



***"Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, N.231"***

Leonardo Global Solutions S.p.A.

**Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta del 30/09/2024**

**Disponibile su intranet aziendale e sul sito web
www.leonardoglobalsolutions.com**



SOMMARIO

DEFINIZIONI	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	12
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.	12
1.2 SANZIONI	17
1.3 DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO	20
1.4 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO E VALUTAZIONE DI ADEGUATEZZA DEL MODELLO	21
1.5 L'EFFICACIA DI ESIMENTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	21
2. <i>BEST PRACTICES</i> E LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	24
3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI LEONARDO GLOBAL SOLUTIONS	26
3.1 MISSION E OBIETTIVI AZIENDALI	26
3.2 STRUTTURA LEGALE E ASSETTO DI GOVERNANCE	30
3.3. ASSETTO ORGANIZZATIVO	31
3.4. MOTIVAZIONI DI LEONARDO GLOBAL SOLUTIONS S.P.A. NELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	32
3.4.1 FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	32
3.4.2 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	34
3.5 STRUTTURA DEL DOCUMENTO	36
3.6 ELEMENTI DEL MODELLO	38
3.7 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO.	43
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	44
4.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	44
4.2 REQUISITI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	46
4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	49
4.4 INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI E DEL VERTICE AZIENDALE.	51
4.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	52
4.5.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI	53
4.5.2 I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	55
4.5.3 OPERAZIONI A RISCHIO: INDIVIDUAZIONE DEI RESPONSABILI INTERNI E SCHEDE DI EVIDENZA	57
4.6 ATTIVITÀ DI VERIFICA SUL MODELLO ORGANIZZATIVO	58



5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO	59
5.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE	59
5.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E <i>PARTNER</i>	60
6. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	60
6.1 PRINCIPI GENERALI	60
6.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	62
6.2.1 IMPIEGATI E QUADRI	62
6.2.2 DIRIGENTI.....	63
6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI.	64
6.4 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, REVISORI, CONSULENTI, PARTNER, CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI, TRA CUI I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	64
6.5 PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI	65
6.5.1 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI	65
6.5.2. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	66
6.5.3. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI	67
6.5.4. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO.....	67
6.5.5. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..	67
7. ALLEGATI.....	68
7.1 CATALOGO REATI PRESUPPOSTO 231/01	70
7.2 ELENCO AREE A RISCHIO / ATTIVITÀ SENSIBILI	84
7.3 LINEE DI INDIRIZZO GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	90
PARTE SPECIALE A - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25), CORRUZIONE TRA PRIVATI (ART. 25-TER, C.1, S-BIS), INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES E ART. 10, CO. 9, LEGGE 16.03.2006 N. 146).....	106
A1 I REATI PRESUPPOSTO PREVISTI DAGLI ARTICOLI 24, 25, 25-TER LETT. S) BIS E 25-DECIES DEL DECRETO, E DALL'ART. 10, COMMA 9, LEGGE 16 MARZO 2006, N. 146.....	106
A2 NOZIONE DI PUBBLICO UFFICIALE E INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO (ARTT. 357-358 C.P.)	117
A3 AREE A RISCHIO.....	120
A4 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	122
A5 PROTOCOLLI DI CONTROLLO	126
A6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	163



PARTE SPECIALE B - REATI SOCIETARI (ART. 25-TER) E MARKET ABUSE (ART. 25-SEXIES)	165
.....	165
B1 LE FATTISPECIE DI REATI SOCIETARI RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01.....	165
B1-BIS LE FATTISPECIE DEGLI ABUSI DI MERCATO RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01	171
B2 AREE A RISCHIO.....	174
<i>B3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....</i>	<i>175</i>
B4 PROTOCOLLI DI CONTROLLO	178
B5 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	189
PARTE SPECIALE C - DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25-QUATER).....	191
C1 LE FATTISPECIE DEI DELITTI DI TERRORISMO RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01	191
C2 AREE A RISCHIO.....	193
C3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	193
C4 PROTOCOLLI DI CONTROLLO	195
C5 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	209
PARTE SPECIALE D - REATI ASSOCIATIVI (ART. 24-TER E ART.10 LEGGE 146/2006) ...	211
D1 LE FATTISPECIE DEI REATI ASSOCIATIVI RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01	211
D2 AREE A RISCHIO.....	214
D3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	215
D4 PROTOCOLLI DI CONTROLLO.....	217
D5 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	225
PARTE SPECIALE E - REATI ED ILLECITI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25- SEPTIES), DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25-QUINQUIES), REATO DI IMPIEGO DI STRANIERI PRIVI DEL REGOLARE PERMESSO DI SOGGIORNO (ART. 25-DUODECIES)	227
.....	227
E1 LE FATTISPECIE DEI REATI ED ILLECITI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01	227
E1-BIS LE FATTISPECIE DI DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01.....	230
Anche per i suddetti reati, i profili di rischio rilevanti possono ravvisarsi nei casi in cui si agisca in concorso con soggetti terzi.E2 FATTORI DI RISCHIO	233
E3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	234
E4 AREE A RISCHIO.....	237



E5 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	239
E6 PROTOCOLLI DI CONTROLLO	239
E7 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	251
PARTE SPECIALE F - REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25-OCTIES)	253
F1 LE FATTISPECIE DEI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01.....	253
F2 AREE A RISCHIO	255
F3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	256
F4 PROTOCOLLI DI CONTROLLO.....	258
F5 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	273
PARTE SPECIALE F-BIS - REATI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (ART. 25 – OCTIES.1).....	275
F-BIS1 LE FATTISPECIE DI REATI RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01.....	275
Inoltre, il D.L. 19/2024 ha esteso il reato a chi, al fine di eludere le disposizioni in materia di documentazione antimafia, attribuisce fittiziamente ad altri la titolarità di imprese, quote societarie o azioni ovvero di cariche sociali, qualora l'imprenditore o la società partecipi a procedure di aggiudicazione o di esecuzione di appalti o di concessioni.F-BIS2 AREE A RISCHIO.....	276
F-BIS3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	277
F-BIS4 PROTOCOLLI DI CONTROLLO	278
F-BIS5 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	283
PARTE SPECIALE G - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24-BIS)	285
G1 LE FATTISPECIE DEI DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI RICHIAMATE DAL D.LGS.231/2001	285
G2 AREE A RISCHIO.....	286
G3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	287
G4 PROTOCOLLI DI CONTROLLO	289
G5 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	295
PARTE SPECIALE H - REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25-BIS) E DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NOVIES)	297
H1 LE FATTISPECIE DEI REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO E DEI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/2001.....	297



H1-BIS LE FATTISPECIE DI DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/2001	299
H2 AREE A RISCHIO.....	301
H3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	301
H4 PROTOCOLLI DI CONTROLLO	302
H5 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	305
PARTE SPECIALE I - REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES)	307
I1 LE TIPOLOGIE DI REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES DEL DECRETO).....	307
I2 I PROFILI DI RISCHIO AMBIENTALE.....	309
I3 AREE A RISCHIO.....	310
I4 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	311
I5 PROTOCOLLI DI CONTROLLO	311
I6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	344
PARTE SPECIALE L - REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUESDECIES) E REATI DI CONTRABBANDO (ART. 25-SEXIESDECIES)	346
L1 LE FATTISPECIE DI REATI RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01.....	346
L2 ESEMPIFICAZIONE DELLE FATTISPECIE DI REATO.....	348
L3 AREE A RISCHIO.....	348
L4 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	351
L5 PROTOCOLLI DI CONTROLLO	354
L6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	368
PARTE SPECIALE M - DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ART. 25 - SEPTIESDECIES) E RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (ART. 25 - DUODEVICIES).....	370
M1 LE FATTISPECIE DI REATI RICHIAMATE DAL D.LGS. 231/01.....	370
M2 LA NOZIONE DI BENE CULTURALE.....	372
M3 AREE A RISCHIO.....	375
M4 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO.....	375
M5 PROTOCOLLI DI CONTROLLO	376
M6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	380



DEFINIZIONI

"Attività sensibili"	L'insieme di attività di particolare rilevanza svolte da LGS nell'ambito dei Processi Sensibili.
"Attività strumentali"	L'insieme di attività svolte da LGS che presentano rischi di rilevanza penale solo se, combinate con le Attività Sensibili, supportano La realizzazione del reato costituendone la modalità di attuazione.
"Canale di Segnalazione Interna"	La Piattaforma Whistleblowing, raggiungibile all'indirizzo https://whistleblowing.leonardo-company.com , attivata dal Gruppo Leonardo per la trasmissione e la gestione delle Segnalazioni, che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.
"CCNL"	Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
"Collaboratori esterni"	Coloro che intrattengono rapporti contrattuali a qualsiasi titolo, onerosi o anche gratuiti, di qualsiasi natura con la Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, Consulenti, fornitori e terze parti in genere).
"Comitato Segnalazioni"	Organismo collegiale istituito a livello di Gruppo e composto dai Responsabili delle seguenti UU.OO. di Leonardo S.p.a.: Group Internal Audit; Legal Affairs; Compliance; People & Organization; Security; Finance.
"Consulenti"	I soggetti che agiscono in nome e/o per conto di LGS sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione oneroso o anche gratuito.



“Contratti Intercompany”	Contratti tra le società del Gruppo Leonardo aventi ad oggetto la definizione di una serie di rapporti economici e giuridici.
“Decreto”	Il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001.
“Destinatari”	Si rimanda a quanto indicato nel paragrafo 3.4 della Parte Generale del presente modello e agli specifici paragrafi delle singole Parti Speciali.
“Gestore delle Segnalazioni”	L’ufficio deputato a svolgere le attività di cui all’art. 5 del D. Lgs. 24/2023, individuato nella U.O. “Management Audit & Whistleblowing” operante nell’ambito di GIA, il quale si occupa degli adempimenti di legge, tra cui: <ul style="list-style-type: none">• ricevere le Segnalazioni, rilasciando avviso di ricevimento e mantenendo le interlocuzioni con il segnalante;• svolgere le attività di verifica sui contenuti della Segnalazione, con il coinvolgimento, se necessario, di altre funzioni aziendali;• fornire riscontro al segnalante nei termini di legge.
“GIA”	Group Internal Audit, funzione centralizzata, che ha la responsabilità di supportare il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Controllo e Rischi, il Collegio Sindacale di Leonardo S.p.A. nonché i consigli di amministrazione e i collegi sindacali delle aziende del Gruppo nello svolgimento delle valutazioni circa l’adeguatezza ed effettivo funzionamento del Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi del Gruppo Leonardo.
“Gruppo Leonardo”	Leonardo S.p.a. e tutte le società da questa controllate direttamente o indirettamente ai sensi dell’art. 2359 c.c.
“Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni”	Il documento che definisce e descrive il processo di gestione delle Segnalazioni, anche anonime, da parte di chiunque si trovi a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti o



	omissioni) di leggi o protocolli aziendali che siano, anche potenzialmente, lesive dell'interesse pubblico ovvero dell'integrità del Gruppo; nella versione pro tempore vigente sono allegare al presente documento e costituiscono parte integrante del Modello.
"Modello"	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto, adottato da LGS.
"Narrative L. 262/2005"	Insieme di procedure operative descrittive dei principali processi amministrativi, contabili e finanziari adottati da LGS.
"O.d.V."	L'Organismo di Vigilanza di LGS previsto dal Decreto.
"Partner"	Partner commerciali e finanziari della Società.
"Processo Sensibile"	L'insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di LGS, in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nelle Parti Speciali del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.
"Process Owner"	Il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nel Processo Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità.
"Reati"	Le fattispecie di reato considerate dal Decreto.
"Segnalazione"	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni (comportamenti, atti od omissioni) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo Leonardo e che consistono, tra l'altro, in: <ul style="list-style-type: none">– illeciti amministrativi, contabili, civili e/o penali;– condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;



	<ul style="list-style-type: none">– violazioni del Modello e degli altri protocolli aziendali;– illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;– atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;– atti od omissioni riguardanti il mercato interno.
“Società o LGS”	Leonardo Global Solutions S.p.A.
“Rapporti nel Gruppo”	Rapporti giuridici, amministrativi, finanziari e commerciali esistenti tra Leonardo Spa e le altre società del Gruppo e/o tra le società del Gruppo.
“Vertice Aziendale”	L’Amministratore Delegato di LGS.



PARTE GENERALE



1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, ed in particolare:

- la *Convenzione di Bruxelles* del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la *Convenzione di Bruxelles* del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- la *Convenzione OCSE* del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico di società ed associazioni con o senza personalità giuridica (di seguito denominate "Enti"), per alcune tipologie di reato (c.d. "reati presupposto") commesse, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. "apicali");
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "sottoposti").

