



**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001, n. 231**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Leonardo S.p.a.
nella seduta del 05/11/2025

Disponibile su intranet aziendale e sul sito web
(www.leonardo.com)

INDICE

PARTE GENERALE

| | | |
|-------|---|----|
| 1. | IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231..... | 4 |
| 1.1 | La responsabilità amministrativa degli Enti | 4 |
| 1.2 | I reati previsti dal D.Lgs. 231/01 (c.d. Reati Presupposto)..... | 4 |
| 1.3 | Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01..... | 6 |
| 1.4 | La condizione esimente della responsabilità amministrativa | 9 |
| 1.5 | I reati commessi all'estero | 11 |
| 2. | LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI..... | 12 |
| 2.1 | La Società | 12 |
| 2.2 | Leonardo S.p.a. e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi .. | 14 |
| 2.3 | Il Modello di Leonardo e la sua struttura | 22 |
| 2.4 | Le finalità del Modello | 25 |
| 2.5 | Il processo di predisposizione e aggiornamento del Modello..... | 26 |
| 2.6 | I presidi di controllo ai fini del D.Lgs. 231/01 | 27 |
| 2.7 | I reati maggiormente rilevanti | 28 |
| 2.7.1 | I reati non significativi | 29 |
| 2.8 | L'adozione e la gestione del Modello nel Gruppo | 29 |
| 3. | L'ORGANISMO DI VIGILANZA | 30 |
| 3.1 | La composizione e i requisiti dell'Organismo di Vigilanza | 30 |
| 3.2 | Le cause di ineleggibilità, decadenza e revoca del mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza..... | 32 |
| 3.3 | Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza..... | 34 |
| 3.4 | L'informativa dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari | 35 |
| 3.5 | I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza | 36 |
| 3.6 | Il Sistema di Gestione delle Segnalazioni - <i>Whistleblowing</i> | 39 |
| 4. | LA FORMAZIONE DEL PERSONALE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO..... | 41 |
| 4.1 | La formazione del personale..... | 41 |
| 4.2 | L'informativa a collaboratori esterni, consulenti e <i>partner</i> | 42 |
| 5. | IL SISTEMA DISCIPLINARE E LE MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO..... | 42 |
| 5.1 | Principi generali | 42 |
| 5.2 | Le misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci | 44 |
| 5.3 | Le sanzioni per i lavoratori dipendenti..... | 45 |
| 5.4 | Le misure nei confronti di collaboratori, revisori, consulenti, <i>partner</i> , controparti ed altri soggetti esterni, tra cui i membri dell'Organismo di Vigilanza..... | 46 |
| 5.5 | Il procedimento di applicazione delle sanzioni | 46 |
| 6. | L'AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO | 49 |

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche “Decreto” o “D.Lgs. 231/01”) ha introdotto la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Il complesso normativo prevede la responsabilità amministrativa di società e associazioni con o senza personalità giuridica (di seguito, gli “Enti”) derivante da alcune tipologie di reato (c.d. “reati presupposto”, v. 1.2 *infra*) 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”).

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

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)* (v. più approfonditamente *infra*, par. 1.4).

La responsabilità amministrativa dell’Ente è quindi ulteriore e diversa da quella della persona fisica ed è oggetto di autonomo accertamento nel corso del medesimo procedimento a carico della persona fisica imputata del reato presupposto, davanti al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell’Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia (art. 8).

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.

1.2 I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/01 (C.D. REATI PRESUPPOSTO)

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell’Ente, sono quelli espressamente richiamati dal Decreto.

Si elencano di seguito i reati che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità degli Enti:

- art. 24: 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 forniture¹;

- art. 24 bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati²;
- art. 24 ter: delitti di criminalità organizzata³;
- art. 25: peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione⁴;
- art. 25 bis: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento⁵;
- art. 25 bis.1: delitti contro l'industria e il commercio⁶;
- art. 25 ter: reati societari⁷;
- art. 25 quater: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico⁸;
- art. 25 quater.1: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili⁹;
- art. 25 quinques: delitti contro la personalità individuale¹⁰;
- art. 25 sexies: abusi di mercato¹¹;
- art. 25 septies: omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro¹²;
- art. 25 octies: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio¹³;
- art. 25 octies.1: delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori¹⁴;
- art. 25 novies: delitti in materia di violazione del diritto d'autore¹⁵;
- art. 25 decies: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria¹⁶;

¹ Articolo modificato dal D.Lgs. n. 75/2020 e da ultimo dalla L. n. 137/2023.

² Articolo modificato da ultimo dal D.L. n. 105/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 133/2019.

³ Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009.

⁴ Articolo modificato dal D.Lgs. n. 156/2022, nonché dalla L. 112/2024 e L. 114/2024.

⁵ Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001 e modificato dal D.Lgs. n. 125/2016.

⁶ Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009.

⁷ Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002 e modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e da ultimo dal D.Lgs. n. 19/2023.

⁸ Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003.

⁹ Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006.

¹⁰ Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016.

¹¹ Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005.

¹² Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007 e successivamente sostituito dalla L. n. 81/2008.

¹³ Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007 e modificato dalla L. n. 186/2014.

¹⁴ Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021 e modificato da ultimo dalla L. n. 137/2023.

¹⁵ Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009.

¹⁶ Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009.

- art. 25 *undecies*: reati ambientali¹⁷;
- art. 25 *duodecies*: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare¹⁸;
- art. 25 *terdecies*: razzismo e xenofobia¹⁹;
- art. 25 *quaterdecies*: frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati²⁰;
- art. 25 *quinquiesdecies*: reati tributari²¹;
- art. 25 *sexiesdecies*: contrabbando²²;
- reati transnazionali²³;
- art. 25 *septiesdecies*: delitti contro il patrimonio culturale²⁴;
- art. 25 *duodecimes*: riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici²⁵.

1.3 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Il Decreto prevede specifiche sanzioni a carico dell'Ente che sia riconosciuto responsabile dell'illecito amministrativo dipendente da reato (art. 9 e ss.), come di seguito specificate.

a) La sanzione pecuniaria

In caso di accertamento della commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria per quote. Nella commisurazione della pena, 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 singola quota è, invece, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione²⁶.

L'art. 12 stabilisce 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.

¹⁷ Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs. 21/2018.

¹⁸ Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012 e modificato dalla L. n. 161/2017.

¹⁹ Articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017 e modificato dal D.Lgs. 21/2018.

²⁰ Articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019.

²¹ Articolo aggiunto dal D.L. n. 124/2019 e aggiornato da ultimo dal D.Lgs. n. 156/2022.

²² Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024.

²³ Articolo 10, Legge n. 146/2006.

²⁴ Articolo aggiunto dalla L. 22/2022.

²⁵ Articolo aggiunto dalla L. 22/2022.

²⁶ Secondo l'art. 10, la sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille; mentre l'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

Analogamente, ai sensi dell'art. 12, co. 2, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- oppure è stato adottato e reso operativo un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito anche "Modello").

b) Le sanzioni interdittive

Sono previste le seguenti sanzioni interdittive di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività²⁷;
- 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.

Un diverso trattamento sanzionatorio è previsto in caso di responsabilità dell'Ente dipendente dai delitti di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, laddove la sanzione interdittiva si applica per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti c.d. "apicali", e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato invece commesso da uno dei soggetti c.d. "sottoposti" (art. 25, co. 5).

Ai sensi dell'art. 13, le sanzioni interdittive si applicano in relazione agli illeciti amministrativi per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

²⁷ 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 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".

Non si applicano invece quando:

- 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.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, ai sensi dell'art. 17 le sanzioni interdittive non si applicano inoltre quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

In linea generale, le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecunaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un Ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'Ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale. In tale ipotesi, il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca (art. 15).

Tali misure possono essere applicate all'Ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'Ente, nonché il pericolo fondato che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45).

Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività qualora l'Ente presti un servizio di interesse per la collettività, ovvero l'interruzione della sua attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23).

