



***"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 24/03/2026**

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



SOMMARIO

PARTE GENERALE	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE.....	8
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.	8
1.2 SANZIONI	13
1.3 DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO.....	15
1.4 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO E VALUTAZIONE DI ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....	16
1.5 L'EFFICACIA DI ESIMENTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	16
1.5.1 GRUPPI DI IMPRESE	17
2. <i>BEST PRACTICES</i> E LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	19
2.1 PRINCIPALI FONTI ESTERNE ASSUNTE A RIFERIMENTO	20
3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI LEONARDO GLOBAL SOLUTIONS.....	22
3.1 STRUTTURA LEGALE, ASSETTO ORGANIZZATIVO DI GOVERNANCE	22
3.2 MISSION E OBIETTIVI AZIENDALI.....	23
3.2.1 ACQUISTI DI GRUPPO	23
3.2.2 REAL ESTATE.....	24
3.2.3 SERVIZI DI FACILITY AGLI EDIFICI, ALLE PERSONE E AL BUSINESS	25
3.2.4 ENVIRONMENTAL MANAGEMENT	26
3.2.5 ENERGY, WATER & WASTE MANAGEMENT.....	26
3.3. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI DELLA SOCIETÀ	27
3.3.1 COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO.....	28
3.3.2 PRINCIPALI MODELLI DI COMPLIANCE E DI GESTIONE DEI RISCHI.....	33
3.4. MOTIVAZIONI DI LEONARDO GLOBAL SOLUTIONS S.P.A. NELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01.....	39
3.4.1 I DESTINATARI DEL MODELLO.....	39
3.4.2 FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	40
3.4.3 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE, ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	41
3.5 STRUTTURA DEL DOCUMENTO.....	45
3.6.1 I REATI MAGGIORMENTE RILEVANTI	46
3.6.2 I REATI DI MINORE RILEVANZA O A CARATTERE RESIDUALE	48
3.6.3 I REATI NON RILEVANTI / SIGNIFICATIVI.....	49
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	51
4.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	51
4.2 REQUISITI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	53
4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	55



4.4 INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI E DEL VERTICE AZIENDALE.....	57
4.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	58
4.5.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI	58
4.5.2 I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	60
4.5.3 OPERAZIONI A RISCHIO: INDIVIDUAZIONE DEI RESPONSABILI INTERNI E SCHEDE DI EVIDENZA E DI TRACCIABILITÀ	62
4.6 ATTIVITÀ DI VERIFICA SUL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	63
5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO	64
5.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE	64
5.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E <i>PARTNER</i>	65
6. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	65
6.1 PRINCIPI GENERALI	65
6.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	67
6.2.1 IMPIEGATI E QUADRI	67
6.2.2 DIRIGENTI.....	68
6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI.	68
6.4 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, REVISORI, CONSULENTI, <i>PARTNER</i> , CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI, TRA CUI I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	69
6.5 PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI	69
6.5.1 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI	69
6.5.2. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	70
6.5.3. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI	70
6.5.4. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO.....	71
6.5.5. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..	71
7. LINEE DI INDIRIZZO GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	72



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.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:

- ricevere le Segnalazioni, rilasciando avviso di ricevimento e mantenendo le interlocazioni 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.

"Liste di Riferimento": elenco/insieme di liste e banche dati, interne e/o di fonte esterna qualificata, utilizzate dalla Società per effettuare verifiche preventive su controparti, clienti, fornitori, partner e altri soggetti coinvolti in operazioni/relazioni contrattuali, al fine di individuare eventuali profili di rischio (ad es. inclusione in liste antiterrorismo, antiriciclaggio/AML, sanzioni e misure restrittive, embarghi, soggetti politicamente esposti – PEP, adverse media o ulteriori indicatori reputazionali) e supportare i processi di due diligence, trade compliance e valutazione di onorabilità/reputazione.

"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.

"Reato a rischio diretto": reato-presupposto la cui condotta tipica può essere realizzata, anche in forma tentata o istigata, nell'ambito dell'attività sensibile considerata, che ne rappresenta il contesto operativo naturale o tipico di possibile commissione (a titolo esemplificativo, nella corruzione tra privati in ambito approvvigionamenti, ricorre un rischio diretto nel caso in cui il buyer riceva o si faccia promettere utilità per aggiudicare o mantenere un fornitore a condizioni sfavorevoli per la Società).

"Reato a rischio strumentale": reato-presupposto la cui condotta tipica non costituisce l'esito naturale o primario del processo considerato, ma rispetto al quale l'attività sensibile può abilitare, facilitare, supportare o finanziare la commissione di altri reati, ad esempio mediante la creazione di provvista, vantaggi indebiti, coperture documentali o relazioni funzionali alla realizzazione dell'illecito, ovvero mediante condotte preparatorie o di supporto che ne rendano possibile la commissione in altri ambiti aziendali (a titolo esemplificativo, nell'ambito dei reati tributari in area approvvigionamenti, ricorre un rischio strumentale nel caso di utilizzo di fatture per operazioni inesistenti per gonfiare i costi e creare margini occulti utilizzabili, ad esempio, per finalità corruttive).

"Reato a rischio diffuso": Un reato-presupposto la cui condotta tipica non si consuma in una singola attività sensibile, ma può verificarsi trasversalmente in molte



aree/processi, con modalità simili, perché è abilitato da fattori organizzativi generali (salute e sicurezza è l'esempio più tipico).

"Reato maggiormente rilevante": Un reato-presupposto il cui rischio di esposizione alla commissione è concreto o non trascurabile, da presidiare in modo espresso.

"Reato di minore rilevanza o a carattere residuale": Un reato-presupposto il cui rischio di esposizione alla commissione è possibile in astratto, ed è governabile con presidi generali o con quelli già previsti per i reati maggiormente rilevanti della medesima categoria.

"Reato NON rilevante o NON significativo": Un reato-presupposto le cui modalità di commissione non sono coerenti con business e processi di LGS.

"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:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e/o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- 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 S.p.a. e le altre società del Gruppo e/o tra le società del Gruppo.

"Vertice Aziendale": Il soggetto che, in base alle deleghe tempo per tempo attribuite dal Consiglio di Amministrazione, esercita poteri di gestione della Società. Rientrano nel Vertice Aziendale, a titolo esemplificativo, l'Amministratore Delegato di LGS, il Presidente Esecutivo o altro consigliere munito di deleghe gestorie.



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:

- a) 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");
- b) 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 fisica¹.

L'Ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5).

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 estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8).

¹ 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 ascrivibili 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 insolvenza (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.



Per affermare la responsabilità dell'Ente è, altresì, necessario l'accertamento della sua colpa in organizzazione, da intendersi quale mancata adozione di misure preventive idonee a prevenire la commissione dei reati specificamente indicati nel Decreto da parte dei soggetti di cui ai punti *sub a)* e *b)*.

La responsabilità dell'Ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

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 costituiscono presupposto della responsabilità degli Enti e sono inclusi nel perimetro di applicazione del Decreto.

ARTICOLO DECRETO	REATO
24 ²	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
24-bis ³	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
24-ter ⁴	Delitti di criminalità organizzata
25 ⁵	Reati di Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
25-bis ⁶	Reati di Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

² 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).

³ 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, convertito, con modificazioni, dalla L.133/2019 (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).

⁴ Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 (Disposizioni in materia di sicurezza pubblica).

⁵ 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 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).

⁶ 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



ARTICOLO DECRETO	REATO
25-bis.1 ⁷	Delitti contro l'industria e il commercio
25-ter ⁸	Reati societari
25-ter, c. 1, l. s-bis	Reati di Corruzione tra privati
25-quater ⁹	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
25-quater.1 ¹⁰	Reati contro l'incolumità fisica, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile
25-quinquies ¹¹	Delitti contro la personalità individuale in materia di tutela dei minori e riduzione in schiavitù
25-sexies ¹² e art. 187-quinquies D. Lgs. 58/98 ¹³	Reati ed illeciti amministrativi in materia di <i>market abuse</i>
25-septies ¹⁴	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

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).

⁷ Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009 (Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia).

⁸ 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).

⁹ 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).

¹⁰ Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006 (Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile).

¹¹ 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).

¹² Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005 (Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2004).

¹³ 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.

¹⁴ 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).



ARTICOLO DECRETO	REATO
25-octies ¹⁵	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
25-octies 1 ¹⁶	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
25-octies 2 ¹⁷	Reati in materia di misure restrittive UE
25-nonies ¹⁸	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
25-decies ¹⁹	Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
25-undecies ²⁰	Reati ambientali
25-duodecies ²¹	Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

¹⁵ 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).

¹⁶ 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).

¹⁷ Articolo aggiunto dal D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211 (attuazione Dir. UE 2024/1226) concernente la responsabilità amministrativa degli enti connessa alle violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea.

¹⁸ Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009 (Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia).

¹⁹ 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).

²⁰ 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), dal D. Lgs. 21/2018 (Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103) 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).

²¹ 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).



ARTICOLO DECRETO	REATO
<i>25-terdecies</i> ²²	Reati di razzismo e xenofobia
<i>25-quaterdecies</i> ²³	Frodi connessi a competizioni sportive
<i>25 quinquiesdecies</i> ²⁴	Reati tributari
<i>25-sexiesdecies</i> ²⁵	Reati contrabbando
<i>25-septiesdecies</i> ²⁶	Delitti contro il patrimonio culturale
<i>25-duodevicies</i> ²⁷	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
<i>25-undevicies</i> ²⁸	Delitti contro gli animali
<i>Art. 12, L. n. 9/2013</i> ²⁹	Responsabilità degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato
<i>Articolo 10, L. n. 146/2006</i> ³⁰	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"
<i>D.Lgs. 129/2024</i>	Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del

²² Articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017 (Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge europea 2017) e modificato dal D. Lgs. 21/2018 (Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103).

²³ 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).

²⁴ 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 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 dal D.Lgs. n. 156/2022 (Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale).

²⁵ 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) e modificato dal D.Lgs. n. 141/2024 (Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi).

²⁶ 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).

²⁷ Articolo aggiunto dalla Legge n. 22/2022 del 9.3.2022 (Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale)

²⁸ Articolo aggiunto dalla Legge n. 82/2025 del 6.6.2025 (Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali)

²⁹ Articolo 12, Legge n. 9/2013 (Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini)

³⁰ Articolo 10, Legge n. 146/2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale).



ARTICOLO DECRETO	REATO
	Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività (MiCA) e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937

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 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).

Ai sensi dell'art. 12, viene stabilito che:

- l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:
 - l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
 - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
- 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;
 - 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'attività³¹;

³¹ L'art. 16 prevede che "può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività". Inoltre, "Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di



- 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 condizioni³²:

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

contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni". Da ultimo, "Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività".

³² 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 (Legge 146/2006)



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, intratenga 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 Decreto³³;
- 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..

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 specificatamente 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.

³³ 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").



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.

1.5.1 GRUPPI DI IMPRESE

LGS è una Società soggetta all'attività di direzione e di coordinamento di Leonardo S.p.a.³⁴.

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.

³⁴ 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.



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 per i Modelli Organizzativi dedica il 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 controllante³⁵.

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.

LGS, in qualità di società del Gruppo soggetta alla disciplina del diritto italiano e destinataria autonoma del D.Lgs. 231/2001, adotta e attua il proprio Modello tenendo conto degli specifici profili di rischio connessi alla concreta operatività aziendale e assicurandone la coerenza con i principi e le regole applicabili nel contesto di Gruppo. In particolare, la Società considera il rispetto delle leggi e dei regolamenti di settore, nonché dei principi espressi nel Codice Etico e nel Codice Anticorruzione di Gruppo, condizione essenziale per garantire la correttezza dei comportamenti e

³⁵ 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.



prevenire condotte illecite che possano determinare l'applicazione di sanzioni penali e amministrative e arrecare pregiudizio al patrimonio, all'operatività e all'immagine della Società e, più in generale, del Gruppo.

Coerentemente con quanto sopra, la Società è tenuta a rispettare – per quanto applicabili – le regole e i principi contenuti nella Carta dei Valori di Gruppo, nei codici e nelle policy rilevanti, nelle Linee di Indirizzo per la gestione delle segnalazioni, nelle Direttive e nelle procedure di Gruppo recepite, nonché nelle proprie procedure e negli altri documenti aziendali, oltre che nella normativa nazionale, internazionale e locale applicabile.

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 Confindustria³⁶, assunte quale riferimento metodologico per l'impostazione del sistema di prevenzione e controllo ai fini del D.Lgs. 231/2001³⁷.

In coerenza con tale impostazione, la Società considera inoltre, per quanto applicabile e in ragione del proprio perimetro operativo e del contesto di Gruppo, ulteriori fonti esterne - richiamate nella Parte Generale (normativa, regolamentazione, standard e best practices) - assicurandone un raccordo sistematico con l'architettura del Modello, con i presidi organizzativi e procedurali e con i processi di aggiornamento.

Il percorso indicato dalle Linee Guida di Confindustria 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.

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;
- 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.

³⁶ 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".

³⁷ 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.



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*³⁸, 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.;
 - sia possibile per l'O.d.V. della controllata avvalersi delle risorse operative di Leonardo S.p.a. dedicate alla vigilanza sulla base di un predefinito rapporto contrattuale;
 - i soggetti di cui si avvale l'O.d.V. di Leonardo S.p.a., 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.