La responsabilità amministrativa della persona giuridica ha quale proprio presupposto la commissione di un reato da parte della persona fisica nell'abito dell'attività d'impresa. Si tratta di una responsabilità dell'ente concorrente e autonoma rispetto a quella della persona fisica. La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma nel senso che può sussistere quandanche la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti imputabile, ovvero il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto, l'interpretazione di alcuni principi dell'ordinamento, tra cui il principio della personalità della responsabilità penale di cui all'art. 27 della Costituzione applicabile unicamente nei confronti delle persone fisiche, ostava alla possibilità di introdurre un tipo di responsabilità dell'ente i cui meccanismi ascrittivi coincidevano con quelli della responsabilità penale, residuando per l'ente unicamente una forma di responsabilità solidale in sede civile per il danno eventualmente cagionato dal proprio dipendente ovvero



per l'obbligazione civile derivante dalla condanna al pagamento della multa o dell'ammenda del dipendente in caso di sua insolvibilità (artt. 196 e 197 c.p.c.). Tali argomenti ostativi sono stati superati mediante la costruzione di una responsabilità dell'ente quale *tertium genus* tra quella puramente amministrativa e quella penale, che condivide con quest'ultima alcuni dei criteri di ascrizione della responsabilità.

La responsabilità prevista dal Decreto comprende anche i reati commessi all'estero, alle condizioni di seguito precisate, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

Si elencano di seguito i reati che, allo stato, sono inclusi nel perimetro di applicazione del Decreto, nonché la possibile rilevanza degli stessi per LGS (se predisposta la relativa Parte Speciale):

ARTICOLO DECRETO	REATO	PARTE SPECIALE
24 ¹	Reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	A
24-bis ²	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	G
24-ter ³	Delitti di criminalità organizzata	D
25 ⁴	Reati di Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	A

¹ Articolo modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2020 (Attuazione della direttiva UE 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale) e dalla L. n. 137/2023 (Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione)

² Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) e modificato da ultimo dal D.L. n. 105/2019 (Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica) e dalla L. 90/2024 (Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici).

³ Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 (Disposizioni in materia di sicurezza pubblica)

⁴ Articolo modificato dalla L. 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), nonché modificato dal D.Lgs. n. 75/2020 (Attuazione della direttiva UE 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari



ARTICOLO DECRETO	REATO	PARTE SPECIALE
<i>25-bis</i> ⁵	Reati di Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	H
<i>25-bis.1</i> ⁶	Delitti contro l'industria e il commercio	Reati non rilevanti
<i>25-ter</i> ⁷	Reati societari	B
<i>25-ter, c. 1, l. s-bis</i>	Reati di Corruzione tra privati	A
<i>25-quater</i> ⁸	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	C
<i>25-quater.1</i> ⁹	Reati contro l'incolumità fisica, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile	Reati non rilevanti
<i>25-quinquies</i> ¹⁰	Delitti contro la personalità individuale in materia di tutela dei minori e riduzione in schiavitù	E

dell'Unione mediante il diritto penale), dalla L. n. 112/2024 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia) e dalla L. n. 114/2024 (Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare).

⁵ Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001 (Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro, in materia di tassazione dei redditi di natura finanziaria, di emersione di attività detenute all'estero, di cartolarizzazione e di altre operazioni finanziarie), convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001 e modificato dal D.Lgs. n. 125/2016 (Attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GAI)

⁶ Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009 (Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia)

⁷ Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002 (Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali), modificato dalla L. 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), dalla L. 69/2015 (Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio), nonché modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 38/2017 (Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato) e dal D.Lgs. n. 19/2023 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere)

⁸ Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno)

⁹ Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006 (Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile)

¹⁰ Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 (Misure contro la tratta di persone) e modificato dalla L. n. 199/2016 (Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo).



ARTICOLO DECRETO	REATO	PARTE SPECIALE
25- <i>sexies</i> ¹¹ e art. 187- <i>quinquies</i> D. Lgs. 58/98 ¹²	Reati ed illeciti amministrativi in materia di <i>market abuse</i>	B
25- <i>septies</i> ¹³	Reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	E
25- <i>octies</i> ¹⁴	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza il- lecita, nonché autoriciclaggio	F
25- <i>octies</i> 1 ¹⁵	Delitti in materia di strumenti di paga- mento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	F-bis
25- <i>nonies</i> ¹⁶	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	H
25- <i>decies</i> ¹⁷	Delitto di induzione a non rendere dichia- razioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria	A

¹¹ Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005 (Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2004)

¹² L'articolo 187-*quinquies* del T.U.F. disciplina la responsabilità dell'Ente in relazione ad alcuni illeciti amministrativi previsti nello stesso Capo del T.U.F., secondo criteri analoghi a quelli previsti dal Decreto.

¹³ Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007 (Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia) e successivamente sostituito dalla D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro)

¹⁴ Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007 (Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione) e modificato dalla L. n. 186/2014 (Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio).

¹⁵ Articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 concernente le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti) e modificato dalla L. n. 137/2023 (Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione).

¹⁶ Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009 (Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia)

¹⁷ Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale).



ARTICOLO DECRETO	REATO	PARTE SPECIALE
<i>25-undecies</i> ¹⁸	Reati ambientali	I
<i>25-duodecies</i> ¹⁹	Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	E
<i>25-terdecies</i> ²⁰	Reati di razzismo e xenofobia	Reati non rilevanti
<i>25-quaterdecies</i> ²¹	Frodi connessi a competizioni sportive	Reati non rilevanti
<i>25 quinquiesdecies</i> ²²	Reati tributari	L
<i>25-sexiesdecies</i> ²³	Reati contrabbando	L
<i>25-septiesdecies</i> ²⁴	Delitti contro il patrimonio culturale	M
<i>25-duodevicies</i> ²⁵	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	M

¹⁸ Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011 (Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni) e modificato dalla L. n. 68/2015 (Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente) e modificato dalla L. n. 137/2023 (Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione)..

¹⁹ Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012 (Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) e modificato dalla L. n. 161/2017 (Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate) e dal D.L. 20/2023 (Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare)

²⁰ Articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017 (Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017)

²¹ Articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014)

²² Articolo aggiunto dal D.L. n. 124/2019 (Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 157 del 2019) e aggiornato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2020 (Attuazione della direttiva UE 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale)

²³ Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 (Attuazione della direttiva UE 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale)

²⁴ Articolo aggiunto dalla Legge n. 22/2022 del 9.3.2022 (Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale) e modificato dalla L. n. 6/2024 (Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli articoli 518-duodecies, 635 e 639 del codice penale)

²⁵ Articolo aggiunto dalla Legge n. 22/2022 del 9.3.2022 (Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale)



ARTICOLO DECRETO	REATO	PARTE SPECIALE
<i>Art. 12, L. n. 9/2013</i> ²⁶	Responsabilità degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Reati non rilevanti
<i>Articolo 10, L. n. 146/2006</i> ²⁷	Reati transnazionali introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale"	Reati non rilevanti

Per quanto concerne i reati non contemplati nella Parte Speciale, la Società ha adottato un complesso di presidi – organizzativi e procedurali – volti ad assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali, astrattamente idoneo anche alla prevenzione del rischio di commissione di tali illeciti, richiamandosi, al riguardo, anzitutto i principi espressi nel Codice Etico della Società, oltre a quanto dettagliato nelle procedure aziendali con specifico riferimento alla prevenzione dei reati indicati nelle Parti Speciali del Modello.

Per una dettagliata descrizione dei reati si rimanda al testo del D. Lgs. 231/2001.

Per ulteriori dettagli si rimanda all'allegato 7.1 "CATALOGO REATI PRESUPPOSTO 231/01".

1.2 SANZIONI

Le sanzioni previste, a carico dell'Ente, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- **sanzioni pecuniarie;**
- **sanzioni interdittive;**
- **confisca;**
- **pubblicazione della sentenza.**

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,23 ed un massimo di euro 1.549,37.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare

²⁶ Articolo 10, Legge n. 9/2013 (Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini)

²⁷ Articolo 10, Legge n. 146/2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale)



o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Le sanzioni pecuniarie sono diminuite se prima della sentenza di primo grado l'ente si è adoperato efficacemente per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite ed ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (nei casi di reati contro la P.A. come previsto dalla L. 3/2019, di durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso dai soggetti apicali, e non inferiore a due anni e non superiore a quattro se è stato commesso dai sottoposti) hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni²⁸:

²⁸ Il legislatore ha ritenuto applicabili le sanzioni interdittive solo ad alcune fattispecie di reato delle seguenti categorie: reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto); delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto); delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto); falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto); delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto); reati societari (art. 25-ter del Decreto); delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto); pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto); delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto); omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto); ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto); Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies 1); delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies del Decreto); reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto); impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; razzismo e xenofobia (Art.25-terdecies); frodi in competizioni sportive (Art. 25- quaterdecies); reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies); contrabbando (Art. 25-sexiesdecies); delitti contro il patrimonio culturale (Art.-septiesdecies); riciclaggio di beni culturali e devastazione e e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-octiesdecies); reati transazionali (Legge146/2006)



1) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso, alternativamente da:

- soggetti in posizione apicale;
- soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

2) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Nei confronti dell'ente possono essere applicate altresì misure cautelari, alcune delle quali anticipano i divieti e le sospensioni di cui alle sanzioni interdittive, quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale. L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto (art. 23).

Il Decreto prevede infine che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato; quando questa non è possibile, la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità per valore equivalente.

Quando nei confronti dell'Ente è applicata una sanzione interdittiva può essere disposta la pubblicazione della sentenza di condanna.

Inosservanza delle sanzioni interdittive

Il reato contemplato dall'art. 23 del Decreto punisce chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'Ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure. Ai fini della presente norma vengono prese in considerazione tutte quelle attività svolte dall'Ente che possono comunque presentare interferenze rispetto all'esecuzione di una sanzione interdittiva o di una misura cautelare interdittiva.

Al riguardo, si ricorda che le sanzioni interdittive applicabili altresì in via cautelare, di cui agli artt. 9 e 45 del Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;



- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In particolare, il reato può configurarsi quando nel corso o all'esito di un procedimento relativo alla responsabilità amministrativa dell'Ente cui il soggetto attivo appartiene o di un altro Ente con il quale detto soggetto abbia, per conto della società, rapporti di qualsiasi natura, sia applicata – in via cautelare o definitiva – una misura interdittiva ai sensi del Decreto.

A titolo esemplificativo, si cita il caso dell'Ente cui sia stata applicata la misura cautelare interdittiva del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione che, in violazione di detta prescrizione, per interposta persona o in forma occulta, intrattenga rapporti contrattuali con la stessa Pubblica Amministrazione. Ancora, può indicarsi il caso in cui, essendo stata applicata all'Ente la misura del divieto di pubblicizzare beni o servizi, la società continui a reclamizzare i propri servizi mediante forme occulte di pubblicità].

1.3 DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei reati-presupposto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare di c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, co. 4, c.p.

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da reati-presupposto commessi all'estero.

- In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere dei reati contemplati dallo stesso Decreto commessi all'estero, alle seguenti condizioni: il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto previsto dall'art. 5, comma 1, del Decreto²⁹;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p..

²⁹ Art 5, co. 1, D.Lgs. 231/01: "L'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)". Vedasi, peraltro, a titolo di maggiore esaustività quanto riportato nelle "Definizioni" del Modello ("Destinatari").



Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO E VALUTAZIONE DI ADEGUATEZZA DEL MODELLO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Per ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, il Decreto prevede il principio del *simultaneus processus* con il procedimento avente ad oggetto l'accertamento del reato dinanzi al Giudice penale, ovvero la regola per la quale l'accertamento della responsabilità a carico dell'ente e della persona fisica avviene nell'ambito del medesimo procedimento innanzi al Giudice penale. Il principio generale si fonda sul *simultaneus processus*, salvi alcuni casi specificamente individuati dal codice.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante la verifica della sussistenza:

- del reato presupposto
- dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo apicale o subordinato;
- di una carenza organizzativa, c.d. colpa di organizzazione, che abbia impedito di prevenire la commissione del reato presupposto da parte della persona fisica.

1.5 L'EFFICACIA DI ESIMENTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che la responsabilità dell'Ente è esclusa quando l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'accertamento è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare l'adeguatezza del Modello adottato.

Inoltre, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento deve essere stato affidato ad un Organismo dell'Ente ("Organismo di Vigilanza, "O.d.V."), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V..



Per quanto concerne i soggetti in posizione subordinata, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello di organizzazione gestione e controllo idoneo. Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello, per essere idoneo, debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuazione delle aree nel cui ambito sussiste la possibilità che siano commessi reati;
- previsione di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- introduzione di un *sistema disciplinare* interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- sistema *Whistleblowing*, per la segnalazione di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e l'istruttoria del fatto oggetto della Segnalazione.

Gruppi di imprese

LGS è una Società soggetta all'attività di direzione e di coordinamento di Leonardo Spa³⁰.

Tale circostanza genera la necessità di effettuare talune precisazioni in merito alla responsabilità amministrativa delle società all'interno di un gruppo di imprese.

Nell'ordinamento italiano il gruppo viene considerato unitariamente solamente nella prospettiva economica, non anche in quella giuridica.

Il Gruppo di imprese non rientra tra i destinatari della normativa 231 elencati all'art. 1 del Decreto.