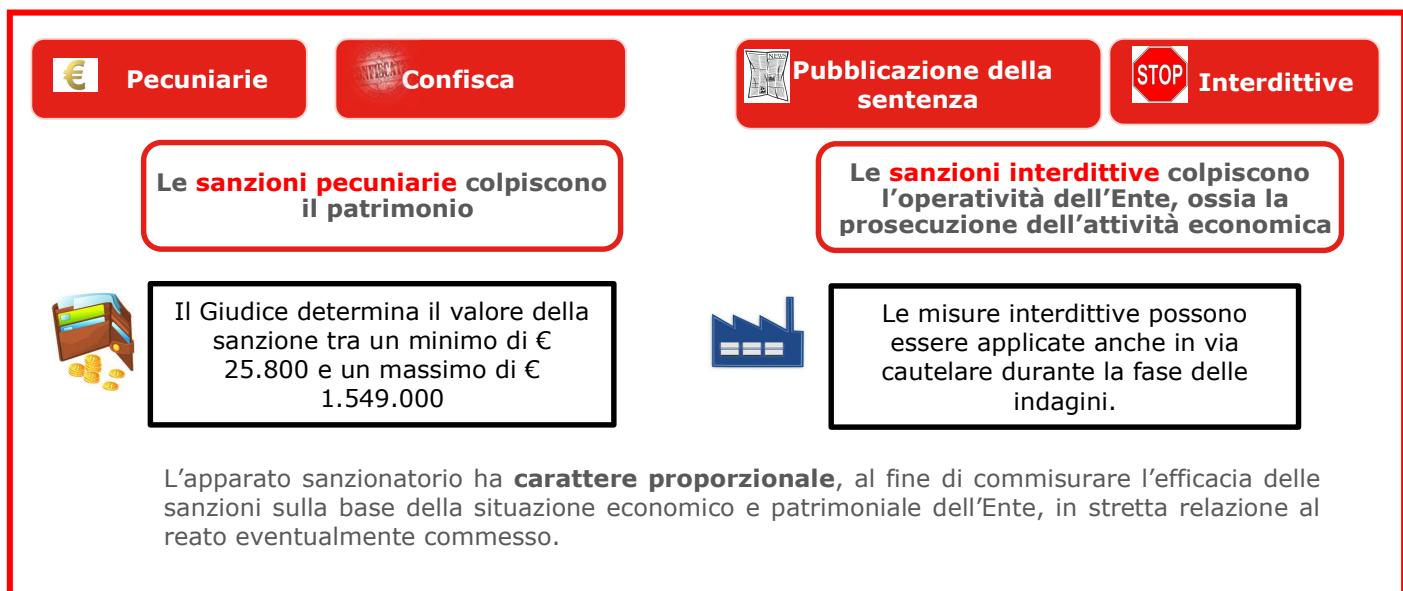
c) La confisca

All'esito della condanna, ovvero nel caso in cui l'Ente sia assolto in ragione del riconoscimento dell'idoneità del Modello adottato e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, il giudice dispone la confisca del prezzo o del profitto del reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato) ovvero, quando

ciò non sia possibile, la confisca di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19).

d) La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'Ente (art. 18).



Il sistema sanzionatorio per gli Enti

1.4 LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza", nel seguito anche "Organismo" o "OdV");
- le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'Ente sarà ritenuto responsabile dell'illecito amministrativo solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'Ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6.

In tal senso, il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli devono rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello astrattamente idoneo non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che esso sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare, ai fini di un'efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- verifiche periodiche sulla concreta attuazione e osservanza del Modello;
- l'eventuale modifica del Modello quando emergono significative variazioni nella struttura organizzativa dell'Ente o delle modalità di svolgimento delle attività operative, se risultano violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano modifiche normative (ad es. l'ampliamento del catalogo dei reati presupposto o delle relative sanzioni);
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, l'**Ente non risponde se prova che:**

Adozione del Modello

Identificazione dell'OdV

**Elusione fraudolenta
del Modello**

**Monitoraggio
da parte dell'OdV**

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

Il compito di vigilare sul **funzionamento** e **l'osservanza** dei **Modelli** e di proporne il loro **aggiornamento** è stato affidato ad un **organismo dell'Ente** dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza)

Le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** i **Modelli** di organizzazione e di gestione

Non vi è stata **omessa** o **insufficiente vigilanza** da parte dell'**Organismo di Vigilanza**

L'esimente

1.5 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'Ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 c.p. e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'Ente è perseguitabile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (Enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (Enti privi di personalità giuridica);

- nei confronti dell’Ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, a cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all’Ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 c.p., in forza del quale "*il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione*".

2. LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

2.1 LA SOCIETÀ

Leonardo S.p.a. (di seguito anche “Leonardo” o la “Società”) è un’azienda globale nell’alta tecnologia e tra i maggiori operatori mondiali nei settori **Aerospazio, Difesa e Sicurezza**.

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.) e riflette l’adesione volontaria da parte della Società al Codice di Corporate Governance elaborato dal *Comitato per la Corporate Governance* di Borsa Italiana (il “Codice di Corporate Governance”).

Il **sistema di amministrazione e controllo** adottato è quello tradizionale, con la presenza dell’Assemblea degli Azionisti, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Nell’ambito di tale sistema, il Consiglio di Amministrazione è l’organo principale cui sono assegnati i poteri di indirizzo strategico del *business* e la definizione degli assetti organizzativi.

La struttura organizzativa della Società, formalizzata all’interno di un organigramma aziendale e relativi strumenti di natura organizzativa, prevede:

- **un Consiglio di Amministrazione**, che esercita funzioni di supervisione e di indirizzo strategico del *business*, a cui riporta la U.O. Group Internal Audit al fine di garantirne l’indipendenza;
- **un Presidente** e un **Amministratore Delegato e Direttore Generale** (“AD/DG”);
- **due Condirezioni Generali** a diretto riporto dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale, con la responsabilità di coordinare le Divisioni/Business Unit nelle attività di sviluppo commerciale, di presidio dell’execution dei programmi di business nonché nelle attività relative a Strategia, Innovazione e Alleanze Strategiche;
- **strutture centrali**, che compongono il cosiddetto “*Corporate Center*” ed assicurano l’indirizzo ed il coordinamento della Società e del Gruppo, che riportano gerarchicamente all’Amministratore Delegato e Direttore Generale;

- **cinque Divisioni e una Business Unit** dotate di funzioni tecniche, funzioni di supporto (che riportano rispettivamente gerarchicamente al Capo Divisione/Responsabile di Business Unit e funzionalmente al responsabile della corrispondente struttura del *Corporate Center*) e funzioni centralizzate di supporto (che riportano funzionalmente al Capo Divisione/Responsabile di Business Unit e gerarchicamente al responsabile della corrispondente struttura del *Corporate Center*), nonché di autonomia gestionale, finanziaria e organizzativa (cfr. anche art. 2 D.Lgs. 81/2008). Di seguito l'elenco delle Divisioni e delle Business Unit: Divisione Elicotteri; Divisione Aeronautics; Divisione Elettronica; Divisione *Cyber & Security Solutions*; Divisione Space; Business Unit Automation. Le Divisioni/Business Unit riportano gerarchicamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e funzionalmente, per gli ambiti di competenza, alle due Condirezioni Generali.

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. In particolare, vista la complessa struttura di Leonardo, cinque Divisioni, una Unità di Business e il *Corporate Center* sono unità produttive dotate di autonomia finanziaria e tecnico funzionale; pertanto, il Consiglio di Amministrazione della Società ha individuato nei Capi Divisione, nel Responsabile della predetta Unità di Business e nel Responsabile dell'Unità Organizzativa People & Organization, la figura di "Datore di Lavoro" e "Responsabile Ambientale".

Per un più efficace adempimento degli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro e ambientale, il Datore di Lavoro/Responsabile Ambientale 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, ogni Datore di Lavoro/Responsabile Ambientale istituisce una funzione aziendale che gestisce le tematiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro e tutela ambientale (di seguito anche "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.

Inoltre, le Società Leonardo Global Solutions S.p.A. (anche "LGS") e Leonardo Logistics S.p.A. (anche "LLS"), assicurano *inter alia* a Leonardo, agendo in nome e per conto della Società tramite appositi contratti di service:

- i) la gestione dei servizi di approvvigionamento (diretti e indiretti per le categorie merceologiche "core" e "no core" identificate) e di facility management (LGS);
- ii) la gestione dei servizi di "construction", attraverso cui esegue una serie di attività nei cantieri temporanei e mobili;
- iii) i servizi di logistica industriale, Transportation Control Tower e Service Provider dei Materiali Standard (LLS);

rientrando in tal modo nel perimetro organizzativo di Leonardo S.p.a.

Leonardo, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della 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 di cui al D.Lgs. 231/01 e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria e dalla più recente giurisprudenza in materia.

Sono Destinatari del presente Modello (di seguito i "Destinatari") e, come tali, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e, comunque, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- i componenti del Collegio Sindacale;
- il Presidente, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Condirettori Generali ed i Dirigenti della Società;
- i dipendenti (ivi inclusi quelli operanti presso le *branch* e gli uffici di rappresentanza) e 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 di qualsiasi natura 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.

