

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

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Leonardo Partecipazioni
S.p.A. nella seduta del 24.02.23

1. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LEONARDO PARTECIPAZIONI S.P.A. S.P.A.	1
1.1 Destinatari del Modello	1
1.2 Finalita' del modello di LEONARDO PARTECIPAZIONI S.P.A.....	2
1.3 Il processo di adozione del Modello di LEONARDO PARTECIPAZIONI S.P.A.	3
1.4 Le componenti del Modello di LEONARDO PARTECIPAZIONI S.P.A.	5
1.5 Presidi di controllo ai fini del D.Lgs. 231/01	11
1.6 Struttura del Documento.....	12
1.7 Modifiche e integrazioni del Modello.....	14
2. ORGANISMO DI VIGILANZA	15
2.1 Composizione e Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	15
2.2 Cause di ineleggibilita', di incompatibilita', decadenza e revoca del mandato ai membri dell'OdV	17
2.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	19
2.4 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	21
2.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	22
2.5.1 Informativa costante	22
2.5.2 FLUSSI INFORMATIVI AD HOC	23
2.5.3 Segnalazioni all'OdV da parte dei Responsabili delle Aree a Rischio reato	25
3. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO	25
3.1 Formazione del personale.....	25
3.2 Informativa a collaboratori esterni, consulenti e partner.....	26
4. SISTEMA SANZIONATORIO E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	27
4.1 Principi generali	27
4.2 Misure nei confronti degli amministratori e sindaci	29
4.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti	29
4.3.1 DIRIGENTI	29
4.3.2 IMPIEGATI E QUADRI	30
4.4 Misure nei confronti di collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni.....	31
4.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni	31
4.5.1 IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI	31

4.5.2 IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	33
4.5.3 IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI TERZI	
DESTINATARI DEL MODELLO	33
5. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	34
"ALLEGATO 1"	35
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e le sue successive modifiche e integrazioni.....	35
1.2 I delitti tentati e i delitti commessi all'estero.....	36
1.3 Procedimento di accertamento dell'illecito e sindacato di idoneità del Modello da parte del Giudice	38
1.4 Condizioni esimenti	38
1.5 Sanzioni applicabili.....	40
1.6 Vicende modificative dell'ente.....	42
1.7 Elenco dei reati presupposto.....	42

PARTE GENERALE

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

Leonardo Partecipazioni S.p.a. ha per oggetto, direttamente e anche per il tramite di società controllate, l'attività, non nei confronti del pubblico, di assunzione, detenzione, gestione e cessione (inclusa la cessione a terzi) di partecipazioni detenute, direttamente o indirettamente, da Leonardo S.p.A., nonché di cespiti, attività e passività, fra l'altro finalizzata:

- i) alla promozione di ristrutturazioni dei relativi complessi aziendali;
- ii) alla dismissione, gestione ai fini della valorizzazione, cessione (inclusa la cessione a terzi) e/o liquidazione di società, consorzi e altre interessenze direttamente o indirettamente partecipate da Leonardo S.p.A., nonché dei relativi interi complessi aziendali;
- iii) alla ricerca, alla promozione, alla realizzazione ed allo sviluppo di iniziative industriali, soprattutto ad alto livello tecnologico.

Rientrano nell'oggetto sociale, le attività di consulenza negli ambiti di cui sopra, in materia di struttura finanziaria, di strategia industriale e di acquisizione di imprese.

La Società, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello") - in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo 231/01 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" (di seguito "D.Lgs. 231/01" o "Decreto"), il cui contenuto è riportato nell'Allegato "1" del presente Modello, nonché sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria (aggiornate a giugno 2021) e delle più rilevanti Circolari emesse da questa (come ad esempio quella del giugno 2020 in materia di responsabilità amministrativa degli Enti ai tempi del COVID-19) - che s'inserisce nel più ampio sistema di *compliance* della Società.