In merito alla responsabilità 231 del Gruppo si è espressa anche Confindustria, che nelle sue Linee Guida 2014 – e 2021 - per i Modelli Organizzativi dedica il

³⁰ Leonardo, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento attribuitale dall'art. 2497 c.c. e nel rispetto dell'autonomia organizzativa, gestionale e operativa delle società del Gruppo, richiede l'adozione e l'implementazione dei Modelli da parte delle società direttamente o indirettamente controllate, soggette alla disciplina del diritto italiano, tenendo conto degli specifici profili di rischio connessi alla concreta operatività di ciascuna di esse, nel perseguimento degli obiettivi di: a) garantire la correttezza dei comportamenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti di settore e dei principi espressi nel Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo e nel Codice Etico adottato dalla Società; b) rendere consapevoli tutti coloro che operano nel contesto del Gruppo che eventuali comportamenti illeciti possono dar luogo all'applicazione di sanzioni penali e amministrative, con grave pregiudizio per il patrimonio, l'operatività e l'immagine non solo della società eventualmente interessata, ma anche di Leonardo e delle altre società del Gruppo. Tutte le società del Gruppo sono tenute a rispettare le regole e i principi contenuti nella Carta dei Valori del Gruppo, nei rispettivi Codici Etici, nel Codice Anticorruzione del Gruppo, nelle Linee di indirizzo Gestione delle segnalazioni, nelle Direttive, nelle proprie procedure e negli altri documenti aziendali, nonché nelle normative nazionali, internazionali e locali applicabili.



paragrafo V alla materia ("La responsabilità da reato nei Gruppi di imprese"). In tale documento viene chiarito che il Gruppo, non rientrando tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.Lgs. 231/2001, non può considerarsi di per sé diretto centro di imputazione della responsabilità da reato 231 (non configurabilità della "Responsabilità del Gruppo"). D'altro canto, l'estensione della Responsabilità alla holding / controllante per il reato commesso dalla controllata viene ritenuta ammissibile, anche se non si può, con un inaccettabile automatismo, ritenere che l'appartenenza della società a un gruppo di per sé implichi che le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata perseguano un interesse che trascende quello proprio, essendo piuttosto imputabile all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo. Anche perché non esiste una posizione di garanzia in capo ai vertici della holding / controllante, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

Perché, quindi, sia configurabile una responsabilità da reato, occorre che l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - alla controllante³¹.

È necessario, quindi, che la Società controllante eserciti la direzione e il coordinamento nei confronti delle sue controllate senza ingerire in modo sistematico e continuativo nella gestione della controllata con la conseguenza di divenire amministratore di fatto delle controllate, potenzialmente responsabile ai sensi del Decreto 231 in caso di commissione di un reato presupposto nell'ambito della controllata. In ossequio alla giurisprudenza maggioritaria delineatasi intorno al tema della responsabilità 231 e Gruppi di impresa, oltre all'ipotesi appena descritta, è idoneo a determinare un coinvolgimento a titolo di responsabilità 231 della *Holding* il concorso ex art. 110 c.p. dell'apicale/subordinato della controllante nel reato commesso dall'apicale/subordinato della controllata, oltre che, come stabilito in giurisprudenza (Cassazione penale, sez. IV, n. 32899 2021), con specifico riferimento ai reati colposi, nel caso in cui la gestione del rischio sia esercitata dai vertici della controllante con riferimento ad aree di rischio connesse all'attività di impresa della controllata.

Dunque, Leonardo S.p.A., nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento e agendo nel rispetto dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale del gruppo, deve sollecitare l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le

³¹ la giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. II Sez. pen., sent. n. 52316 del 2016 che ha fatto proprio il principio di diritto elaborato dalla Corte con la sentenza Cass., V Sez. pen., sent. n. 24583 del 2011) ha chiarito che l'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato devono essere riscontrati in concreto. La responsabilità può estendersi alla società controllante qualora: a) sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante; b) persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso, provato in maniera concreta e specifica.



società del gruppo di propri modelli organizzativi, indicando la struttura del codice di comportamento, i principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli relativi attuativi. E parallelamente, LGS, in qualità di destinataria dei precetti del Decreto, pur attenendosi alle indicazioni e modalità attuative previste dalla *holding*, in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo svolge autonomamente l'attività di predisposizione e di revisione del proprio Modello, calandolo nella propria realtà aziendale e prevedendo – ove opportuno - principi etico-comportamentali specificamente determinati in relazione al settore di attività dell'ente e ai reati per esso rilevanti.

Va infine precisato che, in tale contesto, LGS, in qualità di controllata, richiede alle competenti funzioni della *holding* un supporto volto a favorire l'adozione, implementazione e monitoraggio del proprio modello. Al riguardo, la funzione Internal Auditing della capogruppo, contraddistinta da standard di indipendenza e il cui raggio d'azione si estende anche alla Società (che è priva di una propria struttura di audit), viene chiamata a supportare il management della Società nelle iniziative che assumono rilevanza ai fini del decreto 231. In particolare, l'Internal Audit può promuovere la complessiva coerenza di approccio rispetto agli indirizzi della holding, nel rispetto dell'autonomia decisionale di ciascuna organizzazione.

2. BEST PRACTICES E LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle *best practices* di settore e alle *Linee Guida* emanate da Confindustria³².

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle *aree a rischio*, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto interviene l'insieme coordinato di Strutture Organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale– dal *management* e dal personale aziendale, indirizzato a garantire un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;

³² Emanate il 7 marzo 2002, le Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria diverse volte nel corso degli anni successivi; l'ultima versione è di giugno 2021. Inoltre, a ottobre 2023 Confindustria ha pubblicato la "Guida Operativa per gli enti privati – Nuova disciplina Whistleblowing".



- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione;
- sistemi di controllo integrato.

Per quanto riguarda i reati colposi, oltre a quelli di cui sopra, le Linee Guida prevedono quale principio di controllo specifico l'adozione di un sistema di monitoraggio relativo alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Il sistema di controllo preventivo inoltre deve essere uniformato ai seguenti principi di controllo:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- gestione operativa: integrazione del sistema di controllo con la gestione complessiva dei processi aziendali;
- segregazione e separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli.

Ancora, il sistema di controllo deve prevedere:

- una *policy whistleblowing*³³, regolante le modalità per l'effettuazione di segnalazioni e per la gestione delle stesse, con la distinzione di fasi e responsabilità, inclusa l'individuazione del Canale di Segnalazione Interna e del soggetto cui affidare il ruolo di Gestore delle Segnalazioni;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, che può essere composto di preferenza anche da soggetti esterni, cui principali requisiti siano:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'O.d.V., anche su base strutturata o per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche);
- possibilità di attuare in seno ai gruppi di aziende soluzioni organizzative che accentrino presso la Capogruppo le risorse operative da dedicare alla vigilanza ex D.Lgs. 231/01 anche nelle società del Gruppo stesso a condizione che:
 - in ogni controllata sia istituito l'O.d.V.;

³³ Conforme al D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 («Decreto Whistleblowing»), con il quale è stata recepita nell'ordinamento italiano la Direttiva UE 2019/1937 riguardante «la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione» nonché alle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", approvate con Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023.



- sia possibile per l'O.d.V. della controllata avvalersi delle risorse operative di Leonardo Spa dedicate alla vigilanza sulla base di un predefinito rapporto contrattuale;
- i soggetti di cui si avvale l'O.d.V. di Leonardo Spa, nell'effettuazione dei controlli presso le altre società del gruppo, assumano la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata, riportando direttamente all'O.d.V. di quest'ultima, con i vincoli di riservatezza propri del consulente esterno.

Infine, allo scopo di rafforzare la trasparenza delle informazioni sull'attività d'impresa, le suddette Linee Guida hanno dedicato un paragrafo alle comunicazioni delle informazioni non finanziarie. Sul punto, sebbene la Società non rientri nel novero degli enti obbligati a redigere per ogni esercizio una dichiarazione individuale di carattere non finanziario (c.d. DNF), la stessa partecipa alla dichiarazione consolidata redatta da Leonardo.

Resta inteso che la scelta di non seguire in alcuni punti specifici le Linee Guida non inficia la validità di un Modello. Questo, infatti, essendo redatto con riferimento alla peculiarità di una società particolare, può discostarsi dalle Linee Guida che per loro natura hanno carattere generale.

3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI LEONARDO GLOBAL SOLUTIONS

3.1 MISSION E OBIETTIVI AZIENDALI

Le principali aree di processo presidiate da LGS nella sua missione sono:

- **Acquisti di Gruppo:** LGS ha l'obiettivo di contribuire alla riduzione dei costi operativi, alla razionalizzazione e al controllo della spesa, nonché al presidio e all'efficientamento dei relativi processi, attraverso la gestione dei servizi di procurement e, in particolare dei servizi relativi: a) alla negoziazione, stipula e/o messa a disposizione di contratti e/o accordi quadro con fornitori selezionati e qualificati (cd. "Sourcing strategico"); b) alla gestione delle singole richieste di acquisto e l'emissione dei relativi ordini di acquisto verso i fornitori selezionati (cd. "Procurement Operativo").

Servizi di Procurement

A LGS è affidata la responsabilità sull'intero processo di acquisto per determinate categorie merceologiche ("core business" e "no core business") tramite il conferimento da parte di Leonardo Spa e Società del Gruppo Leonardo di un apposito mandato irrevocabile con rappresentanza e di una procura per il compimento degli atti giuridici necessari per l'acquisto dei beni e/o servizi relativi alla selezione del fornitore, negoziazione, stipula, modifica, recesso e risoluzione di ordini di acquisto e contratti. Per le ulteriori categorie merceologiche non oggetto del suddetto mandato con rappresentanza, su incarico di



Leonardo Spa e delle Società del Gruppo Leonardo, LGS mette a disposizione accordi quadro conclusi in favore delle stesse società.

- **Real Estate:** Nell'ambito della gestione del patrimonio immobiliare (quasi totalmente di proprietà di LGS) utilizzato da Leonardo e le sue Divisioni in Italia è compito di LGS garantire la cura e la valorizzazione degli immobili tramite la gestione integrata degli aspetti amministrativi, tecnico-manutentivi, ambientali ed energetici legati alle sedi e agli stabilimenti industriali del Gruppo stesso. LGS, attraverso una rete di presidi territoriali coordinati da un nucleo centrale – si occupa di un vasto patrimonio immobiliare svolgendo attività di:
a) Property & Asset Management, per l'ottimizzazione, la gestione a regime, la riqualificazione e la valorizzazione del patrimonio immobiliare di proprietà;
b) Engineering and Project Management di asset immobiliari in base alle specifiche esigenze industriali delle società utilizzatrici del sito e all'evoluzione del loro core business;
c) Environmental Management;
d) Environmental Services;
e) Energy Management e gestione delle relative iniziative di efficientamento;
f) servizi di consulenza nella gestione del processo di preventivazione, progettazione e realizzazione di infrastrutture e opere civili (cd. "Construction").

Property & Asset Management

Nell'ambito della gestione integrata del patrimonio immobiliare rientrano sia le attività relative alla gestione del patrimonio in uso alle Società/Divisioni del Gruppo sia le attività relative alla gestione del patrimonio non più operativo/dismesso. In particolare, LGS ha la responsabilità di:

- garantire la gestione tecnico-amministrativa del patrimonio e la relativa regolarità urbanistico-catastale;
- gestire la manutenzione ordinaria;
- individuare attività/progetti di investimento per interventi di manutenzione straordinaria e/o nuove infrastrutture;
- elaborare strategie per la valorizzazione degli immobili non più in uso che prevedano tanto la messa a reddito degli immobili (ad es. locazione o commercializzazione), quanto la loro riconversione dalla destinazione industriale a quella civile;
- valutare le caratteristiche del patrimonio immobiliare non strategico del Gruppo e individuare opportunità di locazione e/o rinegoziazione dei contratti esistenti.

Engineering and Project Management

LGS presidia gli interventi di ammodernamento o ampliamento delle infrastrutture attraverso un competente presidio tecnico che dallo studio di fattibilità al momento della consegna degli interventi stessi ne verifica puntualmente l'andamento fornendo al contempo i servizi di supporto necessari alla



realizzazione di nuove infrastrutture o ampliamenti, per le nuove o mutate esigenze industriali delle Società/Divisioni del Gruppo.

Environmental Management

In linea con le strategie e le politiche ambientali di Gruppo, LGS ha la responsabilità di:

- definire politiche di prevenzione ambientale e gestione dei relativi rischi per quanto riguarda gli asset di proprietà;
- programmare, pianificare e implementare programmi di audit e verifiche ambientali nei siti di proprietà, con particolare riguardo ai siti locati alle Divisioni/ Società LDO;
- implementare il Sistema di Gestione Ambientale della Società, certificato ISO 14001;
- garantire supporto tecnico-specialistico alle Unità Organizzative aziendali nell'ambito di specifici progetti, vendita di immobili, chiusura di siti industriali e il controllo delle attività di indagine e bonifica ambientale dei siti di proprietà utilizzati dalle Società/Divisioni di Leonardo;
- presidiare l'intero processo di Reporting del Capitale Ambientale di Leonardo funzionale al Bilancio Integrato di Leonardo e alla DNF, alla partecipazione di Leonardo al CDP- Carbon Disclosure Project e DJSI- Dow Jones Sustainability Index, come da apposito contratto di servizi;
- fornire a Leonardo i Servizi per la Sostenibilità relativi agli aspetti Acque e Rifiuti: Water & Waste Management Plan; gestione e coordinamento dei Water Assessment e dei Waste Assessment, come da apposito contratto di servizi.