2.1 PRINCIPALI FONTI ESTERNE ASSUNTE A RIFERIMENTO

In coerenza con l'impostazione Confindustria, la Società assume inoltre a riferimento – per quanto applicabile e in funzione del proprio perimetro – le ulteriori fonti esterne richiamate nella Parte Generale del Modello (normativa, regolamentazione,

³⁸ 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.



standard e best practices) e ne tiene conto nella progettazione e nell'evoluzione dei presidi. In particolare, rientrano tra tali fonti esterne:

- i. la Direttiva Leonardo S.p.a. sull'“Adozione, attuazione e aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001”, la quale definisce, in coerenza con quanto stabilito dalla normativa di riferimento, dalle Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria, nonché dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalle migliori prassi applicative i principi e gli obblighi relativi all'adozione, all'attuazione e all'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ii. Le Istruzioni Operative Leonardo S.p.a. su “Risk Analysis in materia Anticorruzione, Modello 231 e Compliance Program”, le quali definiscono le modalità di esecuzione dell'analisi di rischio (Risk Analysis) a supporto delle attività di risk assessment condotte nell'ambito delle attività di prevenzione previste, nonché il processo di Enterprise Risk Management (ERM) adottato nel Gruppo Leonardo, quale riferimento metodologico per l'integrazione del risk assessment 231 con una valutazione strutturata dell'esposizione al rischio e dell'effettività dei presidi, ai fini dell'individuazione della strategia di risposta e delle attività di monitoraggio (anche in coerenza con i principali framework di riferimento, quali il COSO Framework di Enterprise Risk Management del 2017, per quanto applicabile);
- iii. la ISO 37001:2016 (Anti-bribery management system), quale standard di riferimento per l'assetto dei presidi anticorruzione della Società, in coerenza con il sistema di regole e controlli di Gruppo;
- iv. le norme UNI EN ISO 45001:2018 e UNI EN ISO 14001:2015, quali riferimenti per i Sistemi di Gestione Salute, Sicurezza e Ambiente, con presidi di pianificazione, attuazione, monitoraggio/audit e riesame periodico orientati al miglioramento continuo, nonché l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, quale riferimento per i requisiti del Modello 231 connessi ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e per il raccordo con i sistemi di gestione coerenti con lo standard ISO 45001:2018;
- v. il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (in recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937), quale riferimento per l'impostazione del sistema di gestione delle segnalazioni (whistleblowing) unitamente alle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni del Gruppo Leonardo e alle Linee guida ANAC sulle segnalazioni esterne (Delibera n. 311/2023 e s.m.i.);
- vi. la Legge 262/2005 e l'art. 154-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), quali riferimenti per il Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria (ICFR) definito a livello di Gruppo e applicato dalla Società quale “società in ambito”, assicurando l'adozione delle procedure e dei controlli di Gruppo e la collaborazione alle attività di verifica, testing e remediation;
- vii. la Legge 11 marzo 2014, n. 23 (delega fiscale) e il D.Lgs. 128/2015 (adempimento collaborativo/cooperative compliance), quali riferimenti per l'impostazione del Tax Control Framework come sistema strutturato di rilevazione, misurazione e gestione del rischio fiscale integrato nel sistema di controllo interno e nel processo di gestione dei rischi;
- viii. il Regolamento (UE) 596/2014 (Market Abuse Regulation), quale riferimento per i presidi di Gruppo in materia di gestione delle informazioni privilegiate, internal



- dealing e registro insider, rispetto ai quali la Società opera, per quanto applicabile, in coerenza con le procedure di Gruppo;
- ix. il Regolamento Consob n. 17221/2010 e s.m.i. in materia di Operazioni con Parti Correlate, quale riferimento per i presidi di trasparenza e correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni, in coerenza con la procedura di Gruppo e con le procedure societarie adottate;
- x. i presidi di trasparenza relativi alle comunicazioni delle informazioni non finanziarie, rispetto ai quali, 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.

La Società, inoltre, monitora gli aggiornamenti significativi delle fonti esterne sopra richiamate e ne valuta l'impatto sul Modello e sui presidi correlati; tali aggiornamenti costituiscono un evento rilevante ai fini del riesame e dell'eventuale adeguamento del Modello, da attivarsi secondo la metodologia e i criteri descritti nel successivo par. 3.4.3.

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

3.1 STRUTTURA LEGALE, ASSETTO ORGANIZZATIVO DI GOVERNANCE

Leonardo Global Solutions è una società con azionista unico, soggetta ad attività di direzione e coordinamento di LEONARDO - SOCIETÀ PER AZIONI.

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, organo principale cui sono assegnati i poteri di indirizzo strategico del business e la definizione degli assetti organizzativi, è 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.

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 del Vertice Aziendale si articola in:

- strutture di business a loro volta articolate in Unità Organizzative che assicurano lo sviluppo e il presidio del core business aziendale. In particolare, trattasi di:
 - UO Procurement Services
 - UO Real Estate
 - UO General & People Services.
- strutture organizzative di staff composte da Unità Organizzative che assicurano l'indirizzo ed il coordinamento della Società. In particolare, trattasi di:
 - UO Legal, Corporate Affairs & Compliance
 - UO People & Organization
 - UO Finance, Performance & Governance.

In tale ambito si evidenzia l'attribuzione, a talune di esse, del presidio della gestione dei servizi di Environmental Management (UO P&O) e di Energy, Water & Waste Management (UO FPG).

Inoltre, la Società ha adottato un sistema procuratorio in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente, al fine di garantire un'idonea e costante identificazione dei rischi e pericoli in tale ambito e, di conseguenza, ottimizzare la gestione di tali tematiche in coerenza con l'articolazione aziendale.

Per un più efficace adempimento degli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro e ambientale, il Vertice Aziendale conferisce la delega di funzioni, con procura notarile, a determinati Responsabili nell'ambito della propria struttura, i poteri di organizzazione e gestione in ambito a seguito di verifiche circa il possesso dei requisiti e delle necessarie competenze in linea con le normative vigenti.

La struttura della delega tiene conto di tutti gli elementi necessari per garantire l'effettivo esercizio dei poteri dei soggetti delegati, il presidio dei rischi e la possibilità di un intervento diretto qualora circostanze impreviste e imprevedibili, nonché situazioni di emergenza, possano richiedere l'adozione di tempestive e mirate azioni per la relativa gestione e il ripristino di stati di normale operatività.

Con la finalità di garantire l'adeguamento alla conformità normativa di riferimento e mantenere la funzionalità e l'efficacia del Sistema di Gestione Integrato Salute, Sicurezza e Ambiente in conformità alle UNI EN ISO 45001 e 14001, la Società ha istituito una funzione aziendale che gestisce le tematiche HSE. A tale funzione sono assegnati, in primo luogo, i compiti di verifica e di monitoraggio circa la corretta applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e per gli aspetti ambientali, nonché il compito di contribuire all'adozione degli strumenti di prevenzione, controllo e monitoraggio rispetto ai rischi HSE nonché a curarne il miglioramento continuo attraverso riesame periodico.

3.2 MISSION E OBIETTIVI AZIENDALI

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

3.2.1 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.

3.2.2 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) 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.

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 alla gestione della fase di prevendita;
- servizi afferenti alla 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.

3.2.3 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 antigelive; 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; gestione 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.

3.2.4 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;

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.

3.2.5 ENERGY, WATER & WASTE 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.

Inoltre, LGS:

- fornisce 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.
- presidia 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.

3.3. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI DELLA SOCIETÀ

Il governo dei rischi della Società, in coerenza con l’assetto di controllo interno e gestione dei rischi del Gruppo Leonardo e con il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 e del Codice Anticorruzione del Gruppo, nonché con gli standard e le best practice nazionali e internazionali, prevede che:

- il Consiglio di Amministrazione della Società abbia la supervisione del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, definendo le linee di indirizzo in coerenza con gli indirizzi e le policy del Gruppo;
- gli organismi di controllo (Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza) abbiano accesso alle informazioni e adeguati livelli di visibilità sui sistemi di gestione dei rischi, coerentemente con le loro responsabilità di supervisione;
- le funzioni di secondo livello di controllo definiscano i processi, le procedure e le metodologie in modo che l’operatività aziendale sia affrontata con approccio “risk based”;
- le strutture di business e le strutture organizzative di staff identifichino valutino e trattino i rischi di progetto e di impresa, con riferimento agli obiettivi fissati ed ai processi gestiti, dando adeguata informazione ai livelli aziendali superiori;
- la funzione di Internal Audit - svolta dall’Unità Organizzativa Group Internal Audit di Leonardo S.p.a. in qualità di funzione indipendente di terzo livello di controllo - acquisisca in modo sistematico le risultanze delle attività di assessment e monitoraggio dei rischi, provvedendo a conseguenti valutazioni nell’ottica della pianificazione delle attività di controllo di propria pertinenza;



- l'Unità di Risk Management di Leonardo S.p.a. assicura all'interno del Gruppo Leonardo la diffusione di metodologie, metriche e strumenti per la corretta analisi e gestione dei rischi.

La gestione operativa dei rischi in LGS, pertanto:

- coinvolge in modo continuativo l'intera organizzazione negli ambiti dei rischi di impresa e dei rischi di progetto;
- è sostenuta dai processi di Enterprise Risk Management (ERM) e di Project Risk Management (PRM);
- si articola nelle fasi di Identificazione, Valutazione, Trattamento e Monitoraggio dei rischi e dei relativi piani di risposta, le cui evidenze sono opportunamente rappresentate nell'apposito reporting periodico.

3.3.1 COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO

Le componenti del sistema di controllo preventivo adottato da Leonardo Global Solutions S.p.A. sono:

- **sistema normativo interno** finalizzato alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
 - la Carta dei Valori, che esprime i principi guida del modo di fare impresa del Gruppo Leonardo, fondato sull'impegno a operare, dovunque nel mondo e a qualsiasi livello, secondo valori etici forti e condivisi;
 - il Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo, che esprime le regole di prevenzione e contrasto alla corruzione;
 - il Codice Etico della Società, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse di Leonardo;
 - le Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni;
 - regole procedurali interne (c.d. "protocolli") tese anche a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio reato, che costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse.
- **sistema organizzativo** sufficientemente formalizzato e chiaro coerente con le attività aziendali, volta ad assicurare la correttezza dei comportamenti, nonché a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una appropriata segregazione delle funzioni, attraverso organigrammi definiti tramite Ordini di Servizio e Comunicazioni Organizzative, che indicano le responsabilità attribuite, le aree di attività, il raccordo tra le diverse unità organizzative, le linee di dipendenza gerarchica e funzionale, e che rispecchiano l'effettiva operatività delle funzioni indicate;
- **sistema autorizzativo**: poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite. In particolare, la Società attribuisce:
 - poteri di rappresentanza permanente, 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.



La Società assicura il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite, in occasione, ad esempio, della revisione dell'assetto macro-organizzativo aziendale (ad esempio costituzione di unità organizzative di primo livello), di significative variazioni di responsabilità e avvicendamenti in posizione chiave in struttura, di uscita dall'organizzazione di soggetti muniti di poteri aziendali o di ingresso di soggetti che necessitino di poteri aziendali.

- **sistema di controllo di gestione** e un **sistema di controllo dei flussi finanziari** nelle attività a rischio, articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni, che garantisce:
 - la pluralità dei soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni, in modo da assicurare che tutti gli esborsi siano richiesti, autorizzati, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o da soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità che possano determinare conflitti di interesse. È altresì richiesta la doppia firma per l'impiego di liquidità per importi superiori a soglie predeterminate;
 - la conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio;
 - la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting;
- **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 remunerazione e incentivazione**, che si applica a tutti i lavoratori della Società ed a chi, pur non essendone dipendente, opera su mandato o nell'interesse della medesima. Tale sistema prevede degli obiettivi aventi carattere di ragionevolezza ed è incentrato anche sulla valorizzazione dell'elemento qualitativo e comportamentale dell'operato dei suoi destinatari;
- **sistema di gestione dei processi esternalizzati**: la Società ha definito le attività esternalizzate, i criteri di selezione dei fornitori - sotto il profilo della professionalità, della reputazione, dell'onorabilità e della capacità finanziaria - e i metodi per la valutazione del livello delle prestazioni degli stessi;
- **Organismo di Vigilanza** - dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità - con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento, previo conferimento,



a tal fine, al medesimo, di poteri, mezzi e accesso alle informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività;

- **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.

Nel contesto del Gruppo Leonardo, tali componenti, che costituiscono parte integrante del presente Modello, sono adottate e attuate da LGS in coerenza con gli indirizzi, le direttive e le metodologie di controllo emanate dalla Capogruppo, che rappresentano un framework di riferimento per l'implementazione e l'evoluzione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società, ferma restando l'autonomia di LGS nell'individuazione delle attività sensibili, nell'adozione e nell'aggiornamento del Modello, nonché nella definizione e nell'attuazione dei relativi presidi di controllo.

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;
- Manuale Anticorruzione di LGS;
- 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 del Vertice Aziendale.

La formalizzazione e la diffusione è assicurata dalla Funzione People & Organization, 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 che gestiscono attività potenzialmente a rischio con riferimento specifico ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché reati ambientali. Per la descrizione dell'assetto di tali deleghe, si rinvia al par. 3.2 e ai presìdi descritti al successivo par. 3.3.2, nonché ai protocolli specifici della Parte Speciale (Aree a rischio nn. 23 e 24).

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. I profili di Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, incluse le funzioni di controllo di secondo e terzo livello (Internal Audit di Gruppo e Risk Manager) e le metodologie di Risk Management, sono descritti al par. 3.3. Per la descrizione delle attività di risk assessment 231, della rilevazione dei presidi esistenti e dell'eventuale gap analysis (incluse le modalità di raccolta evidenze e di tracciamento delle azioni), si rinvia al par. 3.4.3.

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.

