seguono il titolo in Borsa.
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.

Sustainability Day

Il 2 luglio Avio ha partecipato alla terza edizione dell'Italian Sustainability Day organizzato da Borsa Italiana: una giornata dedicata a supportare il dialogo tra imprese e investitori su tematiche ESG e di Sostenibilità. Nel corso dell'intervento è stata presentata la Dichiarazione dati Non Finanziari di Gruppo e si è parlato del modello di governance adottato dalla Società, dell'approccio alla gestione dei rischi ESG e dell'obiettivo di includere sempre più spesso i fattori ESG nella strategia aziendale complessiva, anche grazie ad una comunicazione trasparente ed efficace con i nostri stakeholder.

La Ministeriale ESA 2019

Tra il 27 e il 28 di novembre si è tenuta in Spagna, a Siviglia, la riunione periodica dei ministri responsabili per lo Spazio degli Stati membri dell'ESA, per decidere il taglio e l'allocatione dei finanziamenti governativi prioritari per i programmi spaziali per i prossimi anni. Per l'Italia hanno partecipato il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio con delega alle attività spaziali Dott. Riccardo Fraccaro, il Presidente dell'Agenzia Spaziale Italiana Dott. Giorgio Saccoccia ed il Segretario del COMINT (Comitato Interministeriale per le Politiche Spaziali e Aerospaziali) Ammiraglio Carlo Massagli.

La conferenza ha visto un forte aumento delle risorse destinate ai programmi spaziali da parte di tutti gli Stati (da 10.6 a 14.4 € Mld su tre anni, +36%), con l'Italia che svolto il ruolo di grande protagonista con un aumento del 72% delle risorse, passate da 1.3 € Mld nel 2016 a 2.3 € Mld nel 2019.

Anche il settore dei lanciatori spaziali ha ricevuto un sostanziale aumento delle risorse destinate ai nuovi programmi, che sono passate da 1.6 € Mld nel 2016 a 2.2 € Mld nel 2019.

Tutti i programmi in cui è coinvolta Avio, specialmente Vega, Space Rider ed Ariane hanno riscosso un grande interesse da tutti gli Stati, con un aumento consistente della platea degli Stati partecipanti a questi programmi fondamentali per garantire all'Europa l'accesso indipendente allo Spazio.



3. La Governance del Gruppo Avio

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

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

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

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

Nome	Ruolo
Roberto Italia	Presidente
Giulio Ranzo	Amministratore Delegato
Donatella Sciuto	Amministratore Indipendente
Maria Rosaria Bonifacio	Amministratore Indipendente
Monica Auteri	Amministratore Indipendente
Giovanni Gorno Tempini	Amministratore Indipendente
Vittorio Rabajoli	Amministratore
Luigi Pasquali	Amministratore
Stefano Ratti	Amministratore

⁵ Tra loro, due membri del Consiglio di Amministrazione rientrano nella fascia d'età 30-50 anni mentre i restanti sette membri hanno oltre 50 anni. I membri del consiglio sono sei uomini e tre donne. [GRI 405 - 1]

Gli Amministratori sono nominati dall'Assemblea e restano in carica per tre esercizi, mediante il meccanismo del voto di lista volto a garantire la presenza in Consiglio di Amministrazione di tre amministratori eletti dalla minoranza, nonché il rispetto delle disposizioni in materia di equilibrio tra generi. Tutti gli amministratori devono essere in possesso dei requisiti di eleggibilità, professionalità, onorabilità e almeno due devono possedere i requisiti di indipendenza richiesti. [GRI 102-24]

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 costituito un Comitato ad hoc, denominato Comitato Attività Strategiche, che si occupi delle tematiche connesse alla normativa *Golden Power*; (III) è stato nominato un dirigente preposto alla gestione delle attività strategiche della Società, con particolare riguardo alla normativa *Golden Power*.

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

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

- il Comitato *Nomine e Compensi*: deputato a funzioni consultive e propositive in merito alle figure professionali la cui presenza sia ritenuta opportuna all'interno del Consiglio e di definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dipendenti con responsabilità strategiche;
- il Comitato *Controllo Rischi e Sostenibilità*⁶: 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.

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

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

⁶ Il Comitato *Controllo e Rischi*, a seguito dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione, ha assunto la denominazione *Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità* a valere dal 13 settembre 2017, ai fini di supervisionare le attività in materia di sostenibilità in risposta alle richieste conseguenti ai recenti sviluppi normativi.

Istituiti dalla Società su base volontaria sono, invece, il Comitato Investimenti e il Comitato Attività Strategiche che svolgono ruoli consultivi rispettivamente in riferimento a materie quali ad esempio l'approvazione o modifica del budget annuale, business plan, piani strategici e operazioni di investimento e alle tematiche connesse al rispetto del D.Lgs. 21/2012, convertito con modificazioni della Legge 11 maggio 2012, n. 56 (Normativa Golden Power).

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

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

La diversità degli organi di amministrazione e controllo in Avio

Anche nel corso del 2019, in linea di continuità con quanto fatto nel corso del 2018, la Direzione Legal, Compliance & Corporate Affairs ha elaborato un documento relativo alle politiche di diversità degli organi di amministrazione e controllo, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società il 28 febbraio 2020, previo parere favorevole da parte del Comitato Nomine e Compensi e sentito il Collegio Sindacale.

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

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

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

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

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

L'art. 11.4 dello statuto della Società prevede che possono presentare una lista per la nomina degli amministratori, oltre al Consiglio di Amministrazione uscente, i soci che, al momento della presentazione della lista, siano titolari - da soli ovvero unitamente ad altri soci presentatori - di una quota di partecipazione almeno pari a quella determinata dalla Consob ai sensi delle applicabili disposizioni normative e regolamentari, pari al 4.5% per il 2020.

In data 28 febbraio 2020, il Consiglio di Amministrazione di Avio ha comunicato al mercato la propria intenzione di presentare una propria lista di candidati da sottoporre all'assemblea degli azionisti che sarà convocata per l'approvazione del progetto di bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019 e per la nomina dell'organo amministrativo.

Alla luce di quanto precede, il parere illustra l'orientamento del Consiglio di Amministrazione sulla composizione quali-quantitativa dell'organo amministrativo di cui il medesimo Consiglio terrà conto ai fini della predisposizione della propria lista e che viene altresì fornito agli azionisti di Avio a supporto delle loro valutazioni in sede di presentazione delle liste.

In particolare, il parere contiene orientamenti in merito a:

- la dimensione del nuovo Consiglio di Amministrazione;
- la composizione riferita alle figure manageriali e professionali la cui presenza nel nuovo Consiglio di Amministrazione è ritenuta opportuna, nonché;
- le caratteristiche personali e professionali ritenute idonee per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato.

La versione integrale della Politica di diversità degli organi di amministrazione e controllo e del Parere di orientamento sono consultabili sul sito internet del Gruppo nella sezione "Corporate Governance" e a cui si rimanda per maggiori dettagli. [GRI 102-24]

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. e SpaceLab hanno adottato propri Modelli di Gestione Organizzazione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e hanno nominato un proprio Organismo di Vigilanza, l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. Nel corso del 2019 è stato aggiornato il Modello di Gestione Organizzazione e Controllo di Avio S.p.A., approvato dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo in data 13 maggio 2019, come meglio illustrato nel paragrafo "5.4. Etica del business e lotta alla corruzione". Si segnala inoltre che in data 20 marzo 2020 sono stati approvati i Modelli di Gestione Organizzazione e Controllo aggiornati di Se.Co.Sv.Im. S.r.l. e SpaceLab S.p.A., nel corso delle sedute dei Consigli di Amministrazione delle rispettive Società.



4. Sistemi dei controlli interni e gestione dei rischi

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

Tale sistema assume un ruolo fondamentale nell'individuazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi significativi, rendendoli compatibili con gli obiettivi strategici aziendali e contribuendo, quindi, alla creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Esso è costituito da un insieme di regole e strutture organizzative, volte a contribuire in modo proattivo alla salvaguardia del patrimonio sociale del Gruppo Avio e ad una efficiente ed efficace conduzione del Gruppo in linea con le strategie aziendali.

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

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

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

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

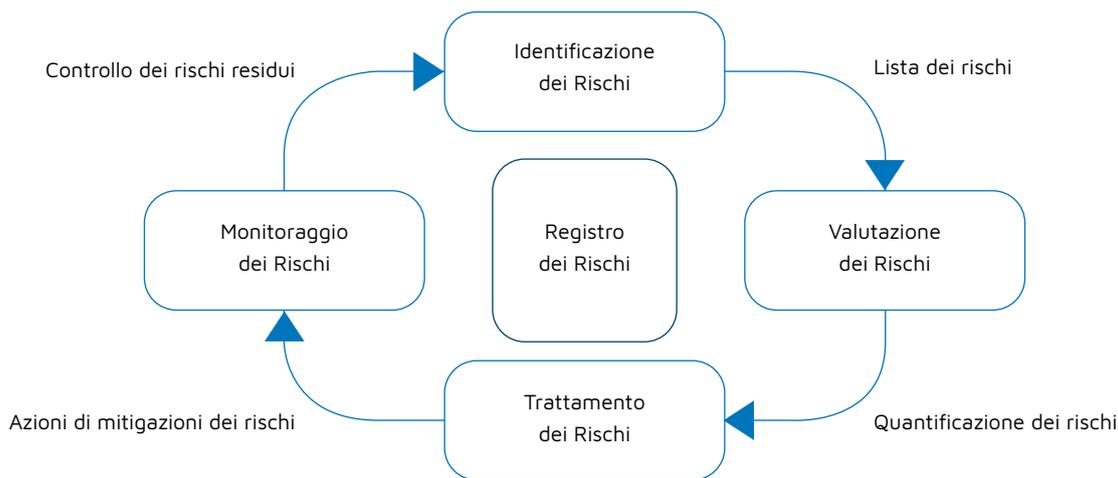
- utilizzo della stessa metodologia per l'identificazione e valutazione dei vari rischi di compliance e dei rischi operativi;
- identificazione e mappatura unica dei rischi;
- mappatura unica delle contromisure di trattamenti dei rischi;
- monitoraggio unico dei rischi e dell'adeguatezza dei controlli;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

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

In relazione alla gestione di rischi specifici, invece, gli altri Sistemi di Gestione della Società (Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro e Prevenzione di Incidenti Rilevanti e Ambiente, conformi rispettivamente alle norme OHSAS 18001 e ISO 14001) hanno loro procedure dedicate, rispondenti a precise indicazioni di legge e/o di sistema dedicato.

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

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



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

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

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

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

Nel corso del 2019 la Funzione di Risk Management ha effettuato l'aggiornamento annuale del registro dei rischi nell'ambito della consueta attività di Risk Assessment, che include anche i rischi ESG di cui si presenta un'estratto nelle pagine a seguire. Il Gruppo Avio si impegna per i prossimi esercizi ad integrare le proprie analisi rispetto all'impatto generato e subito in ambito "Climate Change" e la relativa rendicontazione, anche sulla base dell'evoluzione della normativa in materia.

⁷ Per maggiori informazioni si rimanda alla sezione "Principali rischi e incertezze a cui il Gruppo è esposto" della Relazione Finanziaria Annuale 2019.

Ambito	Rischi	Principali presidi e azioni di mitigazione
Sociale Sicurezza nei prodotti, impianti e informazioni classificate	Non corretta progettazione che può indurre l'avverarsi di eventi che minano la sicurezza.	Avio ha demandato il presidio dei rischi di mancata conformità del prodotto <i>as design</i> ai requisiti alla Direzione Ingegneria e Sviluppo Prodotto, che ne sottoscrive lo stato di qualifica in concorso con la Direzione Qualità.
	Impatti negativi dovuti all'uso di materiale esplosivo negli impianti.	La qualità e sicurezza dei prodotti così come la prevenzione di incidenti rilevanti, sono gestite dalle società del Gruppo attraverso i rispettivi sistemi di gestione e in linea con i principi delle politiche adottate in materia e la relativa struttura organizzativa.
	Perdita di dati e informazioni classificate.	Con specifico riferimento al rischio di perdita dei dati, risultano in essere procedure e regolamenti che descrivono ruoli e responsabilità in tema di informazioni classificate. Avio S.p.A. effettua sessioni di formazione in merito al trattamento delle informazioni classificate ed osserva in maniera puntuale la normativa nazionale in materia. Infine, con specifico riferimento al rischio di perdita dei dati in formato elettronico, l'Area ICT è responsabile del presidio di tale rischio e si impegna affinché le informazioni classificate siano trattate secondo la normativa vigente come attestato dalla omologazione concessa in seguito alla visita ispettiva, nel 2018, della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Informazioni e per la Sicurezza (DIS).
	Rischio che soggetti esterni o interni non autorizzati, accedano fraudolentemente all'interno di aree strategiche, sottraggano informazioni/materiale strategico generando un danno a strutture, attrezzature, prodotti e persone.	La Società si è dotata di sistemi di sicurezza avanzati (tra cui telecamere di videosorveglianza, addetti alla sicurezza, sistemi di allarme), ha definito un sistema di procedure che descrivono ruoli e responsabilità in temi di sicurezza.
Sociale Catena di fornitura	Mancata trasparenza dei processi di selezione dei fornitori.	Per Avio S.p.A., Spacelab S.p.A., Avio Guyane S.A.S., Avio France S.a.S. e Se.Co.Sv.Im. S.r.l. la gestione degli acquisti è accentrata sotto la responsabilità della Direzione Acquisti. Il processo di selezione è formalizzato in procedure interne di qualifica e valutazione delle prestazioni. Regulus gestisce autonomamente i propri fornitori adottando i principi e le linee guida emanate dalle case madri (Avio S.p.A. e ArianeGroup).
Governance Etica ed integrità, prevenzione della corruzione e compliance alla normativa	Episodi di corruzione nei processi e nelle attività del Gruppo.	La Società ha adottato il Codice di Condotta del Gruppo, che definisce i principi di prevenzione in materia, nonché il Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 nel quale si definiscono gli <i>standard</i> di controllo nell'ambito della corruzione attiva e passiva. Inoltre, a partire dal 2018, è stato introdotto il Codice Anticorruzione. 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.

Ambiente	Rischi in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro.	Il Gruppo ha adottato un Sistema di Gestione Sicurezza sul lavoro ai sensi della norma OHSAS 18001. Inoltre, il Gruppo ha implementato sistemi di gestione della sicurezza definiti in aderenza alla Direttiva Seveso III e alle norme di recepimento nazionale.
Personale	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 OHSAS 18001.
	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 OHSAS 18001.
	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).
	Perdita di know how strategico e tecnico.	La società ha progressivamente istituito una serie di meccanismi di retention consistenti in benefit (i.e. automobile per quadri e dirigenti, gamma auto in listino ampliata). È attualmente previsto il monitoraggio delle competenze e l'attribuzione di un premio variabile in base al merito. Inoltre, sono previsti aumenti salariali. 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 aereo-spaziale, 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 (o trasfertisti) 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.	



Un operaio specializzato a lavoro negli impianti Vega

5. Gestione responsabile del business di Avio

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

5.1. Pilastri identitari

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

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

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

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

5.2. Codice di Condotta

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

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

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

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

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

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

Il Codice di Condotta include aspetti fondamentali quali:

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

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

L'attenzione ai diritti umani in Avio

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

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

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

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

Tali principi etici sono puntualmente richiamati all'interno del Modello Organizzativo aziendale e delle Linee Guida 231, il cui mancato rispetto potrebbe esporre il Gruppo a sanzioni e procedimenti legati ai reati che rientrano nel perimetro del Decreto 231. Con riferimento a questo rischio è stato attuato un focus formativo sulle società controllate.

L'attenzione sul rispetto dei diritti umani è dimostrata dall'assenza nel 2019 di episodi rilevati o segnalati di effettiva o presunta discriminazione o violazione di tali diritti. [GRI 406-1]

5.3. Sistema di politiche aziendali dei temi Environmental Social Governance

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

La **Politica per la Qualità** definisce i valori guida fondamentali che governano la condotta di Avio S.p.A. quali il rispetto, la motivazione delle persone, la soddisfazione del cliente, al fine di superarne le aspettative, e la creazione del valore finalizzati al mantenimento nel tempo dei più alti livelli di eccellenza in tema di Qualità, prestazioni del prodotto, competitività e livello di servizio, nel rispetto delle norme cogenti.

La **Politica per la Salute e Sicurezza** sui Luoghi di Lavoro e di Prevenzione degli Incidenti Rilevanti esplicita gli aspetti prioritari per Avio S.p.A. nella conduzione delle sue attività, vale a dire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della collettività, la sicurezza degli impianti, il controllo e la minimizzazione dei rischi, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, sempre nel pieno rispetto della legislazione applicabile e degli altri requisiti sottoscritti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

La **Politica ambientale** contiene i principi che disciplinano e garantiscono una corretta gestione delle prestazioni ambientali di Avio S.p.A. in termini di: conformità alle prescrizioni legali in materia ambientale, protezione e prevenzione, per l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse, la minimizzazione degli impatti ambientali e il monitoraggio degli indicatori e di integrazione, in ottica di condivisione della Politica con le parti interessate.