1.1 DESTINATARI DEL MODELLO

Sono Destinatari del presente Modello (di seguito, "**Destinatari**") e, come tali, nell'ambito delle specifiche responsabilità e competenze, tenuti al suo rispetto, nonché alla sua conoscenza e osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel perseguimento dell'azione sociale in tutte le deliberazioni adottate e comunque coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una funzione aziendale di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

- i componenti del Collegio Sindacale, nell'attività di controllo e nella verifica della correttezza formale e legittimità sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- tutto il personale e tutti i collaboratori a qualsiasi titolo della Società, anche occasionali e/o soltanto temporanei, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale;
- tutti coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o nell'interesse della medesima;
- tutti 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, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Leonardo Partecipazioni disapprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello e così pure i comportamenti posti in essere al fine di eludere la legge, il Modello, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

1.2 FINALITA' DEL MODELLO DI LEONARDO PARTECIPAZIONI

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- integrare e rafforzare il sistema di *Corporate Governance*, che presiede alla gestione e al controllo della Società;
- definire un sistema strutturato e organico di strumenti di prevenzione e di controllo del rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- informare i Destinatari e formare i Destinatari interni del Modello in merito all'esistenza di detto sistema e sulla necessità che l'operatività sia costantemente conforme ad esso;
- ribadire che Leonardo Partecipazioni 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 la Società si ispira, e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- sensibilizzare e rendere tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di Leonardo Partecipazioni consapevoli del fatto che la commissione di un reato presupposto nel malinteso interesse della Società dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e d'immagine;

- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di Leonardo Partecipazioni che la violazione di quanto statuito nel Modello comporterà, prima e indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

1.3 IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL MODELLO DI LEONARDO PARTECIPAZIONI

Leonardo Partecipazioni, in coerenza con il costante impegno finalizzato alla creazione e al mantenimento di un sistema di *governance* conforme a elevati standard etici e, al contempo, al fine di garantire una gestione aziendale efficiente e conforme alla normativa vigente, ha adottato il Modello in ottemperanza al disposto del Decreto.

In particolare, sulla scorta di un'accurata attività di identificazione delle categorie di reato presupposto ritenute rilevanti ai sensi del Decreto e di ricognizione e analisi delle possibili aree esposte a rischio di commissione di tali reati, e tenuto conto dei principali orientamenti giurisprudenziali e dottrinali in materia, il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 23/07/2015, ha approvato il presente Modello, successivamente aggiornato in data 26/04/2016, in data 18/07/2019, in data 22/12/2020 e, infine, in data 24/02/2023, al fine di recepire le modifiche normative e organizzative di volta in volta intervenute.

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

In particolare, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, in breve anche "**Organismo**" o "**OdV**"), Leonardo Partecipazioni individua e verifica periodicamente le aree esposte a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (c.d. "*risk assessment*"), intese come ambiti organizzativi o processi nei quali potrebbe astrattamente concretizzarsi la commissione dei reati presupposto, attraverso l'aggiornamento normativo, l'analisi del contesto aziendale nonché la valorizzazione delle esperienze registratesi nell'ambito 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 identificate le famiglie di reato presupposto ritenute rilevanti ai fini del Decreto e sono, pertanto, state tenute in considerazione le criticità emerse in passato nel contesto dell'operatività di Leonardo Partecipazioni. In tale ottica, le attività sono state svolte ponendo particolare attenzione alle aree che, anche sulla base delle esperienze precedenti, sono state individuate come maggiormente esposte al potenziale rischio di commissione dei reati presupposto, analizzando i controlli posti in essere dalla Società al fine di prevenire tale rischio.

A seguito dell'identificazione delle aree a rischio reato e delle famiglie di reato rilevanti, nell'ambito di ciascuna area a rischio sono state rilevate le attività sensibili, ovvero quelle attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. A fronte delle attività sensibili identificate, si è provveduto a identificare quelle che in astratto, possono essere considerate le potenziali modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

Il risultato di tale attività è stato rappresentato in un documento denominato "Mappatura delle aree a rischio reato" contenente per ciascuna area a rischio reato individuata, le principali funzioni aziendali coinvolte, le famiglie di reato, le fattispecie di reato rilevanti, le attività sensibili, gli esempi di modalità di commissione del reato o di condotte strumentali allo stesso e l'elenco dei principi di controllo specifici.

Tra le aree a rischio reato individuate sono considerate anche quelle che, oltre ad avere un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato, potrebbero avere un rilievo indiretto per la commissione dei reati presupposto, risultando strumentali alla commissione degli stessi. In particolare, 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 direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.

Con riferimento a tutte le aree a rischio reato, nonché a quelle strumentali, sono altresì stati presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che Leonardo Partecipazioni intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi. È opportuno, infatti, precisare che i profili di rischio connessi alle attività svolte da Leonardo Partecipazioni sono valutati anche avendo riguardo alle ipotesi in cui esponenti aziendali concorrano con soggetti esterni alla Società, sia in forma occasionale e temporanea (c.d. "concorso di persone"), sia in forma organizzata e volta alla commissione di una serie indeterminata di illeciti (c.d. "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.