Per quanto concerne il presidio ex L. 262/2005 (ICFR), l'inquadramento della Società nel perimetro di applicazione e i relativi adempimenti/controlli di Gruppo, si rinvia al par. 3.3.2 ("Sistema di controllo interno ex L. 262/05 – Presidio di Gruppo"). I presidi specifici afferenti alla gestione delle risorse finanziarie, alla contabilità/bilancio e agli adempimenti fiscali sono, inoltre, declinati nella Parte Speciale (Aree a rischio nn. 6, 10, 11 e 21).

3.3.2 PRINCIPALI MODELLI DI COMPLIANCE E DI GESTIONE DEI RISCHI

La Società ha adottato specifici modelli di compliance e di gestione e monitoraggio dei rischi che sono in grado di preservare l'efficacia del sistema di controllo interno della Società.

Inoltre, i modelli di compliance riportati di seguito costituiscono, altresì, un presidio preventivo di controllo ai fini della mitigazione del rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01.



Il Sistema di Gestione Anticorruzione (SGAC)

Il Gruppo Leonardo, sin dal 2015, si è dotato di un Codice Anticorruzione di Gruppo che rappresenta un sistema organico e coerente di regole – applicabili anche all’attività della Società - ispirate a principi di integrità e trasparenza, volto a contrastare i rischi di pratiche illecite nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

La Società, inoltre, ha ottenuto nel 2025 la certificazione ISO 37001:2016 “Anti-bribery management system”, standard internazionale di riferimento dei sistemi di gestione anticorruzione: tale Sistema Anticorruzione è definito sulla base delle aree a rischio corruzione cui l’azienda risulta potenzialmente esposta, con l’obiettivo di prevenire e contrastare condotte non conformi alla normativa applicabile, secondo il principio “tolleranza zero”.

Il Sistema di Gestione Anticorruzione costituisce, pertanto, ulteriore presidio del sistema di controllo interno rilevante ai fini del Modello, in relazione alle aree a rischio che possono esporre la Società a condotte illecite nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o con soggetti privati. I presidi e i controlli del Sistema Anticorruzione sono declinati in protocolli di controllo (anche di Gruppo) che disciplinano, tra l’altro, i processi di due diligence e gestione delle terze parti, la gestione di omaggi/ospitalità/sponsorizzazioni.

L’U.O. Anti-Corruption, costituita all’interno della U.O. Legal, Corporate Affairs & Compliance, è responsabile della supervisione circa l’adeguatezza e l’efficace attuazione del Sistema Anticorruzione, al fine di garantirne la conformità ai requisiti dello Standard, anche avvalendosi del supporto specialistico e operativo della U.O. Anti-Corruption Management System di Leonardo S.p.a.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione della Società, ai fini del riesame del Sistema Anticorruzione, prende atto di tutte le informazioni riportate dall’Alta Direzione e dalla U.O. Anti-Corruption in relazione al funzionamento del Sistema, alle valutazioni condotte in merito alla conformità di esso ai requisiti dello standard e alla sua efficace implementazione.

Il Sistema di controllo interno ex L. 262/05 (Presidio di Gruppo)

La Legge n. 262 del 2005 e s.m.i. (c.d. Legge sul risparmio) ha previsto l’introduzione, tra l’altro, di uno specifico sistema di controllo interno sull’informativa finanziaria degli emittenti quotati volto a garantire l’attendibilità, la completezza, accuratezza e trasparenza delle informazioni che vengono rivolte al mercato finanziario. In particolare, la suddetta Legge, tra l’altro, ha introdotto, con l’art. 154-bis del TUF (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al D.Lgs. 58/1998), la figura del “dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari” (di seguito anche “Dirigente Preposto”), al quale sono attribuiti specifici poteri e responsabilità e affidate funzioni di controllo sull’informativa finanziaria degli emittenti quotati.

A tal fine, il Dirigente Preposto predispone adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio d’esercizio e, ove previsto, del bilancio consolidato e attesta al mercato - con apposita relazione allegata al bilancio d’esercizio, alla relazione semestrale e, ove previsto, al bilancio consolidato - l’adeguatezza e l’effettiva applicazione di tali procedure, nonché la corrispondenza del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili.



Leonardo S.p.a., in quanto società quotata, ha definito protocolli e metodologie per l'implementazione del proprio Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria, composto da un complesso di procedure che definiscono i processi aziendali rilevanti ai fini della predisposizione dell'informativa finanziaria e che individuano i compiti, i ruoli e le responsabilità dei diversi soggetti coinvolti, sia con riguardo alla Capogruppo, sia alle società del Gruppo Leonardo rientranti nel perimetro di applicazione della Legge 262/05 (c.d. società in ambito).

Leonardo S.p.a., pertanto, ha elaborato il "Manuale per la gestione della compliance alla Legge 262/05" nel quale sono indicati gli adempimenti necessari volti a garantire la corretta implementazione, la verifica e il mantenimento del proprio Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria.

L'obbligo di implementare, verificare e mantenere un sistema di controllo interno sull'informativa finanziaria, è esteso anche alle società in ambito, identificate in funzione di parametri quali-quantitativi connessi all'informativa economico-finanziaria. LGS, in quanto "società in ambito", contribuisce – per quanto di competenza e ove applicabile – ai processi amministrativo-contabili e ai flussi informativi rilevanti ai fini dell'informativa economico-finanziaria di Gruppo, assicurando l'applicazione delle procedure e dei controlli definiti dalle direttive di Gruppo (incluse regole di autorizzazione, segregazione dei compiti, tracciabilità, la predisposizione e conservazione delle evidenze richieste e la collaborazione alle attività di testing e remediation) e garantendo la collaborazione alle attività di verifica e monitoraggio svolte dalle funzioni competenti.

In tale contesto, inoltre, i Vertici Aziendali delle società in ambito, sulla base delle direttive emanate da Leonardo S.p.a., sono tenuti alla sottoscrizione di una lettera di attestazione, attraverso la quale garantiscono la veritiera e corretta rappresentazione dei dati finanziari comunicati alla Capogruppo ai fini del relativo consolidato, nonché l'adozione di un adeguato sistema di controllo interno a presidio del rischio connesso all'informativa economico-finanziaria.

II Tax Control Framework (Presidio di Gruppo)

La Legge delega n. 23/2014 rubricata "Delega al Governo recante disposizioni per un sistema fiscale più equo, trasparente e orientato alla crescita", all'art. 6, ha delegato il Governo, tra l'altro, a: (i) introdurre forme di comunicazione e cooperazione rafforzata anche in termini preventivi rispetto alle scadenze fiscali, tra le imprese e l'Amministrazione; (ii) la previsione di sistemi aziendali strutturati di gestione e controllo dei rischi fiscali, per quanto riguarda i contribuenti di maggiori dimensioni.

Il D.Lgs. 128/2015 rubricato "Disposizioni sulla certezza del diritto nei rapporti tra fisco e contribuente (...)" (al titolo III, negli articoli da 3 a 7), ha introdotto e disciplinato il nuovo regime di adempimento collaborativo (o "cooperative compliance") tra l'Amministrazione finanziaria e i grandi contribuenti, al fine di perseguire il comune interesse alla prevenzione e risoluzione delle controversie fiscali. Tale regime ha previsto modalità di accesso su base volontaria e l'ammissione allo stesso è subordinata, tra l'altro, al possesso, da parte del contribuente, di un sistema di rilevazione, misurazione e gestione del rischio fiscale (c.d. "Tax Control Framework") integrato nel sistema di controllo interno.

Di seguito, in sintesi, si riportano i principali elementi del Tax Control Framework istituito dalla Società in coerenza con quello della Leonardo S.p.a.:



- strategia fiscale: definizione e diffusione degli obiettivi dei Vertici aziendali in relazione alla variabile fiscale;
- governance: attribuzione e formalizzazione dei ruoli e delle responsabilità connessi alla gestione del Tax Control Framework;
- tax risk assessment: individuazione, valutazione e gestione dei rischi "potenziali", insiti nelle attività del processo, che possono avere impatto sul calcolo delle imposte e sugli adempimenti fiscali. Tale mappa viene mantenuta costantemente aggiornata in relazione ai cambiamenti interni (processi, organizzazione, sistemi) e della normativa;
- sistema normativo: documentazione del sistema di controllo a presidio dei rischi fiscali (linee guida, procedure, istruzioni, circolari, ecc.);
- monitoraggio: effettuazione di verifiche che, attraverso un ciclo di autoapprendimento, consentano l'individuazione di eventuali carenze o errori nel funzionamento del sistema di controllo e la conseguente attivazione delle necessarie azioni correttive;
- formazione e cultura: piano di comunicazione e formazione sulle tematiche fiscali, trasversale all'interno dell'organizzazione;
- relazione di governance: relazione, almeno annuale, agli Organi di Governo e all'Agenzia delle Entrate, che illustri le verifiche effettuate e i risultati emersi, le misure adottate per rimediare a eventuali carenze rilevate, nonché le attività pianificate per ciascun anno.

Il processo di gestione dei rischi fiscali, ispirato al rispetto della normativa di riferimento e dei principi delle Linee di indirizzo per la gestione della fiscalità, rientra nel più ampio processo di gestione dei rischi di impresa del Gruppo Leonardo (Enterprise Risk Management) ed è implementato in coerenza con la relativa metodologia.

In dettaglio, il processo di Tax Risk Management si articola nelle seguenti fasi:

- monitoraggio modifiche normative, nei processi e nei sistemi informativi;
- analisi dei rischi fiscali;
- analisi delle procedure di controllo;
- aggiornamento delle matrici di controllo del rischio fiscale (risk and control Matrix);
- monitoraggio fiscale;
- reporting.

Le fasi del processo di Tax Risk Management vengono svolte su base periodica (almeno annuale) e sono soggette a continui aggiornamenti nel caso si verifichino modifiche nella normativa tributaria e/o eventi significativi che hanno un impatto a livello organizzativo, dei processi a rilevanza fiscale e dei relativi sistemi informatici a supporto.

Market Abuse (Presidi e procedure di Gruppo)

Il Gruppo Leonardo, per il tramite di Leonardo S.p.a., in conformità alle vigenti previsioni di legge e di autodisciplina, ha adottato specifiche disposizioni procedurali interne al fine di garantire il massimo livello di correttezza nella gestione delle informazioni societarie e di trasparenza nei confronti del mercato.



A seguito dell'entrata in vigore, in data 3 luglio 2016, della disciplina europea in materia di Market Abuse di cui al Regolamento (UE) n. 596/2014, il quadro normativo di riferimento ha subito significative modifiche che la Società ha provveduto opportunamente a trasferire – anche alla luce del contesto normativo nazionale pro tempore vigente – nella propria regolamentazione interna inerente al trattamento delle Informazioni Privilegiate, nonché alle disposizioni in tema di Internal Dealing e alle relative comunicazioni al mercato.

In particolare, alla luce di quanto sopra, Leonardo S.p.a. ha adottato una specifica Procedura volta a disciplinare la gestione interna e la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni riguardanti Leonardo S.p.a., con particolare riguardo alle informazioni di natura privilegiata.

La suddetta Procedura definisce principi, obblighi comportamentali, ruoli e responsabilità in ordine alla corretta gestione interna, al trattamento e alla comunicazione all'esterno delle informazioni privilegiate e riservate riguardanti Leonardo S.p.a. e le Società controllate, nonché in ordine alla tenuta e all'aggiornamento dell'Elenco delle persone che hanno accesso a Informazioni Privilegiate (Registro Insider).

LGS, in quanto società controllata del Gruppo Leonardo, opera – per quanto applicabile e per quanto di competenza – in coerenza con la suddetta Procedura e con le disposizioni interne di Gruppo in materia, assicurando l'osservanza degli obblighi di riservatezza e delle regole di gestione e circolazione delle informazioni rilevanti, secondo i ruoli e le responsabilità attribuite nell'ambito dell'organizzazione e delle procedure vigenti.

Operazioni con Parti Correlate (Presidi di Gruppo)

In conformità a quanto previsto dalla vigente disciplina Consob (Regolamento n. 17221/2010 e s.m.i.), Leonardo S.p.a. ha adottato una specifica procedura in merito alle Operazioni con Parti Correlate che definisce, sulla base dei principi indicati dalla Consob, regole volte ad assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle Operazioni con Parti Correlate poste in essere dalla Società, direttamente o per il tramite di società controllate.

Inoltre, la stessa determina – tra l'altro – i criteri e le modalità per l'identificazione delle parti correlate alla Società, nonché i criteri quantitativi per l'individuazione delle operazioni di maggiore o di minore "rilevanza" ovvero "di importo esiguo"; definisce le modalità di istruzione e approvazione delle operazioni; stabilisce le modalità di adempimento degli obblighi informativi connessi alla disciplina. La Procedura identifica inoltre le tipologie di operazioni che beneficiano dell'esenzione, prevista dal Regolamento Consob, dall'applicazione delle disposizioni procedurali, fermo quanto disposto sul piano regolamentare in tema di obblighi informativi.

In tale ambito, il Consiglio di Amministrazione di Leonardo S.p.a. ha attribuito al Comitato Controllo e Rischi il compito di operare anche in qualità di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

LGS, in quanto società del Gruppo Leonardo e in coerenza con la suddetta Procedura, ha adottato una corrispondente procedura, assicurando l'osservanza delle regole e degli obblighi informativi connessi alle operazioni rilevanti per il perimetro della Società.



Privacy

La Società si impegna nel realizzare politiche di tutela dei dati personali dei propri dipendenti, clienti, fornitori, azionisti, stakeholder, partner nonché delle persone con cui, a vario titolo, viene in contatto.