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

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

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

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

5.4. Etica del business e lotta alla corruzione

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

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

- a possibili comportamenti fraudolenti da parte dei dipendenti quali attività di corruzione o di donazione nei confronti di un pubblico ufficiale e/o enti terzi;

- alla mancata conformità alle norme che disciplinano i rapporti tra gli Stati nel campo di import/export, con conseguente perdita delle licenze necessarie per operare.

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

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

L'attenzione alla prevenzione "attiva" dei reati è garantita dal Modello Organizzativo 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 citato nel Codice di Condotta, osserva scrupolosamente la normativa vigente nei settori di attività e le disposizioni emanate dall'OdV ottemperando tempestivamente a ogni loro richiesta ed evitando comportamenti ostruzionistici.

Altresì, nel 2019 è stato elaborato, con il supporto della Direzione Legal, Compliance and Corporate Affairs, il Codice di Anti-corruzione, approvato dal CdA in data 14 marzo 2019, previo parere del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, dell'OdV e del Collegio Sindacale.

Il Codice ha l'obiettivo di:

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

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

Inoltre, il Modello rappresenta un'opportunità di miglioramento della Corporate Governance aziendale e, al contempo, sensibilizza e guida tutte le risorse che operano in nome e per conto della Società rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali. In particolare, a seguito dell'integrazione aziendale di Avio con Space2 S.p.A. e alla quotazione della Società sul segmento STAR di Borsa Italiana nonché alla susseguente riorganizzazione aziendale, si è reso necessario procedere all'aggiornamento del Modello 231 relativamente alla corruzione tra privati, nonché l'inserimento della nuova Parte Speciale dedicata ai reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato. Successivamente, il CdA, da ultimo, nella riunione del 13 maggio 2019 ha approvato la nuova versione del Modello Organizzativo resasi necessaria alla luce dei nuovi interventi legislativi ed ha avuto ad oggetto:

1. l'introduzione del reato di cui all'art. 346-bis c.p. ("Traffico di influenze illecite") nei reati presupposto previsti dall'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 che punisce chiunque, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio (o uno degli altri soggetti indicati dalla legge), indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio (o uno degli altri soggetti indicati dalla legge). La norma punisce anche il soggetto;
2. la modifica di alcuni reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, ossia:
 - I. l'art. 322-bis c.p. ("Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri") in relazione al quale è stato esteso il novero dei soggetti che possono commettere il reato;
 - II. l'art. 2635 c.c. ("Corruzione tra privati") e l'art. 2635-bis c.c. ("Istigazione alla corruzione tra privati") per i quali è stata eliminata la previsione della procedibilità a querela della persona offesa.

Per completezza di informazione, si segnala che è in corso l'aggiornamento del Modello 231 di Avio ai nuovi reati tributari rientrati nel perimetro di operatività a far data dal 24 dicembre 2019 a seguito dell'entrata in vigore della Legge di conversione del Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124 (cosiddetto "Decreto Fiscale"), nonché ai reati relativi alla sicurezza nazionale cibernetica, a seguito dell'entrata in vigore della Legge 18 novembre 2019, n. 133, con cui è stato convertito in legge, con modifiche, il Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105, recante "Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica".

Altresì, il CdA 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 summenzionato Modello nonché la citata Procedura sono stati diffusi a tutti i dipendenti Avio e parti terze destinatarie.

Altresì, si segnala che le società controllate italiane SpaceLab S.p.A. e Se.Co.Sv.Im. S.r.l. hanno adottato un proprio e distinto Modello 231 nonché nominato un Organismo di Vigilanza rispettivamente monocratico e collegiale. Si segnala che in data 20 marzo 2020 sono stati approvati i Modelli di Gestione Organizzazione e Controllo aggiornati di Se.Co.Sv.Im. S.r.l. e SpaceLab S.p.A., nel corso delle sedute dei Consigli di Amministrazione delle rispettive Società.

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

In linea di continuità con quanto fatto nel 2017, nel mese di gennaio 2018 è stata erogata una formazione ad hoc a tutti i dirigenti delle due Società Avio S.p.A. ed SpaceLab S.p.A. (in totale 23) al fine di coprire il 100% del personale delle aree a rischio. Nel corso del 2019 si sono tenuti corsi di formazione riguardanti i principi inerenti il Codice di Condotta ed il Modello 231 di Se.Co.Sv.Im..

Oltre alla formazione rivolta ai soggetti a rischio, il Codice di Condotta ed i suoi aggiornamenti periodici vengono sottoposti alla firma per accettazione di tutti i dipendenti delle società italiane compresi i neo-assunti. Regulus, invece, pur non avendo previsto corsi di formazione ad hoc su tali tematiche, ha provveduto a comunicare a tutti i dipendenti la Carta Etica. [205-2]

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 2019, Avio è entrata a far parte del *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 anti-corruzione e una maggiore cultura della legalità. Per approfondimenti si veda il box dedicato nella pagina successiva.

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. Da ultimo, il 29 gennaio 2020 si segnala che Avio ha partecipato a Berlino, in rappresentanza di altre importanti società italiane, all'evento *IBID*, organizzato da *Transparency International Italia* con il Ministero degli Esteri, avente ad oggetto l'Intelligenza Artificiale, nuove tecnologie e nuovi approcci alla lotta alla corruzione.

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

Infine, si sottolinea che tutte le società del Gruppo prevedono, inoltre, periodiche attività di assessment e di audit sui processi aziendali, previsti nei diversi piani di audit, compresi quegli ambiti che possono avere un impatto sul rischio di corruzione (es. acquisti, transazioni finanziarie, rapporti con soggetti e/o enti pubblici). [GRI 205-1]

[GRI 205-1] Numero e percentuale di processi del Gruppo sottoposti a valutazione del rischio corruzione⁸

Processi sottoposti a valutazione del rischio di corruzione	u.m.	2017	2018	2019
Processi analizzati per rischi legati alla corruzione	N.	16	20	20
Processi totali		53	50	31
Percentuale dei processi analizzati per rischi legati alla corruzione	%	30,00	40,00	65,00

I processi analizzati nel 2019 sono diminuiti a causa di uno slittamento di alcune attività di audit previste a Piano nell'esercizio successivo.

L'impegno di Avio all'integrità, alla prevenzione della corruzione e alla compliance alla normativa è ripagato dall'assenza nel 2019 di azioni legali in materia di concorrenza e antitrust [GRI 206-1] 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. [GRI 419-1]

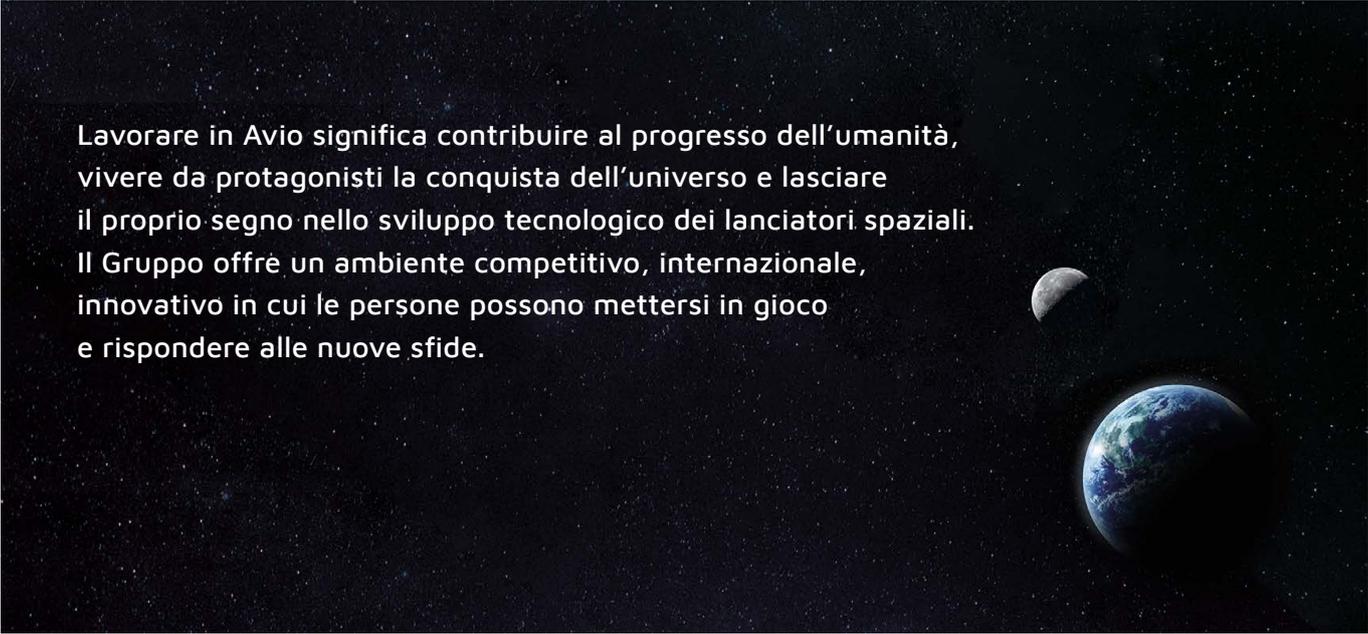
Nel corso del 2019 non si sono, inoltre, registrati episodi di corruzione. [GRI 205-3]

Avio, nel corso del 2019, ha aderito al Business Integrity Forum di Transparency International Italia con l'obiettivo di supportare la diffusione nel Paese di best practises in materia di compliance e di programmi di prevenzione dei rischi, soprattutto a favore delle piccole e medie imprese, e per confermare, in ottica di corporate social responsibility, il continuo impegno del Gruppo Avio sui temi dell'etica, dell'integrità e della sostenibilità". Il General Counsel, a capo della Direzione Legal, Compliance e Corporate Affairs di Avio, ha ritirato il premio come miglior "In House Counsel dell'Anno - Compliance" in occasione degli Inhousecommunity Awards 2019.

L'evento, organizzato da Inhousecommunity.it, in collaborazione con Aglatech14, DiliTrust, si è tenuto il 17 ottobre a Milano, ospitato quest'anno dalla MegaWatt Court, ha visto la partecipazione di oltre 600 persone. L'obiettivo degli organizzatori è quello di premiare le eccellenze delle direzioni affari legali in Italia.

⁸ Il dato si riferisce al numero complessivo di processi sottoposti a valutazione del rischio di corruzione di Avio, Se.Co.Sv.Im, SpaceLab e Regulus. Si segnala inoltre che, a partire dal 2018, il dato include il numero complessivo di processi sottoposti a valutazione del rischio di corruzione di Avio S.p.A., Se.co.sv.im. S.r.l., ELV S.p.A. (oggi Spacelab S.p.A.) e Regulus. Per migliorare la comparabilità dell'informazione il dato 2017 è stato riesposto rispetto a quanto contenuto nella DNF 2017. Per il dato pubblicato nella DNF 2017 fare riferimento a quanto pubblicato sul sito www.avio.com.

6. Le persone Avio



Lavorare in Avio significa contribuire al progresso dell'umanità, vivere da protagonisti la conquista dell'universo e lasciare il proprio segno nello sviluppo tecnologico dei lanciatori spaziali. Il Gruppo offre un ambiente competitivo, internazionale, innovativo in cui le persone possono mettersi in gioco e rispondere alle nuove sfide.

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

Al 31 dicembre 2019 il numero totale dei dipendenti del Gruppo era pari a 937, in aumento del 11% rispetto al 2018 (equivalenti a 95 persone in più). Tale crescita è in linea con l'obiettivo di ampliare il personale nelle diverse aree professionali ed è legata all'aumento produttivo.

Il 97% dei contratti è a tempo indeterminato, sostanzialmente in linea rispetto all'anno precedente.

Nel corso dell'anno 2019, relativamente all'Italia, sono stati stabilizzati all'interno dell'organizzazione 51 lavoratori somministrati con qualifica operaia. Al 31/12/19 risultano ancora 22 lavoratori somministrati con qualifica operaia e 3 con qualifica impiegatizia (staff leasing). In Italia, la forza lavoro del personale interinale è in calo rispetto al 2018 (nel 2018 erano 65 lavoratori somministrati con qualifica operaia).

Relativamente a Regulus, si ricorre a personale esterno principalmente per 2 attività: per rinforzi temporanei in periodi di picco d'attività e per interventi di manutenzione di servizi tecnici.

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

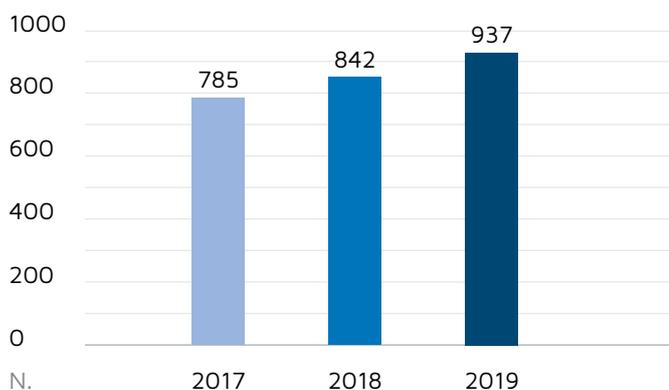
La maggioranza dei dipendenti (70%) si colloca in una fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni; l'età media dei dipendenti è 43 anni per Avio, 46 anni per Regulus, 39 anni per Avio France e 41 anni per Avio Guyane. Relativamente all'anzianità aziendale, si registra una maggiore concentrazione principalmente nelle fasce "0-5 anni" e "11-20 anni" (rispettivamente pari a circa il 34% e il 27% della popolazione), un dato che conferma la crescita del Gruppo e contestualmente il 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:

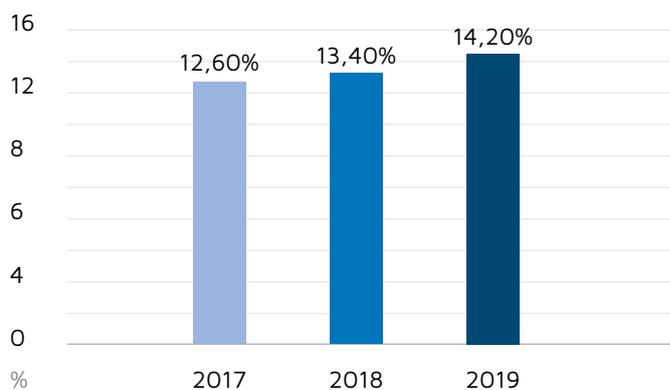
[GRI 405-1] Composizione e suddivisione dei dipendenti per categoria professionale, genere, età, area geografica

Categoria professionale	2017			2018			2019		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	24	2	26	23	1	24	25	1	26
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	7	0	7	9	0	9	8	0	8
età superiore ai 50 anni	17	2	19	14	1	15	17	1	18
Quadri	171	21	192	182	24	206	192	28	220
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	2	1	3	0	1	1
tra i 30 e i 50 anni	94	15	109	107	17	124	124	21	145
età superiore ai 50 anni	77	6	83	73	6	79	68	6	74
Impiegati	204	63	267	235	72	307	251	83	334
età inferiore ai 30 anni	16	1	17	16	5	21	23	10	33
tra i 30 e i 50 anni	139	51	190	168	55	223	182	61	243
età superiore ai 50 anni	49	11	60	51	12	63	46	12	58
Operai	287	13	300	289	16	305	336	21	357
età inferiore ai 30 anni	36	2	38	19	3	22	27	1	28
tra i 30 e i 50 anni	192	8	200	208	10	218	242	16	258
età superiore ai 50 anni	59	3	62	62	3	65	67	4	71
Totale	686	99	785	729	113	842	804	133	937

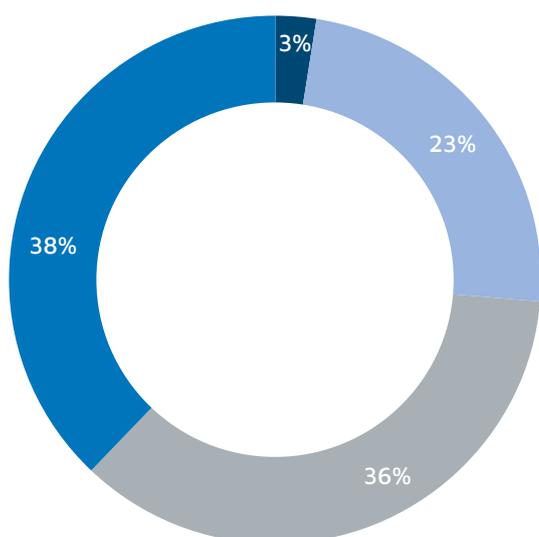
Numero dipendenti del Gruppo



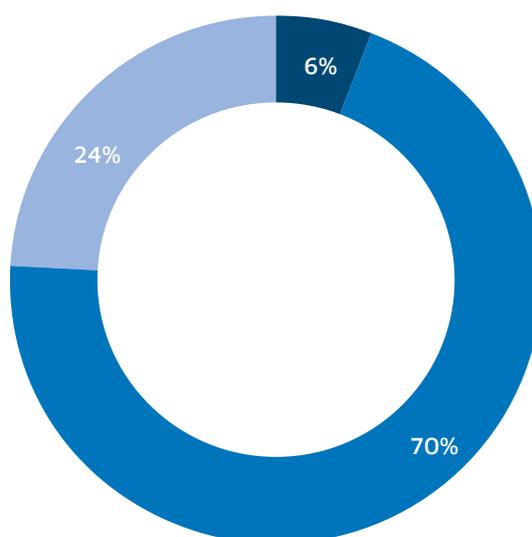
Percentuale dipendenti donne del Gruppo



Dipendenti per inquadramento professionale - 2019



Dipendenti per fasce di età - 2019



Dirigenti
Quadri

Impiegati
Operai

età inferiore ai 30 anni
età superiore ai 50 anni
tra i 30 e i 50 anni

Di seguito si riportano i dati relativi alla tipologia di contratto e impiego per genere e area geografica⁹ del personale del Gruppo:

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

Tipologia di contratto	2017		2018		2019	
	Italia	Guyana Francese	Italia	Guyana Francese	Italia*	Guyana Francese
Contratto a tempo determinato	0	5	12	5	19	7
Contratto a tempo indeterminato	683	97	726	99	812	99
Totale dipendenti	683	102	738	104	831	106

* Il dato comprende due dipendenti di Avio France

Tipologia di contratto	2017			2018			2019		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Contratto a tempo determinato	4	1	5	13	4	17	21	5	26
Contratto a tempo indeterminato	682	98	780	716	109	825	783	128	911
Totale dipendenti	686	99	785	729	113	842	804	133	937

⁹ Il personale operativo in Guyana Francese ricomprende personale della Società Avio Guyanee e il personale della Società Regulus, comprendenti i dipendenti distaccati della Società Avio S.p.A. e dipendenti distaccati di ArianeGroup. 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.