2.2 LEONARDO S.P.A. E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

Il governo dei rischi di Leonardo, in linea con le regole del Codice di Corporate Governance, del 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 abbia la supervisione del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e ne definisca le linee di indirizzo;
- gli organismi di controllo (Comitato Controllo e Rischi, Collegio Sindacale, 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 unità di business, le funzioni tecniche e quelle di supporto 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;
- l'Internal Audit, 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.

Nel modello organizzativo di Leonardo, l'Unità di *Risk Management*, in stretto raccordo con le altre strutture aziendali a livello centrale e divisionale, assicura la diffusione di metodologie, metriche e strumenti per la corretta analisi e gestione dei rischi, con l'obiettivo di garantire la creazione e la protezione del valore dei progetti e di preservare nel tempo il valore aziendale, l'operatività del business e gli interessi degli *stakeholder*.

La gestione operativa dei rischi in Leonardo:

- 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.

2.2.1 Principali modelli di compliance e di gestione dei rischi

Leonardo 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 nel presente paragrafo costituiscono, altresì, un presidio preventivo di controllo ai fini della mitigazione del rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01.

I principali modelli di compliance e sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi aziendali di Leonardo sono riportati di seguito.

- *Il Sistema di Gestione Anticorruzione*

Leonardo S.p.a. è la prima azienda, tra le principali del settore dell'AD&S a livello mondiale, ad aver ottenuto la certificazione ISO 37001:2016 "Anti-bribery management system", standard internazionale di riferimento dei sistemi di gestione anticorruzione.

La Società, sin dal 2015, si è dotata di un Codice Anticorruzione che rappresenta un sistema organico e coerente di regole ispirate a principi di integrità e trasparenza, volto a contrastare i rischi di pratiche illecite nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, e ha ottenuto nel luglio 2018 la Certificazione ISO 37001:2016, rinnovata successivamente nel 2021.

Il Sistema Anticorruzione di Leonardo S.p.a. 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 **"toleranza zero"**.

L'U.O. *Anti-Corruption, Ethics & Integrity* 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*.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione di Leonardo S.p.a., ai fini del riesame del Sistema Anticorruzione, prende atto di tutte le informazioni riportate dall'Alta Direzione e dalla U.O. *Anti-Corruption, Ethics & Integrity* 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

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 predisponde 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, 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 Società che alle società del Gruppo Leonardo rientranti nel perimetro di applicazione della Legge 262/05 (c.d. società in ambito).

La Società, 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 manutenere 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. In tale contesto, inoltre, i Vertici Aziendali delle società in ambito, sulla base delle direttive emanate da Leonardo, 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.

- *Il Tax Control Framework*

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:

- introdurre forme di comunicazione e cooperazione rafforzata anche in termini preventivi rispetto alle scadenze fiscali, tra le imprese e l'Amministrazione;
- 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.

Al riguardo, Leonardo, avendo scelto di aderire al suddetto regime, ha effettuato, nel periodo luglio 2015 – settembre 2016, l'analisi del modello di gestione del rischio fiscale e la formalizzazione degli elementi del proprio *Tax Control Framework*. Con provvedimento dell'Agenzia delle Entrate del 4 settembre 2017 (a valere dall'anno di imposta 2016), Leonardo è stata ammessa al regime di adempimento collaborativo. L'ammissione al regime comporta obblighi per l'Agenzia delle Entrate e obblighi e benefici per Leonardo.

Di seguito, in sintesi, si riportano i principali elementi del *Tax Control Framework* istituito da Leonardo:

- 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, traversale 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 di 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. Come previsto dal processo di ingresso al regime di *cooperative compliance*, l’Agenzia delle Entrate ha svolto specifiche verifiche sul *Tax Control Framework* istituito da Leonardo in sede di ammissione e successivamente nel tempo.

- Market Abuse

Leonardo, 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 ha adottato una specifica Procedura volta a disciplinare la gestione interna e la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni riguardanti la Società, 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 e le Società controllate, nonché in ordine alla tenuta e all'aggiornamento dell'Elenco delle persone che hanno accesso a Informazioni Privilegiate (Registro Insider).

Inoltre, Leonardo ha adottato uno specifico Codice di *Internal Dealing*, in conformità alle vigenti disposizioni in materia, nel tempo aggiornato al fine di recepire le modifiche nel quadro normativo di riferimento, che disciplina lo specifico regime di trasparenza – nonché i relativi flussi informativi a favore del mercato – previsto per le operazioni aventi a oggetto le azioni emesse da Leonardo o gli altri strumenti finanziari ad esse collegati e poste in essere, anche per interposta persona, dai “Soggetti Rilevanti”²⁸ della Società e dalle persone agli stessi “strettamente legate”.

- Operazioni con Parti Correlate

In conformità a quanto previsto dalla vigente disciplina Consob (Regolamento n. 17221/2010 e s.m.i.), Leonardo ha adottato una specifica procedura in merito alle Operazioni con Parti Correlate, la quale ha formato oggetto di aggiornamenti sulla base delle disposizioni regolamentari *pro tempore* vigenti, nonché al fine di introdurre adeguamenti suggeriti dalla prassi applicativa e dall'esperienza maturata, o di allinearne i contenuti alla struttura organizzativa.

²⁸ Si intendono per tali “amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci, liquidatori, nonché a chi, nell’ambito organizzativo della società o dell’ente privato, esercita qualsiasi altra funzione direttiva o a chi sia sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei suddetti soggetti – di seguito, congiuntamente, “Soggetti Rilevanti””.

La suddetta Procedura 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.

- Privacy

Leonardo 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”), Leonardo 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.

- Il Sistema di Gestione Integrato Ambiente, Salute e Sicurezza

Leonardo promuove presso i propri siti/stabilimenti/uffici l’adozione e l’implementazione di un “Sistema di Gestione Integrato Ambiente, Salute e Sicurezza”, quale strumento aziendale atto a garantire il presidio delle tematiche in materia “HSE”, il raggiungimento degli obiettivi HSE, nonché a mitigare i rischi annessi.

In particolare, detto Sistema di Gestione è sviluppato secondo un ciclo permanente di successione di fasi che ripercorre lo schema seguente:

- adozione della Politica Integrata che contiene 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 sottoscritti;
- 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 del Sistema di Gestione con adeguate procedure;
- monitoraggio sistematico delle attività e verifiche ispettive programmate (audit);
- riesame periodico del Sistema di Gestione da parte della Direzione, con eventuale revisione del Sistema;
- riavvio delle attività con la pianificazione delle azioni necessarie per assicurare il raggiungimento degli obiettivi HSE.

La Società, nelle sue UU.OO., Business Unit e Divisioni di pertinenza, 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, il proprio Sistema di Gestione Integrato 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, ferme restando l'autonomia e le prerogative di legge di ciascun Datore di Lavoro/Responsabile Ambientale, viene svolta un'azione di allineamento e confronto tra le Funzioni HSE delle diverse UU.OO., Business Unit e Divisioni coinvolti, attraverso il coordinamento della Funzione HSE di *Corporate Center*.

Inoltre, la Società potrà valutare di affidare a terzi, con apposito contratto di servizio, determinate attività con l'obiettivo di mantenere il funzionamento e perseguire il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato Salute, Sicurezza e Ambiente.

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. 81/08, 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).

2.3 IL MODELLO 231 DI LEONARDO E LA SUA STRUTTURA

Il Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

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 e di Gestione dei Rischi; 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; delle modalità di adozione dei Modelli da parte delle società del Gruppo; delle regole che disciplinano le modalità di aggiornamento del Modello.

La Parte Speciale, invece, per ciascuna “area a rischio reato”, rappresenta:

- le attività sensibili identificate;
- le categorie di reato e le relative fattispecie di reato ritenute rilevanti;
- le potenziali modalità di commissione dei suddetti reati;
- i principi di controllo preventivi a presidio dei rischi.

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 veda il paragrafo 2.6 della presente Parte Generale 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 cognizione aree a rischio e categorie di reato”;
- Allegato 3 “Mappa delle aree a rischio reato”.

2.3.1 LE COMPONENTI DEL MODELLO

Il Modello si articola in:

- un **sistema normativo interno**, finalizzato alla prevenzione dei reati presupposto, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
 - la Carta dei Valori, che esprime i principi guida del modo di fare impresa di 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, 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")²⁹ 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 stesse³⁰;
- un **sistema di controllo di gestione e un sistema di controllo dei flussi finanziari** nelle attività a rischio.