A tali fini, in linea con quanto previsto dal quadro normativo di riferimento applicabile (ad esempio, il Regolamento (UE) 2016/679 - General Data Protection Regulation di seguito "GDPR"), la Società ha adottato un Modello Organizzativo Privacy in cui definisce i principi di riferimento, le regole generali, i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nelle attività di gestione della Privacy, nonché una specifica Privacy Policy con lo scopo di definire i principi generali, le regole e le modalità operative in relazione al trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle attività svolte da Leonardo.

Il Modello Privacy di Leonardo è ispirato ai principi dell'"accountability" o "responsabilizzazione", secondo il quale le imprese titolari di dati personali devono dotarsi di un insieme di regole interne volto a fare in modo che tutte le attività d'impresa siano svolte nel rispetto della protezione della privacy degli interessati.

I Sistemi di Gestione Ambiente, Salute e Sicurezza

La Società promuove l'adozione e l'implementazione, presso i siti/uffici ove operano i suoi lavoratori, di un "Sistema di Gestione Salute e Sicurezza" e, presso i siti di proprietà e dove vengono erogati i servizi, un "Sistema di Gestione Ambiente", quali strumenti aziendali atti a garantire il presidio delle tematiche in materia "HSE", il raggiungimento degli obiettivi HSE, nonché a mitigare i rischi annessi.

In particolare, detti Sistemi di Gestione sono sviluppati secondo un ciclo permanente di successione di fasi che ripercorre lo schema seguente:

- adozione delle Politiche che contengono gli indirizzi ed i principi di riferimento generali in tema di ambiente, salute e sicurezza, in conformità con le vigenti leggi in materia applicabili e con gli altri requisiti specifici delle norme ISO;
- identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi HSE associati alle attività lavorative anche attraverso l'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi del D.lgs. 81/2008;
- pianificazione ed esecuzione delle attività correlate alla gestione degli aspetti in materia ambientale e di salute e sicurezza, identificando obiettivi, modalità e responsabilità;
- attuazione e funzionamento dei Sistemi di Gestione con adeguate procedure;
- monitoraggio sistematico delle attività e verifiche ispettive programmate (audit);
- riesame periodico dei Sistemi di Gestione da parte della Direzione, con eventuale revisione dei Sistemi;
- riavvio delle attività con la pianificazione delle azioni necessarie per assicurare il raggiungimento degli obiettivi HSE.

La Società stabilisce, documenta, implementa, conduce a certificazione secondo gli standard internazionali in vigore (cfr. UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001) e aggiorna costantemente, nell'ottica del miglioramento continuo, i propri Sistemi di Gestione Ambiente, Salute e Sicurezza.

A ciascuna funzione aziendale che gestisce le tematiche HSE sono assegnati, in primo luogo, i compiti di verifica e di monitoraggio circa la corretta applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e per gli aspetti ambientali,



nonché il compito di contribuire all'adozione degli strumenti di prevenzione, controllo e monitoraggio rispetto ai rischi HSE nonché a curarne il miglioramento continuo attraverso riesame periodico.

Nel quadro del miglioramento continuo, di un approccio metodologico uniforme, nonché per favorire la circolazione delle esperienze, viene svolta un'azione di scambio di informazioni tra la Funzioni HSE della Società e la Funzione HSE del Corporate Center e delle Divisioni Leonardo S.p.a. e, inoltre, la funzione HSE LGS partecipano alle riunioni periodiche del Tavolo di coordinamento HSE di Gruppo.

Si precisa inoltre che, relativamente ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-septies del Decreto, l'art. 30 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il Modello 231, affinché sia idoneo ad avere efficacia esimente, debba essere composto da peculiari componenti, adottato ed efficacemente attuato, assicurando che il sistema aziendale preveda specifiche procedure e disposizioni interne in grado di garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici dettati dallo stesso Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Inoltre, ai sensi del comma 5 dell'articolo 30 del D.lgs. 81/2008, il Modello 231 si presume conforme ai requisiti di cui al suddetto articolo per le parti corrispondenti, qualora la Società adotti un Sistema di Gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro in linea con la normativa ISO 45001 (ex OHSAS 18001:2007).

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

3.4.1 I DESTINATARI DEL MODELLO

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;
- il Vertice Aziendale 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.



3.4.2 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;



- prevenire sanzionare comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

3.4.3 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE, ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

PRINCIPI GENERALI E FONTI METODOLOGICHE

Il Modello organizzativo è un documento dinamico, risultato di una costante attività di adeguamento all'evoluzione normativa, giurisprudenziale e organizzativa che ne assicura la costante attuazione ed efficacia nel tempo.

L'adeguamento è effettuato in coerenza con le Linee Guida di Confindustria e con le best practice di riferimento, secondo le logiche del processo di Enterprise Risk Management (ERM) adottato nel Gruppo Leonardo, nonché tenendo conto delle evidenze interne emerse nel tempo, quali elementi informativi utili ai fini della valutazione del rischio (c.d. "case history"), quali ad esempio, risultanze di audit, verifiche dell'Organismo di Vigilanza, segnalazioni, contenziosi, eventi rilevanti in ambito HSE e rilievi degli enti di controllo e, ove pertinenti, evidenze derivanti da rapporti infra-gruppo e da attività svolte per conto del Gruppo.

Il presente documento è, dunque, frutto di una serie di attività, susseguitesesi 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.

In tal senso, la Società effettua una valutazione preliminare di rilevanza inerente dei reati-presupposto, finalizzata a individuare le fattispecie che presentano un collegamento apprezzabile con il contesto operativo della Società, avuto riguardo al business model, alle attività sensibili, alle possibili modalità attuative, alla natura diretta, strumentale o indiretta del collegamento con i processi aziendali, alla plausibilità di un interesse o vantaggio per l'ente e agli eventuali indicatori storici o di contesto. All'esito della valutazione, solo per le fattispecie di reato classificate come "non rilevanti" (per assenza di attività/processi sensibili in cui esplicitarsi, di modalità attuative concrete e di un interesse o vantaggio plausibile per la Società) non si procede alla definizione degli eventuali protocolli di prevenzione.

INTEGRAZIONE DEL RISK ASSESSMENT 231 CON LA METODOLOGIA ERM DI GRUPPO

L'individuazione e la verifica periodica delle aree esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (c.d. "risk assessment") è effettuata dalla Società secondo le logiche del processo di ERM in coerenza con l'assetto di controllo interno e gestione dei rischi descritto al paragrafo 3.3.

Tale analisi prevede una valutazione dell'esposizione al rischio di reato e dell'effettività dei presidi di controllo attesi per ciascuna area a rischio, al fine di individuare l'opportuna strategia di risposta al rischio di reato e la relativa attività di monitoraggio e determinare se, all'esito dell'applicazione dei presidi, il rischio residuo risulti ridotto a un livello accettabile.

Infatti, secondo l'impostazione metodologica accolta dalle Linee Guida Confindustria, per rischio residuo di commissione del reato si intende il livello di rischio che permane dopo l'applicazione dei presidi di prevenzione e di monitoraggio. Tale rischio è considerato "accettabile" ai fini 231 quando:



(i) con riferimento ai reati dolosi, i presìdi risultano progettati e attuati in modo tale da rendere la commissione del reato ragionevolmente prevenibile e/o rilevabile e, comunque, realizzabile solo mediante elusione fraudolenta dei presìdi medesimi;

(ii) con riferimento ai reati colposi (ove applicabile), il sistema di controlli e le misure organizzative assicurano un livello di prevenzione e vigilanza coerente con gli standard e le best practice di riferimento, anche in raccordo con i requisiti di cui all'art. 30 D.Lgs. 81/2008.

In funzione del rischio residuo, la Società definisce la strategia di risposta e le priorità di monitoraggio, prevedendo, ove necessario, azioni di rafforzamento e/o razionalizzazione dei presìdi.

Si precisa, infine, che l'attività di risk assessment viene svolta anche mediante interviste alle funzioni chiave della Società, nell'ambito delle quali viene formalizzata, ove applicabile, una autovalutazione (self-assessment) dei rischi e del sistema di controllo interno. Il coinvolgimento delle figure apicali della Società nell'aggiornamento del Modello denota l'attenzione e l'importanza che la stessa riconosce ai temi della legalità, della correttezza, dell'etica e dell'integrità, nonché il valore della loro condivisione all'interno della Società.

FASI METODOLOGICHE DEL RISK ASSESSMENT E DELL'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

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

Risk mapping

- analisi del contesto aziendale ai fini dell'identificazione e aggiornamento della mappatura delle aree a rischio, includendo, ove pertinenti, le evidenze e criticità emerse nella pregressa operatività della Società e nei rapporti con terze parti (case history);
- 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 assessment, redazione della mappa delle aree a rischio, oggetto di presentazione e approvazione da parte del C.d.A.. L'attività è svolta con il coinvolgimento delle funzioni chiave e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza per i profili di competenza, anche ai fini valutazione di eventuali esigenze di aggiornamento del Modello;
- in esito alla mappatura, per ciascuna area a rischio sono individuate le categorie di reato potenzialmente rilevanti e, ove applicabile, la qualificazione delle stesse in termini di rischio "diretto" ovvero "strumentale" rispetto ai processi sensibili;
- gli esiti dell'attività di mappatura e valutazione sono recepiti nella Parte Speciale del Modello.

Analisi Rischi Potenziali

- individuazione dei reati potenzialmente realizzabili nell'ambito dell'attività aziendale, con inquadramento delle occasioni criminose nonché delle modalità di commissione della condotta illecita, includendo l'analisi delle possibili modalità di



commissione delle condotte illecite e, ove pertinenti rispetto al perimetro operativo della Società, i profili connessi a rapporti con soggetti terzi, concorso di persone e possibili elementi transnazionali e, ove applicabile, il rischio di commissione dei reati all'estero.

As-is analysis

- in conformità della metodologia ERM, analisi e valutazione dell'idoneità del sistema di controlli preventivi esistenti, al fine di supportare l'individuazione della strategia di risposta (mitigazione/rafforzamento/razionalizzazione) e dei conseguenti presidi di monitoraggio;
- 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 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sulla base dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale;



- **attività svolte attraverso società esterne** (c.d. *outsourcer*), 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

- individuazione dei *gap* 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 formalizzazione delle azioni correttive e/o migliorative (c.d. piano di implementazione e le relative modalità di verifica dell'attuazione), identificando responsabilità, tempistiche e modalità di follow-up;
- 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.
- L'attuazione delle azioni individuate è oggetto di monitoraggio periodico e di rendicontazione secondo i flussi informativi interni previsti; tali evidenze, unitamente alle risultanze delle attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, costituiscono input per l'eventuale aggiornamento del Modello.

OUTPUT DEL PROCESSO E RACCORDO CON LA PARTE SPECIALE

Il risultato delle attività sopra descritte è rappresentato nella Parte Speciale del Modello, nella quale sono riportate le aree a rischio reato con indicazione delle categorie di reato potenzialmente rilevanti, le principali modalità di commissione e i presidi di controllo preventivo; per ciascuna area è altresì indicato, ove applicabile, il carattere "strumentale" o "diretto" delle categorie di reato.

In sintesi, sulla base dei possibili rischi di reato, la Società: (i) analizza i controlli esistenti (*as-is*); (ii) individua le aree di rafforzamento (*gap*); (iii) definisce e attua le azioni correttive e le modalità di verifica (piano di implementazione e follow-up); (iv) cura la costante attuazione delle regole procedurali e verifica la concreta idoneità e operatività degli strumenti di controllo, monitorando l'effettiva osservanza del Modello.

In coerenza con l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e con le Linee Guida Confindustria (insistono sul fatto che il Modello deve aderire alla concreta realtà operativa dell'impresa e che non vanno usate casistiche decontestualizzate), la selezione e la distribuzione delle categorie e delle singole fattispecie di reato nelle diverse Aree a rischio sono state effettuate sulla base dei risultati del risk assessment e dell'analisi dei processi aziendali, al fine di garantire la piena aderenza tra attività sensibili individuate, potenziali modalità di commissione dei reati e presidi di controllo esistenti. In tale prospettiva, per ciascuna Area a rischio sono state considerate esclusivamente le fattispecie di reato che presentano un effettivo nesso con le attività sensibili identificate, secondo criteri di concretezza e pertinenza, evitando impostazioni meramente astratte o decontestualizzate rispetto all'operatività della Società. La distribuzione delle fattispecie di reato nelle Aree a rischio tiene altresì conto del sistema di gestione dei rischi aziendali adottato dal Gruppo Leonardo (Enterprise



Risk Management – ERM), al fine di assicurare coerenza tra il Modello 231, i presidi di compliance e il sistema di controllo interno della Società.

ADOZIONE E AGGIORNAMENTO: COMPETENZE E ATTIVAZIONE

Essendo il 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 segnalazione o proposta dell’Organismo di Vigilanza, con il supporto di diverse funzioni quali Legal, Corporate Affairs & Compliance nonché People & Organization, di integrare il presente Modello alla luce di modifiche normative rilevanti ovvero modifiche organizzative che possano incidere sulla valutazione del rischio.

L’aggiornamento del Modello è attivato, a titolo esemplificativo, in caso di: (i) evoluzioni normative e giurisprudenziali rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001; (ii) modifiche dell’assetto organizzativo e/o dei processi aziendali, incluse variazioni del perimetro operativo o dei servizi erogati; (iii) esiti di audit, verifiche e controlli (interni o esterni), nonché rilievi degli enti di controllo; (iv) segnalazioni, contenziosi o eventi significativi che evidenzino vulnerabilità dei presidi; (v) esiti delle attività di vigilanza dell’Organismo di Vigilanza; (vi) evidenze riconducibili alla ‘case history’; (vii) aggiornamenti significativi delle fonti esterne assunte a riferimento (linee guida/standard/protocolli/best practices).