Environmental Services

Nell'ambito dei procedimenti di bonifica e delle attività ad essi correlate dei quali Leonardo S.p.A. è titolare ai sensi degli artt. 242 o 245 del D.Lgs. 152/2006, LGS fornisce specifici servizi di consulenza finalizzati al supporto per la gestione delle attività di controllo e di indagine, caratterizzazione e bonifica ambientale, fermo restando che Leonardo Spa, quale titolare del procedimento di bonifica presso il sito, rimane unico soggetto responsabile del procedimento stesso e di tutte le attività e spese ad esso correlate. In particolare, tali servizi, erogati anche avvalendosi di fornitori terzi, consistono nel supporto al responsabile dei procedimenti per:

- la gestione degli adempimenti prescritti dagli Enti di vigilanza e controllo;
- le scelte tecniche relative ai procedimenti di bonifica in corso presso i siti interessati;
- la revisione e, laddove necessaria, la modifica dei documenti/report tecnici elaborati dai predetti fornitori terzi da inviare agli Enti di vigilanza e controllo;
- la supervisione delle attività di monitoraggio svolte dai predetti fornitori esterni;



- l'identificazione di interventi aggiuntivi da eseguire, la cui esigenza sia sorta durante l'esecuzione delle attività;
- la redazione dei capitolati e documenti tecnici eventualmente necessari per le attività da affidare ai suddetti fornitori esterni;
- alla partecipazione ai tavoli tecnici/Conferenze di Servizi indetti dagli Enti di vigilanza e controllo.

Energy Management

LGS supporta la Leonardo Corporate nel miglioramento delle performance energetiche dei siti utilizzati da Leonardo stessa, attraverso:

- la pianificazione e l'implementazione di audit periodici, al fine di disporre di una mappatura sempre aggiornata del profilo di consumo energetico dei siti;
- l'utilizzo di un unico modello di analisi tecnico-economica dei progetti, per l'individuazione delle iniziative prioritarie e la presentazione delle proposte di investimento, valutando anche modelli contrattuali che prevedano finanziamenti di terzi;
- il supporto alle Divisioni utilizzatrici dei siti per l'implementazione delle iniziative individuate;
- la predisposizione di linee guida, policy e procedure finalizzate all'uso corretto delle risorse energetiche, sia in ambito civile che industriale;
- la gestione del cd. "Programma di Efficienza Energetica", attraverso il monitoraggio dello status delle iniziative, la verifica dei risparmi ottenuti rispetto alle ipotesi di progetto e la rendicontazione, nei progetti di "Sostenibilità", delle iniziative implementate e dei benefici energetici correlati.

Construction

In coerenza con le Linee Guida emesse da Leonardo Spa il 17 novembre 2021 con riferimento alla gestione del processo di preventivazione, progettazione e realizzazione di infrastrutture e opere civili nell'ambito di programmi connessi alla fornitura di prodotti core da parte di Leonardo stessa, LGS eroga in favore di talune Divisioni Leonardo:

- servizi afferenti la gestione della fase di prevendita;
- servizi afferenti la gestione della fase di offerta;
- servizi di consulenza di "Project Management" per: i) la progettazione, ii) la realizzazione e iii) il collaudo delle infrastrutture, ivi incluso il supporto nella consegna delle opere ai Clienti (nazionali e/o esteri);
- servizi di consulenza di "Program Management Office" dedicati al monitoraggio e reporting dell'attività di consulenza resa.

Leonardo Spa rimane l'owner della commessa cui i predetti servizi si riferiscono e, in particolare, l'unica a gestire i rapporti con il cliente.



- **Servizi di Facility agli Edifici, alle Persone e al Business:** LGS gestisce in maniera centralizzata i servizi di Facility Management per il Gruppo Leonardo, i quali si suddividono sostanzialmente in tre macroaree: a) Servizi agli edifici; b) Servizi alle persone; c) Servizi al business.

Servizi agli edifici

Racchiudono tutte le attività volte a garantire la continuità di funzionamento dei siti operativi presso i quali la società cliente svolge la propria attività, nel rispetto degli standard di qualità, igiene ambientale, sicurezza e funzionalità operativa. In particolare, trattasi di servizi di: manutenzione e conduzione di impianti generali e fabbricati; pulizia ordinaria e straordinaria; disinfestazione e igienizzanti; manutenzione aree verdi; sgombero neve e spargimento anti-gelive; layout uffici e traslochi; facchinaggio e arredi.

Servizi alle persone,

Comprendono la progettazione e la gestione di attività finalizzate ad accrescere il benessere di chi lavora in azienda, in linea con gli obiettivi di Sostenibilità di Gruppo.

In particolare, trattasi di servizi di: ristorazione interna (mensa e catering); distribuzione automatica di bevande calde o fredde e di generi alimentari; gestioni ticket restaurant e convenzioni esterne; trasferimenti interni ed esterni agli stabilimenti; relocation.

Servizi al business,

Racchiudono tutte quelle attività che si pongono a supporto del core business aziendale, permettendo un efficace svolgimento delle attività lavorative, anche attraverso l'uso di piattaforme dedicate e di tecnologie digitali.

In particolare, trattasi di servizi di: business travel; validazione trasferte, fleet management e carte carburante; mobility management; gestione e conservazione di documenti digitali; centri stampa e di digitalizzazione documentale; archivi centralizzati; servizio posta e fattorinaggio; gestione materiali d'ufficio (catalogo elettronico); supporto per allestimento e ospitalità in occasione di mostre & fiere, eventi e delegazioni; gestione sedi estere di rappresentanza.

3.2 STRUTTURA LEGALE E ASSETTO DI GOVERNANCE

Il modello di corporate governance della Società è conforme alle disposizioni del Codice civile e alle altre disposizioni legislative e regolamentari in materia di società (in particolare a quelle contenute nel T.U.F.).

Il sistema di amministrazione e controllo adottato, basato sul modello tradizionale, è così articolato:

- Assemblea degli Azionisti, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.



- Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge e dallo Statuto – all'Assemblea.
- Collegio Sindacale, cui spetta il compito di vigilare: a) sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; b) sull'adeguatezza della Struttura Organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione; c) sull'adeguatezza delle disposizioni impartite alle Società controllate in relazione alle informazioni da fornire per adempiere agli obblighi da fornire per adempiere agli obblighi di comunicazione.

3.3. ASSETTO ORGANIZZATIVO

Leonardo Global Solutions è una società con azionista unico, soggetta ad attività di direzione e coordinamento di LEONARDO - SOCIETA' PER AZIONI. Il sistema di amministrazione e controllo adottato è quello tradizionale, con la presenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Nell'ambito di tale sistema, il Consiglio di Amministrazione è l'organo principale cui sono assegnati i poteri di indirizzo strategico del business e la definizione degli assetti organizzativi.

In particolare, LGS è dotata di una Struttura Organizzativa che, in base alle dimensioni e alla struttura operativa della Società, nonché, alle esigenze imposte dal mercato, assegna le responsabilità e identifica le linee di dipendenza gerarchica.

La struttura organizzativa a diretto riporto dell'Amministratore Delegato si articola in:

- strutture di business, costituite da due Direzioni, definite per garantire il coordinamento e l'indirizzamento dei perimetri di attività chiave (Real Estate e Procurement), a loro volta articolate in Business Unit che assicurano lo sviluppo e il presidio del core business aziendale. In particolare:
 - Direzione Real Estate, Infrastructures & Site Services
 - BU Civil Infrastructures
 - BU Facility Management & Site Services
 - Direzione Procurement, Supply Chain & Digital Services
 - BU Acquisti Indiretti
 - BU Acquisti per la Produzione;
- strutture organizzative di staff composte da Unità Organizzative che assicurano l'indirizzo ed il coordinamento della Società. In tale ambito si evidenzia l'attribuzione, a talune di esse, del presidio della gestione dei servizi alle persone per il Gruppo, nonché dei servizi di politica ambientale.



3.4. MOTIVAZIONI DI LEONARDO GLOBAL SOLUTIONS S.P.A. NELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

Leonardo Global Solutions S.p.A., al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano nell'ambito o con la Società sia sempre conforme alla legge e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo in linea con le prescrizioni del Decreto, conformandosi alle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, sono destinatari del presente Modello e nell'ambito delle specifiche competenze, sono tenuti alla sua conoscenza e osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e in ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- i componenti del Collegio Sindacale, nel controllo e nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- l'Amministratore Delegato e i Dirigenti, nel dare concretezza alle attività di direzione della Società, sia nella gestione delle attività interne ed esterne;
- i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei.
- coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti con la Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori e terze parti in genere).

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello.

3.4.1 FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello predisposto da Leonardo Global Solutions si fonda su un sistema strutturato ed organico di protocolli preventivi che:

- individuano le aree e i processi di possibile rischio nell'attività aziendale vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definiscono un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei reati, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
 - un Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo della Società;
 - un sistema di deleghe di funzioni interne e di procure che assicuri una trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;



- procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio;
- postulano una Struttura Organizzativa adeguata alle attività aziendali, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo un'organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della Struttura Organizzativa siano realmente attuati, attraverso:
 - un organigramma formalmente definito in coerenza con le attività da svolgere;
 - un sistema di deleghe di funzioni interne e di procure, per rappresentare la Società verso l'esterno, finalizzato alla segregazione delle funzioni;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio reato;
- attribuiscono all'O.d.V. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- orientare il sistema di *corporate governance*;
- sancire che Leonardo Global Solutions non tollera comportamenti illeciti – anche qualora effettuati nell'interesse o a vantaggio della Società - in quanto tali comportamenti sono contrari ai principi etici cui Leonardo Global Solutions intende attenersi;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- informare tutti coloro che operano nell'ambito o per Leonardo Global Solutions nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano nell'ambito di o per Leonardo Global Solutions che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà nei confronti dell'autore della violazione l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- c prevenire sanzionare comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.



3.4.2 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello organizzativo è un documento dinamico, risultato di una costante attività di adeguamento all'evoluzione normativa, giurisprudenziale e organizzativa. Il presente documento è, dunque, frutto di una serie di attività, susseguitesi nel tempo, volte all'individuazione dei "reati rilevanti" (cioè quei reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001 che in astratto potrebbero essere commessi in LGS), delle aree e dei processi "sensibili" in LGS e delle misure di prevenzione adottate o da implementare nella Società.

Sotto il profilo metodologico si è, pertanto, proceduto secondo l'attività di seguito indicata:

Risk mapping	<ul style="list-style-type: none">- analisi del contesto aziendale ai fini dell'identificazione e aggiornamento della mappatura delle aree a rischio;- individuazione dei processi e delle attività in astratto soggette alla commissione di reati presupposto di cui al Decreto;- identificazione delle attività aziendali e dei processi/attività a rischio mediante: (i) esame della documentazione aziendale, e.g. organigramma, procedure, procure, deleghe, disposizioni organizzative; (ii) conduzione di interviste con i responsabili di funzione nell'ambito delle strutture aziendali;- all'esito dell'attività di <i>assessment</i>, redazione della mappa delle aree a rischio, oggetto di presentazione e approvazione da parte del CdA.
Analisi Rischi Potenziali	<ul style="list-style-type: none">- individuazione dei reati potenzialmente realizzabili nell'ambito dell'attività aziendale, con inquadramento delle occasioni criminose nonché delle modalità di commissione della condotta illecita.
As-in analysis	<ul style="list-style-type: none">- analisi e valutazione dell'idoneità del sistema di controlli preventivi esistenti;- individuazione dei presidi di controllo interno già in vigore (e.g. procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o "tracciabilità" delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) mediante l'acquisizione di informazioni fornite dalle strutture aziendali e l'analisi della documentazione;