Allo stato attuale, sono stati individuati profili di rischio potenziale con riguardo ai reati di cui agli artt. 24, 25, 25-ter, 25-ter comma 1 lett. s-bis, 25-septies, 25-octies, 25 octies.1, 25-decies e 25-quinquiesdecies che saranno oggetto di specifico approfondimento nelle Parti Speciali del Modello. Anche rispetto alle altre categorie di reato non oggetto di specifico esame nel contesto delle Parti Speciali del Modello, la Società dispone di un complesso di presidi – organizzativi e procedurali – volti ad assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali, e dunque idoneo a minimizzare il rischio di commissione anche di tali illeciti. Al riguardo, si fa anzitutto richiamo ai principi espressi nella Parte Speciale relativa ai principi generali di condotta ("Parte Speciale F"), nel Codice

Anticorruzione del Gruppo Leonardo e nel Codice Etico, nonché a quanto dettagliato nel sistema normativo interno.

Inoltre, con riferimento alle aree a rischio reato individuate, è stato rilevato e analizzato il sistema dei controlli preventivi esistenti (sistema organizzativo, sistema autorizzativo, sistema di controllo di gestione, sistema di monitoraggio e controllo della documentazione, procedure operative, ecc.), allo scopo di valutarne l'idoneità ai fini della prevenzione dei rischi di reato (c.d. "*as-is analysis*") (si veda quanto riportato nel documento "Mappatura delle aree a rischio reato").

Le verifiche sul sistema dei controlli preventivi esistenti hanno avuto ad oggetto anche le attività svolte da società esterne, anche del Gruppo Leonardo, sulla base di contratti di servizi, tenendo conto della:

- formalizzazione delle prestazioni fornite nell'ambito di specifici contratti di servizi, anche con riferimento alla determinazione dei corrispettivi e all'autorizzazione dei pagamenti;
- previsione di presidi di controllo sull'attività espletata dalle società incaricate sulla base delle prestazioni contrattualmente definite.

Infine, la Società ha individuato le aree di integrazione e/o rafforzamento nel sistema dei controlli e definito le relative azioni correttive da intraprendere (c.d. "*gap analysis*").

La Società cura la costante attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali poste dal Modello e verifica l'effettiva ed efficace idoneità e operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l'osservanza del Modello.

1.4 LE COMPONENTI DEL MODELLO DI LEONARDO PARTECIPAZIONI S.P.A.

Il Modello si fonda su un'architettura che prevede le seguenti componenti:

- un **sistema normativo interno**, finalizzato alla prevenzione dei reati presupposto, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
 - 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 Partecipazioni.

Sia il Codice Anticorruzione del Gruppo sia il Codice Etico di Leonardo Partecipazioni, seppure formalmente costituiti da documenti esterni al corpus documentale del Modello, sono da intendersi parte integrante dello stesso;

- regole procedurali interne¹ tese anche a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio, 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.

Le regole procedurali interne applicabili con riguardo alle aree a rischio prevedono:

- la separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che la autorizza, il soggetto che la attua e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- tracciabilità e verificabilità *ex post* di ogni operazione rilevante del processo;
- un adeguato livello di formalizzazione, diffusione e comunicazione delle regole procedurali interne.

Leonardo Partecipazioni, anche recependo le direttive della Capogruppo Leonardo S.p.a., ha definito responsabilità, modalità e tempistica del processo di elaborazione, aggiornamento e approvazione delle regole procedurali interne.

Oltre alle procedure manuali, si deve fare riferimento anche alle procedure informatiche, ossia applicativi informatici, di alto livello qualitativo, che supportano le attività aziendali.

Essi costituiscono la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e *compliance*, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software;

- un **sistema di controllo di gestione e un sistema di controllo dei flussi finanziari** nelle attività a rischio.

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità *ex post* di ogni operazione effettuata, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

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

Il sistema garantisce:

- la segregazione dei soggetti coinvolti nelle attività di richiesta, autorizzazione e controllo degli esborsi;
- la definizione in maniera chiara, sistematica e conoscibile delle risorse - monetarie e non - a disposizione delle singole aree e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del *budget*;

¹ Procedure aziendali, Linee Guida e Direttive della Capogruppo Leonardo, ecc.