Il sistema di controllo di gestione adottato da Leonardo è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del *budget* annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni.

Il sistema 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*;
- una **struttura organizzativa** 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;
 - un sistema dei *poteri*. In particolare, la Società attribuisce:

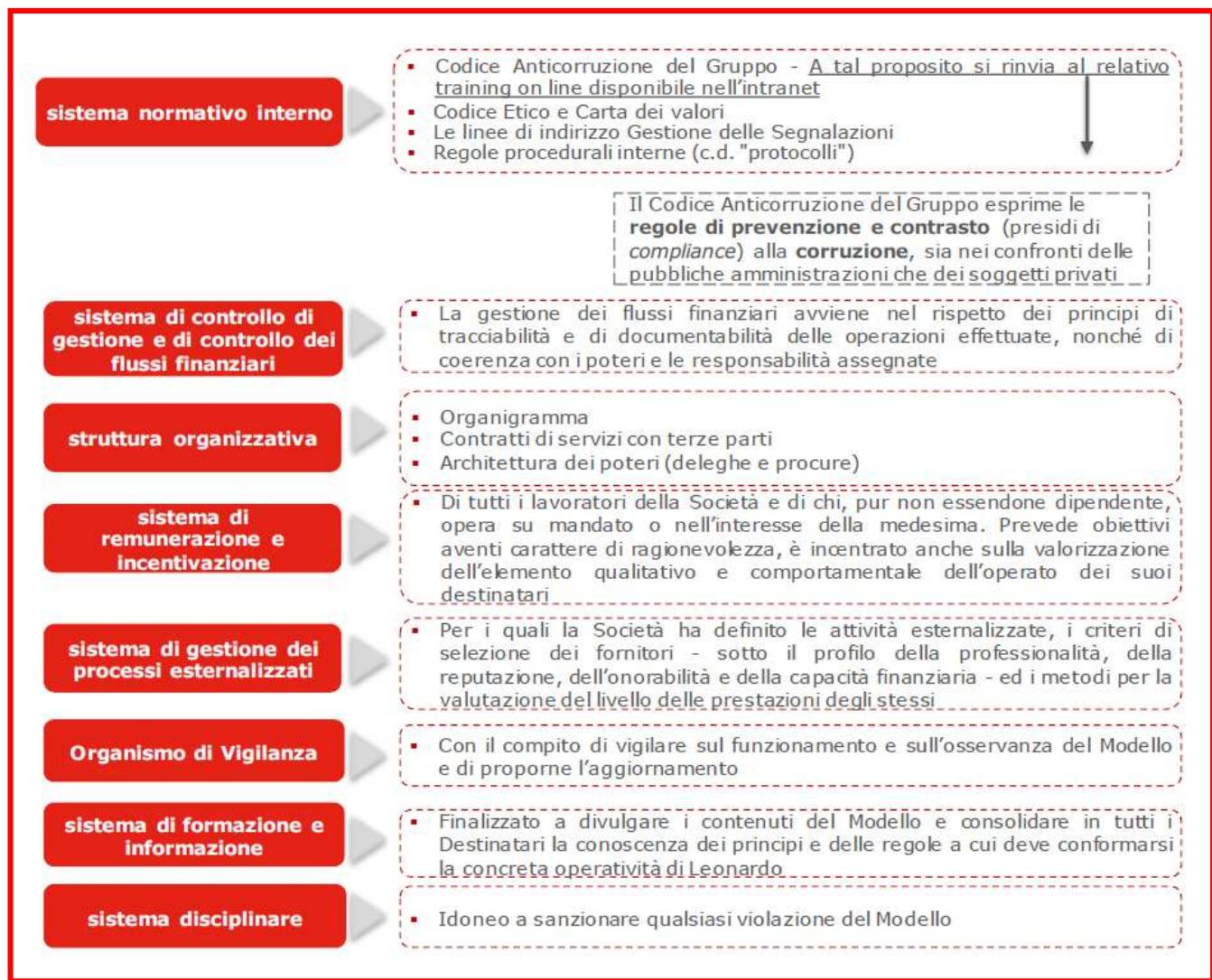
²⁹ I protocolli sono pubblicati e disponibili per tutti i dipendenti della Società in LEONARDO'S HUB (<https://hub.leonardo.com>).

³⁰ Leonardo, inoltre, ha definito responsabilità, modalità e tempistica del processo di elaborazione, aggiornamento e approvazione delle regole procedurali interne.

- *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;

- un **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;
- un **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 - ed i metodi per la valutazione del livello delle prestazioni degli stessi;
- un **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 proporne l'aggiornamento, previo conferimento, a tal fine, al medesimo, di poteri, mezzi e accesso alle informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività;
- un **sistema di formazione e informazione** finalizzato a divulgare i contenuti ed i principi del Modello a tutti i Destinatari;
- uno specifico **sistema disciplinare** per sanzionare le violazioni del Modello.



Le componenti del Modello di Leonardo

2.4 LE FINALITÀ DEL MODELLO

Il Modello ha lo scopo di:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di governo societario, che presiede alla gestione e al controllo della Società;
- definire un sistema organico di prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto;
- informare i Destinatari dell'esistenza del Modello e della necessità di conformarsi ad esso;
- formare tutti i Destinatari del Modello, ribadendo che Leonardo non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui Leonardo si ispira e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di Leonardo, che la commissione di un reato presupposto – anche solo in termini di tentativo – nel malinteso interesse o

vantaggio della Società, dà luogo all'applicazione non soltanto di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a ricadute finanziarie, operative, d'immagine e reputazionali;

- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni.

2.5 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Leonardo garantisce la costante attuazione e l'aggiornamento del Modello, secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice* di riferimento.

Il 12 novembre 2003, il Consiglio di Amministrazione della Società (già Finmeccanica S.p.a.) ha approvato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto, aggiornandolo costantemente con successive delibere³¹, al fine di tenere conto delle integrazioni normative intervenute, della *case history*, nonché delle modifiche organizzative e dei processi della Società.

Sono stati altresì considerati gli ambiti di rischio connessi alla gestione dei rapporti infragruppo in essere tra Leonardo e le società controllate.

In particolare, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, Leonardo individua e verifica periodicamente le aree esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (c.d. "risk assessment"), attraverso l'analisi del contesto aziendale nonché la valorizzazione delle esperienze della pregressa operatività aziendale (c.d. "analisi storica" o "*case history*"). A tale proposito, in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nell'attività di *risk assessment* sono state tenute in considerazione le criticità emerse in passato nel contesto dell'operatività di Leonardo e delle Società del Gruppo.

Nell'attività di *risk assessment* viene, inoltre, integrata un'analisi del rischio, effettuata secondo le logiche del processo ERM (*Enterprise Risk Management*), che 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. L'attività di *risk assessment* viene svolta anche mediante interviste alle funzioni chiave della Società (rappresentanti del vertice aziendale, delle Unità di Business, delle funzioni amministrative, tecniche e di supporto), nell'ambito delle quali viene formalizzata una autovalutazione 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 – sempre più radicata – all'interno di Leonardo. Il risultato di tale attività è rappresentato all'interno della Parte Speciale del Modello, in cui sono

³¹ Delibere del 26 luglio 2007, 25 giugno 2009, 16 dicembre 2010, 31 luglio 2012, 15 aprile 2013, 30 luglio 2015, 17 dicembre 2015, 8 novembre 2018, 18 dicembre 2019, 17 dicembre 2020, 13 dicembre 2022 e 30 luglio 2024.

riportate le aree a rischio reato con indicazione delle categorie di reato potenzialmente rilevanti, nonché le relative modalità di commissione riportate, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo. Inoltre, in relazione a ciascuna area a rischio, è stato indicato il carattere “strumentale” o “diretto” delle categorie di reato di specifico interesse dell’area a rischio.

Con riferimento a tutte le aree a rischio reato, sono altresì stati presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che Leonardo intrattiene, o potrebbe intrattenere, per il tramite di soggetti terzi. È opportuno, infatti, precisare che i profili di rischio connessi alle attività svolte da Leonardo sono valutati anche avendo riguardo alle ipotesi in cui esponenti aziendali concorrono con soggetti esterni alla Società (c.d. concorso di persone), nonché quando realizzino con tali soggetti un’organizzazione tendenzialmente stabile e volta alla commissione di una serie indeterminata di illeciti (reati associativi). Inoltre, l’analisi ha avuto ad oggetto anche la possibilità che gli illeciti considerati possano essere commessi all’estero, ovvero con modalità transnazionale.