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

Tipologia di impiego	2017			2018			2019		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Full-time	686	99	785	729	112	841	803	131	934
Part-time	0	0	0	0	1	1	1	2	3
Totale dipendenti	686	99	785	729	113	842	804	133	937

L'inserimento di persone diversamente abili è anch'esso un tema su cui l'Azienda si sta impegnando. Avio gestisce la diversità conformemente alle regole e alle prassi previste dalle leggi applicabili e incentiva i diversi dipartimenti aziendali all'inserimento di risorse diversamente abili, che al 31 dicembre 2019 sono 24 in tutto il Gruppo, di cui 23 in Italia (di cui 19 uomini e 4 donne) e 1 in Guyana Francese (1 uomo).

6.1. Gestione del capitale umano e retention dei talenti

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

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

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

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

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

di competitor, maggiormente attrattive, nonché al mutamento degli assetti azionari e della struttura del governo societario. Al fine di premiare i propri dipendenti, nel corso dell'anno, ci sono stati 2 passaggi dalla qualifica quadro a dirigente, 75 promozioni all'interno della qualifica quadri/impiegati e 74 passaggi di livello all'interno della categoria operai per un totale di 183 promozioni pari al 19% della forza lavoro. Inoltre, 4 donne sono state promosse alla categoria expert, migliorando il loro inquadramento all'interno della categoria quadro.

Inoltre, a seguito dell'indagine "People Survey" svolta nel 2018 volta ad indagare il "benessere organizzativo" in termini di benessere delle persone e preferenze in tema di bene e servizi welfare sono state implementate una serie di iniziative volte a migliorare il benessere organizzativo. Tra queste vi rientrano introduzione, come progetto pilota per un anno, di forme di lavoro flessibili atte a migliorare la "work-life balance" come lo smart working. Nel 2019 è stato attivato lo smart working per 17 dipendenti in alcune Direzioni.

In tale ottica, al fine di evitare ripercussioni sul proprio business, Avio si impegna a gestire la propria forza lavoro e in particolare i cambiamenti aziendali. Nel corso del 2019 sono state assunte 134 persone tra Italia e Francia e 11 persone in Guyana Francese. Tra gli assunti, in Italia, il 25% 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 4,9% in Italia e 8,5% in Guyana Francese ed è legato ad un totale di 50 persone che hanno lasciato il Gruppo per pensionamenti, dimissioni e licenziamenti. Di seguito si riporta un dettaglio delle assunzioni e dei dipendenti che hanno lasciato il Gruppo:

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

Categoria professionale	2017 ¹⁰			2018			2019		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
	Italia*								
Età inferiore ai 30 anni	5	1	6	14	5	19	25	9	34
Tra i 30 ed i 50 anni	13	5	18	54	12	66	75	16	91
Età superiore ai 50 anni	4	0	4	3	0	3	9	0	9
Totale Italia (N.)	22	6	28	71	17	88	109	25	134
Totale Italia (%)	3,70	6,90	4,10	11,10	17,00	11,90	15,31	21,01	16,13
	Guyana Francese								
Età inferiore ai 30 anni	3	0	3	2	1	3	2	0	2
Tra i 30 ed i 50 anni	1	2	3	8	1	9	7	1	8
Età superiore ai 50 anni	0	1	1	2	0	2	1	0	1
Totale Guyana Francese (N.)	4	3	7	12	2	14	10	1	11
Totale Guyana Francese (%)	4,40	25,00	6,90	13,20	15,40	13,50	10,87	7,14	10,38

* Il dato comprende due nuovi assunti di Avio France (un uomo e una donna tra i 30 e 50 anni)

¹⁰ I dati 2017 relativi ai nuovi assunti non includono il personale distaccato. Per questo motivo il dato relativo al 2018 non è comparabile con quanto pubblicato in DNF2017.

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

Categoria professionale	2017 ¹¹			2018			2019		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
	Italia								
Età inferiore ai 30 anni	0	0	0	3	0	3	3	2	5
Tra i 30 ed i 50 anni	6	0	6	14	3	17	14	4	18
Età superiore ai 50 anni	7	0	7	12	1	13	18	0	18
Totale Italia (N.)	13	0	13	29	4	33	35	6	41
Totale Italia (%)	2,20	0,00	1,90	4,50	4,00	4,50	4,92	5,04	4,93
	Guyana Francese								
Età inferiore ai 30 anni	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Tra i 30 ed i 50 anni	0	2	2	7	1	8	6	0	6
Età superiore ai 50 anni	0	1	1	3	0	3	2	0	2
Totale Guyana Francese (N.)	1	3	4	11	1	12	9	0	9
Totale Guyana Francese (%)	1,10	25,00	3,90	12,10	7,70	11,50	9,78	0,00	8,49

Al fine di favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, nel 2019, inoltre, è stato adottato un Regolamento che istituisce la facoltà di richiedere modifiche al normale orario di lavoro per esigenze personali. Inoltre, in tema di maternità, è stato siglato un accordo in data 17 giugno 2019 con le RSU e ratificato dalle OOSS territoriali, per l'estensione della copertura del Faschim anche per le donne assenti dal lavoro per gravidanza a rischio ed è stato aggiornato l'opuscolo informativo e distribuito a tutto il personale, con l'obiettivo di sensibilizzare i dipendenti sulla tematica.

6.2. Formazione e sviluppo delle competenze

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

¹¹ I dati 2017 relativi ai cessati non includono il personale distaccato. Per questo motivo il dato relativo al 2018 non è comparabile con quanto pubblicato in DNF2017.

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

In funzione dei nuovi business e cambiamenti del contesto aziendale, le società del Gruppo partono da un'analisi dei fabbisogni formativi e con la Direzione Risorse Umane ed Organizzazione sulla base del budget assegnato, pianificano le attività formative utili all'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze, identificando l'appropriata modalità di formazione al fine di colmarne i gap. Tra i principali tipi di formazione a cui si ricorre in Avio vi sono: la formazione in aula, la formazione in e-learning e infine quella on-the-job. Vengono svolte, inoltre, periodiche valutazioni tramite questionari per accertare sia il raggiungimento del livello di competenza richiesto che il livello di soddisfazione delle risorse.

Nel 2019 le priorità formative per le sedi italiane del Gruppo hanno riguardato in particolare gli aggiornamenti normativi e di legge previsti dall'Accordo Stato Regioni in ambito salute sicurezza e ambiente. Inoltre, Avio garantisce per i dipendenti del gruppo aggiornamenti tecnici e specialistici per aree di ingegneria, fabbricazione, laboratori e pone attenzione al miglioramento delle conoscenze linguistiche e al rafforzamento delle soft skills. È stata migliorata l'architettura formativa in particolare strutturando un percorso manageriale rivolto ai quadri direttivi e neo manager ed implementato un percorso formativo per i neo assunti in particolare per i temi salute e sicurezza e implementata la piattaforma e-learning.

Soft skills for business

Il 2019 può essere considerato un anno di continuità rispetto alle iniziative formative progettate ed erogate nell'anno precedente in tema di sviluppo delle competenze soft. Sono state erogate 4.700 ore di formazione nell'area soft skills, coinvolgendo la popolazione aziendale attraverso la programmazione di corsi specifici. In particolare, è stata implementata la partecipazione di Dirigenti/Quadri Expert e Quadri al percorso manageriale "Building the future" organizzando due edizioni dedicate. Il percorso, costituito da tre diversi moduli propedeutici tra loro (Communication Skills, People Management e Team Building), è diventato uno strumento a supporto dei Manager con l'obiettivo di sviluppare le loro competenze di gestione, oltre che creare un forte spirito di gruppo e di appartenenza. Grazie a questo percorso formativo, per la prima volta in Avio, in ambito formazione siamo riusciti attraverso un team building emozionale a partecipare ad un progetto di beneficenza. Trasversalmente a questa attività, sono stati organizzati singoli corsi rispondendo ad alcuni fabbisogni espressi in merito ai temi di: Negoziazione, Time Management, Comunicazione Efficace, Public Speaking e Formazione Formatori. Abbiamo mantenuto il percorso Finance for non Financial Manager, la cui finalità è implementare le competenze in tema finanziario. È stato, inoltre, progettato un percorso di formazione per i neo assunti rivolto al personale operaio, con l'obiettivo di valorizzare i comportamenti organizzativi nel rispetto della vision e mission aziendale e per prepararli ad eventuali trasferte all'estero (Guyana Francese).

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

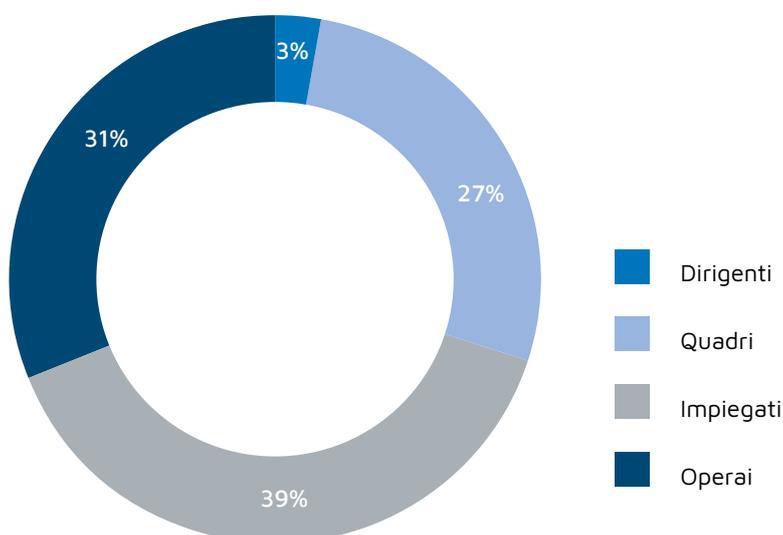
In funzione dei diversi apporti professionali, il Gruppo favorisce in maniera strutturata diversi percorsi di formazione: "generale", attinente ai concetti di gestione per la qualità; "mirata", per singole attività specialistiche; di "addestramento tecnico", per il personale la cui abilità operativa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

Nel 2019 sono state erogate in totale 16.961 ore (circa il 25% in meno rispetto al 2018) di formazione. La diminuzione delle ore è dovuta ad una molteplicità di fattori quali principalmente: piani formativi che sono caratterizzati da periodicità pluriennale e che quindi seguono fluttuazioni annuali anche importanti, rallentamento e slittamento all'esercizio successivo di alcune attività formative in conseguenza della failure di Vega verificatasi a Luglio 2019, maggior ricorso alla piattaforma e-learning che consente di efficientare la programmazione della durata di attività e infine un focus dedicato alle competenze manageriali che ha riguardato un campione di popolazione numericamente ridotto dei dipendenti. Le ore di formazione sono così distribuite: 2,7% dirigenti; 27,2% quadri; 38,5% impiegati; 31,5% operai.

Numero di ore di formazione per categoria professionale e genere

Categoria professionale	u.m.	2017 ¹²	2018			2019		
		Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	N.	413	1.286	59	1.345	447	13	460
Quadri		4.901	3.880	945	4.825	3.852	763	4.615
Impiegati		8.765	7.975	1.914	9.889	4.770	1.766	6.536
Operai		7.082	6.198	399	6.537	5.160	190	5.350
Totale	N.	21.161	19.339	3.257	22.596	14.229	2.732	16.961

Percentuale di ore di formazione per categoria professionale - 2019



[GRI 404-1] Ore medie di formazione pro capite per categoria professionale e genere¹³

Categoria professionale	u.m.	2017	2018			2019		
		Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	N.	16	56	59	56	18	13	18
Quadri		26	21	39	23	20	27	21
Impiegati		33	34	27	32	19	21	20
Operai		24	21	25	21	15	9	15
Totale	N.	27	27	29	27	18	21	18

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

¹² La suddivisione per categoria professionale è una rielaborazione dei dati consuntivi relativi ai corsi di formazione, il cui sistema di reporting per il 2017 non prevedeva tale dettaglio.

¹³ In virtù di un miglioramento nell'esposizione del dato, coerentemente a quanto richiesto dai GRI Standards, il dato relativo alle ore medie di formazione per categoria professionale del 2017 e del 2018 è stato riesposto senza suddivisione per area geografica. Per i dati precedentemente pubblicati fare riferimento a quanto pubblicato in DNF 2018.

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

Il Gruppo ha sviluppato due sistemi di valutazione specifici:

- il **Sistema di Valutazione delle prestazioni**, che annualmente prevede la valutazione delle prestazioni di una fascia della popolazione aziendale (professional e dirigenti), rispetto agli obiettivi individuali e a quelli aziendali prefissati per l'anno. La valutazione è curata dai responsabili, cui spetta assegnare e condividere con i collaboratori gli obiettivi di lavoro dell'anno. Il Sistema di valutazione viene comunicato per iscritto alle persone interessate mentre gli obiettivi assegnati, come le valutazioni, sono tracciati su un applicativo aziendale;
- il **Sistema di Valutazione delle Competenze**, aggiornato nel 2018 dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, consiste in un progetto di rifocalizzazione del modello di competenze manageriali, con l'obiettivo di adeguarlo alle sfide del futuro. Nel 2019 tale modello è stato utilizzato nelle valutazioni del personale anche nell'ambito delle promozioni.

6.3. Remunerazione del personale

Il Gruppo pone particolare considerazione alla gestione delle politiche retributive, con attenzione al rispetto delle normative vigenti e del Codice di Autodisciplina, in termini di modalità e strumenti di erogazione. In particolare, Avio è consapevole del fatto che la crescita professionale e le politiche retributive meritocratiche rappresentano due leve fondamentali per attrarre, motivare e trattenere giovani e professionisti in azienda. A tal proposito, il Gruppo si è dotato di una Politica Retributiva in linea con le migliori prassi di mercato, basata sui principi di equità, pari opportunità e meritocrazia. Tale Politica esprime l'impegno di Avio a costruire percorsi di sviluppo nei confronti di impiegati, professional e operai, con un budget complessivo nel 2019 di 339,70 mila Euro. Definita dalla Direzione Risorse Umane a livello centrale, la Politica viene successivamente condivisa e validata dalla Direzione Generale, cui spetta l'approvazione finale dei premi e la responsabilità di stabilire preventivamente le soglie complessive di riferimento.