- nell'ambito delle aree a rischio individuate, conduzione di interviste con i responsabili di funzione, formalizzate in apposite schede di rilevazione, al fine del tracciamento di azioni migliorative;
- analisi delle componenti del sistema di controllo preventivo:
 - **sistema organizzativo**, in punto di conformità ai criteri di formalizzazione del sistema e segregazione delle funzioni;
 - **direttive e procedure di Gruppo**, in punto di esistenza di procedure formalizzate a regolamentazione delle attività svolte dalle strutture;
 - **sistema autorizzativo**, in punto di esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e concretamente svolte, con focus sulle procure e deleghe gestionali interne, anche tenuto conto degli esiti delle interviste con i *Process Owner* (PO);
 - **sistema di deleghe e procure**, con specifico focus in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro e sulla conformità agli orientamenti giurisprudenziali dominanti in tema di (i) definizione delle responsabilità, (ii) assegnazione di poteri di spesa e di intervento dinanzi al verificarsi di un evento rischioso;
 - **sistema di controllo di gestione**, in ordine ai profili / ruoli coinvolti nel processo e alla capacità del sistema di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
 - **sistema di monitoraggio e di gestione della documentazione**, in punto di un idoneo sistema di monitoraggio dei processi, dei risultati e di eventuali non conformità, nonché di un idoneo sistema di gestione della documentazione idoneo a consentire la tracciabilità delle operazioni;
 - **principi etici formalizzati**, in punto di idoneità dei principi di cui al Codice Etico della Società a presidiare ciascuna attività esposta a rischio reato;
 - **sistema disciplinare**, in punto di adeguatezza del sistema sanzionatorio contro condotte commesse in violazione dei principi e delle disposizioni di cui all'assetto normativo della società, commesse da apicali e subordinati;
 - **comunicazione al personale e sua formazione**, in punto di aggiornamento in coerenza con le modifiche del



	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sulla base dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale;</p> <ul style="list-style-type: none">● attività svolte attraverso società esterne (c.d. <i>outsourcer</i>), in punto di formalizzazione delle prestazioni fornite in specifici contratti, di presidi di controllo sull'attività in concreto espletata dalle società esterne e in ordine alle modalità di autorizzazione dei pagamenti.
--	---

Gap Analysis	<ul style="list-style-type: none">- all'esito della <i>as-in analysis</i>, individuazione dei <i>gap</i> accertati all'interno del sistema preventivo di LGS da colmare per l'allineamento con i principi e le disposizioni di cui al Decreto, alle Linee Guida di Confindustria 2014/2021, pratiche nazionali e internazionali, con tracciamento delle attività correttive e/o migliorative nel sistema dei controlli;- nella conduzione dell'attività di cui sopra, focus oltre che sulle aree di attività selezionate come maggiormente esposte a rischio reato su quelle indirettamente "strumentali" alla commissione di illeciti, e.g. acquisizione di beni e servizi;- approfondimento nell'ambito delle aree a rischio, delle attività nelle quali Leonardo Global Solutions S.p.A., intrattiene, o potrebbe intrattenere, rapporti non diretti con le controparti ma per il tramite soggetti terzi.
---------------------	--

3.5 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento (Modello) è costituito da una "Parte Generale" e dalle "Parti Speciali" predisposte per le diverse tipologie di reato considerate di possibile rischio per Leonardo Global Solutions, contemplate nel Decreto, strutturate come descritto di seguito.

La "**Parte Generale**" comprende una sintetica descrizione: del quadro normativo del Decreto; della struttura e della governance della Società e del suo Sistema di Controllo Interno; delle finalità, dei destinatari e degli elementi fondamentali del presente Modello; delle regole riguardanti la costituzione dell'Organismo di Vigilanza; delle sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello; della formazione del personale e della diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale; delle regole che disciplinano le modalità di aggiornamento del Modello.

Le "**Parti Speciali**", invece, sono dedicate alle diverse tipologie di reato presupposto considerate rilevanti per la Società all'esito dell'attività di risk assessment, alle aree a rischio ed alle relative attività sensibili, nonché alle regole comportamentali ed ai principi di controllo specifici a presidio dei rischi.



In particolare, alla luce della specifica attività di Leonardo Global Solutions S.p.A. sono stati individuati come **maggiormente rilevanti** – e pertanto oggetto di specifico approfondimento nelle parti Speciali del Modello – i reati indicati qui di seguito.

<p><u>Parte Speciale A</u> Reati contro la P.A. e contro la Amministrazione della Giustizia- artt. 24, 25, 25-ter - lett. s e 25-decies</p>	<p><u>Parte Speciale B</u> Reati Societari e <i>Market Abuse</i> - artt. 25-ter e 25-sexies e 187-quinquies T.U.F.,</p>	<p><u>Parte Speciale C</u> Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico - art. 25-<i>quater</i> Delitti contro la personalità individuale in materia di tutela dei minori e riduzione in schiavitù – art. 25-<i>quinquies</i> Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare – art. 25-<i>duodecies</i></p>
<p><u>Parte Speciale D</u> Reati di criminalità organizzata – Art. 24-<i>ter</i></p>	<p><u>Parte Speciale E</u> Violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro - Art. 25-<i>septies</i></p>	<p><u>Parte Speciale F</u> Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio - art. 25-<i>octies</i></p>
<p><u>Parte Speciale F -bis</u> Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori - art. 25-<i>octies</i> 1</p>	<p><u>Parte Speciale G</u> Delitti informatici e trattamento illecito dei dati - art. 24-<i>bis</i></p>	<p><u>Parte Speciale H</u> <u>Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)</u> Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-<i>novies</i>)</p>
<p><u>Parte Speciale I</u> Reati Ambientali -D. Lgs. 121/11, L. 68/2015, art. 25-<i>undecies</i> D.lgs. 231/2001</p>	<p><u>Parte Speciale L</u> Reati Tributari e Reati di contrabbando – artt. 25-<i>quinquiesdecies</i> 25-<i>sexiesdecies</i></p>	<p><u>Parte Speciale M</u> Delitti contro il patrimonio culturale e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici - art. 25-<i>septiesdecies</i> e 25-<i>duodevicies</i></p>

Si segnala che, per quanto riguarda:

- i Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento - art. 25-bis, di cui alla parte Speciale H e limitatamente ai reati di cui agli artt. Art. 473 c.p. (Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni) e Art. 474 c.p. (Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi), all'esito delle attività di risk assessment svolte, il rischio di commissione dei reati stessi è stato considerato residuale e, pertanto, trovano principalmente applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, quelli descritti nelle parti speciali A e B.



- i reati di cui all'art. 25-sexiesdecies (Contrabbando), di cui alla parte speciale L, all'esito delle attività di risk assessment svolte, si ritiene che i reati introdotti dal D.Lgs. 14 luglio n. 75/2020 siano di difficile commissione in quanto la Società opera raramente con l'estero, solo per operazioni passive e per importi economici ampiamente inferiori alle soglie previste dal decreto citato (ovvero evasione IVA per almeno euro 10 milioni).
- i reati di cui agli artt. 314 (Peculato), 314-bis (indebita destinazione di denaro o cose mobili), 316 (Peculato mediante profitto dell'errore altrui) , il riferimento esclusivo presente nell'art. 25 del D. Lgs 231/01 all'offesa agli interessi dell'Unione Europea, ha portato a ritenere di minore rilevanza la concreta possibilità di commissione di tali reati, in virtù dell'attività svolta dalla Società e delle verifiche che le competenti strutture aziendali pongono in essere. In ogni caso, in relazione a tali tipologie di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, quelli descritti nella parte speciale A, nonché i principi generali di comportamento descritti nelle relative Parti Speciali e nel Codice Etico.
- il reato di cui all'art. 2629-bis c.c. (Omessa comunicazione del conflitto di interessi), l'applicabilità all'ambito di società quotate o a capitale diffuso, ha portato a ritenere di minore rilevanza la concreta possibilità di commissione di tali reati da parte di esponenti aziendali. In ogni caso, in relazione a tale tipologia di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, quelli descritti nella parte speciale B, nonché i principi generali di comportamento descritti nelle relative Parti Speciali e nel Codice Etico.
- le restanti famiglie di reato previste dal Decreto, all'esito delle attività di risk assessment svolte, si è ritenuto che la loro commissione possa essere stimata non significativa in relazione all'ambito di attività della Società. In ogni caso, il rischio ad esse connesso risulta adeguatamente presidiato alla luce dei principi generali di controllo descritti nella Parte Generale e nel Codice Etico.

Per una migliore rappresentazione delle fattispecie di reato rilevanti per l'attività della Società, nell'allegato 7.1 al presente Modello è riportato l'intero catalogo dei reati 231 con indicazione della Parte Speciale in cui essi vengono trattati.

3.6 ELEMENTI DEL MODELLO

Conformemente a quanto evidenziato al capitolo sub. II, le componenti del sistema di controllo preventivo adottato da Leonardo Global Solutions S.p.A. sono:

- principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
- sistema autorizzativo: poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;



- sistema di controlli interni:
 - procedure, manuali od informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni punti di controllo;
 - sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità, in particolare presidi manuali e automatici idonei a prevenire la commissione dei Reati o a rilevare ex-post delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello;
 - segregazione dei compiti tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra;
 - tracciabilità e documentabilità *ex-post*: le attività e i controlli condotti nell'ambito dei Processi Sensibili trovano adeguata formalizzazione;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello, compreso il Codice Etico;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice Etico e delle altre indicazioni del Modello.

Qui di seguito vengono, quindi, descritti i principi su cui si fondano alcuni protocolli del Modello di Leonardo Global Solutions S.p.A. aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto, mentre - fatto comunque salvo quanto prescritto nel presente paragrafo - si rinvia alle Parti Speciali per quanto concerne i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna tipologia di reati.

Si precisa che, per quanto concerne il Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare ed il sistema di comunicazione di formazione del personale, si rinvia ai successivi capitoli del Modello specificamente dedicati.

➤ **Sistema di principi etici e regole di comportamento**

I Destinatari rispettano i principi etici e le regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con colleghi, business partner, clienti, fornitori e con la Pubblica Amministrazione, che trovano la propria fonte nei seguenti documenti aziendali:

- Codice Etico;
 - Principi e regole di comportamento, contenute nel presente Modello;
 - Carta dei Valori del Gruppo Leonardo;
 - Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo;
 - Linee di indirizzo Gestione delle Segnalazioni;
 - Procedure GDPR;
 - Procedure interne con particolare riferimento alla Procedura 1;
 - Contratti infragruppo e procedure/direttive di gruppo applicabili in LGS.
- Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle sopra elencate e si fondano sui principi di questo. I principi generali e le regole di



condotta generali contenute nel presente Modello, quindi, completano i principi etici già esistenti con i requisiti specifici necessari alla prevenzione della commissione dei Reati rilevanti.

Con particolare riferimento al Codice Etico, esso rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari. Il Modello risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

I documenti sopra elencati, che contengono i principi etici della Società, devono essere aggiornati e completati tempestivamente nel caso in cui dovessero emergere nuovi ambiti di attività od eventuali problematiche riconducibili all'efficacia degli stessi. Si deve inoltre provvedere ad un'adeguata diffusione dei suddetti documenti ai Destinatari e ad un'idonea formazione rivolta ai Destinatari e finalizzata ad illustrare opportunamente il contenuto, il significato e l'ambito di applicazione dei principi etici e delle regole di comportamento.

➤ **Sistema Organizzativo**

Il Sistema Organizzativo della Società (strutture/posizioni organizzative, obiettivi ed aree di responsabilità) è definito attraverso l'emanazione di Disposizioni Organizzative (*i.e.* Ordini di Servizio e Comunicazioni interne/di servizio) da parte dell'Amministratore Delegato.

La formalizzazione e la diffusione è assicurata dalla Funzione People, Organization & People Services, la quale provvede, qualora necessario, all'aggiornamento dell'organigramma della Società sulla base delle disposizioni organizzative emanate.

Il contenuto delle Disposizioni Organizzative, nonché l'aggiornamento dell'organigramma, viene diffuso a tutto il personale aziendale attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale, nonché tramite posta elettronica.

Gli Ordini di Servizio possono avere per oggetto:

- la formalizzazione di ruoli e responsabilità nell'ambito delle varie Strutture Organizzative aziendali;
- l'istituzione, la modifica, la soppressione di Strutture Organizzative, comitati, progetti e gruppi di lavoro aziendali.

Inoltre, la Società emana e diffonde anche Comunicazioni interne/ di servizio, che hanno ad oggetto aspetti organizzativi ed operativi dell'organizzazione aziendale (ad esempio documentare sviluppi e



cambiamenti relativi alle persone che hanno impatto e riflessi sulle dinamiche organizzative) quali:

- nomine a Dirigente;
- uscita dall'organizzazione di persone che hanno rivestito ruoli chiave ovvero hanno fornito un contributo professionale e personale rilevante nel corso dell'attività lavorativa in azienda.

Allegati alle principali disposizioni organizzative, gli Organigrammi rappresentano in modo sintetico, schematico e convenzionale l'articolazione delle Strutture Organizzative, consentendo di individuare rapidamente responsabilità e collegamenti gerarchici ("solid line") ovvero funzionali ("dotted line") tra le Unità Organizzative.