- 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*;
- la rilevazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di pianificazione, analisi delle cause e reporting dei risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione;
- l'individuazione tempestiva, attraverso attività di monitoraggio, di eventuali anomalie di processo al fine di effettuare gli opportuni approfondimenti e porre in essere le azioni correttive eventualmente opportune.

Qualora dalle analisi e/o richieste di autorizzazione alla spesa o agli investimenti, emergano scostamenti o anomalie di spesa non debitamente motivati, la funzione deputata al controllo delle richieste di autorizzazione alla spesa o all'investimento è tenuta a informare i vertici aziendali e, qualora siano da ritenersi significative, anche con riferimento ai contenuti del Decreto, l'OdV.

Per ulteriori dettagli relativi alla gestione delle risorse finanziarie e dei *budget* si faccia riferimento alle specifiche aree a rischio riportate all'interno delle Parti Speciali;

- una **struttura organizzativa** coerente con le attività aziendali, idonea ad assicurare la correttezza dei comportamenti, nonché a garantire una chiara e organica attribuzione dei compiti e una appropriata segregazione delle funzioni, assicurando che gli aspetti previsti dalla struttura organizzativa siano realmente attuali e oggetto di controllo attraverso:
 - un organigramma formalmente definito attraverso Ordini di Servizio e Comunicazioni Organizzative, che indica chiaramente le responsabilità attribuite, le aree di attività, il raccordo tra le diverse funzioni aziendali ("*dotted line*"), le linee di dipendenza gerarchica ("*solid line*") e funzionale, e che rispecchia fedelmente l'effettiva operatività delle funzioni indicate;
 - contratti di servizi con Terze Parti, anche infragruppo, mediante i quali sono gestiti interi o singole porzioni di processi;
 - un'architettura di poteri (deleghe e/o procure) formalizzata, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello.

In particolare, la delega (o potere di "gestione") costituisce un atto interno di attribuzione di funzioni, compiti e responsabilità. In rapporto strettamente connesso alla delega si colloca il potere autorizzativo, inteso come quel potere di approvazione, avente valenza interna e correlato all'esercizio di una delega (un esempio di potere autorizzativo interno è rappresentato dal potere di approvare le c.d. Richieste di Acquisto).

La *procura* (o potere di “firma/rappresentanza”) consiste, invece, in un atto giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce specifici poteri di rappresentanza; tale atto legittima il destinatario ad agire nei confronti di soggetti terzi.

I poteri sono strettamente connessi e coerenti alle responsabilità organizzative e gestionali assegnate e circoscritti a ben precisi limiti di valore.

In particolare, in relazione al sistema di procure, la Società prevede l’attribuzione di:

- *poteri di rappresentanza permanente*, attribuibili tramite procure notarili registrate in relazione all’espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell’organizzazione aziendale;
- *poteri relativi a singole operazioni*, conferiti con procure notarili o altre forme di delega, 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 verso i terzi.

I principi ispiratori del sistema di attribuzione dei poteri sono di seguito sinteticamente riportati:

- definizione di ruoli, responsabilità e controlli nel processo di conferimento, aggiornamento e revoca delle deleghe e delle procure;
- conferimento, aggiornamento e revoca dei poteri in coerenza con i ruoli ricoperti nell’organizzazione; in particolare, viene assicurato il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite, in occasione, ad esempio 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;
- tempestiva e costante diffusione delle informazioni circa la titolarità dei poteri attribuiti e i relativi cambiamenti;
- monitoraggio periodico dell’adeguatezza del sistema di attribuzione dei poteri, avuto riguardo alla eventuale evoluzione dell’attività dell’impresa.

Sempre con riferimento al sistema di attribuzione delle deleghe e dei poteri autorizzativi e, fermi restando i principi ispiratori sopra riportati, ulteriori requisiti essenziali sono di seguito descritti:

- le deleghe coniugano ciascun potere di gestione e la relativa responsabilità a una posizione adeguata nell’organigramma aziendale, avendo cura di evitare l’eccessiva concentrazione di poteri in un singolo soggetto;
- le deleghe e i poteri autorizzativi vengono definiti dall’organo amministrativo della Società, che è tenuto a curarne l’adeguatezza nel tempo e a porre in essere strumenti di verifica sull’esercizio degli stessi poteri delegati;

- l'organo amministrativo attribuisce le deleghe all'Amministratore Delegato che esercita la facoltà di sub-delega, predeterminandone le modalità e i relativi limiti;
- ciascuna delega definisce in modo specifico e inequivoco i poteri del soggetto delegato nonché la funzione aziendale alla quale il delegato fa capo;
- le attribuzioni delegate sono coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato dispone, ove necessari, di poteri autorizzativi adeguati ai ruoli, compiti e responsabilità connessi alle deleghe conferite.