I pacchetti retributivi sono strutturati in modo da garantire l'equilibrio tra componente fissa e variabile. La retribuzione fissa è correlata al valore del ruolo e/o alle competenze della risorsa per l'organizzazione, entro i valori di riferimento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e grazie ad analisi retributive periodiche, svolte da società specializzate esterne. Tali pacchetti sono completati da una quota variabile, legata al raggiungimento di obiettivi generali di performance aziendali. In Guyana Francese la Retribuzione Variabile è correlata anche ai trattamenti dovuti al personale in quanto lavoratori della base spaziale. La quota viene valutata collettivamente con il Premio di Partecipazione (PdP) e individualmente, per alcune categorie di dipendenti, in base al conseguimento degli obiettivi annuali prestabiliti con il Premio Variabile. La valutazione delle performance rispetto agli obiettivi definiti è effettuata dal Responsabile diretto del dipendente, nel rispetto dei principi di correttezza, coerenza e obiettività di giudizio. Su base annuale, la Direzione aziendale emette una Politica di Merito e Sviluppo, ispirata alla differenziazione, nella quale vengono definiti criteri di selettività qualitativi e quantitativi, coerenti con il ruolo e le responsabilità dei dipendenti, per gli adeguamenti retributivi o categoriali. Si segnala inoltre che, in aggiunta agli elementi di retribuzione variabile erogati ai dipendenti sulla base del raggiungimento degli obiettivi individuali ed aziendali, il Gruppo ha implementato un piano di incentivazione di lungo termine delle figure manageriali aventi un ruolo apicale in seno al Gruppo.

Il Gruppo è impegnato a promuovere un maggiore coinvolgimento delle Direzioni nelle valutazioni delle posizioni, in modo da accrescere la consapevolezza legata all'oggettività dell'attribuzione di livelli, ad oggi rilevati secondo una metodologia internazionalmente riconosciuta (HAY). Inoltre, anche nel 2019 è stato condiviso con i sindacati un Piano di Sviluppo relativo alla Manodopera operaia attraverso il quale sono stati premiati 39 operai per aver proposto miglioramenti ai processi industriali (Premio alle Idee). In Avio Guyane, invece, al fine di incentivare e premiare il lavoro svolto dal personale, è stato istituito un premio ad hoc, erogato sotto forma di una Tantum, al personale con qualifica di Quadro in base agli obiettivi concordati con il responsabile.

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 gli operai supera il 50% della retribuzione totale. Tale impatto è dovuto alle peculiarità delle attività del sito produttivo, che garantiscono al personale congrui benefici in termini economici secondo quanto stabilito dalla Convenzione di Sito.

Per Avio France, la retribuzione del personale (due dipendenti nel 2019) è determinata in base ai livelli inquadramentali. Il salario e il reddito del personale di Avio France e di Avio Guyane non sono inclusi nei dati presentati a seguire per ragioni di confidenzialità.

[GRI 405-2] Rapporto salario base donna/salario base uomo per area geografica e categoria professionale¹⁴

Categoria professionale	2017		2018		2019	
	Italia	Guyana Francese	Italia	Guyana Francese	Italia	Guyana Francese
	Rapporto donna/uomo					
Dirigenti	78,38%	-	75,95%	-	78,00%	
Quadri	95,73%	-	99,16%	-	98,00%	80,36%
Impiegati	102,40%	96,96%	95,03%	96,96%	99,00%	98,67%
Operai	94,21%	-	90,37%	-	95,00%	

[GRI 405-2] Rapporto remunerazione donna/remunerazione uomo per area geografica e categoria professionale¹⁴

Categoria professionale	2017		2018		2019	
	Italia	Guyana Francese	Italia	Guyana Francese	Italia	Guyana Francese
	Rapporto donna/uomo					
Dirigenti	73,83%	-	76,40%	-	76,00%	
Quadri	96,20%	-	98,16%	-	99,00%	68,99%
Impiegati	101,19%	81,11%	90,74%	69,25%	99,00%	81,64%
Operai	94,45%	-	81,36%	-	86,00%	

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

6.4. Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti

In Avio, un ruolo importante è rivestito dal tema della salute e sicurezza; il benessere 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.

¹⁴ Relativamente al 2017 e del 2018, per le popolazioni inferiori a tre individui non è stato fornito il dato relativo al salario base e alla remunerazione della popolazione della Guyana Francese ritenuto sensibile essendo riferito a pochi soggetti.

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 di Gruppo.

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. Nonostante diverse e specifiche attività vengano condotte in accordo alle normative in vigore, l'utilizzo e la produzione di materiale pericoloso potrebbe dar luogo ad incidenti che oltre ai danni alle persone, sarebbero in grado di determinare ritardi o interruzioni delle attività industriali con possibili effetti negativi in termini reputazionali nonché sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo.

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

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

Nello specifico, Avio S.p.A. ha implementato un sistema di gestione della Salute e della Sicurezza sul Luogo di Lavoro (SSL), in conformità alla norma OHSAS 18001 e certificato da un ente esterno, ed un sistema di gestione della Sicurezza per la Prevenzione dei Pericoli di Incidenti Rilevanti (PIR), rispondente alla Direttiva Seveso III sui rischi di incidenti rilevanti ex D.Lgs. 105/2015 e al Testo Unico 18/06/1931 e smi delle leggi di pubblica sicurezza -TULPS. All'Unità Organizzativa Ingegneria dei Materiali e Processi e Salute, Sicurezza e Ambiente è affidata la responsabilità complessiva dell'attuazione e del controllo del sistema di gestione integrato SSL-PIR. In linea con tale sistema, Avio S.p.A. si è dotata della Politica per la Sicurezza e Salute sul Luogo di Lavoro e per la Prevenzione degli Incidenti Rilevanti e del Documento di Politica per la Prevenzione degli Incidenti Rilevanti, con i quali descrive gli obiettivi che intende perseguire nel campo della salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione e controllo degli incidenti rilevanti per la salvaguardia dei lavoratori, della comunità e dell'ambiente. Inoltre, la Società si è dotata di un Manuale del Sistema di Gestione Integrato SSL-PIR ed ha definito una serie di procedure 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. 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 basa principalmente su quanto stabilito dalla norma internazionale OHSAS 18001. La particolare attenzione riservata alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori viene anche espressa nella Politica in materia di Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e rispetto dell'Ambiente con il quale Regulus si è posta specifici impegni e obiettivi. In particolare, la Società punta a favorire il miglioramento continuo grazie all'adozione di un modello organizzativo adeguato ed efficace, garantendo una gestione rigorosa degli agenti chimici pericolosi, adottando pratiche e processi in grado di minimizzare i rischi e riducendo la probabilità di accadimento degli incidenti. Gli aspetti relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori sono affidati al Responsabile del servizio sicurezza e ambiente ed è stato predisposto il database ACACIA - Analyse des Causes et Conséquences d'Incidents et d'Accidents (Analisi di cause e conseguenze di incidenti e accidenti) - attraverso il quale è possibile segnalare incidenti, accidenti o potenziali situazioni pericolose a livello di sicurezza.

Nel 2019 si sono verificati 12 infortuni, 11 dei quali riferiti allo stabilimento di Colleferro (di cui 3 in itinere e 2 all'estero) e 1 in Guyana Francese. Non è stato registrato nessun incidente mortale, né tra i dipendenti né tra il personale con un contratto di somministrazione e non sono stati registrati casi di malattia professionale. [GRI 403-2] Non si sono inoltre verificati infortuni per i collaboratori del Gruppo.

[GRI 403-2] Tipo di infortuni per genere e area geografica¹⁵

Infortuni	2017 ¹⁶			2018 ¹⁷			2019		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
	Italia								
Sul lavoro	1	-	1	1	-	1	8	-	8
In itinere	1	1	2	2	-	2	1	2	3
Totale Italia (N.)	2	1	3	3	-	3	9	2	11
Indice di frequenza (IR)¹⁸			2,64	2,82	-	2,47	7,62	11,31	8,09
Indice di gravità (LRD)¹⁹			0,02	0,05	-	0,05	0,47	0,48	0,47
	Guyana Francese								
Sul lavoro	2	-	2	1	-	1	1	-	1
In itinere	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale Guyana Francese (N.)	2	-	2	1	-	1	1	-	1
Indice di frequenza (IR)¹⁸			12,94	6,49	-	5,88	8,15	-	7,17
Indice di gravità (LRD)¹⁹			0,67	0,89	-	0,89	0,06	-	0,05

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

Inoltre, sono state implementate iniziative volte alla prevenzione quali:

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

Il tasso di assenteismo²⁰ nel 2019 è stato pari al 5,8% (4,7% per gli uomini e 13 % per le donne) per le società italiane e pari allo 2,4% per i dipendenti che lavorano in Guyana Francese (1,2% per gli uomini; 10,1% per le donne).

¹⁵ Gli indici infortunistici sono calcolati secondo la metodologia INAIL.

¹⁶ In virtù di un perfezionamento nel processo di raccolta e calcolo, i dati infortunistici relativi al 2017 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nella Dichiarazione Non Finanziaria 2017. La suddivisione per genere degli indici infortunistici non è disponibile poiché il sistema di rendicontazione in essere non consentiva di effettuare tale ripartizione. Per il dato pubblicato nella DNF 2017 fare riferimento a quanto pubblicato sul sito www.avio.com.

¹⁷ Relativamente alla Guyana Francese, il numero delle ore lavorate, utilizzato per il calcolo degli indici infortunistici del 2018, è stimato sulla base dei giorni effettivamente lavorati nel corso dell'anno e delle ore lavorative stabilite da contratto. La ripartizione per genere delle ore è a sua volta stimata sulla base della composizione dell'organico.

¹⁸ L'indice di frequenza (IR) è calcolato secondo la formula: [(numero di infortuni + numero di decessi) * 1000000] / ore totali lavorate.

¹⁹ L'indice di gravità è calcolato secondo la formula: (numero di giorni di assenza per infortuni/ore totali lavorate) * 1000.

²⁰ Il tasso di assenteismo è il rapporto percentuale tra il numero di giorni persi per malattia, infortunio, permesso non retribuito, ritardo, assenza ingiustificata e sciopero e giorni teorici lavorativi.

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

In particolare, sono state emanate dal Comitato COVID -19 di Avio, all'uopo istituito, una serie di disposizioni via via sempre più stringenti per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus in accordo al Protocollo siglato tra il Governo e le Parti Sociali del 14 marzo 2020, tra cui si richiamano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti:

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

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

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

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

Da ultimo, in data 22 marzo 2020 è entrato in vigore un nuovo decreto del Governo Italiano maggiormente restrittivo che sospende tutte le attività produttive non essenziali fino al 3 aprile 2020.

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

6.5 Dialogo con le parti sociali

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

Avio assicura e salvaguarda il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva, in conformità alla normativa vigente nei paesi in cui opera, e adotta un atteggiamento aperto verso le attività organizzative dei sindacati. A tal riguardo, si segnala che la totalità dei dipendenti del Gruppo sia in Italia che in Guyana Francese è coperta da accordi collettivi di contrattazione. [GRI 102-41]

Il Gruppo, in materia di dialogo con le parti sociali, può essere potenzialmente esposto al rischio che nei luoghi di lavoro si verificano 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.

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

Nel 2019 a livello italiano ed europeo il dialogo con le parti sociali ha interessato tematiche relative alle segnalazioni riguardo l'intera vita aziendale incluse quelle sulla pulizia dei locali, ristorazione e zone di fruizione comune nonché l'avviamento di specifici tavoli riguardanti l'implementazione di accordi relativi alla formazione finanziata, al Welfare e all'orario di lavoro, alla classificazione e alla promozione della manodopera.

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

Nel caso di cambiamenti operativi significativi è importante rilevare come le Società del Gruppo gestiscono il periodo di preavviso fornito ai dipendenti. Ogni società del Gruppo fa riferimento per tale aspetto alla normativa vigente in loco. In riferimento all'Italia, il periodo di preavviso dipende dalla normativa vigente. Mentre per quanto riguarda la società estera Regulus, si evidenzia che in Guyana Francese, il preavviso è disciplinato dalla "Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC)", e prevede una riunione di informazione e consultazione che si deve svolgere almeno due mesi prima della modifica organizzativa. [GRI 402-1]

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



Firing test del motore M10, ultimo stadio di Vega E

7. Innovazione

7.1 Innovazione tecnologica

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

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

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

Nel 2019, il Gruppo ha introdotto tra i propri obiettivi l'attuazione delle azioni correttive e il superamento di gap tecnologici evidenziati a valle dell'incidente del volo VV15. Tra i principali elementi di innovazione introdotti, rientrano la comprensione dei meccanismi di funzionamento delle protezioni termiche interne dei motori a propellenti solidi, le caratteristiche di permeabilità e termostrutturali dei laminati compositi, l'identificazione di nuove tecnologie per i controlli non distruttivi. Per il resto Avio ha proseguito le attività di sviluppo tecnologico in cinque aree principali. In dettaglio:

- lo studio di future applicazioni e versioni del lanciatore Vega, quale punto di partenza per nuove opportunità di ricerca ed esplorazione, come ad esempio: i progetti accessibili per l'esplorazione del sistema solare sulle rotte dei NEO (Near-Earth Objects), le missioni di servizio in orbita (In-Orbit Servicing), la conduzione di esperimenti a basso costo a fini didattici e scientifici e il recupero di payload con rientro e atterraggio su piste aeroportuali;
- lo sviluppo di nuovi materiali e processi per la realizzazione di strutture e componenti destinati ai sistemi di propulsione, tra cui lo studio di leghe innovative per la produzione di componenti in ALM (Additive Layer Manufacturing), lo studio di nuovi compositi a matrice ceramica, delle protezioni termiche a matrice polimerica;
- l'estensione in ambito criogenico della catena di produzione relativa agli "High Performance Composite Materials", per la creazione di grandi serbatoi criogenici in composito;
- l'utilizzo di materiali compositi usati come alternativa alle tradizionali parti metalliche per motori a razzo a propulsione solida;
- la ricerca di nuovi sistemi di propulsione, basati su propellenti "verdi", non solo per le applicazioni di lancio, dove la tecnologia Avio LOx-LNG ha raggiunto un livello di maturità coerente con lo sviluppo industriale, ma anche per le applicazioni orbitali, per le quali risulta fondamentale la possibilità di stoccare i propellenti per tempi lunghi.

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

La dipendenza delle attività di ricerca e sviluppo dalla committenza di natura pubblica, (ad esempio ESA, ASI, ministeri degli Stati Membri, ecc.) e/o concessione di agevolazioni pubbliche da fondi governativi, comunitari e da parte di altre entità,

espone il Gruppo al rischio di non riuscire a reperire i fondi necessari per lo svolgimento delle stesse qualora il Governo Italiano o altre autorità pubbliche nazionali e comunitarie interrompessero definitivamente le erogazioni.

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

I costi per le attività di ricerca precompetitiva sostenuti dal Gruppo nel 2019 sono aumentati del 50% rispetto all'anno precedente, raggiungendo un totale di € 6.432.967 di cui circa il 31% autofinanziate e il 69% cofinanziate. Le attività di ricerca e sviluppo hanno richiesto anche l'importante contributo delle persone Avio che hanno dedicato oltre 50.000 ore in tali attività, oltre 50% in più rispetto al 2018. Il periodo ha visto un sensibile aumento delle attività di innovazione, in particolare per quanto riguarda le attività autofinanziate o cofinanziate, piuttosto in linea con il piano della ricerca. Tale aumento di volumi si è concentrato sulle attività legate allo sviluppo delle attività della Space Propulsion Test Facility (SPTF), alle attività di innovazione nell'ambito dei materiali e delle tecnologie per Additive Layer Manufacturing.

Avio, per garantire elevati livelli di ricerca e innovazione e accrescere il proprio ruolo nel settore aerospaziale, si impegna ad ampliare la rete di interscambio scientifico e le partnership per lo sviluppo di nuovi prodotti con diversi attori del panorama internazionale, oltre ad aver aderito ad associazioni di categoria quali ad esempio l'Unione degli Industriali di Roma (del circuito Confindustria) e Assonime. [GRI 102-13]

Clienti, collaborazioni e partnership nel panorama internazionale

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

	<p>SABCA è una delle principali società aerospaziali del Belgio. SABCA collabora con Avio principalmente nell'ambito del sistema di controllo di spinta della propulsione a solido.</p>
	<p>RUAG Space collabora con Avio per lo sviluppo e la fornitura dei Fairings e di altri componenti di Vega come l'OBC (on board computer).</p>
	<p>Yuzhnoye SDO fornisce ad Avio il motore del quarto stadio di Vega e collabora in attività di ricerca e sviluppo.</p>
	<p>GKN Space Sweden collabora con Avio per lo sviluppo e fornitura delle turbine per le turbopompe di Avio.</p>

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

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

La capacità di innovare di Avio e di fare del proprio know-how una leva strategica per mantenere la propria competitività tecnologica e commerciale si può misurare anche dai brevetti depositati nel tempo. Infatti, al fine di proteggere i diritti intellettuali, a fine 2019, risultano depositati 18 brevetti (già riconosciuti o in attesa di riscontro dagli Uffici competenti) prevalentemente focalizzati a prodotti e tecnologie integrate nei processi di fabbricazione.