➤ **Sistema Autorizzativo**

Il Sistema Autorizzativo della Società è impostato nel rispetto dei seguenti requisiti:

- le responsabilità organizzative e gestionali assegnate risultano coerenti con le attività e gli obiettivi aziendali;
- le deleghe e le procure coniugano i compiti alle relative responsabilità organizzative e gestionali assegnate e concretamente svolte;
- ciascuna delega e procura definisce in maniera univoca i poteri rispettivamente del delegato e del procuratore, precisandone i limiti e le modalità di esercizio anche attraverso indicazioni operative formalizzate con lettere di accompagnamento;
- tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Leonardo Global Solutions nei confronti di terzi, ed in particolare della Pubblica Amministrazione, devono farlo in forza di una specifica delega o procura, a rappresentare la Società

In particolare, il sistema prevede l'attribuzione di:

- poteri di rappresentanza permanente, attribuibili tramite procure notarili registrate, in relazione all'espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione aziendale;
- poteri relativi a singole operazioni, conferiti con procure in coerenza con le leggi che definiscono le forme di rappresentanza e con le tipologie dei singoli atti da stipulare, nonché in considerazione delle diverse esigenze di opponibilità a terzi.

Sono, inoltre, previste deleghe connesse alla salute, sicurezza e ambiente che assegnano specifici poteri di spesa, di controllo e di intervento ai responsabili di Unità Organizzative o Business Unit che gestiscono attività potenzialmente a rischio con riferimento specifico ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché reati ambientali.

➤ **Procedure aziendali nelle aree a rischio**



Le procedure interne sono orientate al rispetto dei seguenti principi di controllo:

- **segregazione delle funzioni:** separazione, per quanto possibile, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che autorizza, il soggetto che esegue tale decisione ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo;
- **tracciabilità:** traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo;
- **formalizzazione:** adeguato livello di formalizzazione in ambito aziendale;
- **comunicazione:** adeguato livello di diffusione e comunicazione in ambito aziendale;
- **accountability:** individuazione di ruoli e responsabilità per le attività/processi oggetto di regolamentazione.
- **Gestione della documentazione:** La documentazione di Leonardo Global Solutions viene gestita con modalità che disciplinano, a seconda dei casi, l'aggiornamento, la distribuzione, le registrazioni, l'archiviazione e la gestione della sicurezza di documenti e registrazioni. Specifici presidi, anche di natura tecnica, escludono la possibilità di accesso al protocollo della società in entrata e in uscita a soggetti non autorizzati e l'impossibilità di alterazione della protocollazione già effettuata a cura delle Unità Organizzative preposte.

L'attività della Società è disciplinata da Direttive, Procedure e Policy/Istruzioni Operative.

In particolare, le Direttive di Gruppo sono emanate da Leonardo su temi di interesse comune alle società del Gruppo ed in adempimento dei suoi poteri/doveri di indirizzo e coordinamento. La Società recepisce direttamente le Direttive di Gruppo o le recepisce attraverso l'elaborazione e l'approvazione di proprie Procedure.

Le Procedure disciplinano operativamente un flusso strutturato di attività e informazioni riferite a tematiche specifiche, individuando altresì ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti, in coerenza con quanto previsto dalle Direttive di Gruppo.

Le Policy/Istruzioni Operative forniscono indicazioni su temi specifici afferenti a LGS.

Completano il sistema di controllo l'Internal Audit di Gruppo e la funzione del *Risk Manager*.

➤ **Controllo di gestione e flussi finanziari**

Il sistema di controllo di gestione adottato da Leonardo Global Solutions è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del *Budget* annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni a livello di Società.



Il sistema è improntato alla:

- segregazione dei soggetti/funzioni coinvolte per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;
- allo sviluppo di un sistema adeguato e tempestivo di flussi informativi e di reporting, per la segnalazione dell'esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità.

La gestione delle risorse finanziarie è definita, in linea generale, sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, predisposti, effettuati e controllati da profili separati (soggetti per quanto possibile distinti), ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

La gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio, ed eventuale doppia firma per impiego di liquidità per importi superiori a soglie predeterminate.

Si precisa che LGS è una delle Società del Gruppo Leonardo rientranti nel perimetro di applicazione della Legge 262/05 in tema di tutela del risparmio e di disciplina dei mercati finanziari (cd. "Società in ambito³⁴").

I principali processi significativi attualmente compresi nel perimetro di applicazione della L. 262/05 sono riconducibili ai macro-processi di: chiusure contabili, ciclo attivo e passivo, adempimenti fiscali, gestione cespiti, personale e finanza.

In tal senso, le procedure amministrativo-contabili, nonché le relative narrative che la Società ha adottato nei suddetti ambiti e, più in generale, la gestione finanziaria della Società è conforme al Modello Leonardo sul Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria (ICFR) ex L. 262/2005.

3.7 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del Decreto) la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, è demandato al Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, con il supporto di diverse funzioni quali Legale, Affari Societari e Compliance nonché People, Organization & People Services, di integrare il presente Modello alla luce di modifiche normative rilevanti ovvero modifiche organizzative che possano incidere sulla valutazione del rischio.

³⁴ Sono considerate in ambito le Società del Gruppo su cui analizzare e valutare i controlli in quanto considerate rilevanti rispetto al Bilancio consolidato.



4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'O.d.V. svolge la propria attività con:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza garantiscono che l'O.d.V. non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e sia immune da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Società.

Tali requisiti vengono assicurati:

- attraverso la presenza tra i componenti dell'O.d.V. di soggetti (anche esterni) con adeguate competenze professionali;
- escludendo qualsiasi dipendenza gerarchica dell'O.d.V. all'interno della Società (*i.e.*, autonomia di iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dall'organo dirigente);
- prevedendo di cause di ineleggibilità e di decadenza a garanzia dell'onorabilità dei componenti;
- Mediante assenza di poteri operativi in capo ai membri dell'Organismo di Vigilanza, ancorché parzialmente costituito da membri interni;
- prevedendo un'attività di *reporting* al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale.

Inoltre, l'O.d.V. nell'espletamento delle proprie funzioni dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività.

Professionalità

I membri dell'O.d.V. sono in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, potendo altresì avvalersi del supporto tecnico di soggetti interni o esterni alla Società.

Continuità d'azione

L'O.d.V. opera presso la Società esercitando continuativamente i poteri di controllo e riunendosi di norma almeno una volta al mese, per lo svolgimento dell'incarico assegnato.

In particolare, l'O.d.V. deve:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal Decreto;



- vigilare costantemente sul rispetto del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- operare stabilmente presso la società al fine di assicurare la visione d'insieme delle attività aziendali;
- verificare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione di Leonardo Global Solutions S.p.A., in ottemperanza alle prescrizioni imposte della normativa interna emessa da Leonardo S.p.a. ha conferito la qualifica di O.d.V. ai sensi dell'art. 6, lettera b del Decreto, ad un Organismo plurisoggettivo composto:

- da due membri esterni (di seguito denominati "Membri Esterni"), uno dei quali avente la carica di Presidente individuati tra accademici e professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche giuridiche, finanziarie e di controllo interno; in particolare essi devono aver maturato una adeguata e comprovata esperienza nell'ambito della applicazione del Decreto 231);
- dal Responsabile pro-tempore della Unità Organizzativa Legale, Affari Societari e Compliance di Leonardo Global Solutions S.p.A. (di seguito denominato anche "Membro Interno").

Caratteristiche della funzione, compiti ed attività dell'O.d.V. sono disciplinati da un apposito Statuto, approvato dal C.d.A. di Leonardo Global Solutions S.p.A..

Il funzionamento operativo dell'O.d.V. potrà essere - su decisione del medesimo - articolato in uno specifico Regolamento approvato dall'O.d.V. stesso.

L'O.d.V. di Leonardo Global Solutions S.p.A. è dotato, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, di "autonomi poteri di iniziativa e controllo". All'O.d.V. inoltre sono garantite la necessaria autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare:

- la presenza tra i membri dell'O.d.V. di due professionisti esterni è stata ritenuta, anche in sintonia con le indicazioni formulate al riguardo da Leonardo S.p.a., la più adeguata ad assicurare l'autonomia ed indipendenza delle quali l'Organismo deve necessariamente disporre;
- la professionalità si riferisce all'insieme di strumenti e tecniche specialistiche che l'Organismo possiede per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata ed è assicurata:
 - dalle specifiche competenze in materia legale, di controllo e procedurale, possedute dai componenti dell'Organismo;
 - dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di avvalersi, al fine dello svolgimento del suo incarico e con assoluta autonomia di budget, delle specifiche professionalità sia della Unità Organizzativa alla quale vengono demandate le funzioni di Internal Audit che dei responsabili di varie Unità Organizzative aziendali o di consulenti esterni; ad



esempio, anche per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'O.d.V. potrà avvalersi di tutte le risorse interne o esterne attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetti alle emergenze), comprese quelle previste dalle normative di settore. L'O.d.V. potrà, inoltre, decidere di delegare uno o più specifici adempimenti a singoli membri dello stesso, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'O.d.V.. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'O.d.V. a singoli membri o concretamente svolte da altre funzioni aziendali, permane la responsabilità dell'O.d.V. medesimo;

- la continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'Organismo opera stabilmente presso la Società riunendosi nei termini stabiliti nello Statuto dell'OdV per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli e che almeno uno dei suoi membri dispone di una conoscenza effettiva ed approfondita dei processi aziendali, essendo in grado di avere immediata conoscenza di eventuali criticità.

La durata in carica, revoca, sostituzione e decadenza dei membri dell'O.d.V. sono regolate dallo Statuto dell'O.d.V. approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società. In particolare, l'Organismo resta in carica per la durata di tre anni. Il Presidente ed il Membro Esterno possono essere rieletti una sola volta. In ogni caso, al termine del mandato ciascun componente dell'Organismo rimane in carica fino alla sua sostituzione. Inoltre, i membri decadono con la perdita dei requisiti sulla base dei quali è avvenuta la nomina, così come dettagliati nello Statuto dell'O.d.V. cui si rimanda per maggiori dettagli.

La nomina quale membro dell'O.d.V. è condizionata, come detto, alla presenza dei requisiti previsti dallo Statuto dell'O.d.V., nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa come espressi al paragrafo 4.2 "Requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza".

4.2 REQUISITI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere i seguenti requisiti di onorabilità:

1. non essere soggetto dichiarato interdetto, inabilitato, fallito ovvero condannato ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2. non essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria;



3. non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, e non aver patteggiato la pena ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p., in relazione ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o reati della stessa indole (reati tributari, reati fallimentari, reati contro il patrimonio, reati contro la fede pubblica, etc);
4. non essere indagato per reati di associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, associazione di tipo mafioso, alla camorra o ad altre associazioni a delinquere, comunque localmente denominate, che perseguono finalità o agiscono con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.
5. non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvi gli effetti della riabilitazione.
6. non essere stato condannato, con sentenza anche non definitiva, in sede amministrativa per uno degli illeciti previsti dagli artt. 187-bis e 187-ter del D.Lgs. 58 del 1998 (TUF);

I membri esterni dell'O.d.V. devono possedere anche i seguenti requisiti di indipendenza:

1. non intrattenere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con Amministratori, Sindaci, Dirigenti della Società, di Leonardo S.p.a. o delle Società del Gruppo Leonardo;
2. non essere in presenza di situazioni che possano determinare conflitti d'interesse, anche potenziali, con la Società, con Leonardo S.p.a. o con altre società del Gruppo; in particolare non avere relazioni economiche o incarichi di natura professionale con la Società, con Leonardo S.p.a. o con altre società del Gruppo tali da comprometterne l'indipendenza;
3. non ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione di Leonardo S.p.a. o di altra società del Gruppo
4. non essere titolare direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie nella Società, in Leonardo S.p.a. o in altre società del Gruppo tali da comprometterne l'indipendenza;

Al fine di garantire i requisiti di onorabilità e indipendenza, i membri esterni dell'Organismo, all'atto della nomina, e comunque non oltre 10 giorni successivi alla stessa, devono rilasciare apposita dichiarazione circa l'insussistenza di motivi di incompatibilità, a pena di decadenza. Nel contesto della medesima dichiarazione, i membri dell'O.d.V. si impegnano a comunicare tempestivamente per iscritto al Consiglio di Amministrazione della Società eventuale venir meno dei previsti requisiti di indipendenza e onorabilità, nonché, più in generale, qualsiasi circostanza sopravvenuta che li renda incompatibili con lo svolgimento dell'incarico.

Costituisce possibile giusta causa di sospensione e di successiva revoca o decadenza dell'incarico, a seconda dei casi:



1. il venir meno di anche uno solo dei requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza sopra specificati (il cui verificarsi deve essere tempestivamente comunicato dai membri dell'O.d.V.);
2. la violazione dell'obbligo di partecipare ad almeno l'80% delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
3. l'interruzione del rapporto di lavoro con la Società (per i membri interni);
4. il mancato o negligente assolvimento dei compiti attribuiti all'O.d.V., nonché la violazione del Codice Anticorruzione del Gruppo, del Codice Etico o del Modello;

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'O.d.V. e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, sono di seguito indicate le modalità di revoca dei poteri connessi a tale incarico.