In sintesi, sulla base dei possibili rischi di reato, la Società:

- analizza il sistema di controlli preventivi esistenti nei processi/attività a rischio (sistema organizzativo, sistema autorizzativo, sistema di controllo di gestione, sistema di monitoraggio e controllo della documentazione, procedure, ecc.) al fine di valutarne l’efficacia nella mitigazione del rischio reato (c.d. “*as-is analysis*”);
- individua le aree di integrazione e/o rafforzamento nel sistema dei controlli (c.d. “*gap analysis*”);
- definisce le relative azioni correttive da intraprendere (c.d. piano di implementazione);
- cura la costante attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali poste dal Modello e verifica la concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l’effettiva osservanza del Modello.

2.6 I PRESIDI DI CONTROLLO AI FINI DEL D.Lgs. 231/01

La Società si pone l’obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi che sia tale da non poter essere eluso se non fraudolentemente, anche ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’Ente.

Detti presidi di controllo sono articolati in tre livelli:

- **principi generali di controllo**, cui deve uniformarsi il sistema di controllo interno e di prevenzione dei rischi:
 - **segregazione delle funzioni** tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla le operazioni, affinché nessuno disponga di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altri soggetti;
 - **procedure interne formalizzate** (“*protocolli*”) per la regolamentazione delle attività, delle responsabilità e dei controlli;
 - **deleghe e procure formalizzate**;

- **tracciabilità**, in quanto i soggetti, le unità organizzative interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- **principi comportamentali** volti a uniformare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nonché a ridurre il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231/01 (si rimanda alla Parte Speciale per i dettagli). In particolare, tali principi – correlati alle aree a rischio reato identificate - sono distinti in:
 - **principi comportamentali generali**, espressi sotto forma di **“divieti”**, volti a scongiurare la possibilità di porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato ritenute rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
 - **principi comportamentali specifici**, espressi sotto forma di **“obblighi”**, volti a orientare i comportamenti dei Destinatari del Modello;
- **principi di controllo preventivo** finalizzati a scongiurare la commissione dei reati in ciascuna delle aree a rischio mappate e riportate nella Parte Speciale del Modello.

2.7 I REATI MAGGIORMENTE RILEVANTI

Alla luce della specifica operatività di Leonardo sono stati individuati come **maggiormente rilevanti** – e pertanto oggetto di specifico approfondimento nella Parte Speciale del Modello – i reati indicati negli artt. 24 e 25³² (reati contro il patrimonio e contro la Pubblica Amministrazione), 24-bis (delitti informatici), 24-ter (delitti di criminalità organizzata, avendo riguardo anche alla criminalità internazionale ai sensi della L. 146/06), 25-bis.1 (delitti contro l'industria e il commercio), 25-ter (reati societari), 25-quater (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), 25-quinquies (delitti contro la personalità individuale, limitatamente alla fattispecie di cui all'art. 603-bis del Codice Penale *“Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”*), 25-sexies (abusì di mercato), 25-septies (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), 25-octies (reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio), 25-octies.1 (delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori), 25-novies (delitti in violazione del diritto d'autore), 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o

³² In relazione ai reati c.d. “propri” e, cioè, che possono essere commessi dal Pubblico Ufficiale o dall’Incaricato di Pubblico Servizio e non punibili ex art. 321 c.p., all’esito dell’attività di *risk assessment* la Società ha ritenuto che non si possa profilare l’ipotesi di rischio di commissione di tali reati posto che gli Amministratori ed il personale di Leonardo non rivestono una qualifica pubblicistica. In ogni caso, l’analisi dei rischi ha confermato che i principi generali di comportamento e di controllo contenuti nella Parte Speciale sono idonei a presidiare la corretta gestione di tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, anche con riferimento all’ipotesi astratta del c.d. concorso dell’*extraneus* nel reato proprio del Pubblico Ufficiale o dall’Incaricato di Pubblico Servizio.

a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria), 25-*undecies* (reati ambientali), 25-*quinquiesdecies* (reati tributari), 25-*sexiesdecies* (contrabbando), 25-*septiesdecies* (delitti contro il patrimonio culturale) e 25-*duodecives* (riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) del Decreto. 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 concerne i reati di cui agli artt. 25-*bis* (falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento) e 25-*duodecives* (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), 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. 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.

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

2.7.1 I REATI NON SIGNIFICATIVI

Per quanto concerne i reati di cui agli artt. 25-*quater.1* (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), 25-*terdecies* (razzismo e xenofobia), 25-*quaterdecies* (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati) l'esito delle attività di *risk assessment* svolte ha portato a ritenere che la loro commissione possa essere stimata **non significativa** in relazione all'ambito di attività della Società.

Con specifico riferimento all'art. 25-*terdecies* (razzismo e xenofobia), il rischio ad esso connesso risulta adeguatamente presidiato alla luce di quanto declinato nell'art. 4 del Codice Etico e alla luce dei principi generali di controllo descritti nella Parte Generale del Modello.

2.8 L'ADOZIONE E LA GESTIONE DEL MODELLO NEL GRUPPO

Leonardo considera il rispetto delle leggi, dei regolamenti di settore e dei principi espressi nel Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo e nel Codice Etico, condizione essenziale per il mantenimento e il miglioramento nel tempo del valore aziendale.

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, sogrette alla disciplina del diritto italiano, tenendo conto degli specifici profili di rischio connessi alla concreta operatività di ciascuna di esse, nel perseguitamento dei seguenti obiettivi:

- 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;
- 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.

Alle società del Gruppo non di diritto italiano, invece, Leonardo richiede l'adozione, l'attuazione e l'aggiornamento di *compliance programs* coerenti con la normativa ad esse riferibile e con i principi etici espressi nel Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo e nel Codice Etico adottato dalla Società.

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.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 LA COMPOSIZIONE E I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'Ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

L'OdV di Leonardo è un organo collegiale misto, composto da un minimo di tre ad un massimo di sette membri, tutti esterni alla Società, salvo il Responsabile *pro tempore* dell'Unità Organizzativa *Group Internal Audit*, che è membro di diritto dell'Organismo.

I membri esterni vengono individuati tra accademici e professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche interessate; in particolare, essi devono aver maturato un'adeguata e accertata esperienza nell'ambito di applicazione del Decreto.

L'Organismo è nominato dal Consiglio di Amministrazione di Leonardo, che individua altresì il Presidente dell'OdV, scegliendolo tra uno dei membri esterni, e determina la remunerazione dei suoi componenti.

La nomina, i compiti, le attività e il funzionamento dell’OdV, nonché la durata in carica, la revoca, la sostituzione e i requisiti dei suoi membri, sono disciplinati da un apposito Statuto, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Inoltre, l’Organismo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e si è dotato di un apposito Regolamento, espressione della propria autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività.

In conformità al Decreto e alle Linee Guida di Confindustria, l’OdV di Leonardo è in possesso dei requisiti di:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) onorabilità;
- d) continuità d’azione.

a) Autonomia e indipendenza

L’OdV gode di autonomia e indipendenza dagli organi sociali nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo.

Esso non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica.

Al fine di preservare l’indipendenza dell’OdV, lo Statuto prevede che l’Organismo resti in carica per la durata di tre anni. Ciascun componente esterno dell’OdV può essere rieletto due volte. In ogni caso, al termine del mandato ciascun componente dell’Organismo rimane in carica fino alla sua sostituzione.

Ad ulteriore garanzia della propria indipendenza, l’OdV informa, in merito all’attività svolta, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, con cadenza semestrale. In ogni caso, l’Organismo riferisce tempestivamente ogni evento di particolare rilievo.

Le attività poste in essere dall’OdV non possono essere sindacate da alcuna funzione, organismo o struttura aziendale, fatto salvo il potere-dovere dell’organo dirigente di vigilare sull’adeguatezza dell’intervento posto in essere dall’Organismo al fine di garantire l’aggiornamento e l’attuazione del Modello.

L’OdV, nell’espletamento delle proprie funzioni, dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso piena autonomia ed indipendente operatività.

b) Professionalità

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

c) Onorabilità

I membri dell’OdV non devono trovarsi in condizioni di interdizione, inabilitazione o fallimento e non devono sussistere condanne per taluni reati.