Per quanto attiene alle *procure*, e fermi restando i principi ispiratori sopra riportati, i requisiti essenziali per il loro conferimento sono di seguito descritti:

- il conferimento avviene secondo determinate ed espressamente enunciate soglie di valore;
- gli atti che impegnano la Società verso l'esterno sono supportati da un processo gestionale e autorizzativo interno che assicura la contrapposizione degli interessi delle persone coinvolte, che diviene quindi una forma di presidio ai processi di spendita della Società;
- ogni soggetto che, per conto di Leonardo Partecipazioni, esercita poteri di rappresentanza è dotato di idonea procura, la quale identifica in maniera espressa i soggetti abilitati a esercitare la rappresentanza nei confronti di controparti che siano Amministrazioni Pubbliche;
- ciascuna procura definisce in dettaglio i poteri conferiti al soggetto interessato;
- le procure sono coerenti e conformi alle relative deleghe e ai poteri autorizzativi conferiti al singolo procuratore, fatte salve le eventuali procure relative a singole operazioni;
- è cura delle funzioni competenti della Società provvedere tempestivamente agli adempimenti necessari e conservare copia di ciascun documento di conferimento di poteri. Le medesime funzioni, periodicamente e tempestivamente, in caso di variazioni, provvedono alla comunicazione a tutti gli interessati, delle deleghe, dei poteri autorizzativi e delle procure in essere.

La Società conserva e gestisce gli archivi delle deleghe e delle procure conferite, così da avere una completa tracciabilità delle stesse;

- **esistenza di un sistema di remunerazione e di incentivazione** del personale della Società, e di chi, pur non essendone dipendente, opera su mandato o nell'interesse della medesima disegnato sulla base di obiettivi aventi carattere di ragionevolezza, nonché criteri e linee guida oggettive, avente la finalità non solo di remunerare il ruolo ricoperto, tenuto conto delle responsabilità assegnate e delle competenze e capacità dimostrate, ma anche di valorizzare gli elementi comportamentali delle risorse umane, e in particolare la capacità di esprimere le

proprie competenze organizzative mediante comportamenti improntati al rispetto delle norme vigenti, dei valori espressi nel Codice Etico e nel Modello, nonché delle procedure in essere;

- esistenza di un **sistema di gestione dei processi esternalizzati** per i quali la Società ha definito le attività esternalizzate, i criteri di selezione dei fornitori, sotto il profilo della professionalità, della reputazione, dell'onorabilità e della capacità finanziaria, e i metodi per la valutazione del livello delle prestazioni degli stessi.

Leonardo Partecipazioni ha stipulato contratti di servizi per la regolamentazione dei rapporti con altre società, anche facenti parte del Gruppo Leonardo, che forniscono servizi in favore della stessa. Detti contratti prevedono:

- l'attività oggetto del servizio, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo;
- che il fornitore dia adeguata esecuzione alle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della Società;
- che il fornitore garantisca la riservatezza dei dati relativi alla Società;
- che la Società abbia facoltà di controllo e accesso all'attività e alla documentazione del fornitore;
- che la Società possa recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso;
- che il contratto non può essere oggetto di sub-cessione senza il consenso della Società.

In materia di responsabilità amministrativa degli enti e al fine di definire il perimetro della responsabilità stessa, è, inoltre, previsto che attraverso detti contratti le parti si diano reciprocamente atto di avere adottato un Modello ai sensi del Decreto e si impegnino ad aggiornarlo nel tempo;

- l'attribuzione a un **Organismo di Vigilanza**, dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità, del 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;
- la previsione di un articolato e capillare **sistema di formazione e informazione** finalizzato a divulgare i contenuti e i principi del Modello e consolidare in tutti i Destinatari la conoscenza dei principi e delle regole cui la concreta operatività di Leonardo Partecipazioni deve conformarsi;

- la predisposizione di uno specifico **sistema sanzionatorio** idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del Modello.

