



**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 08/11/2018

Disponibile su intranet aziendale: intranet
LDO.LDOco.it (Etica e Compliance)
e su internet al sito: leonardocompany.com (Chi
siamo/Etica e Compliance)

INDICE

PARTE GENERALE	4
1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LEONARDO S.P.A.	4
1.1 Finalità del Modello di Leonardo	5
1.2 Il processo di predisposizione e aggiornamento del Modello di Leonardo	6
1.3 Le componenti del Modello di Leonardo.....	8
1.4 Presidi di controllo ai fini del D.Lgs. 231/01.....	10
1.5 Struttura del Documento	11
1.6 Modifiche ed integrazioni del Modello.....	11
1.7 Adozione e gestione del Modello nel Gruppo	11
2. ORGANISMO DI VIGILANZA	12
2.1 Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza	12
2.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca del mandato ai membri dell'OdV	14
2.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	16
2.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	18
2.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	19
3. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO	22
3.1 Formazione del personale	22
3.2 Informativa a collaboratori esterni, consulenti e <i>partner</i>	23
4. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	23
4.1 Principi generali.....	23
4.2 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	25
4.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti	26
4.4 Misure nei confronti di collaboratori, revisori, consulenti, <i>partner</i> , controparti ed altri soggetti esterni.....	27
4.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni.....	28
5. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	31

PARTI SPECIALI SOLO AD USO INTERNO

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LEONARDO S.P.A.

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**. La Società ha recentemente completato un radicale processo di rinnovamento, che l'ha trasformata da *holding* di gestione di un gruppo di aziende a **un'unica e integrata realtà industriale** per garantire un miglior governo dei processi industriali, rafforzando al contempo i presidi di *corporate governance*.

Il modello di *corporate governance* della Società è conforme alle disposizioni del codice civile e alle altre disposizioni legislative e regolamentari in materia di società (in particolare a quelle contenute nel T.U.F.) e riflette l'adesione da parte della Società al Codice di Autodisciplina elaborato dal *Comitato per la Corporate Governance* di Borsa Italiana (il "Codice di Autodisciplina").

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 si articola in:

- **strutture centrali** che compongono il cosiddetto "*Corporate Center*" ed assicurano l'indirizzo ed il coordinamento della Società e del Gruppo, nonché l'erogazione dei servizi comuni;
- **sette Divisioni** dotate di funzioni tecniche, funzioni divisionali di supporto (che riportano gerarchicamente al Capo Divisione e funzionalmente al responsabile della corrispondente struttura del *Corporate Center*) e funzioni centralizzate di supporto (che riportano funzionalmente al Capo Divisione 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: Divisione Elicotteri; Divisione Velivoli; Divisione Aerostrutture; Divisione Sistemi Avionici e Spaziali; Divisione Elettronica per la Difesa Terrestre e Navale; Divisione Sistemi di Difesa; Divisione Sistemi per la Sicurezza e le Informazioni.

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 (di seguito anche "Modello" o "Modello 231"), in linea con le prescrizioni di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito anche il "Decreto" o "D.Lgs. 231/01") e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

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;
- 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.

1.1 FINALITÀ DEL MODELLO DI LEONARDO

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 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.

1.2 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI LEONARDO

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 delibere¹, 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 (di seguito "OdV" oppure "Organismo"), 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.

Il risultato di tale attività è rappresentato in un documento contenente la mappa delle attività aziendali, in cui sono riportate le aree a rischio reato "dirette" e "strumentali"², con indicazione sia delle famiglie di

¹ Delibere del 26 luglio 2007, 25 giugno 2009, 16 dicembre 2010, 31 luglio 2012, 15 aprile 2013, 30 luglio 2015, 17 dicembre 2015 e gg mese anno.

² Si intendono "strumentali" quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati presupposto nell'ambito delle aree a rischio reato "diretto".

reato potenzialmente rilevanti sia delle relative modalità di commissione, queste ultime a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo.

Con riferimento a tutte le aree a rischio reato, sono altresì 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 concorrano con soggetti esterni alla Società (c.d. concorso di persone) in forma organizzata 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.

Sono stati individuati profili di rischio potenziale con riguardo ai reati di cui agli artt. 24, 24 *bis*, 24 *ter* (avendo riguardo anche alla criminalità transnazionale), 25, 25 *bis*, 25 *bis* 1, 25 *ter*, 25 *quater*, 25 *quinquies* (limitatamente alla fattispecie di cui all'art. 603-*bis* del Codice Penale "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"), 25 *sexies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *novies*, 25 *decies*, 25 *undecies* e 25 *duodecies*, che saranno oggetto di specifico approfondimento nelle Parti Speciali del Modello.