La revoca dei poteri di uno dei membri dell'O.d.V. e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'O.d.V.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di O.d.V. possono intendersi, a titolo esemplificativo:

- il grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nello Statuto;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, anche non definitiva, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V., secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento, con sentenza anche non definitiva, emessa nei confronti di uno dei membri dell'O.d.V. per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;
- un provvedimento di condanna, con sentenza anche non definitiva, in sede amministrativa della Società per uno degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V., secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- un provvedimento di condanna in sede amministrativa, con sentenza anche non definitiva, nei confronti di uno dei membri dell'O.d.V. per uno degli illeciti amministrativi di cui agli artt. 187-*bis* e 187-*ter* del T.U.F.;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come dettagliati nello Statuto dell'O.d.V..

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà a nominare un nuovo O.d.V..



Ove sussistano gravi ragioni di opportunità (ad esempio: applicazione di misure cautelari), il Consiglio di Amministrazione procederà a disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dalle funzioni di uno o tutti i membri dell'O.d.V., provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo *ad interim*.

Nelle more della nomina del nuovo O.d.V. le funzioni e i compiti allo stesso assegnati sono provvisoriamente esercitati dal Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 6, comma 4 *bis* del Decreto.

4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La *mission* dell'Organismo di Vigilanza di Leonardo Global Solutions S.p.A. consiste in generale nel:

- esaminare sulla base del Piano di attività predisposto e approvato dall'Organismo, l'efficacia e l'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al citato Decreto, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello stesso, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della Struttura Organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente nonché in caso di violazione delle prescrizioni del Modello;
- monitorare - sulla base del Piano di attività approvato - l'efficace attuazione del Modello, promuovendo, anche previa consultazione delle altre strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;
- effettuare, sulla base del Piano di attività approvato dall'Organismo, verifiche periodiche, anche senza preavviso, presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al Modello ex D.Lgs. 231/01 adottato, siano attuati i protocolli individuati nel Modello stesso;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante un'attività di *follow-up*;
- effettuare, anche con il supporto delle strutture competenti, la verifica dei poteri autorizzativi e di firma esistenti, al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario;
- effettuare la verifica degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma, al fine di verificare la coerenza degli stessi sia nell'ambito delle responsabilità organizzative e gestionali definite, sia nell'ambito dei poteri conferiti dall'organo delegante;
- proporre, sulla base di quanto emerso dalle attività svolte dall'OdV, alle strutture aziendali competenti, l'opportunità di elaborare, di integrare e



- modificare procedure operative e di controllo, che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività;
- definire e curare, in attuazione del Modello ex D.Lgs. 231/01, il flusso informativo che consenta all'O.d.V. di essere aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire modalità di comunicazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del Modello;
 - attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti degli organi sociali competenti che consenta all'O.d.V. di riferire agli stessi in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
 - promuovere presso le competenti strutture aziendali un adeguato processo formativo del personale attraverso idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
 - vigilare sull'effettiva applicazione del Modello e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute e comunicare tempestivamente all'organo amministrativo le eventuali infrazioni rilevate;
 - comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali infrazioni alle disposizioni – normative e procedurali – che possono dare luogo ai reati di cui al Decreto;
 - promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza del Modello e delle procedure ad esso relative da parte di tutti coloro che operano per conto della Società;
 - monitorare, anche tramite audizione, che i responsabili interni delle aree a rischio reato conoscano i compiti e le mansioni connesse al presidio dell'area ai fini della prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto;
 - verificare periodicamente, con il supporto delle strutture competenti, la presenza e la validità delle clausole finalizzate ad assicurare l'osservanza del Modello da parte dei Terzi destinatari;
 - comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti, in base al sistema disciplinare, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori da irrogare nei confronti dei trasgressori.

Per lo svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'O.d.V. sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- disporre di risorse finanziarie approvate dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, idoneo a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (es. consulenze specialistiche, aggiornamento, ecc.). L'assegnazione del budget permette all'O.d.V. di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti indicati dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto;



- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'O.d.V. ai sensi del Decreto;
- avvalersi di consulenti esterni e/o professionisti di comprovata competenza nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle proprie attività osservando le procedure interne previste per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- richiedere che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti, degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;
- richiedere informazioni a consulenti e professionisti esterni, *partners* finanziari e commerciali, fornitori di servizi nonché revisori nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

L'Organismo, inoltre, ha la facoltà di coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza di Leonardo S.p.a. ai fini di una interpretazione omogenea della normativa rilevante e delle best practices di riferimento.

L'Organismo si riunisce nei termini stabiliti nello Statuto dell'OdV presso la sede della Società, anche tramite collegamenti da remoto. In caso di necessità il Presidente provvede alla convocazione dell'Organismo senza ritardo.

4.4 INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI E DEL VERTICE AZIENDALE.

In merito all'attività di reporting l'O.d.V. di Leonardo Global Solutions provvede a fornire un'informativa semestrale nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello.

In particolare, il reporting semestrale avrà principalmente ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili al Decreto;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- un'analisi di tutte le segnalazioni ricevute e delle azioni intraprese dall'O.d.V. stesso ai sensi di quanto previsto dalle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni pro tempore vigenti;
- le proposte di revisione e aggiornamento del Modello;
- l'informazione sul Piano di attività (adozione e stato di avanzamento).

Inoltre, l'OdV presenta al CdA il proprio Piano annuale delle attività.

L'O.d.V. deve, inoltre, riferire tempestivamente al Presidente e all'Amministratore Delegato (c.d. flussi informativi *ad hoc*) in merito a:



- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza o che abbia accertato l'O.d.V. stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'O.d.V. documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività, determinato anche dalla negazione di comportamenti dovuti in base al Modello);
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Amministratore Delegato.

L'O.d.V., infine, deve riferire senza indugio:

- al Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dal Presidente, dall'Amministratore Delegato e da altri Dirigenti della Società o da membri del Collegio Sindacale o dalla Società di Revisione;
- al Collegio Sindacale, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla Società di Revisione ovvero da membri del Consiglio di Amministrazione affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

4.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto impone la previsione nel "Modello di Organizzazione" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso e, pertanto, in conformità a quanto previsto dal Modello, l'Organismo deve essere informato, secondo le procedure ivi contemplate, in merito ad ogni notizia rilevante ai fini dell'applicazione del Modello e del suo eventuale aggiornamento.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.



4.5.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI

Il Canale di Segnalazione Interna attivato dalla Società per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni è costituito dalla Piattaforma Whistleblowing, raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.leonardocompany.com>.

Posto che la persona segnalante deve utilizzare il Canale di Segnalazione Interna in via preferenziale, il D.Lgs. 24/23 stabilisce due ulteriori canali di segnalazioni -utilizzabili solo al verificarsi di determinate condizioni, tra le quali il mancato seguito di una precedente Segnalazione inviata tramite il Canale di Segnalazione Interna, individuate nelle Linee di Indirizzo Gestione delle segnalazioni, cui si rinvia - e nello specifico:

- canale di segnalazione esterna gestito da ANAC, secondo quanto stabilito dalle *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle di-sposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*, approvate con Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023;
- divulgazione pubblica.

Con riferimento alle modalità di effettuazione delle segnalazioni nonché di svolgimento dell'istruttoria e verifica delle segnalazioni ricevute si rinvia alle Linee di indirizzo Gestione delle segnalazioni pro tempore vigenti, allegate al presente Modello al paragrafo 7.3.

Per quanto riguarda il processo di gestione si evidenzia che:

- il **Gestore delle Segnalazioni** si occupa degli adempimenti di legge, tra cui:
 - ricevere le segnalazioni, rilasciando avviso di ricevimento e mantenendo le interlocuzioni con il segnalante;
 - svolgere le attività di verifica sui contenuti della Segnalazione, con il coinvolgimento, se necessario, di altre funzioni aziendali;
 - fornire riscontro al segnalante nei termini di legge;
- l'**Organismo di Vigilanza** è l'organo di garanzia, vigilanza e controllo del sistema con poteri deliberativi in ambito di archiviazione di una Segnalazione o avvio di una investigation a seguito di intake, riceve gli esiti delle verifiche svolte ed è competente qualora il Gestore delle Segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi (in quanto, ad esempio, persona coinvolta o persona segnalante);
- il **Comitato Segnalazioni** analizza la Segnalazione a fine di indirizzare le ulteriori più approfondite verifiche attraverso il Gestore delle Segnalazioni e, se necessario, anche con il coinvolgimento di altre UO aziendali. In esito alle verifiche svolte, ne valuta l'adeguatezza rispetto agli obiettivi di verifica, approvando le eventuali azioni correttive e/o di approfondimento.



L'O.d.V. trasmette al Gestore delle Segnalazioni, per inoltro al Comitato Segnalazioni, e al Collegio Sindacale gli esiti delle proprie delibere in merito alle decisioni di archiviare o proseguire le investigazioni circa le segnalazioni ricevute dal Gestore stesso ad esito dell'attività di preistruttoria da quest'ultimo svolta.

Il Gestore delle Segnalazioni redige semestralmente una relazione riepilogativa dell'attività svolta che viene sottoposta al Comitato Segnalazioni e di cui viene prodotto un estratto per la Società, ove interessata nel periodo di riferimento, il quale viene trasmesso al Presidente del CdA, all'Amministratore Delegato, al Presidente del Collegio Sindacale e Presidente dell'OdV.

Si precisa che:

- le *Linee Guida di Confindustria 2021* stabiliscono che il modello organizzativo preveda il divieto di atti discriminatori nei confronti dei whistleblower, precetto la cui effettività va garantita anche mediante l'inclusione nel sistema disciplinare di misure sanzionatorie volte a reprimere la violazione degli obblighi di riservatezza e del divieto degli atti ritorsivi o discriminatori, nonché di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave;
- la *Guida Operativa per gli enti privati sulla Nuova Disciplina del Whistleblowing* redatta da Confindustria nell'ottobre 2023 prevede la necessità di esplicitare nel Modello il divieto di commissione di qualsiasi atto di ritorsione ai sensi della normativa in vigore nonché il rispetto dei doveri di riservatezza nel trattamento delle informazioni relativamente alla gestione delle segnalazioni.

In tal senso, la Società assicura:

- la massima tutela e riservatezza per il segnalante e la persona coinvolta, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- la garanzia contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (diretta o indiretta), per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione;
- la protezione dalle segnalazioni diffamatorie o caluniose.

La protezione da eventuali ritorsioni è riconosciuta anche a:

- il c.d. "facilitatore", persona fisica che assiste il segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;



- i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Sono previste, pertanto, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, nonché di chi adotti misure di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante in ragione della Segnalazione medesima, in linea con il sistema disciplinare descritto al paragrafo 6.

4.5.2 I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare l'O.d.V. in merito ad ogni atto, comportamento od evento di cui siano venuti a conoscenza e che potrebbe determinare una violazione del Modello o, che, più in generale, sia potenzialmente rilevante ai fini del Decreto.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative, i flussi informativi nei confronti dell'O.d.V. si distinguono in:

- **flussi informativi *ad hoc***, che attengono a criticità attuali o potenziali per la Società da parte di chiunque ne venga a conoscenza;
- **informativa costante**, rappresentata dalle informazioni rilevanti in relazione alle attività ricorrenti.

Nel dettaglio, con riferimento ai **flussi informativi *ad hoc***, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. di Leonardo Global Solutions S.p.A. le informative concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, alla Società, o ai suoi Amministratori, dirigenti e dipendenti, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti da parte della medesima Autorità, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto Legislativo 231/01 ovvero per i relativi reati presupposto;
- evidenza dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni del Modello, dei relativi esiti e motivazioni e delle eventuali sanzioni irrogate;
- eventuale esistenza di situazioni di conflitto d'interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;
- eventuali provvedimenti assunti dalla Autorità Giudiziaria o dagli Organi di Vigilanza in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro, dai quali emergano violazioni di tali norme;



- eventuali provvedimenti assunti dalla Autorità Giudiziaria o dagli Organi di Vigilanza in materia di ambiente, dai quali risultino violazioni di tali norme;
- eventuali variazioni, o riscontrate carenze, nella struttura aziendale o organizzativa;
- eventuali variazioni, o riscontrate carenze, delle procedure;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello;
- rapporti dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello e nei relativi protocolli (procedure);
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di reati;
- commissione di reati o compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi.

L'O.d.V. può chiedere alla Società di Revisione informazioni in merito alle attività da queste svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello e prevedere uno scambio di informazioni e riunioni periodiche con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.

Inoltre, sono oggetto di flusso informativo *ad hoc* le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/01, ivi comprese le eventuali anomalie riscontrate nell'attività di verifica svolta dal G.I.A.

Con riferimento all'**informativa costante**, la stessa viene fornita periodicamente all'O.d.V. di Leonardo Global Solutions S.p.A. mediante la trasmissione delle informative concernenti:

- variazioni organizzative e procedurali significative ai fini del Modello;
- articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe adottato dalla Società;
- richiesta, erogazione, gestione di finanziamenti pubblici e agevolati;
- operazioni con Parti Correlate concluse a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;
- operazioni infragruppo che comportino per la Società acquisto o cessione di beni o servizi a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;
- eventuali trasferimenti finanziari tra la Società ed altre società del Gruppo che non trovino giustificazione in uno specifico contratto stipulato a condizioni di mercato;
- eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;



- attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e partecipazione alla medesima da parte del personale;
- comunicazione di ogni modifica e/o aggiornamento rilevante delle procedure poste a presidio della gestione ambientale e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e attestazione dell'operatività dei relativi controlli nel loro complesso;
- eventuali contestazioni risultanti a seguito di ispezione in materia di sicurezza e in materia ambientale da parte di Enti pubblici e/o Autorità di controllo (es. ARPA, ASL etc);
- report relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società nonché ai c.d. "quasi infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di salute e sicurezza indicando le misure necessarie assunte di fini dell'adeguamento dei protocolli e procedure.