1.5 PRESIDI DI CONTROLLO AI FINI DEL D.LGS. 231/01

La Società si pone l'obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente.

Ciò premesso, nel presente paragrafo sono illustrati i criteri di individuazione dei presidi di controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto. Detti presidi sono articolati su 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 funzioni aziendali 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 il concretizzarsi dei reati in ciascuna delle attività sensibili per ciascuna delle aree a rischio mappate e riportate nelle Parti Speciali del Modello.

Alla luce della specifica operatività di Leonardo Partecipazioni, si è ritenuto di incentrare l'attenzione, in quanto ritenuti **maggiormente rilevanti**, sui rischi di commissione dei reati indicati negli artt. 24 e 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione, anche ai sensi della L.146/06), 25-ter (reati societari), 25-ter lett. s-bis (reato di corruzione tra privati), 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 (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), 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, anche ai sensi della L.146/06) e 25-quinquiesdecies

(reati tributari) della normativa richiamata. 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. 24-*bis*² (delitti informatici), 24-*ter* (delitti di criminalità organizzata, avendo riguardo anche alla criminalità internazionale ai sensi della L.146/06), 25-*quater* (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), 25-*undecies* (reati ambientali) 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 la concreta possibilità di commissione di tale reato **applicabile**, tuttavia **di minore rilevanza** in virtù dell'attività svolta dalla Società e delle verifiche che le competenti strutture aziendali pongono in essere in relazione a tali fattispecie di reato. Pertanto, in relazione a tali categorie di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale nonché i principi generali di comportamento descritti nella Parte Speciale F, nel Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo e nel Codice Etico.

Per quanto concerne, invece, le restanti categorie di reato previste dal Decreto si è ritenuto che, sebbene applicabili, il rischio della loro commissione possa essere stimato **non rilevante** in forza dell'ambito di attività della Società e pertanto per esse trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale e nel Codice Etico.

1.6 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 e diffusione del Modello nel contesto aziendale

² Il decreto legge n. 105/2019, convertito con modificazioni in legge n. 133/2019, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica, ha introdotto all'art. 24 bis, comma terzo, del D.Lgs. 231/01, il reato di cui all'art. 1, comma undicesimo, del citato decreto legge, rubricato "*Delitti in materia di perimetro di sicurezza cibernetica*". In prima istanza, ai sensi dell'art. 1, comma secondo, del decreto legge n. 105/2019, la specifica individuazione dei soggetti rientranti nel perimetro di sicurezza nazionale cibernetica era stata demandata dal Legislatore ad un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM) da emanarsi entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione. Successivamente, il c.d. Decreto "Milleproroghe" (Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni in Legge n. 8 del 28 febbraio 2020) ha, tra le altre disposizioni, modificato la precitata Legge n. 133/2019, introducendovi un nuovo comma 2-bis all'art. 1; con tale modifica, il Legislatore ha statuito che l'elencazione dei soggetti rientranti nel perimetro di sicurezza nazionale cibernetica, sarà invece contenuta in un atto amministrativo - adottato dal Presidente del Consiglio dei Ministri - entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del suddetto DPCM. Detto atto amministrativo, per il quale sarà escluso il diritto di accesso, non sarà soggetto a pubblicazione, fermo restando che a ciascun soggetto individuato sarà data, separatamente, comunicazione senza ritardo dell'avvenuta iscrizione nell'elenco. Inoltre, con il D.P.C.M. 30 luglio 2020, n. 131, è stato adottato il "*Regolamento in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 novembre 2019, n. 133*", pubblicato in GU Serie Generale n. 261 del 21.10.2020, che stabilisce i criteri secondo i quali le Autorità competenti dovranno provvedere ad identificare i soggetti da includere nel perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e le modalità con cui questi dovranno assolvere agli obblighi previsti dalla norma. Alla data di aggiornamento del presente Modello, la Società non è ancora stata formalmente individuata, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento, quale operatore tenuto al rispetto delle misure e degli obblighi previsti dalla norma. Qualora la Società sarà formalmente individuata quale operatore tenuto al rispetto delle misure e degli obblighi previsti dalla norma, sarà avviata una specifica attività di *risk assessment* funzionale all'aggiornamento del Modello 231.

ed extra-aziendale, al sistema sanzionatorio e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello.