8. La qualità e la sicurezza in Avio

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

La qualità e l'affidabilità di un prodotto e di un servizio dipendono direttamente dalla capacità del Gruppo di creare le giuste condizioni per la scoperta di nuove applicazioni e tecnologie. 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 che concorrono alla progettazione, sviluppo e realizzazione di un prodotto o servizio, nonché i processi trasversali, sono oggetto di mappatura nell'ambito dei sistemi di gestione della qualità, rispondenti rispettivamente allo standard ISO 9001:2015 e EN 9100:2016 per Avio SpA e ISO 9001:2015, in riferimento a Regulus. In ragione della scadenza triennale (prevista per marzo 2020) della certificazione Avio ha fatto oggetto, a dicembre 2019, di un audit di rinnovo della certificazione da parte del Rina; l'audit si è concluso senza raccomandazioni da parte del RINA che ha quindi prolungato il rinnovo della certificazione per altri 3 anni.

Tale sistema, documentato e mantenuto attivo, è volto 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. Il sistema, infatti, rappresenta uno strumento fondamentale per definire le regole e i limiti applicabili al controllo di qualità a tutti i livelli. I principali processi sono pertanto regolati da procedure e prassi che recepiscono norme e regole contrattuali, volte a massimizzare i livelli qualitativi di ogni prodotto e processo.

L'impegno del Gruppo nell'ambito della qualità e sicurezza dei 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:

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

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

Nel processo aziendale di introduzione di un nuovo prodotto (definito nelle Procedure del Sistema Qualità), i requisiti o gli obiettivi legati agli aspetti di sicurezza, ambiente, disponibilità, manutenibilità e affidabilità vengono identificati nelle fasi iniziali dello sviluppo e tracciati già nelle specifiche di alto livello. La maggior parte dei requisiti di sicurezza hanno carattere cogente e sono quindi declinati dalle leggi nazionali, internazionali o di quelle del paese nel quale si svolgerà la vita operativa del prodotto. Nel corso del processo di sviluppo e qualifica, coerentemente con l'emissione della baseline di progetto lo stato

di giustifica, verifica, validazione dei requisiti viene sottoposto a riesame della progettazione, e gli eventuali punti critici residui sono esaminati e giudicati nello stato di implementazione. Per le applicazioni operative, il riesame è normalmente effettuato da enti governativi attraverso un processo di delega che abilita o meno le operazioni sul prodotto e/o il suo esercizio. Il responsabile della conformità del prodotto ai requisiti è l'Ingegneria di Prodotto, che ne sottoscrive lo stato di qualifica in concorso con il responsabile della Qualità Prodotto. Il processo di costituzione della conformità del prodotto ai requisiti è articolato sulla catena di responsabilità tecniche che corrisponde all'organigramma tecnico del prodotto.

In accordo ai requisiti contrattuali, il Gruppo, nella vendita dei propri prodotti (componenti, assieme 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 agli standard tecnici richiesti in tutte le società del Gruppo. 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 2019 sono stati svolti complessivamente 48 audit di cui 12 sul prodotto, 17 sul processo e 19 sui fornitori. 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. [GRI 416-1]

Il Gruppo Avio ritiene essenziale che i rapporti con i propri clienti siano improntati alla ricerca della massima trasparenza e correttezza, nel costante impegno alla soddisfazione delle loro aspettative. Pertanto, anche nel Codice di Condotta aziendale, viene sottolineato che le società del Gruppo sono tenute a stringere rapporti onesti, corretti, professionali e trasparenti con i clienti, al fine di poter contare su relazioni proficue e durature, offrendo sicurezza, assistenza, qualità e valore, attraverso un'innovazione continua. A tal proposito, Avio S.p.A., come previsto dal sistema di gestione della qualità, misura la 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.

Tra gli obiettivi più rilevanti raggiunti nel 2019, con un valore strutturale nel medio lungo periodo, va citato l'orientamento per lo sviluppo dei prodotti alle tecnologie di propulsione "verde". In particolare, nell'anno 2019 è stato realizzato e provato il motore a Ossigeno e Metano liquidi (LOx-LNG) M2, precursore del propulsore M10 che dovrà equipaggiare il futuro Vega E. La propulsione LOx-LNG è considerata, grazie alla non tossicità e alle emissioni ridotte, quella a minore impatto. Tale generazione di propulsori dovrà raggiungere la maturità per l'uso in volo entro il 2025, definendo un nuovo standard "verde" per le applicazioni spaziali della propulsione chimica. Al raggiungimento dell'obiettivo contribuiranno le principali funzioni aziendali implicate nei processi di sviluppo, con la gestione tecnica dell'ente Ingegneria e Sviluppo Prodotto e la partecipazione di diversi partner nazionali e internazionali.

Inoltre, a valle dell'incidente VV15 (avvenuto durante il volo Vega il 15 luglio 2019), le lezioni imparate attraverso le successive attività di analisi delle cause e delle azioni correttive, si configurano in un ulteriore miglioramento della sicurezza dei prodotti nell'ambito dei sistemi di trasporto spaziale.

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 ai singoli Datori di Lavoro delle diverse Unità Organizzative, che si avvalgono delle figure dei Preposti, regolarmente formati e nominati. I Datori di Lavoro ricevono supporto dagli Enti SPP (Servizio di Prevenzione e Protezione) ed HSE, per la valutazione dei rischi specifici e la definizione delle misure di prevenzione e protezione da implementare.

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

Le attività dello Stabilimento Avio di Colleferro che comportano l'utilizzo di sostanze e di preparati classificati esplosivi e/o comburenti, sono autorizzate e controllate dal Ministero dell'Interno affinché siano progettate ed esercite nel rispetto dei criteri di sicurezza fissati dal Regolamento di Esecuzione del Testo Unico 18/06/1931 delle Leggi di Pubblica Sicurezza (Regio Decreto 06/05/40n° 635). Lo stabilimento Avio S.p.A. di Colleferro rientra negli obblighi previsti dal D.Lgs. 105/2015 (soglia superiore) per la detenzione di sostanze classificate come Comburenti ed Esplosive. Di conseguenza, il Gruppo si è dotato di una serie di procedure aziendali per garantirne un uso e una gestione controllata e in linea con le leggi e i regolamenti vigenti.

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

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

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

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

locali. Alla data di creazione del documento, non risultano essere stati identificati rischi residui significativi per la popolazione esterna correlati a tali tematiche. [GRI 413-2]

I sistemi di gestione implementati dalle società del Gruppo, in linea con la norma internazionale OHSAS 18001 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 Infrastrutture, Pianificazione Industriale e Miglioramento Profitto (PPP) in qualità di Gestore PIR (Prevenzione Incidenti Rilevanti), quale responsabile della manutenzione impianti, sono delegati i poteri operativi di gestione degli impianti a rischio incidenti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 151/2015 e successive modifiche.

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

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

8.3. Sicurezza degli accessi ai siti

Data la particolare natura del business di Avio, il tema della sicurezza fisica delle persone e delle cose, ivi compresi i locali, la documentazione ed ogni altro asset necessario al funzionamento dell'azienda, assume un particolare rilievo. Per questo motivo Avio si è dotata di una struttura di sicurezza aziendale interna, cui fanno capo le problematiche inerenti la sicurezza fisica e la gestione della documentazione classificate. Tale struttura, per la protezione del Sito, è affiancata da un Istituto di Vigilanza. Munito di decreto di Guardia Particolare Giurata, rilasciata del Prefetto di Roma che oltre a svolgere attività di vigilanza armata in portineria concorre alla tutela e alla protezione delle informazioni, dei materiali e dei locali sensibili e classificati attraverso tutta una serie di attività in attuazione delle disposizioni riportate nella Licenza Prefettizia.

La funzione di Security & Facility & Risk Management svolge la propria attività secondo le linee guida contenute nelle diverse istruzioni operative di cui si è dotata e, per quanto di competenza, delle prescrizioni previste nelle procedure di HSE. Il tutto secondo un rigido rispetto delle normative vigenti, tra le quali, per importanza si ricorda il DPCM 2 ottobre 2017 s.m.i., n° 3 ("Disposizioni per la tutela amministrativa del segreto di Stato e delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva"). Nel corso del 2019 la funzione ha installato la prima postazione radar collegata a telecamera (tecnologia di ultima generazione di derivazione militare) per aumentare la portata e l'efficacia del monitoraggio di aree particolarmente sensibili del complesso e l'installazione di tornelli agli ingressi principali allo scopo di un più semplice ed efficiente controllo del personale interno ed esterno in entrata ed in uscita. La funzione ha come obiettivo quello di installare nel corso del 2020, sui varchi principali, delle telecamere per la lettura delle targhe in modo da avere una maggior efficienza nel controllo delle autovetture che accedono in stabilimento. Inoltre, verranno installati ulteriori sistemi radar e un cancello che bloccherà l'accesso a mezzi non autorizzati dalla strada provinciale comunale. È, inoltre, in fase di implementazione una procedura che prevede l'apposizione di ulteriori sigilli a locali e/o contenitori all'interno dei quali potrebbero trovarsi materiali strategici per l'Azienda. A questo si aggiunge una funzione di controllo del rispetto delle prescrizioni sia a livello interno che a livello dei clienti e fornitori, per assicurarsi che tutti gli attori coinvolti adottino le opportune misure di sicurezza.

8.4. Cybersecurity

Per Avio la sicurezza riguarda anche l'infrastruttura informatica. Il Gruppo ha infatti accesso a informazioni sensibili tra cui dati personali e altre informazioni riservate che, come descritto anche nel Codice di Condotta, si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti, in quanto il loro accesso e diffusione non autorizzati potrebbero determinare gravi situazioni di crisi. Il verificarsi di eventi di violazione dei dati, ad esempio, potrebbe compromettere la competitività legata all'attività di ricerca e sviluppo della proprietà intellettuale, rendendo potenzialmente obsoleti prima del tempo i prodotti e i servizi offerti e far incorrere il Gruppo in penali contrattuali, generando effetti sull'attività e sulle sue prospettive. In questo ambito, Avio pone particolare attenzione anche nella selezione e nell'uso dei propri sistemi informatici, in conformità alla normativa vigente, destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

L'esecuzione di commesse pubbliche per la costruzione di materiale classificato, inoltre, richiede 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 svolge infatti attività classificate nel rispetto della normativa vigente relativa alla protezione e alla tutela delle informazioni classificate D.P.C.M. n. 5/2015 ("Disposizioni per la tutela amministrativa del segreto di Stato e delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva") come modificato ed integrato dal D.P.C.M. 3/2017 ed è abilitata a al trattamento di tali informazioni sulla base di specifici nulla osta (Nulla Osta Sicurezza -NOS e Nulla Osta di Sicurezza Industriale - NOSI). Tutte le informazioni di livello classificato sono lavorate in aree dedicate. Queste aree sono realizzate secondo i criteri previsti dalla normativa in materia.

L'accesso alle informazioni è regolato secondo i criteri di sicurezza e le procedure previste per la lavorazione e la consultazione del materiale classificato. La gestione informatica delle informazioni di livello classificato all'interno delle aree preposte è gestita applicando tutte le politiche di sicurezza descritte nel DPCM 3/2017, tra esse, ad esempio: l'accesso controllato alle aree classificate attraverso l'abilitazione di un badge, l'accesso alle postazioni di lavoro con cambio password obbligatorio al primo accesso e ogni 60 giorni con una storicizzazione delle password²¹, uso di chiavi USB con sistema di crittografia. L'ingresso di personale occasionale che necessita di accedere alle aree classificate viene autorizzato dall'Ufficio Sicurezza Industriale e iscritto su apposito registro.

Nel 2019, Avio ha adottato un approccio olistico alla sicurezza informatica investendo in modo significativo sia nella cybersecurity (che rappresenta l'elemento tecnologico della sicurezza informatica), sia nella formazione dei propri dipendenti.

Il 2019 è stato per Avio il primo anno di erogazione di un piano di formazione denominato "Cybersecurity awareness" costituito da 12 moduli formativi e destinato a tutti i dipendenti. Ogni modulo ha affrontato una specifica tematica di sicurezza informatica: dal phishing alla gestione corretta delle password, dall'utilizzo sicuro dei dispositivi mobili al GDPR. Il training ha approfondito tutte le principali tematiche di sicurezza e fornito spunti di riflessione ma anche regole di corretta gestione. Per verificare l'efficacia del piano di formazione, i classici test di fine modulo sono stati affiancati da 8 campagne di "phishing test istruttivo" durante le quali il dipartimento ICT ha inviato in modo casuale delle e-mail di phishing ai dipendenti per registrarne il comportamento. Gli esiti di queste campagne di test hanno mostrato un significativo miglioramento del "click rate" (inteso come n° dei dipendenti caduti nella trappola del phishing simulato).

In ambito tecnologico, Avio ha iniziato il 2019 eseguendo un penetration test ed un vulnerability assessment sulla propria infrastruttura IT. A queste attività sono poi seguiti un intenso programma di refresh tecnologico dell'HW mirato ad eliminare le vulnerabilità legate al fenomeno dell'obsolescenza IT ed un programma di refresh applicativo volto all'eliminazione delle vulnerabilità SW. Un ulteriore penetration test e vulnerability assessment - eseguito a fine 2019 - ha confermato l'efficacia delle attività eseguite dal dipartimento ICT nel corso del 2019 ed ha permesso di individuare le principali linee di intervento per il 2020.

²¹ Non è possibile utilizzare la medesima password entro 5 volte dall'ultimo utilizzo

Avio ha inoltre acquistato un "Intrusion Prevention System (IPS)" che verrà installato a protezione della rete interna aziendale e che andrà ad aggiungersi all'IPS già in esercizio a protezione del perimetro aziendale.

Anche il mondo Microsoft - ed in particolar modo la suite Office365 che Avio utilizza principalmente per l'erogazione del servizio di posta elettronica - è stato oggetto di analisi e di interventi di miglioramento: le principali misure introdotte nel 2019 in questo ambito sono state la Multi-Factor Authentication (MFA), il blocco dell'inoltro automatico delle email, l'adozione di un filtro anti-spoofing e la creazione di una whitelist di 'trusted countries' dalle quali è possibile accedere alla posta elettronica. In aggiunta, nel 2019 è stato commissionato ed eseguito un assessment di sicurezza del tenant Office365 che ha identificato un ulteriore set di misure attualmente in corso di implementazione.

Il 2019 è stato infine l'anno del passaggio a Windows 10. In Avio si è lavorato intensamente per aggiornare tutti i pc/laptop/workstation aziendali e garantire che questi potessero continuare ad essere protetti anche dopo il 15 Gennaio 2020 (data di End Of Support per Windows7) dalle patch di sicurezza distribuite da Microsoft. Al 31 Dicembre, l'85% dei dispositivi aziendali risultava aggiornato alla versione più recente del nuovo sistema operativo.

Avio intende proseguire il proprio cammino verso la cyber-resilienza anche nel 2020 ampliando il proprio organico con l'inserimento di una nuova figura con il ruolo di "IT-compliance manager" e introducendo dei nuovi accorgimenti tecnici - attualmente al vaglio - come la crittografia per le e-mail o delle misure di Data Loss Prevention.

Nel corso del 2019, si segnala che non sono pervenute richieste da parte dell'Autorità Garante e che la Società non ha ricevuto reclami riferiti a presunte violazioni degli adempimenti privacy. [GRI 418-1]



9. Relazione responsabile con i fornitori

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

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

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

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

Inoltre Avio, per garantire il funzionamento interno e la realizzazione dei prodotti consegnati ai Clienti, approvvigiona materiali cosiddetti Indiretti (impianti, attrezzature, DPI, etc.) e Servizi (ICT, Sicurezza, 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 un ruolo fondamentale per il miglioramento della competitività del Gruppo Avio. Infatti, al fine di garantire costantemente il più elevato livello di soddisfazione del cliente, il Gruppo seleziona i fornitori in base alla loro capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e servizi. Come definito nel Codice di Condotta aziendale e nella Carta Etica di Regulus, gli indici di performance che guidano il Gruppo nell'assegnazione delle forniture si basano su metodi adeguati e oggettivi, prendendo in considerazione, oltre alla qualità, innovazione, costi e servizi offerti, i requisiti soggettivi d'integrità, onorabilità e professionalità.

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

Inoltre, il Gruppo Avio garantisce a tutti i fornitori pari opportunità e pari trattamento nella negoziazione, nella stipulazione e nell'esecuzione dei contratti relativamente alla disponibilità delle informazioni, ai termini e alle condizioni delle forniture e ai criteri tecnici decisionali. In particolare, per quanto riguarda la fase di stipulazione del contratto, le società italiane del Gruppo richiedono ai propri fornitori e ai subcontractor, esteri e italiani, di sottoscrivere, contestualmente alla firma del contratto, il Codice di Condotta aziendale; mentre, ad oggi, i fornitori gestiti dalle società in Guyana Francese, non sono tenuti a firmare né la Carta Etica né il Codice di Condotta del Gruppo. Inoltre, il Gruppo richiede ai soli fornitori italiani la consegna del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC).