4.5.3 OPERAZIONI A RISCHIO: INDIVIDUAZIONE DEI RESPONSABILI INTERNI E SCHEDE DI EVIDENZA

Al fine di dare debita evidenza delle operazioni svolte nelle aree sensibili/strumentali, tutti i soggetti assegnatari di poteri conferiti sulla base di specifiche procure dall'azienda per l'esercizio delle attività (con particolare riguardo a quelle potenzialmente interessate dal rischio di commissione reati ex D. Lgs. 231/01), divengono responsabili di ogni singola operazione a rischio reato da loro svolta o attuata, direttamente o per il tramite dei propri collaboratori. Le attività a rischio debbono essere portate a conoscenza dell'O.d.V. dai suddetti responsabili, nonché dal RSPP della Società, tramite la compilazione di una Scheda di Evidenza (di seguito, la Scheda o le Schede) da aggiornarsi su base trimestrale, così come previsto dall'apposita Istruzione Operativa emessa dalla Società in tema di "Gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza".

Le Schede di Evidenza devono, tra l'altro, informare che:

- è stata data debita evidenza delle operazioni svolte con le PP.AA. nelle aree a rischio reato;
- sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del Modello e che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello, né infrazioni di sorta con il Modello stesso.

I suddetti responsabili delle attività a rischio reato individuate hanno il compito di compilare le dichiarazioni e di trasmetterle sistematicamente all'Organismo che ne cura l'archiviazione ed effettua il relativo controllo dei contenuti anche in occasione delle audizioni che pianifica periodicamente con i vari responsabili.

Sulle operazioni in questione l'O.d.V. può effettuare ulteriori controlli dei quali viene data evidenza scritta.



L'Organismo cura l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni standardizzate relative alla compilazione omogenea e coerente delle Schede da parte dei responsabili delle aree a rischio reato. Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico.

4.6 ATTIVITÀ DI VERIFICA SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo è soggetto alle seguenti tipologie di verifiche:

- attività di **monitoraggio sull'effettività del Modello** (che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei Destinatari del Modello con la quale si conferma che:
 - è stata data debita evidenza delle operazioni svolte con le PP.AA. nelle aree a rischio reato;
 - sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del Modello, sono stati rispettati le deleghe ed i poteri di delega ed i limiti di firma e che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello, né infrazioni di sorta con il Modello stesso.

I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di compilare e di ritrasmetterle le schede di evidenza all'O.d.V. che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo.

- **verifiche delle procedure:** l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato annualmente con le modalità stabilite dall'O.d.V. così come dettagliate nelle singole Parti Speciali.

Inoltre, viene intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno delle azioni intraprese dall'O.d.V. e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione.

L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili lacune e di suggerimenti in ordine alle azioni da intraprendere, è incluso nel rapporto semestrale che l'O.d.V. predispone per il Consiglio di Amministrazione.

L'O.d.V. propone al C.d.A. di Leonardo Global Solutions S.p.A. l'aggiornamento del Modello nei casi in cui si renda necessario e/o opportuno in ragione di intervenute modifiche del contesto normativo di riferimento, organizzative o dei protocolli interni della Società, ovvero di rilevate carenze del sistema normativo interno.

Le modifiche conseguenti a delibere approvate del Consiglio di Amministrazione sono direttamente apportate nel Modello dall'Organismo di Vigilanza, con il supporto delle funzioni competenti.



5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO

5.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Leonardo Global Solutions S.p.A. promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

La Funzione People, Organization & People Services, in cooperazione con l'O.d.V., gestisce la formazione del personale sui contenuti del Decreto e sull'attuazione del Modello, dandone evidenza all'O.d.V.

In tale contesto, le azioni comunicative prevedono:

- l'inserimento del Modello, del Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo e del Codice Etico nella specifica sezione "Etica e Compliance" del sito internet della Società;
- la messa a disposizione del Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo e del Codice Etico per tutto il personale in forza, nonché la distribuzione di tali documenti ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda, con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e al rispetto delle relative prescrizioni;
- corso *on-line*, disponibile in modo permanente, sui contenuti del Modello, del Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo e del Codice Etico;
- l'aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello, al Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo o al Codice Etico.

Il percorso di formazione è articolato sui livelli qui di seguito indicati, utilizzati anche in alternativa a seconda delle opportunità:

personale direttivo e/o con funzioni di rappresentanza: incontri di formazione in aula;

- corso di formazione realizzato in modalità *e-learning* attraverso supporto informatico.
- altro personale: informativa in sede di assunzione; corso di formazione realizzato in modalità *e-learning* attraverso supporto informatico. .

La partecipazione alle sessioni di formazione, così come al corso *on-line*, è obbligatoria; la Funzione People, Organization & People Services monitora che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale, compresi i neo-assunti.

La tracciabilità della partecipazione all'attività di formazione è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza nell'apposito modulo e, per quanto concerne le attività in modalità "*e-learning*", attraverso l'attestato di fruizione dei nominativi delle persone coinvolte, reperibile sulla piattaforma informatica dedicata.



Eventuali sessioni formative di aggiornamento sono effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice Anticorruzione del Gruppo, al Codice Etico, ove l'OdV non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte

5.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Leonardo Global Solutions promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello, del Codice Etico e del Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i professionisti e collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società.

Leonardo Global Solutions provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza anche parziale dei principi stabiliti nel Modello, nel Codice Etico e nel Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo apposite clausole risolutive espresse che, in detti casi, attribuiscono alla Società la facoltà di risolvere di diritto i contratti stessi.

6. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

6.1 PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, gli articoli 6 comma 2, lettera e), e 7, comma 4 lettera b) del Decreto prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono introdurre *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

Ai fini del presente sistema disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello. L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione/illecito contestati. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'oggetto della contestazione;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione/illecito, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
- eventuale commissione di più violazioni/illeciti nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione/illecito;



- eventuale recidività dell'autore.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Leonardo Global Solutions S.p.A. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V. e dalla Funzione People, Organization & People Services.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole contenute nel Modello autorizza l'O.d.V. a richiedere all'Unità Organizzativa aziendale competente l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate e determinata sulla base della gravità della violazione commessa in conformità ai criteri indicati nel CCNL, ove applicabile, e del comportamento tenuto prima (*e.g.* eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (*e.g.* comunicazione all'O.d.V. dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

Costituiscono violazioni del Modello, a titolo di esempio:

- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio o alle attività sensibili indicate nelle Parti Speciali del Modello;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato indicate quali "strumentali" nelle Parti Speciali del Modello;
- mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai protocolli (procedure) in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto da parte dei Destinatari;
- violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure), ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti predisposti, incluso l'O.d.V.;
- qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti dei segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione nonché degli altri soggetti ai quali viene assicurata la medesima protezione; per atto di ritorsione deve intendersi



- qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la Segnalazione venga ostacolata o si tenti di ostacolarla;
 - violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle Segnalazioni;
 - comportamento non collaborativo nei confronti dell'O.d.V., consistente a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'O.d.V. al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'O.d.V., nella mancata partecipazione agli incontri di formazione;
 - violazione degli obblighi di informazione verso l'O.d.V. (descritti al paragrafo 4.5.);
 - violazione della normativa in materia di *whistleblowing* sia con riguardo alla tutela della riservatezza del segnalante sia in caso di segnalazioni non veritiere effettuate con dolo o colpa grave.

La gravità delle violazioni del Modello viene valutata dalla Funzione People, Organization & People Services sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per la Società;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze della condotta in violazione;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

6.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

6.2.1 IMPIEGATI E QUADRI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal Codice Disciplinare nel rispetto delle



procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in conformità ai "Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori Metalmeccanici, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE, AMMONIZIONE SCRITTA, MULTA O SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'O.d.V. delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione del contratto che comporta un pregiudizio alla disciplina e alla morale della Società;
- incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio reato un notevole inadempimento in violazione delle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento violazioni più gravi di quelle individuate al precedente punto;
- incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio reato un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto ovvero palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare "all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale".

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V. e dalla Funzione People, Organization & People Services.

6.2.2 DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle regole comportamentali previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in



conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso.

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI.

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci, l'O.d.V. ne informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali – a seconda delle rispettive competenze - procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, diffida formale, revoca dell'incarico/delega, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Tenuto conto che gli Amministratori sono nominati dall'Assemblea degli Azionisti della Società, nell'ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'esponente aziendale ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società (ad esempio, applicazione di misure cautelari ovvero rinvio a giudizio di Amministratori in relazione alla commissione di reati da cui possa derivare la responsabilità amministrativa della Società), si procederà alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per deliberare in merito alla revoca del mandato.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione della Società, l'O.d.V. informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Collegio Sindacale della Società, l'O.d.V. informerà il Consiglio di Amministrazione affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, REVISORI, CONSULENTI, PARTNER, CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI, TRA CUI I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, revisori, partner, controparti ed altri soggetti esterni



alla Società tra cui i membri dell'Organismo di Vigilanza in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e nel Codice Etico potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale nonché l'eventuale proposizione della azione per il risarcimento dei danni subiti in virtù delle clausole che LGS prevede in ogni contratto elaborate dall'Unità Organizzativa Legale, Affari Societari e Compliance.

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione provvederà, in collaborazione con il Collegio Sindacale, ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'O.d.V. che sia anche un dipendente o dirigente della Società si applicheranno le sanzioni previste nel rispetto delle normative vigenti, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'O.d.V..

6.5 PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello e delle procedure si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari quanto alla fase:

- della contestazione della violazione all'interessato;
- contraddittorio, ovvero la possibilità a favore del soggetto a cui è stata contestata la violazione di proporre argomentazioni a sua difesa;
- di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'O.d.V. riporta l'avvenuta violazione del Modello.

6.5.1 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una relazione con l'indicazione della condotta constatata, allegando gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'O.d.V. per un'adunanza del Consiglio e, in tale sede, acquisisce le eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la



sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'O.d.V., per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione della revoca del mandato, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea dei soci per deliberare la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Nel caso in cui, invece, l'Amministratore sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, valgono le modalità contenute nel paragrafo 6.5.2.

6.5.2. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'O.d.V. trasmette al Vertice Aziendale ed al Responsabile della Funzione People, Organization & People Services, una apposita relazione con l'indicazione della condotta constatata, allegando gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Il Vertice Aziendale convoca il Dirigente interessato e, di concerto con il Responsabile della Funzione People, Organization & People Services definirà la posizione dell'interessato nonché l'implementazione del relativo procedimento sanzionatorio.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre una posizione apicale con attribuzione di deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione, e nel caso in cui l'attività di indagine ne comprovi il coinvolgimento ai sensi del D.Lgs. 231/01 è previsto che il Consiglio di Amministrazione possa decidere nel merito della revoca delle deleghe attribuite in base alla natura dell'incarico.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, nel rispetto dei termini previsti dalla contrattazione collettiva applicabile a cura del Vertice Aziendale.

Ferma restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, chi è interessato al procedimento può promuovere, nei trenta giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.



In caso di nomina di tale Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

6.5.3. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI

Il procedimento di applicazione della sanzione da parte della Società nei confronti di Operai, Impiegati e Quadri avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, del vigente Contratto Collettivo Nazionale per i Lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alle installazioni impianti nonché del Codice Disciplinare Aziendale.

Le sanzioni devono essere applicate entro sei giorni dal ricevimento delle giustificazioni.

Il Dipendente, ferma restando la possibilità di adire l'Autorità Giudiziaria, può, nei venti giorni successivi la ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.

6.5.4. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al paragrafo 6.4, Il Responsabile dell'UO che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con il Responsabile della UO Legale, Affari Societari e Compliance e sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dall'Amministratore Delegato (nonché dal C.d.A. se la stipulazione del contratto è stata deliberata dal Consiglio), invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Modello oggetto di violazione gli eventuali documenti e gli elementi a supporto della contestazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

6.5.5. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il procedimento sanzionatorio di sospensione o revoca dell'incarico applicabile nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci di cui al paragrafo 6.5.1. trova applicazione *mutatis mutandis*, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'O.d.V.

In tal caso, l'informativa della Segnalazione redatta dal Gestore della Segnalazione viene trasmessa al Presidente del Collegio Sindacale, il quale provvederà a redigere la relazione e a trasmetterla al Consiglio di Amministrazione.



ALLEGATI E PARTE SPECIALE SOLO PER USO INTERNO