Tale requisito va inteso nei termini di cui al successivo paragrafo 3.2.

d) Continuità d'azione

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

Al fine di assicurare il monitoraggio dei processi aziendali sensibili ai sensi del Decreto, l'OdV 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'OdV si avvale del costante supporto dell'Unità Organizzativa *Group Internal Audit*, cui è affidata anche la relativa Segreteria Tecnica.

3.2 LE CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DEL MANDATO AI MEMBRI DELL'OdV

Ciascun membro dell'OdV deve possedere i seguenti requisiti di onorabilità:

1. non essere soggetto dichiarato interdetto, inabilitato, fallito, ovvero condannato ad una pena che comporti 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 a reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o a reati della stessa indole (reati tributari, reati fallimentari, reati contro il patrimonio, reati contro la fede pubblica, ecc.);
4. 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. 58/2008 (T.U.F.);
5. non essere indagato per i reati di associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, associazione di tipo mafioso o ad altre associazioni a delinquere, comunque localmente denominate, che persegono finalità o agiscono con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso;
6. 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.

I membri esterni dell'OdV 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 o Dirigenti di Leonardo (o delle società del Gruppo);
2. non trovarsi in situazioni che possano determinare conflitti di interesse, anche potenziali, con Leonardo (o con altre società del medesimo Gruppo). Ad esempio, non devono avere relazioni economiche o incarichi di natura professionale con Leonardo (o con altra società del Gruppo) tali da comprometterne l'indipendenza;

3. non ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione di Leonardo o di altra società del Gruppo;
4. non essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie in Leonardo (o in altra società del Gruppo), tali da comprometterne l'indipendenza.

Ai fini dell'assunzione dell'incarico, i componenti dell'Organismo trasmettono al Consiglio di Amministrazione il proprio curriculum vitae e l'attestazione relativa a:

- i. possesso dei requisiti di onorabilità e indipendenza;
- ii. inesistenza delle cause di ineleggibilità;
- iii. impegno ad adempiere ai propri compiti con diligenza, correttezza, competenza e in conformità al Codice Anticorruzione del Gruppo, al Codice Etico e al Modello 231 di LDO, nonché a comunicare immediatamente per iscritto al Consiglio di Amministrazione e agli altri membri dell'OdV di LDO il sopravvenire di eventuali cause che possano comportarne la revoca.

Al fine di confermare i requisiti sopra descritti, i membri esterni dell'Organismo, all'atto della nomina - e comunque non oltre dieci giorni successivi alla stessa - devono rilasciare apposita dichiarazione, pena la decadenza.

Nel contesto della medesima dichiarazione, i membri dell'OdV s'impegnano a comunicare immediatamente per iscritto al Consiglio di Amministrazione e agli altri membri dell'OdV di LDO il sopravvenire di eventuali cause che possano comportarne la revoca.

Costituisce possibile giusta causa di sospensione e di successiva revoca dalla carica:

1. il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza sopra specificati (il cui verificarsi deve essere tempestivamente comunicato al Consiglio di Amministrazione e all'OdV dai membri stessi);
2. la violazione non giustificata dell'obbligo di partecipare ad almeno l'80% (ottanta per cento) delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
3. per il solo membro interno *pro tempore*, la perdita del ruolo;
4. il mancato o negligente assolvimento dei compiti attribuiti all'OdV, nonché la violazione delle previsioni del Codice Anticorruzione del Gruppo, del Codice Etico e del Modello di Leonardo.

Rimane inteso che la revoca del mandato conferito a uno o più componenti dell'Organismo può avvenire soltanto per "giusta causa", ossia al ricorrere di una delle condizioni sopra richiamate, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo.

Qualora la rinuncia o la revoca dall'incarico venga disposta nei confronti di tutti i componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione di Leonardo, sentito il Collegio Sindacale, provvederà a nominare tempestivamente un nuovo Organismo. Nelle more della nomina del nuovo OdV, le funzioni e i compiti allo stesso assegnati sono provvisoriamente esercitati dal Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 6, comma 4 *bis*, del Decreto.

3.3 LE FUNZIONI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV di Leonardo verifica e vigila sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento.

Più in particolare, è compito dell'OdV:

- verificare, sulla base del Piano di attività approvato con cadenza annuale e presentato al Consiglio di Amministrazione, l'adeguatezza e l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti della struttura organizzativa, dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente, nonché in caso di violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
- monitorare, sulla base del Piano di attività approvato, la validità nel tempo del Modello e delle procedure ("protocolli"), promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;
- effettuare, sulla base del Piano di attività approvato, ovvero anche attraverso verifiche non programmate e a sorpresa, controlli presso le strutture aziendali ritenute a rischio di potenziale reato presupposto, per accertare se l'attività venga svolta conformemente al Modello adottato;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante un'attività di *follow-up*;
- effettuare, tramite apposita programmazione degli interventi, una verifica degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma;
- verificare periodicamente - con il supporto delle altre funzioni competenti - il sistema dei poteri in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno o ai sub responsabili;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere costantemente aggiornato, dalle strutture aziendali interessate, sulle attività valutate a rischio di reato 231, nonché stabilire - ove ritenuto necessario - ulteriori modalità di comunicazione / segnalazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del Modello;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- attuare, in conformità al Modello, un idoneo flusso informativo verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali infrazioni alle disposizioni - normative e procedurali - che possono dare luogo a reati di cui al Decreto;

- promuovere, attraverso le competenti unità organizzative, le attività di informazione e formazione del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, monitorandone l'implementazione;
- vigilare acché i responsabili interni delle aree a rischio reato siano istruiti sui compiti e sulle mansioni connesse al presidio dell'area ai fini della prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori, monitorando l'esito dei procedimenti disciplinari avviati.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento della propria attività;
- esigere che i Responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere all'audizione diretta dei dipendenti, degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, agenti, *partner* finanziari e commerciali, fornitori di servizi, nonché revisori, nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo, per lo svolgimento della propria attività operativa, si avvale in via ordinaria della Unità Organizzativa *Group Internal Audit*, nonché delle varie strutture aziendali che, di volta in volta, si potranno rendere utili all'espletamento delle attività indicate.

L'Organismo potrà, inoltre, decidere di delegare uno o più specifici compiti a singoli membri dello stesso, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

3.4 L'INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV di Leonardo, nell'ambito dei compiti a esso attribuiti, informa gli organi sociali competenti 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, l'OdV provvede a fornire al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un'informativa semestrale avente a oggetto:

- l'attività svolta, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ai sensi del Decreto;

- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute per il tramite della Unità Organizzativa *Group Internal Audit - Management Audit & Whistleblowing* (Ufficio Gestore) e delle relative azioni intraprese dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati, ai sensi di quanto previsto dalle Linee di indirizzo Gestione delle segnalazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società il 18 marzo 2015 e s.m.i.;
- le proposte di revisione e aggiornamento del Modello.

In particolare, al fine di favorire la tempestiva circolazione delle informazioni a livello endo-societario, nonché consentire un sempre più efficiente sistema dei controlli interni, possono tenersi riunioni in forma congiunta, ove ritenuto opportuno dall'Organismo di Vigilanza, dal Comitato Controllo e Rischi o dal Collegio Sindacale, in relazione alle tematiche da trattare.

Con specifico riguardo agli incontri con l'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale, unitamente al Comitato Controllo e Rischi, incontra l'Organismo medesimo almeno in occasione dell'esame della relazione semestrale dell'OdV; in tali incontri l'Organismo di Vigilanza fornisce al Comitato Controllo e Rischi e al Collegio Sindacale anche un'informativa in merito all'attività svolta sull'osservanza del Codice Etico adottato dalla Società e sul Codice di Anticorruzione. Nell'ambito di tali incontri, oggetto di verbalizzazione, il Comitato Controllo e Rischi e il Collegio Sindacale rendono informazioni in merito all'attività svolta e a tematiche che possano aver impatto sull'operatività del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi di Leonardo, nonché su operazioni, fatti, circostanze ed eventi che presentino profili di rischio per la commissione di reati 231.

L'Organismo, con riferimento all'attuazione del Modello, può, inoltre, chiedere alla società di revisione notizie in merito alle attività da questa svolte anche nel corso di eventuali riunioni congiunte.

L'Organismo dovrà riferire senza indugio al:

- Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello poste in essere da uno dei propri componenti, da dirigenti³³ della Società o da membri del Collegio Sindacale;
- 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.

3.5 I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 2, lett. d), del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

³³ Si intendono per tali, i dirigenti con responsabilità strategiche – così come definiti nella Procedura Operazioni Parti Correlate - e gli altri riporti diretti dell'Amministratore Delegato.