Anche rispetto alle altre tipologie di reati non oggetto di specifico esame nel contesto delle Parti Speciali del Modello, la Società dispone di un complesso di presidi di controllo volti ad assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali al fine di minimizzare il rischio di commissione anche di tali illeciti.

- 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.

1.3 LE COMPONENTI DEL MODELLO DI LEONARDO

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.
Sia il Codice Etico di Leonardo sia il Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo sono da intendersi parte integrante del Modello;
 - regole procedurali interne (c.d. "*protocolli*") tese anche a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio reato, che costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse.
Leonardo, inoltre, ha definito responsabilità, modalità e tempistica del processo di elaborazione, aggiornamento e approvazione delle regole procedurali interne.
Le procedure sono pubblicate e disponibili per tutti i dipendenti della Società sulle *intranet* aziendali;
- 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, elaborata per assicurare la correttezza dei comportamenti, nonché per 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 indichino chiaramente le responsabilità attribuite, le aree di attività, il raccordo tra le diverse unità organizzative, le linee di dipendenza gerarchica e funzionale, e che rispecchino l'effettiva operatività delle funzioni indicate;
 - un sistema dei *poteri*. In particolare, la Società attribuisce:
 - *poteri di rappresentanza permanente*, tramite procure notarili registrate, in relazione all'espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione aziendale;
 - *poteri relativi a singole operazioni*, conferiti con procure, in coerenza con le leggi che definiscono le forme di rappresentanza e con le tipologie dei singoli atti da stipulare, nonché in considerazione delle diverse esigenze di opponibilità a terzi.

La Società assicura il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite, in occasione, ad esempio, della revisione dell'assetto macro-organizzativo aziendale (costituzione di unità organizzative di primo livello, ecc.), 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 **Organismo di Vigilanza** - dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità - con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento, previo conferimento, a tal fine, al medesimo, di poteri, mezzi e accesso alle informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività;
- 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.

1.4 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 aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di 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 generali di comportamento** volti a uniformare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nell'ambito di ciascuna delle famiglie di reato ritenuta maggiormente rilevante o significativa;
- **principi di controllo preventivo** finalizzati a scongiurare la commissione dei reati in ciascuna delle aree a rischio mappate e riportate nelle Parti Speciali del Modello.

Alla luce della specifica operatività di Leonardo sono stati individuati come **maggiormente rilevanti** i reati indicati negli artt. 24 e 25 (reati 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 *quinqies* (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* (abusi 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 *novies* (delitti in violazione del diritto d'autore), 25 *decies* (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria) e 25 *undecies* (reati ambientali) del Decreto. Per tali famiglie di reato trovano applicazione i

principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, nonché i principi generali di comportamento e di controllo preventivo descritti nel Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo, nel Codice Etico e in ciascuna Parte Speciale.

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 *duodecies* (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 generali di comportamento descritti nelle relative Parti Speciali e nel Codice Etico.

Per quanto concerne le restanti famiglie di reato previste dal Decreto, all'esito delle attività di *risk assessment* svolte, si è ritenuto che la loro commissione possa essere stimata **non significativa** in relazione all'ambito di attività della Società. In ogni caso, il rischio ad esse connesso risulta essere adeguatamente presidiato alla luce dei principi generali di controllo descritti nella Parte Generale e nel Codice Etico.

1.5 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello è costituito da una Parte Generale e dalle Parti Speciali.

Nella Parte Generale sono illustrate le componenti essenziali del Modello, con particolare riferimento all'OdV, alla formazione del personale, alla diffusione del Modello, al sistema disciplinare ed alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

Le Parti Speciali sono dedicate alle diverse tipologie di reato presupposto considerate rilevanti all'esito dell'attività di *risk assessment*.

1.6 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

L'adozione e le successive modifiche e integrazioni del Modello competono al Consiglio di Amministrazione di Leonardo in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto.

L'OdV propone le modifiche formali al Modello avvalendosi dell'Unità Organizzativa Legale, Affari Societari, *Compliance*, Penale e Anticorruzione.

1.7 ADOZIONE E 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, soggette alla disciplina del diritto italiano, tenendo conto degli specifici profili di rischio connessi alla concreta operatività di ciascuna di esse, nel perseguimento 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.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV di Leonardo è un organo collegiale misto, composto da un minimo di tre ad un massimo di sette membri, la maggioranza dei quali esterni alla Società.