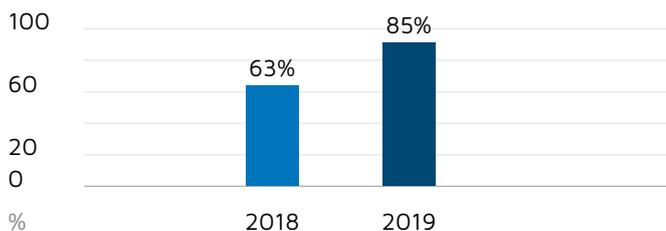
Ad inizio 2019, sono stati erogati dei corsi di formazioni specifici alle risorse della Direzione Acquisti sul tema della sostenibilità. La sensibilizzazione su queste tematiche, ha portato a lanciare una serie di azioni, alcune concluse, altre in corso, finalizzate al miglioramento dell'impatto ambientale. A titolo di esempio, è stato chiuso un contratto per la sostituzione delle stampanti multifunzione a fine vita con stampanti attivabili con il badge aziendale. L'obiettivo è ridurre il numero di stampe e di conseguenza il consumo di carta.

Mettendo a frutto i corsi erogati sul tema della sostenibilità, è stata rivista la procedura interna per la selezione dei fornitori, al fine di introdurre dei criteri sulla selezione dei fornitori legati alle loro performance in materia di sostenibilità (PR4.3.1-3 Valutazione Offerta e Selezione Fornitore). Nello specifico durante il processo di introduzione di nuovi fornitori verranno considerate anche le politiche sociali ed ambientali del fornitore. Entro la fine del 2020, tutti i fornitori presenti in anagrafica Avio verranno censiti sugli stessi aspetti in modo da avere una visione globale del loro impegno verso la sostenibilità.

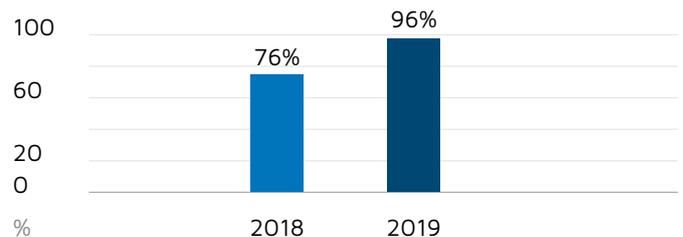
Inoltre, è stata introdotta una survey collegata al modulo MANF (Modulo Anagrafica Nuovo Fornitore), utilizzato per l'inserimento del fornitore in anagrafica, attraverso il quale i dati di carattere ambientale e sociale vengono raccolti mediante una check-list compilata dai fornitori e presa in considerazione dai Buyer in fase di selezione dei fornitori per le gare (PR4.3.1-2 Emissione della richiesta di offerta). Queste modifiche saranno rese operative a partire dal 2020.

Nel 2019 la funzione Acquisti ha affinato ulteriormente il proprio processo sulla verifica delle informazioni dei fornitori. Grazie a questo ulteriore monitoraggio la percentuale di fornitori movimentati che ha firmato il Codice di Condotta aziendale è passata da circa il 63% nel 2018, al 85% nel 2019 mentre il 10% adotta un proprio Codice di Condotta con valori condivisi con Avio. Inoltre, il 96% dei fornitori introdotti nel 2019 ha firmato il Codice di Condotta Avio (rispetto al 76% del 2018) ed il restante 4% adotta un proprio Codice di Condotta con valori condivisi con Avio. [GRI 412-3]

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



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



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

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

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

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

Nel corso del 2020 la Direzione Acquisti Avio, oltre a consolidare gli interventi decisi nel 2019 in particolare sull'implementazione delle nuove procedure interne acquisti, si è data l'obiettivo di partecipare ad un gruppo di lavoro guidato dall'ESA Area CSR (Corporate Social Responsibility) ("Sub-group on Sustainable supply chain") che coinvolge altre aziende italiane ed europee del settore aerospaziale con l'obiettivo di definire un approccio comune per la gestione della catena di fornitura. I risultati di questo gruppo di lavoro saranno poi valutati da Avio per recepire eventuali miglioramenti da implementare nel processo interno di gestione della supply chain Avio.



10. L'impatto ambientale²² del Gruppo Avio

Il Gruppo Avio ha formalizzato la 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.

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). Un errato monitoraggio e valutazione dei rischi e delle relative azioni di gestione e mitigazione possono comportare un utilizzo non efficiente delle risorse naturali, lo sbilanciamento di uno o più aspetti ambientali (es. suolo, acqua, aria), potenziali impatti negativi sull'operatività e conseguentemente sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo, oltre a ricadute in termini di immagine e reputazione. Tali eventi possono 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.

In linea con tali necessità, e in linea con gli standard internazionali Avio ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale certificato che risponde allo standard internazionale UNI EN ISO 14001, per il quale è stato avviato, nel 2017, e concluso nel 2018, il processo di transizione alla rinnovata versione 2015 della norma che si focalizza maggiormente su nuovi concetti quali l'analisi del contesto, la Prospettiva del Ciclo di Vita (*Life Cycle Perspective*) e la sistematica valutazione del rischio. Il sistema è composto da 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.

L'attenzione di Avio S.p.A. alla componente ambientale è confermata dall'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. Con tale autorizzazione Avio si deve attenere al rispetto di determinate prescrizioni operative e di specifici valori limite alle emissioni. L'autorizzazione richiede inoltre al Gruppo di garantire il monitoraggio periodico degli impatti ambientali derivanti dalle attività svolte all'interno dello stabilimento sulla base di un Piano di Monitoraggio e Controllo definito e la comunicazione agli enti competenti dei dati ottenuti. [GRI 413-1]

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

- il rispetto delle prescrizioni legali comunitarie, nazionali e regionali in materia ambientale;
- la razionalizzazione dell'impiego delle risorse, attraverso la riduzione dei consumi e il miglioramento del loro utilizzo già in fase di progettazione dei processi;
- l'individuazione delle migliori tecniche disponibili volte a minimizzare gli impatti ambientali dei processi produttivi e dei prodotti realizzati;
- il monitoraggio continuo mirato alla prevenzione degli eventi incidentali;

²² I dati relativi agli impatti ambientali non includono Avio Guyane S.a.S. e Avio France S.a.S., in quanto ad oggi non si configurano come gestori di stabilimento.

- la condivisione dei principi e degli impegni assunti in campo ambientale con i fornitori;
- il coinvolgimento dei dipendenti e del personale esterno, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione;
- la comunicazione trasparente dei risultati ambientali conseguiti.

La Società, coerentemente con tali principi, emette ed adotta un Programma di Miglioramento che costituisce il quadro di riferimento per definire gli obiettivi, i traguardi e, quindi, le azioni dell'organizzazione volte a garantire il continuo miglioramento delle prestazioni ambientali. In funzione dei propri processi produttivi, la Società ha definito una serie di obiettivi di miglioramento legati ai suoi principali impatti ambientali, con l'intento di governarli e minimizzarli²³. Gli obiettivi definiti sono stati i seguenti:

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

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopra citati, la Società ha implementato una serie di azioni. In particolare, ha migliorato le dorsali di distribuzione delle utilities (vapore, acqua industriale ed energia elettrica) con particolare riferimento alla risorsa idrica, con un conseguente beneficio in termini di consumi della frazione potabile e di quella industriale. Inoltre, a giugno del 2019 è stato approvato l'aggiornamento del regolamento per la gestione delle Company Car con lo scopo di vietare l'assegnazione di vetture alimentate a Diesel.

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

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 di Condotta di Gruppo, si è dotata di una Politica in materia di Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e rispetto dell'Ambiente e di un Manuale Qualità, Sicurezza, Ambiente che, con riferimento al tema di gestione dell'ambiente, si ispira a quanto stabilito dalla norma internazionale UNI EN ISO 14000. A tal fine la Società ha definito una struttura dedicata di esperti, deputata alla gestione e presidio degli ambiti ambientali.

In conformità alle legislazioni locali, Regulus elabora e invia annualmente una relazione sulla gestione dei propri aspetti ambientali ed energetici al DEAL (Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement) [GRI 413-1], autorità che sottopone la società francese, con la stessa cadenza, ad audit di controllo su specifici ambiti ambientali. A tal proposito, Regulus ha assunto l'impegno di intensificare indicatori di controllo al fine di ulteriormente rafforzare il sistema di monitoraggio delle proprie performance ambientali, prevedendo degli investimenti per il primo trimestre del 2020.

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

Nei capitoli seguenti si riportano i dati e le informazioni relativi alle performance legate agli aspetti ambientali più rilevanti (consumi energetici, idrici e generazione di rifiuti) delle società del Gruppo nel 2019.

²³ Per maggiori informazioni in merito all'attuazione delle politiche ambientali si rimanda agli specifici capitoli della Relazione sulla Gestione, presente nella Relazione Finanziaria Annuale 2019.

10.1. Consumi energetici ed emissioni

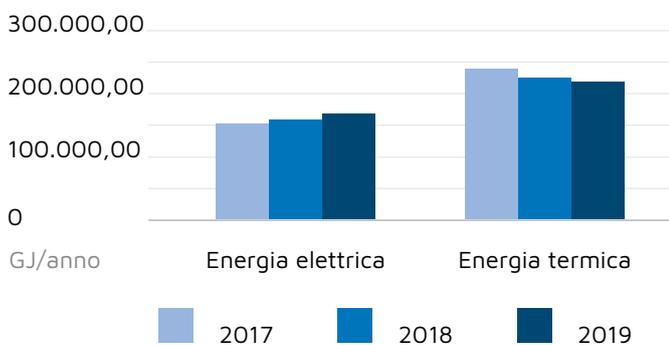
I consumi energetici del Gruppo derivano principalmente dall'approvvigionamento di energia elettrica e termica per la conduzione delle proprie attività produttive. In adempimento a quanto richiesto dal D.Lgs. 102/2014, in Italia nel 2019 in linea con quanto svolto nei due anni precedenti sono stati condotti degli audit energetici che hanno evidenziato alcune possibili aree di intervento al fine di migliorare le prestazioni energetiche della Società.

[GRI 302-1] Consumi energetici

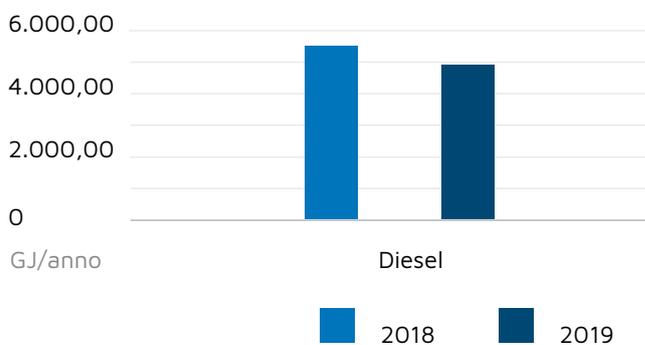
Tipologia di consumo (espressi in GJ/anno)	2017			2018			2019		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale
Energia elettrica ²⁴	83.397,60	68.429,21	151.826,81	90.430,13	64.521,29	154.951,42	92.989,65	68.569,99	161.559,64
da fonti non rinnovabili	83.397,60	68.429,21	151.826,81	90.430,13	64.521,29	154.951,42	92.989,65	68.569,99	161.559,64
da fonti rinnovabili	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Energia termica	245.109,60	-	245.109,60	233.591,69	-	233.591,69	227.708,75	-	227.708,75
da fonti non rinnovabili	245.109,60	-	245.109,60	233.591,69	-	233.591,69	227.708,75	-	227.708,75
da fonti rinnovabili	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diesel ²⁵	n.d.	n.d.	n.d.	2.341,24	3.075,79	5.417,03	2.174,47	2.737,12	4.911,59
Totale			396.936,41			393.960,14			394.179,98

Coefficienti di conversione utilizzati: Per l'energia elettrica e termica, il coefficiente di conversione utilizzato è pari a 0,0036 GJ/kWh

Consumi di energia elettrica e termica (GJ/anno)



Consumi di Diesel (GJ/anno)



(Fonte: GRI Sustainability Reporting Guidelines, Version 3.1). Per il Diesel: 1 L=0,0381 GJ (Fonte: Defra 2019 - Diesel average biofuel blend).

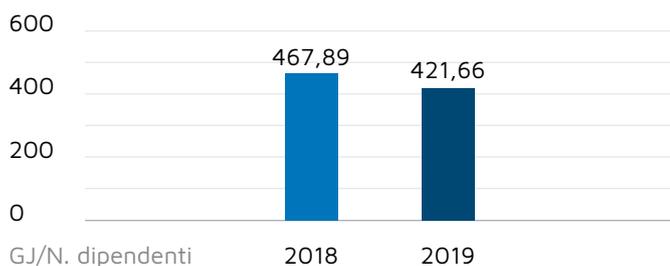
[GRI 302-3] Intensità energetica²⁶

Intensità energetica	2018			2019		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale
Consumi energetici totali (GJ) /numero di dipendenti	442,23	649,97	467,89	389,47	672,71	421,58

²⁴ Nel 2019, in virtù di un processo di miglioramento della raccolta dei dati, si è ricompreso anche Se.Co.Sv.Im. nel calcolo dei consumi di energia elettrica complessivi di Gruppo. Nonostante tale ampliamento di perimetro, i consumi energetici complessivi del Gruppo sono risultati in linea con quelli del 2018 (+0,06%).

²⁵ A partire dalla Dichiarazione Non Finanziaria 2018, il Gruppo ha incluso nel ricalcolo dei consumi energetici quelli relativi al consumo di carburante Diesel legato esclusivamente al suo utilizzo da parte delle auto aziendali. Relativamente all'Italia, il consumo di diesel nel 2019 è stato oggetto di stima.

²⁶ Il dato dei dipendenti dell'Italia utilizzato per il calcolo dell'intensità energetica del 2019 non include i due dipendenti di Avio France.

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

I consumi di energia elettrica, a livello di Gruppo, risultano essere in lieve aumento rispetto al 2018. Si evidenzia, inoltre, che in caso di emergenza Regulus dispone di una fonte energetica ausiliaria costituita da un gruppo elettrogeno di proprietà del CNES (Centre national d'études spatiales) alimentato a gasolio. L'impianto di proprietà di terzi, ad uso promiscuo con altre entità e limitato il suo utilizzo, ha registrato un consumo pari a 5.340,80 GJ nel 2019, in diminuzione rispetto al 2018 del 70% (14.458,76 GJ nel 2018).

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

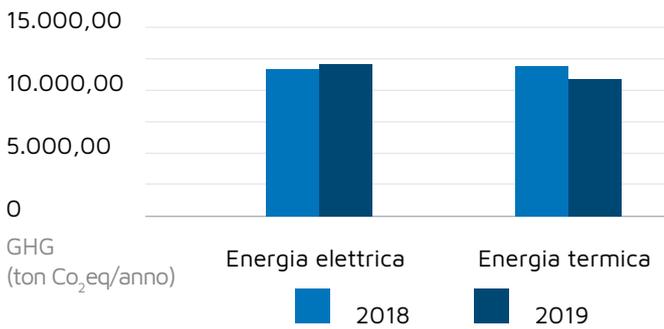
Emissioni GHG indirette* suddivise per tipologia di consumi energetici (esprese in ton CO ₂ eq/anno)	2017			2018			2019		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale
	Location based								
Energia elettrica	8.339,76	2.946,26	11.286,02	9.043,01	2.778,00	11.821,01	9.273,13	2.990,41	12.263,55
Energia termica	12.763,40	-	12.763,40	12.163,64	-	12.163,64	11.136,22	-	11.136,22
Totale	21.103,16	2.946,26	24.049,42	21.206,65	2.778,00	23.984,65	20.409,36	2.990,41	23.399,77
	Market based								
Energia elettrica	11.039,29	2.946,26	13.985,55	11.970,19	2.778,00	14.748,19	12.579,43	2.990,41	15.569,85
Energia termica	13.998,48	-	13.998,48	12.163,64	-	12.163,64	11.136,22	-	11.136,22
Totale	25.037,78	2.946,26	27.984,03	24.133,82	2.778,00	26.911,82	23.715,66	2.990,41	26.706,07

* Per le emissioni di Scope 2, lo standard di rendicontazione utilizzato prevede due diversi approcci di calcolo: "Location based" e "Market based".

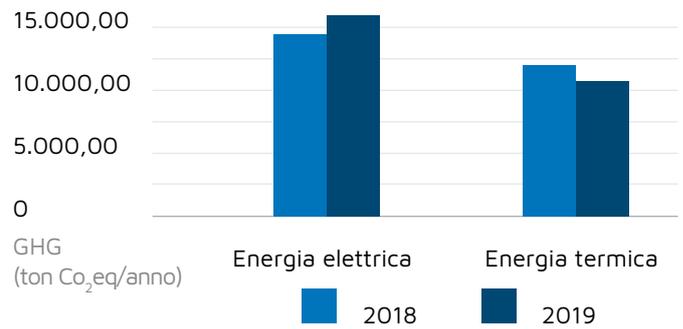
L'approccio "Location based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica. In particolare, per il 2019 è stato aggiornato il fattore di emissione utilizzato per l'energia elettrica [per l'Italia: 359 gCO₂/kWh. Fonte: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

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 2019 pari a 487 gCO₂eq/kWh, Fonte: European Residual Mixes 2018, AIB. In linea con il 2018, per la Guyana Francese è stato utilizzato il coefficiente del Brasile fornito da Terna: 157 gCO₂/kWh (Fonte: Terna 2017 "Confronti internazionali"). Per l'energia termica, è stato aggiornato il coefficiente di emissione relativo all'Italia: 176,06 gCO₂eq/kWh [Fonte: DEFRA 2019]. Sono stati quindi coerentemente riesposti anche i dati relativi all'energia termica 2018, utilizzando il seguente fattore di emissione: 187,46 gCO₂eq/kWh. Fonte: DEFRA 2018. Infine, si precisa che le emissioni di Scope 2 "Location based" dell'energia elettrica 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.