3.5 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento (Modello) è costituito da una “Parte Generale” e dalle “Parti Speciali” predisposte per ciascuna “area a rischio reato” (e relative attività) di Leonardo Global Solutions che, all’esito del risk assessment, sono risultate sensibili alle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/01.

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, per ciascuna “area a rischio reato” rappresentano le attività sensibili identificate, le famiglie e relative fattispecie di reato applicabili nonché le modalità esemplificative di commissione dei reati, i principi preventivi a presidio dei rischi e le indicazioni comportamentali.

Inoltre, la suddetta Parte Speciale prevede, altresì, un paragrafo dedicato ai reati identificati come a “rischio diffuso”, nonché uno specifico paragrafo in cui sono illustrati i principi comportamentali generali e specifici (si vedano le Premesse della Parte Speciale per maggiori dettagli).

Infine, costituiscono parte integrante del Modello 231 i seguenti documenti:

- Allegato 1 “Il D.Lgs. 231/01 ed i reati presupposto”;
- Allegato 2 “Tabella di ricognizione aree a rischio e categorie di reato”;



- Allegato 2-bis "Tabella di ricognizione aree a rischio e reati presupposto";
- Allegato 3 "Mappa delle aree a rischio reato".

Nei paragrafi che seguono viene riportata la classificazione per "rilevanza" delle categorie di reato previste dal D. Lgs. 231/01, la cui valutazione è effettuata, ove necessario a differenziare il livello di esposizione al rischio di commissione, anche per singola fattispecie di delitto, in funzione della concrete attività della Società, della natura dei processi aziendali interessati e dei presidi di controllo esistenti.

3.6.1 I REATI MAGGIORMENTE RILEVANTI

Alla luce della specifica attività di Leonardo Global Solutions S.p.A. sono stati di seguito individuati come **maggiormente rilevanti** i reati-presupposto (o, ove applicabile, le specifiche fattispecie ricomprese nei medesimi) per i quali il risk assessment ha evidenziato una concreta esposizione della Società, anche in ragione dei rapporti con soggetti terzi, dei flussi economico-finanziari, dei processi autorizzativi e dei presidi organizzativi e di controllo applicabili.

ARTICOLO DECRETO	REATO (* a rischio diffuso)
Art. 24	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
Art. 24-bis*	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
Art. 24-ter*	Delitti di criminalità organizzata, con principale riferimento alla fattispecie di natura associativa di cui all'artt. 416, commi da 1 a 5, e 416-bis c.p.
Art. 25	Reati di Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione ³⁹ , con principale riferimento ai reati di cui agli artt. 317 ⁴⁰ , 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 e 346-bis c.p.

³⁹ Il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 ha introdotto nel novero dei reati presupposto le fattispecie di peculato (ex art. 314, co. 1, c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (ex art. 316 c.p.) e abuso d'ufficio (ex art. 323 c.p.; poi abrogato dalla Legge 9 agosto 2024, n. 114) e la Legge 8 agosto 2024 n. 112 ha introdotto nel novero dei reati presupposto la fattispecie di indebita destinazione di denaro o cose mobili (ex art. 314-bis c.p.). Si tratta di reati c.d. "propri" e, cioè, che possono essere commessi dal Pubblico Ufficiale o dall'Incaricato di Pubblico Servizio, in relazione ai quali - in considerazione delle attività svolte dalla Società, i cui amministratori, dirigenti e dipendenti non rivestono la qualità di Pubblici Ufficiali / Incaricati di Pubblico Servizio - all'esito dell'attività di *risk assessment* si ritiene che la possibilità di commissione possa ravvisarsi a carattere residuale unicamente nell'ipotesi del c.d. concorso dell'*extraneus* nel reato "proprio del Pubblico Ufficiale o dall'Incaricato di Pubblico Servizio.

⁴⁰ La fattispecie di concussione (art. 317 c.p.), pur avendo natura di reato proprio del pubblico ufficiale, è stata valutata non già in via astrattamente residuale per tutte le aree, ma in relazione ai soli processi nei quali la Società intrattiene rapporti diretti o concretamente configurabili con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio. Nelle restanti aree, la fattispecie non è stata considerata rilevante ovvero è stata considerata solo in via strumentale, laddove il processo possa essere utilizzato per soddisfare la pretesa del soggetto pubblico.



ARTICOLO DECRETO	REATO (* a rischio diffuso)
Art. 25-ter comma 1, lett. S- bis	Reati di corruzione tra privati
Art. 25-ter	Reati Societari
Art. 25-quater*	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, con principale riferimento ai reati riconducibili alla possibilità di instaurare, anche indirettamente, rapporti economici o finanziari con controparti collegate ad organizzazioni terroristiche o eversive di cui agli artt. 270 c.p., 270-bis c.p., 270 quinquies.1 c.p., art. 270-quinquies.3 c.p. (con specifico riferimento ai processi IT e di sicurezza informatica) e art. 2 della Convenzione di New York del 9/12/1999).
Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale, limitatamente alla fattispecie di cui all'art. 603-bis del Codice Penale " <i>Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro</i> ")
Artt. 25-sexies e 187-quinquies TUF)	Reati di abuso di mercato e altre fattispecie in materia di abusi di mercato
Art. 25-septies*	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
Art. 25-octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
Art. 25-octies.2	Reati in materia di violazione di misure restrittive UE, con principale riferimento all'art. 275-bis. c.p. (e a carattere residuale per l'art. 275-ter, comma 2 ⁴¹)
Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, con principale riferimento ai reati di cui agli artt. 171, comma 1 lett. a) bis), 171-bis e 171-ter L. n.633/1941
Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
Art. 25-undecies*	Reati ambientali
Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25-quinquiesdecies	Reati Tributari
L. n. 146/2006*	Reati transnazionali

⁴¹ l'eventuale rilevanza per LGS può configurarsi solo in via eccezionale nell'ambito dell'ipotesi "chiunque" (comma 2), e solo qualora una misura restrittiva UE o le relative norme nazionali di attuazione prevedano, nel caso concreto, specifici obblighi informativi verso le autorità competenti; e LGS venga a conoscenza, per ragione d'ufficio o professione, di informazioni riguardanti fondi o risorse economiche in Italia riconducibili a soggetti designati.



Per tali categorie di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, nonché i principi comportamentali (generali e specifici) e di controllo preventivo descritti nel Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo, nel Codice Etico e nella Parte Speciale.

Con riguardo ai reati di corruzione contro la Pubblica Amministrazione e nei confronti dei privati, al fine di rafforzare i principi generali di comportamento ed i presidi di controllo adottati nelle aree di attività a rischio, come già sopra menzionato, la Società ha altresì conseguito la certificazione ai sensi della norma ISO 37001:2016 "Anti-bribery management system".

Per quanto attiene l'associazione tra le aree a rischio reato e le categorie di reato sopra identificate si rimanda all'Allegato 2.

3.6.2 I REATI DI MINORE RILEVANZA O A CARATTERE RESIDUALE

Per quanto concerne i reati di seguito riportati, l'esito delle attività di *risk assessment* 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.

ARTICOLO DECRETO	REATO (* a rischio diffuso)
Art. 24-ter*	Delitti di criminalità organizzata, con riferimento alle fattispecie di cui all'art. 416-ter c.p. e ai delitti agevolativi del metodo mafioso.
Art. 25	Reati di Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, limitatamente ai reati di cui agli artt. 314 (Peculato), 314-bis (indebita destinazione di denaro o cose mobili), 316 (Peculato mediante profitto dell'errore altrui), per i quali 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.
Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, 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)
Art. 25-quater*	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, con riferimento agli artt. 270-ter c.p., 270-sexies c.p., 302 c.p.
Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando, ritenuto di difficile commissione in quanto la Società opera raramente con l'estero, solo per operazioni passive e per importi economici modesti
Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale, ritenuto di difficile commissione in quanto la Società non svolge in via ordinaria attività di gestione, valorizzazione, commercio, alienazione o circolazione di beni culturali. Eventuali profili di rischio ri-



ARTICOLO DECRETO	REATO (* a rischio diffuso)
	sultano pertanto limitati a circostanze occasionali e non tipiche del business, quali interventi su immobili o aree sottoposti a vincolo culturale o paesaggistico ovvero ipotesi di rinvenimento di beni nel corso di attività manutentive, cantieristiche o di dismissione.
Art. 25-duodevices	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, ritenuto di difficile commissione in quanto la Società non opera nei settori della commercializzazione, intermediazione, custodia o movimentazione di beni culturali, né svolge attività che comportino in via ordinaria disponibilità o circolazione di tali beni. Il relativo rischio può configurarsi solo in ipotesi del tutto eventuali e indirette, connesse a specifici contesti operativi riguardanti siti, immobili o aree assoggettati a tutela culturale o paesaggistica ovvero a condotte illecite poste in essere da terzi.
Art. 25-undevices	Delitti contro gli animali, ritenuti di difficile commissione in quanto la Società non svolge attività che comportino in via ordinaria gestione, impiego o movimentazione di animali; il relativo rischio risulta pertanto non tipico del business e può configurarsi solo in via occasionale e indiretta, ad esempio in relazione a condotte di terzi nell'esecuzione di servizi presso siti e immobili ovvero ad attività interferenti con fauna presente nei siti.

In ogni caso, in relazione a tali tipologie di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, nonché i principi comportamentali (generali e specifici) descritti nella Parte Speciale, in relazione alle aree a rischio ritenute di interesse, e nel Codice Etico.

3.6.3 I REATI NON RILEVANTI / SIGNIFICATIVI

Per quanto concerne i reati di seguito riportati, l'esito delle attività di *risk assessment* ha portato a ritenere che la loro commissione possa essere stimata **non significativa** in relazione all'ambito di attività della Società.

ARTICOLO DECRETO	REATO
Art. 24-ter	Ulteriori fattispecie di delitti di criminalità organizzata, diverse da quelle richiamate ai paragrafi 3.6.1 e 3.6.2, e relative agli artt. 416, commi 6 e 7, art. 630 c.p., ai delitti in materia di armi e all'art. 74 DPR 309/1990.
Art. 25	Reati di Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, relativamente al reato di cui all'art. art. 322-bis c.p. (peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di



ARTICOLO DECRETO	REATO
	organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri) in ragione del fatto che la Società, in concreto, non intrattiene rapporti con funzionari UE, organismi internazionali, Stati esteri o Corti internazionali..
Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio ⁴²
Art. 25-quater	Ulteriori fattispecie di reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, diverse da quelle richiamate ai paragrafi 3.6.1 e 3.6.2, e relative agli artt. 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.2, 280, 280-bis, 280-ter, 289-bis, 289-ter, 304, 305, 306, 307, 435 c.p. e leggi speciali richiamate (L. n. 342/1976, artt. 1 e 2; L. n. 422/1989, art. 3; D.Lgs. n. 625/1979, art. 5) ⁴³
Art. 25-quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.
Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale, ad esclusione della sola fattispecie di cui all'art. 603-bis del c.p. (" <i>Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro</i> ")
Art. 25- terdecies	Razzismo e xenofobia ⁴⁴
Art. 25- quater-decies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
Art. 12, L. n. 9/2013)	Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini - Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi di-pendenti da reato
D.Lgs. 129/2024	Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività (MiCA) e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 ⁴⁵

⁴² LGS non svolge attività di produzione, trasformazione o commercializzazione di beni o prodotti destinati al mercato, né immette sul mercato beni materiali dotati di marchi o segni distintivi propri. In ragione della natura prettamente "servizi" del proprio business, la Società non pone in essere processi industriali o commerciali che possano determinare condotte quali la contraffazione, l'alterazione o l'uso di segni distintivi, la turbata libertà dell'industria o del commercio, l'illecita concorrenza con minaccia o violenza o l'impiego di prodotti con segni mendaci. Analogamente, non risultano attività di import-export, distribuzione o vendita di beni che possano configurare rischi di contraffazione o frode commerciale.

⁴³ Non coerenti con l'oggetto sociale e le attività della Società (che opera in ambiti privi di correlazione con condotte di natura violenta o eversiva), prive di interesse o vantaggio economico per la Società e incompatibili con le sue finalità istituzionali, peraltro già indirettamente presidiate dai protocolli organizzativi e dai controlli di Gruppo (Codice Etico, Codice Anticorruzione, due diligence sulle controparti, tracciabilità dei pagamenti, sistema di deleghe e procure, controlli di sicurezza e antiterrorismo finanziario).

⁴⁴ Per tali reati, comunque, il rischio ad esso connesso risulta adeguatamente presidiato alla luce di quanto declinato nell'art. 3 del codice etico e alla luce dei principi generali di controllo descritti nella Parte Generale del Modello.

⁴⁵ La Società non svolge, né direttamente né indirettamente, attività di emissione, offerta al pubblico, negoziazione, custodia, intermediazione o prestazione di servizi aventi ad oggetto



Per tali famiglie di reato previste dal Decreto, 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.

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 cause di ineleggibilità e di decadenza a garanzia dell'onorabilità dei componenti;
- Mediante l'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 e al Collegio Sindacale.

Inoltre, l'O.d.V. nell'espletamento delle proprie funzioni dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso piena autonomia e indipendente 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;

cripto-attività, token, asset digitali, stablecoin o altri strumenti rientranti nel perimetro applicativo del Regolamento MiCA, né opera quale crypto-asset service provider (CASP). I processi aziendali di LGS non prevedono: a) gestione di wallet digitali; b) utilizzo di cripto-attività come mezzi di pagamento o investimento; c) rapporti contrattuali con CASP per attività core; d) utilizzo di piattaforme blockchain a fini finanziari.