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

L'Organismo è nominato dal Consiglio di Amministrazione di Leonardo, che individua altresì il Presidente dello stesso, scegliendolo tra uno dei membri esterni.

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 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) 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 non può essere rieletto per più di una volta; in ogni caso, il Presidente rimane in carica fino alla nomina del suo successore.

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 poterdovere 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 l'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.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo si avvale, per lo svolgimento della propria attività operativa, delle Unità Organizzative *Group Internal Audit* e Legale, Affari Societari, *Compliance*, Penale e Anticorruzione, nonché delle altre strutture aziendali che, di volta in volta, si rendessero utili all'espletamento delle attività indicate.

Per le specifiche tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e ambientali, l'OdV si avvale della collaborazione di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti.

c) 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, oltre che delle informazioni fornite dai suoi membri interni, 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*.

2.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DEL MANDATO AI MEMBRI DELL'ODV

I membri dell'OdV devono 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, alla camorra o ad altre associazioni a delinquere, comunque localmente denominate, che perseguono finalità o agiscono con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso;

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); in particolare, 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), tale da comprometterne l'indipendenza.

Al fine di garantire i requisiti di onorabilità e indipendenza, i membri esterni dell'Organismo, all'atto della nomina, e comunque non oltre 10 giorni successivi alla stessa, devono rilasciare apposita dichiarazione, a pena di decadenza.

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 dai membri dell'OdV);
2. la violazione dell'obbligo di partecipare ad almeno l'80% (ottanta per cento) delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
3. la perdita della posizione di dipendente di Leonardo S.p.a. o di altra società del Gruppo (per i membri interni);
4. il mancato o negligente assolvimento dei compiti attribuiti all'OdV, nonché la violazione del Codice Anticorruzione del Gruppo, del Codice Etico e del Modello di LDO.

Qualora 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.

2.3 FUNZIONI E 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, 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 o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- 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 reato, 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, anche 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 periodicamente aggiornato, dalle strutture aziendali interessate, sulle attività valutate a rischio di reato, 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, di concerto con l'Unità Organizzativa *Chief People, Organization and Transformation Officer*, l'attività di formazione del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- monitorare che i responsabili interni delle aree a rischio reato conoscano i compiti e le mansioni connesse al presidio dell'area ai fini della prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

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, qualora si renda necessario, 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.

L'Organismo potrà decidere di delegare uno o più specifici compiti ai suoi membri, 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.

2.4 INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV di Leonardo, nell'ambito dei compiti ad 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 ad 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 e delle relative azioni intraprese dall'Organismo ai sensi di quanto previsto dalle Linee di indirizzo Gestione delle segnalazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società il 18 marzo 2015;
- le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello;
- l'informazione sul Piano di attività.

Inoltre, l'OdV dovrà riferire tempestivamente all'Amministratore Delegato (c.d. flussi informativi *ad hoc*) in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- la mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali;
- l'esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero a carico di Leonardo in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Amministratore Delegato.

L'Organismo, inoltre, dovrà riferire senza indugio al:

- Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Amministratore Delegato, da dirigenti 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 adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

2.5 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.

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 ogni violazione del Modello, nonché di tutti i comportamenti o eventi 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:

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

2.5.1 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:

- le variazioni organizzative e procedurali significative ai fini del Modello;
- l'articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed eventuali modifiche che intervengano sullo stesso;
- 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 di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;
- l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e la partecipazione alla medesima da parte del personale;
- eventuali contestazioni risultanti a seguito di ispezione in materia di sicurezza e in materia ambientale da parte di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo (es. ARPA, ASL, ecc.).

2.5.2 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:

- i provvedimenti notificati dall'Autorità giudiziaria 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;
- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni del Modello, dei relativi esiti e motivazioni e delle eventuali sanzioni irrogate;
- i rapporti dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità giudiziaria in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità giudiziaria in materia di ambiente, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello e dai relativi protocolli (procedure);
- eventuali variazioni, o riscontrate carenze, nella struttura aziendale od organizzativa;
- eventuali variazioni, o riscontrate carenze, delle procedure;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di reati.

L'Organismo può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello e prevedere uno scambio di informazioni e riunioni periodiche con il Collegio Sindacale e la società di revisione.

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

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, secondo quanto stabilito dalle Linee di indirizzo Gestione delle segnalazioni.