Le Parti Speciali, dedicate alle diverse tipologie di reato e illecito amministrativo considerate di possibile rischio per Leonardo Partecipazioni, sono così articolate:

- Parte Speciale “A”: si riferisce ai reati di cui agli artt. 24, 25 e 25-*decies* del D.Lgs. 231/01 e art. 10, co. 9 della Legge 146/2006, ossia reati contro la Pubblica Amministrazione e l’Amministrazione della Giustizia;
- Parte Speciale “B”: si riferisce ai reati di cui all’art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/01, ossia reati e illeciti amministrativi societari;
- Parte Speciale “B1”: si riferisce ai reati di cui all’art. 25-*ter*, co. 1, lett. S-*bis* del D.Lgs. 231/01, ossia reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati;
- Parte Speciale “C”: si riferisce ai reati di cui all’art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/01, ossia reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale “D”: si riferisce ai reati di cui all’art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/01, ossia reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Parte Speciale “E”: si riferisce ai reati di cui all’art. 25-*quinqüesdecies* del D.Lgs. 231/01, ossia reati tributari;
- Parte Speciale “F”: contiene i principi generali di comportamento applicabili alle famiglie di reato non rilevanti, in quanto reati la cui commissione è stata ritenuta altamente improbabile;
- Parte Speciale “G”: si riferisce ai reati di cui all’art. 25-*octies*.1 del D.Lgs. 231/01, ossia delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

A tal fine, ciascuna Parte Speciale contiene il riferimento ai singoli reati richiamati dal Decreto, ai principi generali di comportamento ai quali dovranno ispirarsi i comportamenti in tutte le aree potenzialmente a rischio reato e le aree identificate a rischio reato.

All’interno di ciascuna area a rischio vengono individuate le funzioni aziendali coinvolte, le attività sensibili, le modalità di commissione dei reati o le condotte strumentali alla commissione degli stessi, nonché i principi di controllo preventivo.

Si precisa, inoltre, che sull’osservanza dei principi di controllo menzionati, la Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio propedeutico anche al fine di assicurare l’adeguatezza del Modello nel tempo e, conseguentemente, l’attualità delle Parti Speciali previste rispetto a eventuali cambiamenti significativi dei settori di attività, della struttura organizzativa o dei processi della Società.

1.7 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

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

Il Consiglio di Amministrazione dispone le modifiche formali al Modello avvalendosi della funzione competente in materia di *governance*.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Sulla base delle indicazioni contenute nel Decreto, così come sinora interpretate dalla dottrina e dalla giurisprudenza, e dei suggerimenti forniti dalle Linee Guida di Confindustria, Leonardo Partecipazioni con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13/12/2013 ha istituito un Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva.

L'Organismo è dunque un organo collegiale misto, composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque membri.

I membri esterni dell'Organismo vengono individuati tra accademici e professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche giuridiche, finanziarie e di controllo interno; 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 Partecipazioni, che individua altresì il Presidente dello stesso.

Mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione di Leonardo Partecipazioni, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza potranno essere affidate al Collegio Sindacale della stessa Leonardo Partecipazioni, come espressamente consentito ai sensi dell'art. 6, comma 4-*bis*, del Decreto. In tal caso, il Presidente del Collegio Sindacale è anche presidente dell'Organismo.

La nomina, i compiti, le attività ed il funzionamento dell'OdV, nonché la durata in carica, la revoca, la sostituzione e i requisiti dei suoi membri, sono disciplinati dalle prescrizioni che seguono e da quelle dell'apposito Statuto, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, in conformità e in attuazione del presente Modello.

L'Organismo provvede, altresì, ad approvare un proprio Regolamento, espressione della sua 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 Partecipazioni 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 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'Organismo, lo Statuto prevede che esso resti in carica per la durata di tre anni. Nel caso in cui le funzioni dell'Organismo siano affidate al Collegio Sindacale, la durata in carica dell'Organismo coinciderà con quello del Collegio Sindacale.

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'effettivo svolgimento, da parte dell'OdV, dei propri compiti, 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. A tal fine il Consiglio di Amministrazione di Leonardo Partecipazioni provvede ad attribuire all'OdV, sulla base delle indicazioni del medesimo, una dotazione finanziaria per i costi e le spese da sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

L'OdV dispone in totale autonomia delle somme ad esso attribuite, senza necessità di alcuna autorizzazione o approvazione sull'an e sul quantum, dei relativi costi e spese, salvo l'obbligo di fornire annualmente alla Società adeguata rendicontazione delle somme impiegate.