Emissioni GHG indirette calcolate con metodo "Location based"



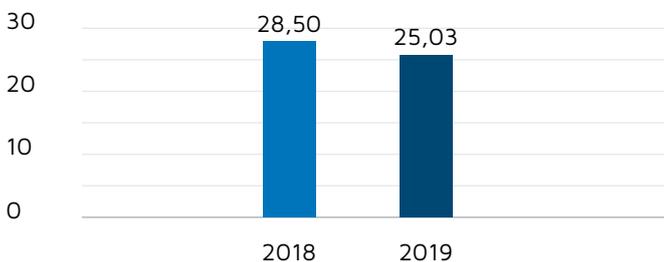
Emissioni GHG indirette calcolate con metodo "Market based"



[GRI 305-4] Intensità emissiva²⁷

Intensità emissiva	2018			2019		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale
Emissioni GHG totali* (ton CO ₂ eq/anno) / numero di dipendenti	28,74	26,71	28,50	24,62	28,21	25,03

Intensità emissiva - Emissioni GHG totali* (ton CO₂eq/anno)/numero di dipendenti



*Il calcolo è stato effettuato sulla base delle emissioni GHG di Scope 2 "Location based"

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 2019 333,99 tCO₂eq/l (157,86 relative all'Italia e 186,12 relative alla Guyana Francese)²⁸ in diminuzione del 10% rispetto al 2018 (371,41 ton CO₂eq).

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

²⁷ Il dato dei dipendenti dell'Italia utilizzato per il calcolo dell'intensità emissiva del 2019 non include i due dipendenti di Avio France.

²⁸ Coefficiente di emissione utilizzato: 2,594 kgCO₂eq/l (Fonte: Defra 2019 - Diesel Average biofuel blend).

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

Inquinanti rilevanti (espressi in concentrazione media mg/Nm ³)	2017	2018	2019
	Italia		
Composti organici volatili (COV)	0,90	1,32	2,30
Polveri totali	0,51	0,53	0,62
Totale	1,41	1,85	2,92

[GRI 305-7] Emissioni di sostanze inquinanti in aria²⁹

Inquinanti rilevanti (espressi in Kg/anno)	2017	2018	2019
	Guyana Francese		
Composti organici volatili (COV)	1.329	3.100	1.685
Totale	1.329	3.100	1.685

Le emissioni in atmosfera derivanti dalle attività di stabilimento sono controllate, con regolarità e secondo prescrizioni di legge, grazie a impianti di aspirazione e di abbattimento degli inquinanti. Analisi di autocontrollo delle concentrazioni di inquinanti vengono effettuate, come da prescrizioni autorizzative.

Il valore della concentrazione media di COV è in linea con le prescrizioni, significativamente al di sotto dei limiti stabiliti dall'AIA. Il trend è legato al progressivo cambio delle dimensioni del prodotto lavorato nel passaggio in corso tra il programma Ariane e il programma Vega C/Ariane 6. Il dato è influenzato anche dalla messa a regime dei camini E31 ed E32.

Mentre per quanto concerne le emissioni di inquinanti rilevanti da parte di Regulus risultano essere in linea con quelle registrate nel 2017, in quanto nel 2019 non è stato necessario ricorrere frequentemente al gruppo elettrogeno, contrariamente a quanto avvenuto nel 2018.

²⁹ Dato stimato sulla base delle quantità di materiale utilizzato e dalle specifiche di prodotto.

10.2. Gestione delle risorse idriche

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

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

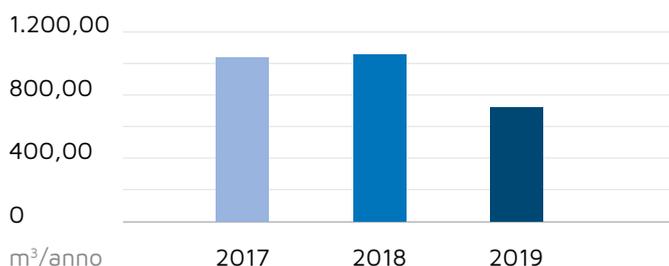
Presso la società estera Regulus, tutte le attività di gestione della risorsa idrica sono sottoposte a regolari controlli da parte della Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DEAL) al fine di ottenere e/o mantenere le autorizzazioni necessarie a operare.

Nel 2019 l'acqua consumata in Guyana Francese e in Italia risulta rispettivamente ammontare a 8.427m³ e 679.315m³. In particolare, in Guyana Francese i consumi sono aumentati a seguito di una perdita nel sistema idrico, prontamente riparata; i consumi restano comunque molto inferiori rispetto al 2017 grazie all'attività di miglioramento portata avanti a partire dal 2018. In Italia, invece, grazie alle attività di miglioramento del sistema idrico realizzate nel 2019 i consumi si sono ridotti sensibilmente. Si tratta di miglioramenti strutturali che permetteranno di mantenere e migliorare i consumi idrici negli anni a venire.

[GRI 303-1] Volumi di acqua approvvigionata per fonte

Volumi di acqua per fonte (espressi in m ³ /anno)	2017 ³⁰			2018			2019		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale
Acque superficiali	892.448	-	892.448	896.163	-	896.163	563.037	-	563.037
Acque sotterranee	116.102	-	116.102	137.919	-	137.919	116.278	-	116.278
Acqua comunale o derivante da altri servizi idrici pubblici o privati	-	17.615	17.615	-	6.147	6.147	-	8.427	8.427
Totale	1.008.550	17.615	1.026.165	1.034.082	6.147	1.040.229	679.315	8.427	687.742

Totale consumi di acqua del Gruppo



³⁰ I dati sono relativi alle seguenti società del Gruppo: Avio S.p.A. e ELV S.p.A. (oggi Spacelab S.p.A.).

La gestione degli scarichi idrici è direttamente legata alla normativa nazionale. Per quanto riguarda Avio infatti la società segue quanto prescritto dall'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) e da quanto stabilito dalla normativa nazionale italiana (D.Lgs. 152/2006). Gli scarichi di acque reflue sono convogliati e gestiti dalla Società Consortile (SC). La rete fognaria di Avio interna allo stabilimento è di tipo misto e raccoglie sia le acque industriali che le acque reflue domestiche, prima di raggiungere l'impianto di depurazione. Dopo il trattamento, i reflui vengono scaricati, a cura della Società Consortile, in corpo idrico superficiale del fiume Sacco. Le acque reflue, il cui trattamento in appositi impianti di depurazione avviene con regolarità e secondo prescrizioni di legge, sono parzialmente riciclate nel processo produttivo e scaricate nelle condotte fognarie. Si rileva che il monitoraggio dei quantitativi delle acque scaricate non è prescritto dall'Autorizzazione AIA, pertanto la gestione dei dati volumetrici non è certificata come avviene nel caso dei prelievi, per tale motivo il dato relativo allo stabilimento di Colleferro non viene fornito. In riferimento a Regulus, nell'anno 2019 i volumi di acqua scaricata di tipo industriale sono pari a 1.377 m³, totalmente inviati a due impianti di trattamento.

10.3. Gestione dei rifiuti

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

- sul miglioramento del processo di stoccaggio temporaneo, attraverso la messa in esercizio dal 2017 di un nuovo deposito temporaneo all'interno dello Stabilimento di Colleferro in linea con le prescrizioni normative (i.e. segregazioni, vasche di contenimento, ecc.). Il nuovo Deposito Temporaneo è stato messo in esercizio nel rispetto della prescrizione dell'AIA e permette di ridurre la movimentazione interna dei rifiuti dal fine linea al Deposito;
- sulla massimizzazione dei rifiuti destinati al recupero, mediante la ricerca di impianti di destinazione atti a riceverli e recuperarli. La percentuale di rifiuti inviati a recupero nel corso del 2019 risulta in calo, in linea con il 2018, come conseguenza di problematiche nazionali legate alla gestione dei rifiuti. Avio ha adottato una serie di azioni di mitigazione al fine di mantenere alti gli standard riferiti al recupero dei rifiuti prodotti;
- sull'incremento della raccolta differenziata.

In riferimento alla gestione dei rifiuti, lo stabilimento in Italia si è dotato di due aree adibite al deposito temporaneo dei rifiuti gestite secondo le prescrizioni di legge. I rifiuti sono in parte destinati a impianti esterni di trattamento/recupero, in parte a impianti di smaltimento.

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

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

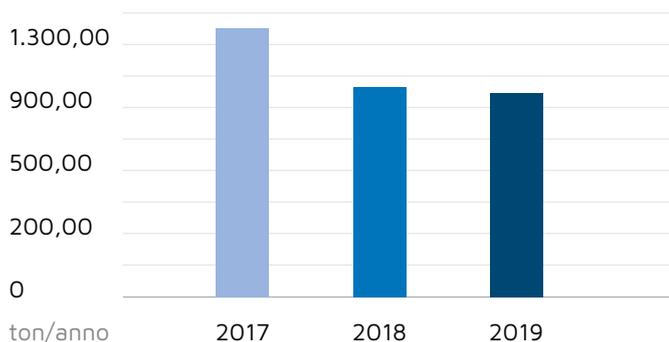
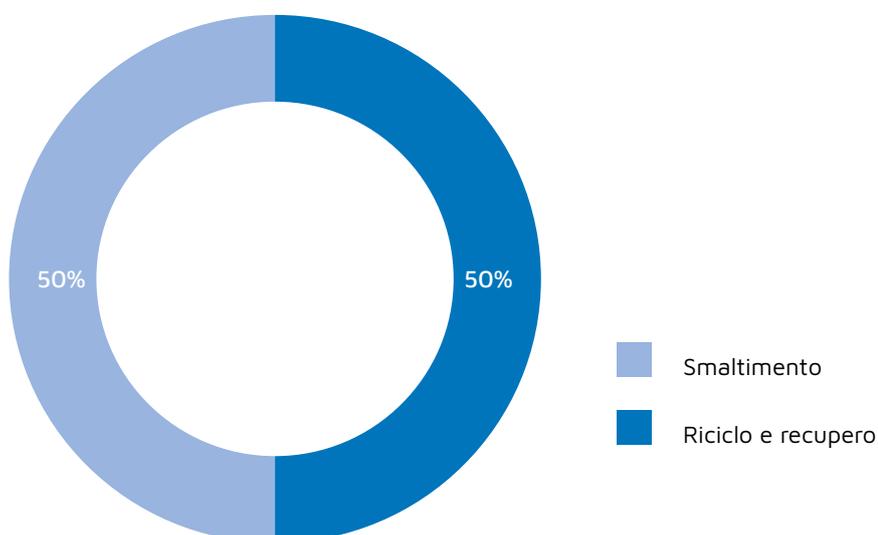
In Italia, Avio ha introdotto la raccolta differenziata anche negli stabilimenti e si è posta l'obiettivo per il 2020 di adottare una politica *plastic free* dismettendo gradualmente le bottigliette di plastica all'interno dei distributori automatici di bevande ed all'interno del ristorante aziendale.

Nel 2019 il Gruppo ha infatti generato complessivamente rifiuti per 1.032,3 tonnellate, di cui 468,54 tonnellate (45%) relative a rifiuti pericolosi e 563,80 tonnellate (55%) relative ai rifiuti non pericolosi. [GRI 306-2]

[GRI 306-2] Quantitativi di rifiuti pericolosi e non pericolosi prodotti, suddivisi per tipologia di destinazione³¹

Peso totale dei rifiuti (ton/anno)*	2017			2018			2019		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale
	Rifiuti pericolosi								
Riciclo e recupero	97,50	38,40	135,90	47,08	71,78	118,86	3,75	18,94	22,69
Smaltimento	53,60	398,6	452,2	139,09	254,00	393,09	205,61	240,24	445,85
Totale rifiuti pericolosi	151,10	437,00	588,10	186,17	325,78	511,95	209,36	259,18	468,54
	Rifiuti non pericolosi								
Riciclo e recupero	374,50	322,80	697,30	277,83	168,40	446,23	305,99	191,72	497,71
Smaltimento	5,40	104,20	109,60	14,42	72,11 ³²	86,53	12,96	53,12	66,09
Totale rifiuti non pericolosi	379,90	427,00	806,90	292,25	240,52	532,77	318,95	244,84	563,80
Totale rifiuti	531,00	864,00	1.395,00	478,42	566,3	1.044,70	528,31	504,02	1.032,34

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

Rifiuti prodotti dal Gruppo (ton/anno)**Suddivisione dei rifiuti prodotti per tipologia di destinazione - 2019**

³¹ In virtù di un processo di miglioramento della raccolta dei dati, nel 2019 si è ricompreso anche lo stabilimento di Airola nel calcolo dei rifiuti del Gruppo.

³² Il dato include sia le operazioni di smaltimento in discarica che le operazioni di smaltimento D9, D14 e D15.

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

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

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

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

In riferimento a tutte le attività di completamento degli interventi di bonifica e messa in sicurezza permanente del territorio ancora da svolgersi, queste saranno eseguite in conformità con gli Accordi di Programma sottoscritti con le Autorità Competenti durante la Gestione Commissariale (Ufficio Regionale Valle del Sacco), e/o con ulteriori disposizioni accettate nell'ambito di specifiche Conferenze dei Servizi, sotto il coordinamento del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare. Al fine di garantire il rispetto delle tempistiche e delle modalità di esecuzione previste dal Piano delle bonifiche, la società svolge una continua attività di monitoraggio documentata alle Autorità Competenti attraverso la trasmissione delle relative relazioni e risultati delle campagne di monitoraggio. In forza di dette leggi e regolamenti, il Gruppo, per condurre la propria attività, opera in virtù del rilascio di permessi e autorizzazioni, peraltro soggetti a rinnovo periodico nonché alla possibile modifica, sospensione o revoca da parte delle Autorità Competenti. L'adozione di nuovi regolamenti che limitino o regolino ulteriormente i settori in cui il Gruppo opera o la variazione della normativa vigente e/o della prassi interpretativa potrebbe avere impatti economici e ricadute sulla reputazione aziendale. Si segnala che nel 2019 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., in aderenza ai requisiti della Norma UNI EN ISO 14001:2015, con particolare attenzione all'implementazione ed il controllo dello stato di avanzamento del Piano delle Bonifiche e Piano di rimozione Amianto. Con riferimento alla gestione e conservazione dei manufatti in amianto, questi sono presenti nelle coperture di alcuni edifici del complesso industriale di Colleferro in larga parte attualmente dismessi. La gestione di tali coperture risponde ai requisiti previsti dalla della normativa vigente in termini di monitoraggio e conservazione al fine di escludere attuali rischi per le persone e per l'ambiente. Alla fine del 2019 il 96% delle attività di bonifica previste dal Piano di rimozione amianto sono state eseguite e si prevede di completare la restante parte entro marzo 2020.

In tale contesto, nel Piano delle bonifiche i principali interventi di bonifica eseguiti da Se.Co.Sv.Im. sono rappresentati da:

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

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

Se.Co.Sv.Im. è impegnata nella prosecuzione operativa del Piano delle bonifiche e del Piano di rimozione amianto ed è costantemente attiva nella gestione responsabile dei correlati impatti ambientali riconducibili alla generazione dei rifiuti e al consumo di acqua utilizzata. Obiettivo programmatico della Società è di ottenere la certificazione degli interventi già effettuati, la restituzione agli usi legittimi delle aree risultate non contaminate e una adeguata gestione post-operativa degli interventi effettuati secondo le tempistiche concordate e/o da concordare con gli Enti Competenti. Si segnala infine che in data 2 agosto 2019 è stato sottoscritto l'accordo transattivo tra il Gruppo Avio e FCA Partecipazioni S.p.A. in materia di oneri ambientali. Per maggiori approfondimenti si rimanda al paragrafo "Accordo transattivo con FCA Partecipazioni S.p.A. in materia di oneri ambientali" contenuto nella Relazione Finanziaria Annuale 2019 del Gruppo Avio.

Avvio nuovi cantieri di bonifica

La collaborazione strutturata di Avio con le Istituzioni consolida la strategia del Gruppo basata sull'impegno che da anni viene profuso sul territorio per una sua completa riqualificazione e mette in evidenza l'obiettivo di supportare politiche che promuovano uno sviluppo sostenibile attraverso la riduzione delle pressioni ambientali e la ricollocazione delle aree in completa sicurezza.