Per le segnalazioni riguardanti Leonardo, sono previsti i seguenti canali di trasmissione:

- indirizzo di posta elettronica dedicato: organismodivigilanza@leonardocompany.com;
- per posta, all'indirizzo "Organismo di Vigilanza, Piazza Monte Grappa 4, 00195, Roma, Italia";
- numero di fax: +39 06 45538059;
- sito web: leonardocompany.com.

La Società assicura:

- la massima tutela e riservatezza per il segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, nonché la garanzia contro 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.

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 rivelano infondate, nonché di chi adotti misure di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione medesima, in linea con il sistema disciplinare descritto al paragrafo 4.

Per maggiori informazioni sulle modalità di istruttoria e verifica delle segnalazioni ricevute, si rinvia alle Linee di indirizzo Gestione delle segnalazioni.

2.5.3 SEGNALAZIONI 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 a rischio reato debbono essere comunicate all'OdV dai suddetti Responsabili tramite la compilazione di una Scheda di Evidenza da aggiornarsi su base periodica.

I Responsabili delle aree a rischio reato individuate devono far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e trasmetterle all'Organismo, che ne cura l'archiviazione ed effettua il relativo controllo dei contenuti, anche in occasione delle audizioni che pianifica periodicamente con i vari Responsabili.

Sulle operazioni in questione l'OdV potrà effettuare ulteriori controlli dei quali verrà data evidenza scritta.

L'Organismo emana e aggiorna le istruzioni standardizzate relative 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. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO

3.1 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 *Chief People, Organization and Transformation Officer* 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 nell'*intranet* aziendale, 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 presso l'*intranet* aziendale.

La partecipazione alle sessioni di formazione, così come al corso *on-line*, è obbligatoria; l'Unità Organizzativa *Chief People, Organization and Transformation Officer* 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.

3.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI, CONSULENTI E *PARTNER*

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

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

4.1 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.

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 1.3).

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 nelle Parti Speciali del Modello;
- c) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato indicate quali "strumentali" nelle Parti Speciali del Modello;
- 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 delle persone oggetto di segnalazioni e, soprattutto, dei segnalanti;
- i) segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave;
- j) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- k) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV (descritti nel paragrafo 2.5).

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.

4.2 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 in parte dall'Assemblea degli Azionisti della Società ed in parte dal Ministro dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Ministro dello Sviluppo Economico, 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, ovvero ad informare i Ministeri che hanno effettuato la nomina per l'adozione di eventuali provvedimenti.

4.3 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 4.1.

4.3.1 Dirigenti e 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 provvederà 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.

4.3.2 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 adottati, 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 adottati, 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 nocimento 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.

4.4 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, REVISORI, CONSULENTI, *PARTNER*, CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, revisori, consulenti, *partner*, controparti ed altri soggetti esterni alla Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello, può determinare la sospensione o la risoluzione automatica del rapporto contrattuale, in virtù delle clausole che Leonardo prevede in ogni contratto, elaborate dall'Unità Organizzativa Legale, Affari Societari, *Compliance*, Penale e Anticorruzione.

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

(somministratore 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.

4.5 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;
- 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 si segnala l'avvenuta violazione del Modello.

4.5.1 IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE 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.

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.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto di seguito con riguardo ai dirigenti /dipendenti.

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

Resta in ogni caso ferma (anche in mancanza di un licenziamento dell'Amministratore e comunque nelle more dello svolgimento del procedimento di cui al paragrafo 4.5.2) la facoltà del Consiglio di Amministrazione di adottare ogni più opportuna iniziativa nei confronti dello stesso Amministratore, dandone adeguata e tempestiva informazione all'OdV.

Qualora, invece, il provvedimento si riferisca all'Amministratore nominato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Ministero dello

Sviluppo Economico, il Consiglio di Amministrazione procederà ad informare i Ministeri affinché assumano i provvedimenti conseguenti.

4.5.2. 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.

4.5.3. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al paragrafo 4.4, il Responsabile dell'unità organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con l'Unità Organizzativa Legale, Affari Societari, *Compliance*, Penale e Anticorruzione e sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dal Capo Divisione e/o dall'Amministratore Delegato, nonché dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale nei casi previsti, 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. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

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

Il Consiglio di Amministrazione affida alle Unità Organizzative *Group Internal Audit* e Legale, Affari Societari, *Compliance*, Penale e Anticorruzione la responsabilità di presidiare, in collegamento con le altre strutture competenti, 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).

PARTI SPECIALI
(SOLO AD USO INTERNO)