- 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. (in particolare, la Direttiva su Adozione, attuazione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, di seguito anche "Direttiva 231") ha conferito la qualifica di O.d.V. ai sensi dell'art. 6, lettera b), del Decreto, ad un Organismo plurisoggettivo.

Alla data di approvazione della presente versione del Modello, l'Organismo di Vigilanza risulta 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;
- dal Responsabile pro-tempore dell'Unità Organizzativa Legal, Corporate Affairs & Compliance di Leonardo Global Solutions S.p.A. (di seguito denominato anche "**Membro Interno**").

In coerenza con quanto previsto dalla Direttiva 231, in occasione del primo rinnovo dell'Organismo successivo alla data di approvazione della presente versione del Modello, la Società provvederà ad adeguarne la composizione prevedendo quale Membro Interno un esponente dell'Unità Organizzativa Group Internal Audit di Leonardo S.p.a.

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 dell'Unità Organizzativa Group Internal Audit di Leonardo S.p.a. - in ragione del contratto di servizi in essere con la medesima - nonché dei responsabili di varie Unità Organizzative aziendali o di consulenti esterni che, di volta in volta, verranno ritenute utili all'espletamento delle attività indicate; 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'O.d.V. 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.

Al fine di assicurare il monitoraggio dei processi aziendali sensibili ai sensi del Decreto, l'O.d.V. si avvale anche dei flussi informativi nei suoi confronti e delle audizioni con i Responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato. Nello svolgimento delle proprie attività di verifica l'O.d.V. si avvale del costante supporto dell'Unità Organizzativa Group Internal Audit cui anche la relativa Segreteria Tecnica.

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, ecc.);
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;

Ai fini dell'assunzione dell'incarico, i membri esterni dell'Organismo, all'atto della nomina, e comunque non oltre 10 giorni successivi alla stessa, trasmettono al Consiglio di Amministrazione il proprio curriculum vitae aggiornato e compilano un'apposita attestazione prevista dalla dal Modulo 1 della Direttiva 231, con la quale dichiarano:

- il possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza;
- l'assenza delle cause di ineleggibilità e incompatibilità previste dal presente Modello, dallo Statuto dell'O.d.V. e dalla Direttiva 231;
- l'impegno ad adempiere ai propri compiti con diligenza, correttezza e competenza, in conformità al Codice Etico, al Codice Anticorruzione del Gruppo e al Modello 231 della Società;
- l'impegno a comunicare immediatamente per iscritto al Consiglio di Amministrazione e agli altri membri dell'Organismo il sopravvenire di eventuali cause che possano comportare la perdita dei requisiti o la revoca 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 non giustificata 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'O.d.V., 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;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni;
- 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 presso le competenti strutture aziendali un adeguato processo formativo del personale attraverso idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- promuovere 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:

- individuare annualmente una dotazione necessaria per l'esercizio delle proprie funzioni di cui informa l'Organo Amministrativo e disporre, in totale autonomia, delle somme ad esso attribuite, senza necessità di alcuna autorizzazione o approvazione dei relativi costi o spese, salvo l'obbligo di fornire adeguata rendicontazione in merito all'impiego delle medesime (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;
- esigere 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.

Ai fini di un più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, inoltre, l'Organismo si avvale, in via ordinaria, del supporto dell'Unità Organizzativa Group Internal Audit, nonché delle varie strutture aziendali che, di volta in volta, si rendano utili all'espletamento delle attività indicate.

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. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza della Società riscontra tempestivamente ogni richiesta proveniente dall'Organismo di Vigilanza di Leonardo S.p.a.

L'Organismo si riunisce nei termini stabiliti nello Statuto dell'O.d.V. 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 (emanate da Leonardo S.p.A. e adottate dalla Società);
- le proposte di revisione e aggiornamento del Modello;
- l'informazione sul Piano annuale di attività (adozione e stato di avanzamento).

Inoltre, l'O.d.V. presenta al C.d.A. il proprio Piano annuale delle attività.

L'O.d.V. deve, inoltre, riferire tempestivamente al Presidente del C.d.A. e al Vertice Aziendale (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 del Vertice Aziendale.

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

- al Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dal Presidente del C.d.A., dal Vertice Aziendale 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 adotti 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.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, dal Modello e dalla Direttiva 231, 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;
- consentire l'eventuale accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria, dalle migliori prassi applicative e dalla Direttiva 231 di Gruppo, i flussi informativi nei confronti dell'O.d.V. si distinguono in:

- flussi informativi ad hoc, che attengono a criticità attuali o potenziali;
- flussi informativi periodici, relativi ad informazioni ricorrenti connesse all'operatività aziendale.

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.leonardo.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 disposizioni 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, emanate da Leonardo S.p.A., adottate dalla Società e allegate nel presente Modello al paragrafo 7.

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 UU.OO. 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 C.d.A., al Vertice Aziendale, al Presidente del Collegio Sindacale e Presidente dell'O.d.V..

Si precisa che:

- le *Linee Guida di Confindustria 2021* stabiliscono che il modello organizzativo preveda il divieto di atti discriminatori nei confronti dei whistleblowers, 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 calunniose.

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, del Codice Etico o del Codice Anticorruzione di Gruppo, 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 o delle autorizzazioni che disciplinano l'attività aziendale;
- eventuali variazioni, o riscontrate carenze, nella struttura aziendale o organizzativa ovvero nelle procedure di riferimento;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello e nei relativi protocolli (procedure);
- rapporti dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- 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 dipendenti da reato ex D.Lgs. 231/01.

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 dall'Unità Organizzativa Group Internal Audit.

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 ecc.);
- 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;
- rendiconto degli omaggi elargiti e ricevuti.



Inoltre, come previsto dal Sistema di Gestione Anticorruzione l'O.d.V. riceve dal Responsabile della U.O. Anticorruzione e valuta - per gli aspetti di rispettiva competenza - il Piano Annuale della U.O. Anticorruzione, nonché la relativa relazione annuale.

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

Al fine di dare debita evidenza delle operazioni svolte nelle aree sensibili/strumentali nonché degli incontri avvenuti con esponenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Autorità di Vigilanza 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** 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";
- una **Scheda di Tracciabilità** da aggiornarsi, sempre su base trimestrale, così come previsto dall'apposito Procedura emessa dalla Società in tema di "Gestione rapporti con la Pubblica Amministrazione".

Con le Schede di Evidenza si deve, tra l'altro, dichiarare all'O.d.V.:

- di essere a conoscenza e di aver edotto i propri collaboratori in merito a quanto contenuto nel Modello 231 e nel Codice Etico della Società nonché, più in generale, in tutti gli atti di normazione interna (Policy, Procedure, ecc.);
- l'assenza di violazioni del Modello 231 nel periodo di riferimento. Qualora, invece, ci siano state delle segnalazioni di violazione del Modello 231, devono essere fornite tutte le informazioni necessarie nella Scheda di Evidenza.

Con le Schede di Tracciabilità, invece, si deve informare l'O.d.V. degli incontri del Vertice aziendale e dei Procuratori Aziendali con esponenti delle Pubbliche Amministrazioni (PA), delle Autorità di Vigilanza (AV) e degli Organismi di Certificazione (OdC). Le schede, che contengono le principali informazioni relative agli incontri (data e luogo della riunione; persona della PA/AV/OdC contattata, Ufficio di appartenenza ed eventuali altri partecipanti alla riunione; oggetto della riunione) devono essere compilate ed inviate anche nel caso di assenza di rapporti con la PA/AV/OdC, selezionando l'apposita opzione di assenza di incontri.

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. Le funzioni responsabili assicurano la conservazione e l'archiviazione della documentazione di supporto prodotta e ricevuta nello svolgimento delle attività di propria competenza, in modo da rendere verificabile l'attuazione effettiva dei protocolli del Modello, avvalendosi, ove esistenti, di archivi dedicati e in conformità al livello di classificazione dell'informazione previsto.

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 Pubbliche Amministrazioni, Autorità di Vigilanza e degli Organismi di Certificazione 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
 - 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 e di tracciabilità 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 e il Collegio Sindacale.

L'Unità Organizzativa Legal, Corporate Affairs & Compliance, con il supporto delle altre strutture aziendali competenti, supporta l'Organismo di Vigilanza nel monitoraggio continuo dell'adeguatezza del Modello, garantendo un'informativa periodica sulle attività svolte con riferimento al Modello stesso.

Sulla base degli esiti delle attività di monitoraggio sopra descritte, l'O.d.V. propone al C.d.A. di Leonardo Global Solutions S.p.A. l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello nei casi in cui si renda necessario e/o opportuno in ragione di:

- intervenute novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato e, più in generale, modifiche del contesto normativo di riferimento;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente rilevanti ai fini dell'applicazione del Decreto;
- cambiamenti significativi dell'assetto organizzativo e dei processi aziendali e delle attività della Società;
- modifiche dei protocolli e delle procedure interne della Società
- riscontrate carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello e/o del sistema normativo e di controllo interno, anche a seguito delle verifiche svolte sull'efficacia del medesimo;
- altre considerazioni derivanti dalla concreta e specifica applicazione del Modello, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti dell'"analisi storica" (come, ad



esempio, le esperienze provenienti da procedimenti penali che coinvolgono la Società o soggetti ad essa riferibili, gli esiti dell'attività di vigilanza dell'O.d.V. ovvero dell'attività di audit 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, assicurando il tempestivo aggiornamento della documentazione interna e la diffusione delle relative informazioni ai Destinatari del Modello.

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, 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;
- un corso *on-line*, disponibile in modo permanente, sui contenuti del Decreto, 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, nonché 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 formazione è strutturata secondo un piano formativo che prevede moduli di Parte Generale e moduli di Parte Speciale, calibrati per destinatari e, ove applicabile, per ruoli e processi maggiormente esposti, in coerenza con le aree sensibili e i protocolli del Modello.

La Società assicura l'assegnazione automatica dei moduli formativi ai neoassunti (formazione "rolling") e la copertura formativa in caso di variazioni del ruolo o delle responsabilità.

La partecipazione alle sessioni di formazione, così come al corso *on-line*, è obbligatoria; la Funzione People & Organization monitora che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale, compresi i neo-assunti. A tal fine, la Società effettua monitoraggi periodici e può attivare solleciti/reminder per assicurare la completa fruizione dei moduli assegnati.



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. Le evidenze di partecipazione e completamento (registrazioni su piattaforme HR/LMS e attestazioni) sono conservate secondo le regole interne; ove previsto, la formazione e-learning è completata da test di verifica dell'apprendimento.

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'O.d.V. non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte. In caso di aggiornamenti rilevanti del Modello o dei presidi correlati, sono pianificate sessioni di aggiornamento/formazione mirata, secondo valutazione dell'O.d.V. e delle funzioni competenti.

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.

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 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.

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 Legal, Corporate Affairs & 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, 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 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 U.O. Legal, Corporate Affairs & Compliance e sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dal Vertice Aziendale (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.



7. LINEE DI INDIRIZZO GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Approvate dal Consiglio di Amministrazione di Leonardo S.p.a. in data 28 settembre 2023 ed adottate dal Consiglio di Amministrazione di LGS in data 24 novembre 2023

1. INTRODUZIONE

1.1 Finalità

Leonardo S.p.a. (di seguito anche "Leonardo"), nel perseguimento dei propri obiettivi di business, è impegnata nel contrasto alle condotte illecite e, in particolare, alla corruzione, a qualsiasi livello lavorativo e in ogni ambito geografico, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici sia mediante l'effettiva attuazione di regole di condotta e processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili e con le migliori pratiche internazionali.

In considerazione della propria dimensione ed operatività a livello globale, il Gruppo Leonardo (di seguito anche il "Gruppo") ha sviluppato protocolli aziendali e presidi di controllo con la finalità di eliminare o minimizzare il rischio di commissione di reati nello svolgimento delle attività che risultano potenzialmente più esposte al manifestarsi di comportamenti non leciti.

Volendo dare ulteriore attuazione ai propri documenti di riferimento ed ai più elevati standard internazionali ed anche al fine di assicurare l'osservanza delle previsioni del D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing, le presenti Linee di Indirizzo definiscono e descrivono il processo di gestione delle segnalazioni, anche anonime, da parte di chiunque si trovi a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni), anche solo potenziali, di leggi o dei Protocolli Aziendali.

1.2 Efficacia, ambito di applicazione e recepimento

Le presenti Linee di Indirizzo hanno lo scopo di fornire una disciplina sulla gestione del whistleblowing comune a tutto il Gruppo Leonardo e si applicano con efficacia immediata a Leonardo e a tutte le Società del Gruppo, che le adottano mediante delibera consiliare entro 60 giorni dalla data di approvazione del presente documento. Le suddette società comunicano l'avvenuta adozione delle presenti Linee di Indirizzo al Gestore delle Segnalazioni. Dette società informano altresì il Gestore delle Segnalazioni qualora vi siano normative locali incompatibili con le presenti Linee di Indirizzo. In proposito, dette società saranno tenute ad implementare una policy ad hoc sul whistleblowing, in conformità alle normative locali, dandone comunicazione al Gestore delle Segnalazioni, restando, comunque, fermo l'obbligo di trasmettere al Comitato Segnalazioni, per il tramite del Gestore delle Segnalazioni, l'Informativa Semestrale di propria competenza.

1.3. Definizioni

Di seguito sono riportate le definizioni utilizzate nelle presenti Linee di Indirizzo.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione, individuata dal D.Lgs. 24/23 quale Autorità nazionale in materia di whistleblowing.

Canale di Segnalazione Interna: la Piattaforma Whistleblowing è il canale di segnalazione interna (o canale interno) attivato 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.