La previsione di flussi informativi è necessaria a garantire l'effettiva ed efficace attività di vigilanza dell'OdV.

Tutti i Destinatari del Modello devono informare l'Organismo di tutti gli atti, comportamenti o eventi di cui siano venuti a conoscenza e che potrebbero determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

- **flussi informativi ad hoc;**
- **informativa periodica.**

3.5.1 LE INFORMATIVE AD HOC

I flussi informativi ad hoc indirizzati all'OdV da esponenti aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere, a titolo esemplificativo, in:

- provvedimenti notificati dall'Autorità Giudiziaria o dagli Organi di Vigilanza alla Società o ai suoi Amministratori, dirigenti o dipendenti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini condotte dalla medesima Autorità per illeciti amministrativi di cui al D.Lgs. 231/01 ovvero per i relativi reati presupposto;
- evidenza dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni del Modello, dei relativi esiti e motivazioni e delle eventuali sanzioni irrogate;
- rapporti dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- richiesta di parere all'OdV circa la possibile esistenza di situazioni di conflitto di interessi tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;
- report su eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro, anche nella forma di provvedimenti adottati ai sensi del D.Lgs. 758/94, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- report su eventuali incidenti ambientali ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in materia di ambiente, dai quali risultino una attuale o potenziale violazione delle norme in materia ambientale e/o delle autorizzazioni che disciplinano l'attività aziendale;
- commissione di reati o compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- commissione di illeciti amministrativi dipendenti da reato ex D.Lgs. 231/01;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello e dai relativi protocolli (procedure);
- variazioni organizzative/responsabilità di primo e secondo livello aziendale;
- variazioni del corpo normativo interno di riferimento (Politiche, Direttive e Procedure di Leonardo S.p.a.);

- operazioni, fatti, circostanze ed eventi che presentino profili di rischio per la commissione di reati.

Nell’ambito di segnalazioni afferenti al perimetro riconducibile alla Società, l’OdV valuta le segnalazioni ricevute, *ivi comprese quelle in forma anonima e, sulla base delle risultanze dell’attività preistruttoria svolta dall’Ufficio Gestore delle Segnalazioni* (cfr. § 3.6), delibera in ordine: i) all’archiviazione della segnalazione (qualora la stessa risulti infondata, troppo generica e/o priva di elementi minimi per poter avviare qualsiasi approfondimento) ovvero ii) alla prosecuzione delle verifiche in presenza di un *fumus* di credibilità. Inoltre, è destinatario i) degli esiti delle verifiche concluse su segnalazioni riguardanti la Società e ii) della periodica Relazione sulla Gestione delle Segnalazioni redatta su base semestrale ai sensi delle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni.

3.5.2 I FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI

Dovranno essere comunicate all’Organismo le informazioni rilevanti (con obbligo di mettere a disposizione dell’OdV la relativa documentazione, ove disponibile) di seguito riportate a titolo esemplificativo concernenti attività ricorrenti quali, tra le altre:

- l’articolazione dello schema deleghe e poteri la richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici o agevolati;
- le operazioni con parti correlate e infragruppo concluse a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;
- le eventuali transazioni effettuate in Paesi non cooperativi a fini fiscali (fiscalità privilegiata) indicati nelle disposizioni Comunitarie periodiche del Consiglio Europeo;
- l’attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e la partecipazione alla medesima da parte del personale;
- report sulle ispezioni in materia di sicurezza e in materia ambientale da parte di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo e ogni altro documento rilevante in materia di salute e sicurezza e ambiente.

3.5.3 LE COMUNICAZIONI ALL’ODV DA PARTE DEI RESPONSABILI DELLE AREE A RISCHIO REATO

I Responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato - siano essi Capi Divisione o Responsabili delle unità organizzative - sono responsabili interni di ogni operazione a rischio reato da loro svolta direttamente o per il tramite dei propri collaboratori.

Le attività svolte nel contesto di ciascuna area a rischio reato sono oggetto di specifica comunicazione nei confronti dell’Organismo, dai suddetti Responsabili anche attraverso la trasmissione di apposite Schede di Evidenza su base periodica (semestrale).

Inoltre, con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza, è prevista la trasmissione periodica, per informativa, all’OdV (da parte della struttura aziendale interessata) delle Schede di Tracciabilità la cui

gestione è normata da apposita Procedura aziendale, volte a tracciare i rapporti con la P.A. L'Organismo riscontra le Schede di Evidenza, analizza le comunicazioni ricevute, effettua il controllo dei contenuti anche in occasione delle audizioni che pianifica periodicamente con i vari responsabili, ne cura l'archiviazione, fermo restando il potere dell'Organismo stesso di effettuare ulteriori controlli dei quali verrà data evidenza scritta. Inoltre, acquisisce per informativa, le Schede di Tracciabilità.

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

3.6 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI - *WHISTLEBLOWING*

Leonardo S.p.a. incoraggia chiunque (*ivi* inclusi i Destinatari del Modello) venga a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni) di legge, nonché violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e del Sistema di Governance aziendale, anche potenzialmente, lesive dell'interesse pubblico ovvero dell'integrità della Società e/o del Gruppo Leonardo ad effettuare una segnalazione tramite la Piattaforma *Whistleblowing*.

Come previsto dalle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni ("whistleblowing") aggiornate alla luce del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, oltre alle violazioni del Modello 231, sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni (compresi i fondati sospetti) di disposizioni 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.

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 ricoprendere 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 riguardare³⁴:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- violazioni del Modello e degli altri protocolli aziendali.

In adempimento alle previsioni normative in materia di *Whistleblowing* di cui al D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023, Leonardo ha individuato il proprio Canale di

³⁴ Come previsto dalle Linee di indirizzo Gestione delle Segnalazioni, le violazioni oggetto di segnalazione possono altresì riguardare: (i) gli illeciti amministrativi, contabili, civili e/o penali; (ii) gli 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; (iii) gli atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea; (iv) gli atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Segnalazione Interna nella *Piattaforma Whistleblowing*³⁵ e l'ufficio gestore deputato a svolgere le attività di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 24/2023, nella U.O. *Management Audit & Whistleblowing*, operativa all'interno della U.O. *Group Internal Audit* di Leonardo S.p.a. (U.O. *Group Internal Audit – Management Audit & Whistleblowing*).

Il Canale Interno per la trasmissione delle segnalazioni adottato dalla Società garantisce, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della/e persona/e coinvolta/e e/o comunque menzionata/e nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; consentendo all'Ufficio Gestore di comunicare con il segnalante fornendogli un avviso di ricevimento ed un riscontro sul seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

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, all'Ufficio Gestore ai sensi delle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni³⁶, preferibilmente tramite Piattaforma *Whistleblowing*, nel rispetto dei criteri di massima riservatezza, 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.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma orale allegando un file audio ovvero richiedendo un incontro diretto con l'Ufficio Gestore che si occupa della gestione delle segnalazioni, secondo quanto previsto dalle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni.

Il Gruppo Leonardo garantisce protezione da qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti della persona segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Medesima misura di protezione si applica anche nei confronti dei soggetti di cui all'art. 3 co. 5 del D.Lgs. n.24/2023 e di cui al par. 2.3. delle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni.

La persona segnalante, al verificarsi di determinate condizioni individuate nelle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni emanate da Leonardo S.p.a., può avvalersi del canale di segnalazione esterna gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) ovvero della divulgazione pubblica.

La Società assicura:

- la massima tutela e riservatezza per l'identità della persona segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, assicurando 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 delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai

³⁵ La *Piattaforma Whistleblowing* è accessibile tramite il seguente link: <https://whistleblowing.leonardo.com/>

³⁶ L'ufficio di cui all'articolo 4, comma 2, del D.Lgs. 24/23, deputato a svolgere le attività di gestione delle segnalazioni previste all'art. 5, è individuato nella U.O. *Management Audit & Whistleblowing*, operativa nell'ambito della U.O. *Group Internal Audit*.

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

- la protezione da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (diretta o indiretta), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte dei Destinatari, inoltre, non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- la protezione dalle segnalazioni diffamatorie o calunniouse.

Sono previste, inoltre, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate, di chi viola le disposizioni che regolano il processo di gestione delle segnalazioni di cui alle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni 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 5.

Per maggiori informazioni - tra l'altro - sulle modalità di gestione, istruttoria e verifica delle segnalazioni, nonché sulla tutela di eventuali soggetti coinvolti si rinvia alle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni.