L'intervento per la messa in sicurezza del sito Arpa 2, inaugurato nel mese di ottobre 2019, rientra tra gli interventi contenuti nell'Accordo di programma sottoscritto lo scorso 7 marzo 2019 tra il Ministero della Tutela del Territorio e del Mare e la Regione Lazio, a Frosinone per gli interventi di "Messa in sicurezza e bonifica del Sito di Interesse Nazionale Bacino del Fiume Sacco". Il sito si estende per circa 1 ettaro e mezzo all'interno del comprensorio industriale di Colleferro. Il progetto definitivo di riconversione è stato redatto dall'Università degli Studi di Roma "Sapienza" e prevede la messa in sicurezza permanente del sito mediante la creazione di una vasca di confinamento definitivo, da realizzarsi per fasi successive.

11. Il legame con il territorio

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

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

Nel 2019, attraverso la Caritas, Avio ha adottato una politica di riduzione degli sprechi in ambito alimentare e ha deciso di donare, parte del cibo preparato in mensa alla associazione medesima.

Tra questi progetti rientrano le sponsorizzazioni alle principali associazioni sportive del territorio (Pallacanestro Colleferro, Piscina Colleferro, Rugby Colleferro e calcio giovanile Cagliari), ad associazioni e fondazioni caritatevoli, Caritas e Fondazione Banco alimentare, e ad Associazioni Culturali e Scuole (Museo della scienza e Tecnica Milano; Associazione Civita; Summer School UniRoma). Inoltre, nel 2019 Avio ha continuato a collaborare con Alma Mater Studiorum Università di Bologna (Progetto Ondasolare), per contribuire al perfezionamento della prima auto solare italiana.

Il Gruppo in Italia si è fatto quindi promotore di diverse iniziative di coinvolgimento e sponsorizzazione volte ad incubare competenze tecniche nel settore spaziale, stimolare lo sviluppo di tecnologie innovative e creare consapevolezza in merito alle opportunità fornite dai sistemi di accesso allo spazio. In quest'ottica, sono proseguite anche le principali iniziative lanciate sul filone del sostegno economico ad attività formative. Tra le principali:

- la sponsorizzazione del Master in "Sistemi di Trasporto Spaziale" organizzato dall'Università di Roma "La Sapienza";
- l'erogazione di borse di studio per dottorati e master in discipline tecniche, per le quali sono stati investiti 117.600 euro;
- la definizione di accordi con Università Italiane ed estere per l'erogazione di 4.125 ore di stage e tirocini curriculari per tesi su discipline tecniche;
- l'organizzazione di eventi, tra cui congressi e workshop nazionali e internazionali;
- lo svolgimento di visite didattiche per studenti nel corso di laurea per discipline tecniche.
- identificazione e implementazione di investimenti nell'ambito della ricerca, innovazione o delle nuove tecnologie sul territorio nazionale, con il coinvolgimento di PMI, Università ed Enti di Ricerca;

In particolare, Avio nel 2019 ha perfezionato rapporti, oltre che con l'Università di Bologna, anche con l'Università di Roma "La Sapienza", con il Politecnico di Milano, l'Università di Padova e ha completato il primo ciclo di stages con il raggruppamento di università e imprese europee nell'aerospazio ASTRI.

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

Il 2019 ha visto, inoltre, l'intensificarsi della collaborazione con gli enti locali per progetti di sviluppo a livello comunale, provinciale e regionale. In particolare, è stata avviata una partnership con LazioinNova e con il Comune di Colleferro per un challenge relativo all'arredo urbano e all'accessibilità. L'iniziativa, che si sostanzia in un concorso di idee con il patrocinio e il sostegno professionale di Avio, è stata ufficialmente presentata al Comune di Colleferro a dicembre 2019 alla presenza del Sottosegretario allo Sviluppo Economico.

In quest'ottica, Avio 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. La partecipazione italiana alla Comunità è affidata ormai esclusivamente ad Avio in tandem con il Comune di Colleferro che nel corso del 2019 si sono occupati di organizzare la Summer School 2019 in partnership anche con l'Università la Sapienza.

Si è curata, inoltre, la partecipazione del Comune di Colleferro al Consiglio Ministeriale dell'Agenzia Spaziale Europea a Siviglia, dove il Sindaco ha rivolto un messaggio alle 22 delegazioni politiche presenti sottolineando, in particolare, il significato non solo economico, ma anche sociale e politico della realtà produttiva della sua città. In stretto collegamento con il segretario generale della Comunità, con il Sindaco e le Autorità Regionali, è stato preparato un protocollo di intesa con enti locali, da firmare nelle prime settimane del 2020, per definire il quadro di riferimento per la partecipazione congiunta di Avio e Comune di Colleferro alla gestione della presidenza della comunità di città spaziali europee che toccherà ad entrambe nel 2020.

Altri importanti eventi organizzati nel corso dell'anno sono stati l'Arianecross e la Convention aziendale. Il primo evento si è tenuto a settembre e ha coinvolto circa 500 persone di tutte le principali aziende del settore spaziale provenienti dai principali Paesi europei. Si sono ritrovate a Fiuggi (FR) per un weekend, organizzato e coordinato dall'azienda, all'insegna dello sport e dell'amicizia in uno degli eventi tradizionali del settore che ogni anno si tiene in una nazione diversa. L'evento ha avuto un impatto importante sul territorio di Colleferro e, in generale, in tutta la zona della Valle del Sacco e del Frusinate. I fornitori selezionati erano tutti del Lazio e delle zone limitrofe allo stabilimento di Colleferro. Un'altra importante iniziativa è stata la Convention dei dipendenti che si è tenuta sul territorio e che ha coinvolto circa 700 persone da tutte le sedi Avio: un importante momento di condivisione, dopo la failure di luglio, delle priorità e del percorso dell'azienda nei prossimi anni.

Infine, nel corso del 2019 Avio S.p.A. ha realizzato un focus anche sulle problematiche relative alla disabilità. In particolare, ha contribuito alla celebrazione della giornata mondiale della disabilità, il 4 dicembre 2019, con un evento nella sede romana di Commissione e Parlamento Europeo e la partecipazione del Viceministro degli Affari Esteri, Manuela del Re. Ha avviato una collaborazione concreta con il progetto "a nuoto per i mari del mondo" promossa dall'atleta disabile Salvatore Cimmino. Ha, inoltre, posto le basi per una collaborazione con Padova Capitale Europea del Volontariato per l'anno 2020, mettendo a disposizione una serie di asset da usare nella programmazione di quest'ultima, a partire dall'inaugurazione ufficiale del presidente della Repubblica Mattarella il 7 febbraio 2020.

Il Vega atterra a Milano

Lo skyline di Milano si è arricchito di qualcosa di nuovo: il modello del razzo Vega, alto 30 metri per 3 metri di diametro, installato a dicembre negli spazi esterni del Museo Nazionale della Scienza e della Tecnologia. Riproduce fedelmente il primo lanciatore Vega che ha volato nel 2012, ed è l'unico modello esistente a grandezza naturale al mondo. La visita al Vega, che rientra nel normale biglietto del museo, avviene attraverso particolari effetti speciali e luci suggestive che ripercorrono le fasi del lancio in orbita. L'installazione del lanciatore racconta una storia molto italiana e di importante collaborazione europea, fatta di competenza, innovazione e progresso, ricordando l'importanza e la competitività del nostro Paese nel settore aerospaziale. L'obiettivo di Avio attraverso l'esposizione del modello è anche quello di avvicinare il grande pubblico all'industria spaziale, illustrando come gli investimenti in questo settore e l'innovazione tecnologica che ne deriva, abbiano delle importanti ricadute nella vita di tutti i giorni.

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

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



Lancio di Vega visto dalla spiaggia di Kourou in Guyana francese

13. GRI Content Index

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

Standard Disclosure	Descrizione dell'indicatore	Numero di pagina	Omissioni
GRI 101: PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE 2016			
GRI 102: INFORMATIVA GENERALE 2016			
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
102-1	Nome dell'organizzazione.	Avio S.p.A.	
102-2	Principali attività, marchi, prodotti e/o servizi.	pp. 7-11 Relazione sulla Gestione: Profilo, Aree di business.	
102-3	Sede principale.	Roma, Italia.	
102-4	Paesi di operatività.	p. 8	
102-5	Assetto proprietario e forma legale.	Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.	
102-6	Mercati serviti.	pp. 8-9, Relazione sulla Gestione: Profilo, Aree di business.	
102-7	Dimensione dell'organizzazione.	pp. 7-8, 37-40 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. 39-40	
102-9	Descrizione della catena di fornitura (attività, prodotti, numero dei fornitori, fornitori suddivisi per area geografica, valore dell'ordinato).	pp. 61-63	
102-10	Modifiche significative durante il periodo di rendicontazione riguardanti le dimensioni del Gruppo, la struttura, la proprietà, o la catena dei fornitori.	pp. 5-6 Non si sono verificati cambiamenti significativi nella catena di fornitura rispetto al periodo precedente.	
102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale.	pp. 26-29, 64-65	
102-12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale.	Il Gruppo ad oggi non ha aderito a codici, principi esterni in ambito ESG.	
102-13	Appartenenza ad associazioni e organizzazioni di sostegno nazionale o internazionale.	pp. 53-54	
STRATEGIA			
102-14	Dichiarazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato.	pp. 2-3	
102-15	Principali impatti, rischi e opportunità.	pp. 26-29	

ETICA E INTEGRITÀ

102-16	Valori, principi, standard, codici di condotta e codici etici.	pp. 32-36; Codice di Condotta, Charte Ethique.	
--------	--	---	--

GOVERNANCE

102-18	Struttura di governo dell'organizzazione, inclusi i comitati del più alto organo di governo. Presenza di altri comitati responsabili delle scelte su tematiche socio-ambientali.	pp. 22-25	
102-24	Criteri di nomina per i componenti degli organi di governo e controllo.	p. 23	
102-35	Descrizione delle politiche retributive.	pp. 45-46	

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

102-40	Elenco degli stakeholder coinvolti.	pp. 12, 20-21, 52-54, 75-76	
102-41	Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro.	p. 50 Nel 2019 il 100% dei dipendenti risultavano coperti da contratti collettivi di lavoro.	
102-42	Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere.	pp. 12, 20-21	
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder.	pp. 12, 20-21	
102-44	Aspetti chiave e critiche emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni (stakeholder engagement).	pp. 12, 20-21	

PARAMETRI DEL REPORT

102-45	Elenco delle entità incluse nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità.	p. 6	
102-46	Processo per la definizione dei contenuti.	pp. 12-14	
102-47	Aspetti materiali identificati.	pp. 12-14	
102-48	Spiegazione degli effetti di cambiamenti di informazioni inserite nei precedenti bilanci e relative motivazioni.	pp. 5-6	
102-49	Cambiamenti significativi rispetto al precedente bilancio.	pp. 5-6	
102-50	Periodo di rendicontazione.	p. 5; Anno 2019.	
102-51	Data di pubblicazione del precedente bilancio.	p. 5 La Dichiarazione di carattere non finanziario è stata pubblicata a seguito dell'approvazione in CdA tenutasi il 25 marzo 2020.	
102-52	Periodicità di rendicontazione.	p. 5 Annuale.	

102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio.	comunicazione@avio.com investor.relations@avio.com	
102-54	Scelta dell'opzione "in accordance"	p. 5	
102-55	GRI Content Index.	pp. 79-86	
102-56	Attestazione esterna.	pp. 90 - 92	

TOPIC-SPECIFIC DISCLOSURES

GRI 200: PERFORMANCE ECONOMICA 2016

GRI 205: ANTI-CORRUZIONE 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 33-36	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 33-36	
205-1	Percentuale e numero totale della aree di operatività analizzate rispetto ai rischi collegati alla corruzione.	p. 36	
205-2	Comunicazione e formazione sulle procedure e politiche anti-corruzione.	p. 35	Nel corso del 2019 è stato approvato il nuovo codice anti-corruzione del Gruppo Avio che è stato anche diffuso a tutti i nuovi fornitori e/o partner commerciali introdotti per l'Italia nell'anno. Il Gruppo si è posto l'obiettivo di estendere la diffusione del codice a tutti i fornitori e/o partner commerciali per l'Italia entro il prossimo anno (2021).
205-3	Incidenti sulla corruzione e azioni intraprese.	p. 36	

GRI 206: COMPORAMENTI ANTI-COLLUSIVI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	p. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 5, 34-36	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 5, 34-36	
206-1	Numero totale di azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti-trust e pratiche monopolistiche e relative sentenze.	p. 36	

GRI 300: PERFORMANCE AMBIENTALE 2016**GRI 302: ENERGIA 2016**

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	p. 14, 77p	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 64-66	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 64-66	
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione.	p. 66	
302-3	Intensità energetica.	p. 67	

GRI 303: ACQUA 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14,77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 64-66, 70	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 64-66, 70	
303-1	Acqua totale prelevata per fonte di approvvigionamento.	p. 70	

GRI 305: EMISSIONI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 67-69	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 67-69	
305-2	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scope 2).	pp. 67-68	
305-4	Intensità emissiva.	p. 68	
305-7	NOx, SOx, e altre emissioni significative.	pp. 68-69	

GRI 306: SCARICHI E RIFIUTI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 64-66, 71-72	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 64-66, 71-72	
306-2	Peso totale dei rifiuti per tipo e modalità di smaltimento.	p. 72	

GRI 307: COMPLIANCE AMBIENTALE 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 33, 64-66, 73-74	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 33, 64-66, 73-74	
307-1	Valore monetario delle multe significative e numero totale di sanzioni non monetarie per il non rispetto di leggi e regolamenti ambientali.	Nel 2019, a dimostrazione del fatto che il Gruppo opera in conformità con tutte le leggi e le normative vigenti, non sono state registrate sanzioni monetarie e/o non-monetarie ricevute per la violazione di leggi e regolamenti in ambito ambientale.	

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

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 37, 40-42	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 37, 40-42	
401-1	Numeri totali e tassi di nuove assunzioni e di turnover del personale per età, genere e area geografica.	pp. 40-42	

GRI 402: GESTIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	p. 50	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	p. 50	
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. 50	

GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 46-48	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 46-48	
403-2	Tipologia di infortuni, tasso di infortunio, malattie professionali, giorni di lavoro persi e assenteismo e numero di incidenti mortali collegati al lavoro suddivisi per regione e per genere	p. 48	Gli indici infortunistici sono calcolati secondo la metodologia INAIL.

GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 42-44	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 42-44	
404-1	Ore di formazione medie per dipendente per genere e per categoria di dipendente.	p. 44	

GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 22-25, 37-39, 45-46	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 22-25, 37-39, 45-46	
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. 22, 37-39	
405-2	Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini.	p. 46	I dati relativi al salario e alla remunerazione non includono Avio France S.a.S. e Avio Guyane S.a.S. per ragioni di confidenzialità.

GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 31-32	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 31-32	
406-1	Episodi di discriminazione e azioni intraprese.	p. 32	

GRI 412: VALUTAZIONE DEI DIRITTI UMANI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 31-32, 61-63	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 31-32, 61-63	
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. 62	Ad oggi ai fornitori gestiti dalla Società in Guyana Francese non è richiesta la firma della Charte Ethique o del Codice di Condotta del Gruppo. La Società si è posta tale obiettivo entro il prossimo anno.

GRI 413: COMUNITÀ LOCALI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 55-60, 64-66, 75-76	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 55-60, 64-66, 75-76	
413-1	Percentuale di aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo.	pp. 19, 74, 75-76	
413-2	Aree di operatività con impatti negativi attuali e potenziali significativi sulle comunità locali.	pp. 55-60	

GRI 414: VALUTAZIONE DEI FORNITORI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 61-63	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 61-63	
414-1	Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base di criteri riguardanti gli impatti sulla società.	p. 62	La Direzione Acquisti si è posta l'obiettivo di avviare dei sistemi di premialità nella fase di selezione dei fornitori e/o partner commerciali legati al possesso di certificazioni o più in generale su aspetti di sostenibilità entro il 2020.

GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CONSUMATORI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 55-60	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 55-60	
416-1	Percentuale di categorie di prodotti e servizi per i quali sono valutati gli impatti sulla salute e sicurezza dei clienti.	p. 56	

GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 59-60	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 59-60	
418-1	Numero di reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei consumatori.	p. 60	

GRI 419: COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	p. 33-36	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	p. 33-36	
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. 36	

INNOVAZIONE

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 77	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 52-54	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 52-54	

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

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



Firing test del motore Z23 dal poligono di Salto di Quirra in Sardegna



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 Sp.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo Avio" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2020 (la "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti nel 2016 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.

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.

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 10.328.220.00 I.V.

Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. Milano n. 172039 | 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.



Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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

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

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

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Avio S.p.A., SE.CO.SV.IM. S.r.l. 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.

Deloitte.

3

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 visite in loco 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 2019 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Francesco Legrottaglie
Socio

Roma, 30 marzo 2020





avio.com