Codice Etico: documento che definisce l'insieme dei principi e dei valori etici adottati da Leonardo o dalle Società del Gruppo.



Comitato Segnalazioni: Organismo collegiale istituito a livello di Gruppo e composto dai Responsabili delle seguenti UU.OO:

- Compliance;
- Finance;
- Group Internal Audit;
- Legal Affairs;
- People & Organization;
- Security.

Divulgazione Pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni di legge tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

D.Lgs. 231/01: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche e integrazioni.

D.Lgs. 24/23: Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante "Attuazione della Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (Decreto whistleblowing).

Dir. UE 2019/1937: Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Facilitatore: una persona fisica che assiste una Persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Gestore delle Segnalazioni: la U.O. Management Audit & Whistleblowing, operante nell'ambito della U.O. Group Internal Audit (GIA) di Leonardo.

Gruppo o Gruppo Leonardo: Leonardo e le Società/enti dalla stessa direttamente o indirettamente controllati, sia di diritto italiano sia di diritto estero. Rientrano all'interno del Gruppo anche le fondazioni costituite da Leonardo.

Informativa Semestrale: è un'informativa riepilogativa dell'attività svolta in relazione alla gestione delle segnalazioni predisposta, su base semestrale, da parte degli Organi di Monitoraggio delle Società del Gruppo di diritto estero e trasmessa entro il 31 luglio ed il 31 gennaio di ciascun anno al Comitato Segnalazioni. L'Informativa Semestrale deve contenere almeno le seguenti informazioni: (i) il numero di segnalazioni pervenute; (ii) l'indicazione del canale di ingresso; (iii) il numero di segnalazioni anonime e qualificate; (iv) l'ambito oggettivo di riferimento (e.g. fattispecie di violazione oggetto della segnalazione); (v) il numero di segnalazioni gestite.

Leonardo o la Società: Leonardo S.p.a.

Linee Guida ANAC: "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 dall'ANAC con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

Modello 231: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Leonardo o dalle Società controllate di diritto italiano in ottemperanza al D.Lgs. 231/01. Per le Società controllate di diritto estero si applicano le regole e i principi previsti dai "Compliance Programs".

Normativa anticorruzione: leggi previste in materia dagli ordinamenti di appartenenza di ciascuna società del Gruppo, con particolare riferimento al D. Lgs.



231/01, al Bribery Act (2010), al Foreign Corrupt Practices Act (1977), alla Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (1997), alle Convenzioni del Consiglio d'Europa in materia (Civil and Criminal Law Conventions on Corruption -1999) e alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (Risoluzione dell'assemblea generale n. 58/4 del 31 ottobre 2003, c.d. Convenzione Merida).

Normativa Privacy: si intende il Regolamento UE2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati (di seguito "GDPR"), nonché il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche e integrazioni (di seguito, "Codice Privacy") e qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia ivi compresi i provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali.

Organismo di Vigilanza: Organismo di Leonardo S.p.a. o delle Società/enti controllati di diritto italiano deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 ed a curarne il relativo aggiornamento in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/01, nonché a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico ai sensi dell'art. 10 del Codice Etico del Gruppo Leonardo.

Organo di Monitoraggio: Organo previsto per le Società del Gruppo di diritto estero, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei "compliance programs", del "code of ethics" o di altri sistemi previsti dai rispettivi ordinamenti di riferimento (i.e. "Compliance Committee", "Ethics Committee", "Ethics Officers", "Compliance Officer" o altro organismo/soggetto all'uopo deputato, ai sensi dei rispettivi ordinamenti di riferimento).

Organo di Coordinamento e Consultazione per la Prevenzione della Corruzione: Organo composto dal Presidente pro tempore di Leonardo e dai Presidenti pro tempore del Comitato Controllo e Rischi, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 di Leonardo.

Personale del Gruppo: dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati, operai) e altri collaboratori in qualsiasi forma para-subordinata, nonché membri degli organi sociali (amministratori e sindaci), del Gruppo Leonardo.

Persona Coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

Persona Segnalante: la persona fisica che effettua la Segnalazione o la Divulgazione Pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. La Persona Segnalante è altresì definita, alternativamente, come "Segnalante" o "Whistleblower".

Protocolli Aziendali: Carta dei Valori, Codice Etico, Modello 231, Codice Anticorruzione, Compliance Programs, Linee di Indirizzo sulla Gestione delle Segnalazioni, Politiche, Direttive, Procedure, Policy, Manuali e Istruzioni Operative del Gruppo Leonardo.

Segnalante: la Persona Segnalante.

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:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e/o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- violazioni del Modello 231 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.

Tale comunicazione, tra l'altro, potrebbe sostanziarsi in una:

- **Segnalazione Qualificata:** segnalazione nella quale il segnalante esplicita le proprie generalità (nome, cognome e informazioni di contatto);
- **Segnalazione Anonima:** segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate o non siano individuabili in maniera univoca o non corrispondano ad un ente o individuo esistente o non corrispondano all'effettivo soggetto segnalante;
- **Segnalazione Diffamatoria o Calunniosa:** segnalazione che, al termine delle verifiche, si rileva infondata ed effettuata con dolo e/o colpa grave e comunque al solo fine di diffamare o cagionare un danno alla Persona Coinvolta.

Segnalazione Esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC, di cui all'art. 7 del D.Lgs. 24/23.

Segnalazione Interna: la comunicazione, scritta od orale, presentata tramite il Canale di Segnalazione Interna (Piattaforma Whistleblowing).

Segnalazione Ordinaria: segnalazione non rientrante nell'ambito di applicazione oggettivo di cui all'art. 1 del D.Lgs. 24/23 come, ad esempio, le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante. Rientra nell'ambito di gestione della Segnalazione Ordinaria anche la Segnalazione Anonima.

Società del Gruppo: la/e Società direttamente o indirettamente controllata/e da Leonardo, sia di diritto italiano sia di diritto estero.

U.O.: Unità Organizzativa del Gruppo Leonardo.

Whistleblower: la Persona Segnalante.

2. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

2.1 Promozione della cultura della trasparenza e della correttezza

Al fine di promuovere la cultura della trasparenza e della correttezza nel contesto aziendale e nell'operatività quotidiana, il Gruppo Leonardo incentiva tutti i dipendenti alla conoscenza e alla conseguente osservanza dei Protocolli Aziendali, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari.

In proposito, Leonardo incoraggia chiunque venga a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni) di legge o dei Protocolli Aziendali, anche potenzialmente lesivi dell'interesse pubblico ovvero dell'integrità del Gruppo, ad effettuare una segnalazione tramite il Canale di Segnalazione Interna.

2.2 Tutela della riservatezza

Il Gruppo Leonardo, al fine di tutelare e garantire la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, assicura discrezione e riservatezza nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione a quella istruttoria e conclusiva. Medesime forme di tutela sono garantite anche in favore della Persona



Coinvolta. Sono fatte salve le previsioni di legge che impongano l'obbligo di comunicare tali nominativi (e.g. richieste dell'Autorità Giudiziaria, ecc.).

Le persone competenti, a qualsiasi titolo, nell'ambito delle diverse fasi di gestione delle segnalazioni sono tenute a garantire il massimo livello di riservatezza sui contenuti delle medesime e sui segnalanti, adottando gli opportuni requisiti di sicurezza previsti dalla vigente Direttiva sulla classificazione e trattamento delle informazioni aziendali⁴⁶.

In proposito, la Piattaforma Whistleblowing implementata dal Gruppo Leonardo è uno strumento informatico che, anche tramite un sistema di crittografia, garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

2.3 Protezione da eventuali ritorsioni

Il Gruppo Leonardo garantisce protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti della Persona Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per atto di ritorsione deve intendersi qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione Interna od Esterna, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare alla Persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Le medesime misure di protezione si applicano anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della Persona Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della Persona Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone;
- in caso di Segnalazione Anonima, se la Persona Segnalante è stata successivamente identificata.

2.4 Protezione dalle Segnalazioni Diffamatorie o Calunniose

Al fine di tutelare la dignità, l'onore e la reputazione di ognuno, il Gruppo Leonardo si impegna ad offrire massima protezione dalle Segnalazioni Diffamatorie o Calunniose.

In proposito, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dall'art. 20 del D.Lgs. 24/23, quando è accertata con sentenza, anche non definitiva di primo grado, la responsabilità penale della Persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele da ritorsioni di cui al precedente Paragrafo 2.3 non trovano applicazione e alla Persona Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

⁴⁶ Direttiva sulla classificazione delle informazioni aziendali (Dir. n. 12 emessa il 30 maggio 2019).



3. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Con le presenti Linee di Indirizzo, il Gruppo Leonardo definisce un sistema di gestione delle segnalazioni e i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale, composto, in particolare, da: la Persona Segnalante, le violazioni oggetto di Segnalazione, il Canale di Segnalazione Interna, le fasi di gestione e verifica delle segnalazioni sia in ambito nazionale che estero, reportistica e provvedimenti sanzionatori.

3.1 Persona Segnalante

Ai sensi del quadro normativo vigente, la persona segnalante è la persona fisica che effettua la Segnalazione sulle violazioni conosciute nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ed in particolare:

- lavoratori dipendenti o ex dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) del Gruppo Leonardo e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso il Gruppo Leonardo;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso il Gruppo Leonardo;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso Leonardo o altra Società del Gruppo;
- lavoratori o collaboratori dei soggetti terzi aventi rapporti e/o relazioni d'affari con il Gruppo Leonardo (ad esempio clienti, fornitori, intermediari e partner nelle Joint Venture).

3.2 Violazioni oggetto di Segnalazione

Ai sensi del D.Lgs. 24/23, sono oggetto di Segnalazione le informazioni sulle violazioni (compresi i fondati sospetti) di normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui la Persona Segnalante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati (cfr. § 3.1).

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il Whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono ricomprendere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal Decreto.

Nello specifico, le violazioni oggetto di Segnalazione possono riguardare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e/o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- violazioni del Modello 231 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.

Le Segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:



- Leonardo S.p.a. e le Società del Gruppo Leonardo;
- Dipendenti e collaboratori di Leonardo S.p.a. e delle Società del Gruppo Leonardo;
- Membri degli organi sociali di Leonardo S.p.a. e delle Società del Gruppo Leonardo;
- Soggetti terzi che intrattengono rapporti e relazioni d'affari con il Gruppo Leonardo (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, intermediari).

3.3 Canale di Segnalazione Interna

La Piattaforma Whistleblowing è il canale di Segnalazione Interna attivato dal Gruppo Leonardo per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni.

Ai fini di una efficace gestione della Segnalazione, è opportuno che la Persona Segnalante fornisca, in buona fede, ogni elemento utile a consentire lo svolgimento delle verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati anche trasmettendo, ove disponibili, evidenze documentali di supporto.

Tramite un sistema di messaggistica integrato nella Piattaforma Whistleblowing, il Gestore delle Segnalazioni può comunicare nella massima riservatezza con il Segnalante, fornendo un avviso di ricevimento della Segnalazione, chiedendo eventuali integrazioni, anche documentali, e fornendo, infine, un riscontro sul seguito che viene dato o che si intende dare alla stessa.

Le segnalazioni possono essere effettuate sia in forma scritta che in forma orale. Per le segnalazioni in forma orale, la Persona Segnalante può, in alternativa, allegare un file audio ovvero richiedere un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni.

Leonardo si impegna ad analizzare le Segnalazioni ricevute in qualsiasi lingua.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori del canale istituito (Piattaforma Whistleblowing), provvede a trasmetterla (in originale e con gli eventuali allegati) nel più breve tempo possibile, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, a GIA – Management Audit & Whistleblowing, preferibilmente tramite il Canale di Segnalazione Interna, nel rispetto dei criteri di massima riservatezza, anche in conformità con le normative in materia di protezione dei dati e con modalità idonee a tutelare il Segnalante e l'identità e l'onorabilità delle Persone Coinvolte. Il riscontro al Segnalante rispetto all'inoltro della segnalazione al Gestore sarà fornito da quest'ultimo nel caso in cui la segnalazione sia trasmessa entro 3 giorni dal suo ricevimento, altrimenti sarà fornito da chi ha ricevuto la segnalazione, notiziando dell'avvenuta comunicazione il Gestore. Nel computo dei 7 giorni non si considerano i giorni di chiusura aziendale.

Nel rispetto delle normative locali, le Società del Gruppo di diritto estero hanno facoltà di attivare eventuali ulteriori canali di segnalazione interna, che garantiscano idonee forme di tutela della riservatezza.

3.4 Gestore delle Segnalazioni

L'ufficio di cui all'articolo 4, comma 2, del D.Lgs. 24/23, deputato a svolgere le attività di cui all'art. 5, è individuato nella U.O. Management Audit & Whistleblowing, nell'ambito della U.O. Group Internal Audit (GIA).

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 24/23, le Società del Gruppo di diritto italiano hanno facoltà di affidare la gestione del Canale di Segnalazione Interna allo stesso Gestore delle Segnalazioni individuato da Leonardo.

Per le società del Gruppo di diritto estero si rinvia al paragrafo 4.2.

Laddove il Gestore delle Segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, Persona Coinvolta o Persona Segnalante), la segnalazione in parola verrà gestita, a seconda dei casi, dall'Organismo di Vigilanza di Leonardo S.p.a. ovvero della Società del Gruppo di diritto italiano, che darà efficace seguito alla Segnalazione.



4. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il processo di gestione delle Segnalazioni è suddiviso in quattro fasi principali:

Intake: ricezione della Segnalazione e attività preistruttoria;

Investigation: verifica dei contenuti della Segnalazione;

Reporting: risultanze delle verifiche effettuate;

Follow-up: monitoraggio su eventuali azioni correttive o di miglioramento.