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

4.1 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Leonardo promuove la conoscenza del Modello e dei relativi aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerlo e ad attuarlo.

L'Unità Organizzativa *People & Organization* gestisce la formazione del personale sui contenuti del Decreto e sull'attuazione del Modello, dandone evidenza all'OdV.

In tale contesto, le azioni comunicative prevedono:

- l'inserimento del Modello, del Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo e del Codice Etico in LEONARDO'S HUB (hub.leonardo.com), nella specifica sezione "Etica e *Compliance*" e nella sezione "Chi siamo / Etica e *Compliance*" del sito internet della Società, anche nella versione in lingua inglese;
- 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:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza: incontri con i Responsabili di primo livello e “workshop” in aula con i dirigenti;
- altro personale: informativa in sede di assunzione; corso di formazione realizzato con modalità “e-learning” attraverso supporto informatico.

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

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

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

4.2 L'INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI, CONSULENTI E PARTNER

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

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E LE MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

5.1 PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un sistema disciplinare 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 negli stessi.

Peraltro, sono previste sanzioni nei confronti dei responsabili delle violazioni, in caso di applicazione da parte dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) di sanzioni amministrative-pecuniarie ai sensi dell'art. 21, comma 1, del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, sono sanzionabili le condotte poste in essere in violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche dal sistema normativo interno, che ne è parte integrante, ne deriva che per “violazione del Modello” deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definite dai vari

documenti aziendali che compongono tale sistema normativo (cfr. paragrafo 2.2.1).

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 in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, è possibile individuare, a fini esemplificativi e non esaustivi, le seguenti principali tipologie di violazioni:

- a) 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;
- b) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato o alle attività sensibili indicate nella Parte Speciale del Modello;
- c) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato indicate quali "strumentali" nella Parte Speciale del Modello;
- d) mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai protocolli (procedure) in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;
- e) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- f) mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto da parte dei Destinatari;
- g) 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 preposti, incluso l'OdV;
- h) qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti del segnalante, dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante;
- i) qualsiasi segnalazione che si riveli infondata, ed effettuata con dolo o con colpa grave;
- j) violazione delle tutele riconosciute al segnalante ed agli altri soggetti ad esso assimilati;
- k) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV (descritti nel paragrafo 3.5).

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;

- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito (tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione);
- comportamento complessivo del lavoratore;
- mansioni del lavoratore;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società ed il relativo procedimento disciplinare.

5.2 LE MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci di Leonardo, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto della 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, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'Amministratore e/o Sindaco nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

Tenuto conto che gli Amministratori di Leonardo 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, si procederà alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato.

Si fa infine presente che, nel caso in cui la Società venisse individuata quale ente incolpato nell'ambito di un procedimento ex D.Lgs. 231/01 e in tale procedimento il legale rappresentante della Società (o altro amministratore o procuratore speciale) fosse direttamente coinvolto in qualità di indagato per il reato presupposto dell'illecito amministrativo ascritto all'ente, la nomina del difensore dell'ente non deve essere effettuata da detto legale rappresentante. In tale caso, la nomina del difensore della Società deve, infatti, essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, che - con astensione del rappresentante legale (o altro

amministratore o procuratore speciale) coinvolto nel procedimento in qualità di indagato – delega un soggetto espressamente individuato (all'interno o all'esterno al Consiglio) per l'espletamento delle formalità inerenti al conferimento del mandato difensivo e alle relative relazioni con il difensore, bensì da altro/i soggetto/i, munito/i degli appositi poteri.

5.3 LE SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti (dirigenti, piloti, quadri, impiegati e operai) in violazione delle regole comportamentali prescritte nel Modello sono definiti come "illeciti disciplinari", rilevanti anche ai sensi del Codice Disciplinare Aziendale.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dal Codice Disciplinare Aziendale - nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di fonte collettiva applicabile.

Con riferimento ai lavoratori delle *branch* e degli uffici di rappresentanza, il procedimento di applicazione della sanzione avviene nel rispetto delle normative locali applicabili.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza, e tenendo conto delle circostanze riportate nel precedente paragrafo 5.1.

5.3.1 LE SANZIONI PER I DIRIGENTI E I PILOTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti e piloti, delle prescrizioni previste nel Modello o di adozione, nell'espletamento delle proprie attività, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provverà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente/pilota 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/pilota incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

5.3.2 LE SANZIONI PER GLI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI

In conformità alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale per i Lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione impianti e nel Codice Disciplinare Aziendale:

- a) 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 Modello o adotti,

- nell'espletamento di attività nelle relative aree a rischio reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del dipendente individuati dal CCNL pregiudizievoli per la disciplina e la morale della Società;
- b) incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che ponga in essere, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio reato, un notevole inadempimento in violazione delle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni più gravi di quelle individuate al precedente punto a);
- c) incorre 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 posto in essere in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale condotta una gravissima violazione che provochi alla Società grave danno di documento morale e/o materiale.

Il presente documento integra a tutti gli effetti di legge il Codice Disciplinare Aziendale adottato dalla Società ed è assoggettato agli oneri di affissione ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

5.4 LE 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, revisori, consulenti, *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 Modello, può determinare la sospensione o la risoluzione automatica del rapporto contrattuale, nonché l'eventuale proposizione dell'azione per il risarcimento dei danni subiti, in virtù delle clausole che Leonardo prevede in ogni contratto, elaborate con il supporto dell'Unità Organizzativa *Compliance*.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate al lavoratore, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte dello stesso, da parte del proprio datore di lavoro (sommistratore o appaltatore) e i procedimenti potranno dare luogo anche ad azioni nei confronti dello stesso somministratore o appaltatore.

La Società, in ogni caso, potrà limitarsi a chiedere, in conformità agli accordi contrattuali intercorrenti con gli appaltatori e i somministratori, la sostituzione dei lavoratori che abbiano commesso le violazioni di cui sopra.

5.5 IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

- 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;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento ha sempre inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

5.5.1 IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione puntuale della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- contenere gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto della contestazione;
- contenere la data dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui sono invitati a partecipare anche i membri dell'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea degli Azionisti per deliberare l'eventuale revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Resta in ogni caso ferma (anche in mancanza di una revoca dell'Amministratore dall'incarico) la facoltà del Consiglio di Amministrazione di adottare ogni più opportuna iniziativa nei confronti dello stesso Amministratore.

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'OdV, 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. In tal caso, l'OdV promuoverà l'avvio del procedimento previsto dallo Statuto dell'Organismo medesimo.

5.5.2. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

A) Dirigenti e piloti

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

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre un ruolo 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 Decreto, è previsto che:

- il Consiglio di Amministrazione decide nel merito della revoca delle deleghe attribuite in base alla natura dell'incarico;
- l'Amministratore Delegato si attiva per la definizione della posizione del soggetto in relazione al relativo procedimento disciplinare.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni da parte del dirigente/pilota. Tale termine decorrerà dalla data in cui sono state rese le giustificazioni scritte ovvero, se successive, le giustificazioni orali.

Ferma restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il dirigente / pilota, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del provvedimento disciplinare, può ricorrere al Collegio di Conciliazione e Arbitrato secondo le modalità previste dalla contrattazione applicabile al caso concreto.

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

B) 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 alla installazione 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 e Arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.

5.5.3. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al paragrafo 5.4, la Società invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni del Modello oggetto di violazione, gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

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

Il procedimento sanzionatorio applicabile nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci di cui al paragrafo 5.5.1 trova applicazione, *mutatis mutandis*, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV.

In tal caso, la segnalazione della violazione sarà trasmessa al Presidente del Collegio Sindacale, il quale provvederà a redigere la relazione ed a trasmetterla al Consiglio di Amministrazione.

6. L'AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

A norma dell'art. 6 del Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Leonardo sovraintende all'aggiornamento ed adeguamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione affida all'Unità Organizzativa *Compliance* la responsabilità di presidiare, in collegamento con le altre strutture competenti (*UO Group Internal Audit, UO Legal Affairs, UO Risk Management, UO People & Organization*), l'aggiornamento del Modello, nonché la stesura e l'aggiornamento delle componenti dello stesso.

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo meramente esemplificativo, a:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;

- riscontrate carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti dell'"analisi storica" (come, ad esempio, le esperienze provenienti da procedimenti penali, gli esiti dell'attività di vigilanza dell'OdV ovvero dell'attività di audit interno).