Al fine di favorire un efficace ed efficiente svolgimento delle attività di gestione delle segnalazioni, il Personale e le strutture del Gruppo coinvolte forniscono la necessaria collaborazione in ogni fase del processo.

Contesto Nazionale

Il processo di gestione delle segnalazioni, nel contesto nazionale, si applica a Leonardo S.p.a. e alle Società, agli enti ed alle Fondazioni del Gruppo di diritto italiano.

4.1.1. Intake

Ricevuta una Segnalazione, GIA – Management Audit & Whistleblowing svolge le seguenti attività:

- rilascia alla Persona Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. Nel computo di tale termine non si considerano i giorni di chiusura aziendale;
- mantiene le interlocuzioni con la Persona Segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, chiarimenti o integrazioni, anche documentali;
- fornisce all'Organismo di Vigilanza informativa della Segnalazione opportunamente anonimizzata;
- svolge una preistruttoria sui contenuti della Segnalazione, inclusa un'analisi preliminare dei fatti segnalati rispetto al quadro normativo di riferimento ed alla presenza di segnalazioni/analisi precedenti aventi lo stesso oggetto;
- condivide gli esiti di tale attività con l'Organismo di Vigilanza per le valutazioni di competenza.

Esaminate le risultanze della preistruttoria, l'Organismo di Vigilanza delibera, alternativamente:

- di archiviare la Segnalazione qualora la stessa risulti infondata "ictu oculi", ovvero troppo generica e/o priva degli elementi minimi per poter avviare qualsiasi approfondimento. L'Organismo di Vigilanza trasmette la suddetta delibera a GIA – Management Audit e Whistleblowing, al Comitato Segnalazioni e, per informativa, al Collegio Sindacale di Leonardo o della Società del Gruppo;
- di proseguire con un'attività di investigation, qualora la segnalazione presenti un fumus di credibilità. In questo caso, l'Organismo di Vigilanza trasmette la suddetta delibera a GIA – Management Audit e Whistleblowing, al Comitato Segnalazioni per la successiva fase di investigation, e, per informativa, al Collegio Sindacale di Leonardo o della Società del Gruppo.

In entrambi i casi, GIA – Management Audit & Whistleblowing fornisce un riscontro, anche interlocutorio, al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, a cui seguirà un sintetico riscontro definitivo.

4.1.2. Investigation

Il Comitato Segnalazioni svolge le opportune valutazioni al fine di indirizzare le ulteriori più approfondite verifiche attraverso GIA – Management Audit & Whistleblowing e, se necessario, anche con il supporto di altre U.O. del Gruppo o soggetti terzi.



Il Comitato Segnalazioni, per le attività di competenza, si avvale di una propria Segreteria Tecnica, affidata a GIA - Management Audit & Whistleblowing, la quale si occupa anche della manutenzione della Piattaforma Whistleblowing.

GIA - Management Audit & Whistleblowing svolge o coordina le necessarie attività di investigation al fine di dare diligente seguito alla Segnalazione, anche, ove necessario, con il supporto di altre U.O. del Gruppo o soggetti terzi.

4.1.3. Reporting

Al termine delle attività di investigation, GIA - Management Audit & Whistleblowing predispone un report contenente le risultanze emerse, da sottoporre all'esame del Comitato Segnalazioni.

Il Comitato Segnalazioni, ricevuto il report, esamina gli esiti delle verifiche svolte e ne valuta l'adeguatezza rispetto agli obiettivi di controllo, individuando le eventuali azioni correttive e/o di miglioramento. Provvede pertanto a:

- Ove ritiene necessari ulteriori approfondimenti, richiedere a GIA - Management Audit & Whistleblowing l'espletamento di ulteriori attività di verifica;
- Ove, invece, non ritiene necessari ulteriori approfondimenti, deliberare la trasmissione del report ai seguenti destinatari⁴⁷:

Nel caso di report riguardante Leonardo S.p.a.:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- Condirettore Generale;
- Presidente del Comitato Controllo e Rischi;
- Presidente del Collegio Sindacale;
- Presidente dell'O.d.V. di Leonardo;
- Capo di Divisione di riferimento e/o Capo B.U. di riferimento;
- Ulteriori destinatari individuati dal Comitato Segnalazioni.

Nel caso di report riguardante una Società del Gruppo:

- Presidente della Società;
- Amministratore Delegato o figura equivalente;
- Presidente del Collegio Sindacale o figura equivalente;
- Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Società/Organo di Monitoraggio;
- Capo Divisione e/o Capo B.U. ove previsto;
- Ulteriori destinatari individuati dal Comitato Segnalazioni, anche tra gli organi di amministrazione e controllo della/e Società controllante/i.

Con riferimento alle segnalazioni per le quali, in esito alle verifiche svolte, le stesse sono risultate infondate, viene predisposta una nota di approfondimento che, in esito all'esame da parte del Comitato Segnalazioni, viene portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale della società. Degli esiti relativi a tali approfondimenti è fornita informativa agli Organi di Governo della Società in occasione della periodica Relazione Semestrale di cui al successivo paragrafo 4.3.

Il Comitato Segnalazioni valuta, altresì, se i contenuti del report o della nota di approfondimento assumono una valenza ai fini del rischio corruzione ed eventualmente richiede l'invio alla U.O. Anticorruzione, nell'ambito della U.O. Compliance di Leonardo o delle Società del Gruppo (ove esistente).

⁴⁷ I destinatari possono variare in ragione dei soggetti e dei contenuti presenti nelle segnalazioni.



Inoltre, il Comitato Segnalazioni può suggerire, ove ritenuto necessario, delle azioni a tutela della Società, anche al fine di rafforzare il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, da trasmettere all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Leonardo S.p.a. o per, competenza, all'Amministratore Delegato delle Società del Gruppo.

4.1.4. Follow-up

Ricevuta la delibera del Comitato, GIA – Management Audit & Whistleblowing monitora l'effettiva implementazione delle eventuali azioni correttive e/o di miglioramento da parte delle U.O. del Gruppo coinvolte, informando gli Organi di Governo, Vigilanza e Controllo sull'attività di monitoraggio espletata.

4.2 Contesto Estero

Il processo di gestione delle segnalazioni, nel contesto estero, si applica alle Società, agli enti ed alle Fondazioni del Gruppo di diritto estero. Al pari del contesto nazionale, si tratta di un processo integrato in cui l'Organo di Monitoraggio svolge un ruolo essenziale, anche al fine di garantire il principio di prossimità rispetto alla Persona Segnalante.

Con riferimento alle segnalazioni pervenute tramite la Piattaforma Whistleblowing, sarà cura di GIA – Management Audit & Whistleblowing trasmettere dette segnalazioni all'Organo di Monitoraggio della Società del Gruppo competente.

Nella fase intake, le attività di cui al paragrafo 4.1.1, sono espletate dall'Organo di Monitoraggio, il quale provvede a trasmettere gli esiti delle verifiche svolte sui contenuti della Segnalazione (inclusa la delibera di archiviazione o necessità di svolgere un'attività di investigation) a GIA – Management Audit & Whistleblowing. Quest'ultima, ove necessario, può fornire eventuali feedback all'Organo di Monitoraggio, ovvero provvede ad interessare il Comitato Segnalazioni, per le valutazioni di competenza.

Il Comitato Segnalazioni esamina le decisioni assunte dall'Organo di Monitoraggio, deliberando in ordine alla prosecuzione delle attività di investigation di cui al paragrafo 4.1.1..

Il Gestore delle Segnalazioni informa l'Organo di Monitoraggio circa le decisioni assunte dal Comitato Segnalazioni.

In caso di delibera di prosecuzione delle attività di investigation, si applicano le attività di cui ai paragrafi 4.1.2, 4.1.3 e 4.1.4.

4.3 Relazioni periodiche sulla Gestione delle Segnalazioni

GIA – Management Audit & Whistleblowing redige semestralmente una relazione periodica riepilogativa dell'attività svolta, comprensiva dei dati forniti dalle Società del Gruppo attraverso le Informative Semestrali, da sottoporre al Comitato Segnalazioni, prima dell'invio a:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione di Leonardo;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale di Leonardo;
- Condirettore Generale;
- Presidente del Comitato Controllo e Rischi di Leonardo;
- Presidente del Collegio Sindacale di Leonardo;
- Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Leonardo.

Per le Società del Gruppo interessate nel periodo di riferimento, viene predisposto un estratto della suddetta relazione, trasmesso, per competenza, agli equivalenti Organi di Governo, Vigilanza e Controllo, Top management.

Relativamente alle segnalazioni rilevanti ai fini del rischio corruzione, viene redatta semestralmente un'informativa riepilogativa dell'attività svolta per gli organi/organismi sopra elencati, eventualmente inserita nella relazione semestrale, che verrà



portata a conoscenza anche dell'Organo di Coordinamento e Consultazione per la Prevenzione della Corruzione.

4.4 Misure e provvedimenti sanzionatori

Qualora, dalle verifiche delle Segnalazioni condotte ai sensi del presente documento, si riscontri un comportamento illecito ascrivibile al Personale del Gruppo, la Società del Gruppo agisce con tempestività ed immediatezza, attraverso misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati, tenuto conto della gravità nonché della rilevanza penale di tali comportamenti e dell'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato, secondo quanto disposto dai Protocolli Aziendali, dal contratto collettivo di lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili. In particolare, per Leonardo si fa riferimento al sistema disciplinare previsto dal par. 5 del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

4.5 Tracciabilità del processo di Gestione delle Segnalazioni

Il Gestore delle Segnalazioni e gli Organi di Monitoraggio delle Società del Gruppo di diritto estero curano la conservazione delle Segnalazioni dagli stessi ricevute, adottando gli opportuni requisiti di sicurezza previsti dalla vigente Direttiva sulla classificazione e trattamento delle informazioni aziendali. Medesime cautele sono adottate nella gestione dei canali informatici di segnalazione interna se diversi dalla Piattaforma Whistleblowing.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

5. CANALE DI SEGNAZIONE ESTERNA E DIVULGAZIONE PUBBLICA

Posto che la Persona Segnalante deve utilizzare il Canale di Segnalazione Interna in via preferenziale, il D.Lgs.24/23 stabilisce ulteriori canali di segnalazioni al verificarsi di determinate condizioni.

5.1 Condizioni per l'effettuazione della Segnalazione Esterna

La persona segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5.2 Condizioni per l'effettuazione di una Divulgazione Pubblica

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;



- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6. DIFFUSIONE, PUBBLICAZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLE LINEE DI INDIRIZZO

GIA – Management Audit & Whistleblowing, tramite il supporto delle competenti U.O. del Gruppo, monitora la diffusione e la pubblicazione delle presenti Linee di Indirizzo ed in particolare:

- verifica che siano messe a disposizione informazioni chiare sul Canale Interno di Segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni Interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni Esterne;
- monitora che le suddette informazioni siano rese disponibili sui siti internet e/o intranet nonché nei luoghi di lavoro delle Società del Gruppo.

Relativamente alla diffusione interna, CPO invia le presenti Linee di Indirizzo a ciascuno dei seguenti destinatari:

- membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza delle Società del Gruppo;
- dipendenti del Gruppo Leonardo mediante affissione negli spazi dedicati alle comunicazioni aziendali e pubblicazione sulla intranet aziendale; neoassunti, mediante sottoscrizione per presa visione.

L'attività di aggiornamento delle presenti Linee di Indirizzo è periodica e può essere avviata, a titolo esemplificativo, in caso di modifiche organizzative o di aggiornamento della normativa/best practice di riferimento e comunque almeno ogni 3 anni.

7. PRIVACY

Ai sensi della vigente normativa in materia di privacy il titolare del trattamento dei dati personali acquisiti nella gestione delle segnalazioni è individuato in Leonardo S.p.a. con sede in Roma, Piazza Monte Grappa n. 4 con riferimento alle Segnalazioni che riguardano la Società, ovvero nella Società del Gruppo cui afferisce la Segnalazione.

Con riferimento ai dati personali acquisiti nell'ambito della gestione di segnalazioni afferenti alle Società del Gruppo, per il tramite di GIA – Management Audit & Whistleblowing di Leonardo S.p.a., ai sensi delle presenti linee di indirizzo, la Società del Gruppo e Leonardo agiscono in qualità di contitolari del trattamento, sulla base di uno specifico accordo ai sensi dell'art. 26 del GDPR, dandone opportuna informativa ai segnalanti.

L'accordo di contitolarità tra le Società del Gruppo individua nello specifico i rispettivi ruoli e responsabilità.

La documentazione relativa alle Segnalazioni è confidenziale e pertanto ciascun contitolare adotta le opportune misure di sicurezza atte a garantire una appropriata gestione e archiviazione della documentazione assicurando inoltre l'accesso alle informazioni ivi contenute "esclusivamente ai soggetti che abbiano necessità di cono-



scerle per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in ragione delle responsabilità attribuite e in relazione al ruolo/posizione organizzativa ricoperta nella Società (principio del need-to-know)".

I dati personali dei Segnalanti e di altri soggetti eventualmente coinvolti, acquisiti in occasione della gestione delle segnalazioni, saranno trattati in piena conformità a quanto stabilito dall'attuale Normativa privacy, nonché nella misura necessaria e per il periodo strettamente necessario per le finalità previste dalla stessa.

Dal momento che la base giuridica del trattamento delle segnalazioni si ritrova principalmente nell'obbligo normativo (D.Lgs. 24/23), al segnalante non è richiesto di esprimere il consenso.