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, della collaborazione della funzione competente in materia legale e *governance* di Leonardo Partecipazioni, nonché delle altre funzioni 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 può avvalersi della collaborazione di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (ad es. RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione).

c) Continuità d'azione

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

Al fine di assicurare il monitoraggio dei processi aziendali sensibili ai sensi del Decreto, l'OdV si avvale del corpo procedurale aziendale e dei flussi informativi nei suoi confronti previsti dal Modello, nonché di audizioni con i Responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato.

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

La nomina quale membro dell'OdV è condizionata alla presenza e alla permanenza dei requisiti previsti dallo Statuto.

In particolare, 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 (*i.e.*, reati tributari che non configurano reati presupposto ex D.Lgs. 231/01, reati fallimentari, reati contro il patrimonio, reati contro la fede pubblica, ecc.);
4. non essere sottoposto a un procedimento penale in relazione ai reati previsti dal Decreto o reati della stessa indole;
5. 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. 58/1998;
6. 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 perseguono finalità o agiscono con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso;
7. 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.

I membri esterni dell'OdV devono possedere anche i requisiti di indipendenza:

1. non intrattenere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con Amministratori, Sindaci o dirigenti di Leonardo Partecipazioni e delle sue partecipate, come anche di Leonardo S.p.a. o delle società del Gruppo Leonardo;
2. non trovarsi in situazioni che possano determinare conflitti di interesse, anche potenziali, con Leonardo Partecipazioni e le sue partecipate, come anche con Leonardo S.p.a. e con le società del Gruppo Leonardo; in particolare, non devono avere relazioni economiche o incarichi di natura professionale con Leonardo Partecipazioni e le sue partecipate, con

Leonardo S.p.a. o con altre società del Gruppo Leonardo tali da comprometterne l'indipendenza;

3. non ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione di Leonardo Partecipazioni o di altra società del Gruppo Leonardo;
4. non essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie in Leonardo Partecipazioni, Leonardo S.p.a. o in altra società del Gruppo Leonardo, 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.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e, se sopravvenuti, di decadenza o revoca del mandato per "giusta causa", a seconda dei casi, dei membri dell'OdV:

- la mancanza, o la perdita sopravvenuta, anche di uno solo dei requisiti di onorabilità o di indipendenza sopra specificati (il cui verificarsi deve essere tempestivamente comunicato dai membri dell'OdV);
- l'insorgenza di situazioni o condizioni tali da pregiudicare l'autonomia di giudizio nell'esercizio delle funzioni di membro dell'OdV, tenuto conto degli interessi di Leonardo Partecipazioni S.p.A., di Leonardo S.p.a. e delle altre società del Gruppo Leonardo;
- la perdita della posizione di dipendente di Leonardo Partecipazioni S.p.A. o di altra società del Gruppo Leonardo (per i membri interni);
- il mancato o negligente assolvimento dei compiti attribuiti all'OdV;
- la violazione dell'obbligo di partecipare ad almeno l'80% (ottanta per cento) delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
- l'investitura della carica di componente dell'Organismo di Vigilanza in Leonardo S.p.a. o in altra società del Gruppo Leonardo.

A ciascuno dei membri dell'Organismo si applica inoltre il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

Ciascun membro dell'OdV è tenuto a segnalare tempestivamente all'Organismo – che ne informa la Società – l'esistenza o il sopravvenire di taluna delle condizioni di cui sopra, non appena ne sia venuto a conoscenza.

Lo Statuto disciplina altresì i procedimenti relativi ad eventuali dimissioni del Presidente o di altro componente.

Qualora la revoca dell'incarico venga disposta nei confronti di tutti i componenti dell'OdV o della maggioranza degli stessi, il Consiglio di Amministrazione di Leonardo Partecipazioni, sentito il

Collegio Sindacale, provvederà a nominare un nuovo Organismo. Nelle more della nomina del nuovo OdV, le funzioni ed 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 Partecipazioni verifica e vigila sull'adeguatezza, sul funzionamento ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento.

Più in particolare, è compito dell'OdV:

- effettuare, tramite apposita programmazione degli interventi, una ricognizione delle attività aziendali con l'obiettivo di monitorare l'adeguatezza dei presidi di controllo esistenti, nonché di individuare le aree a rischio reato ai sensi del Decreto eventualmente non presidiate o non adeguatamente presidiate e proporre l'aggiornamento e l'integrazione, ove ne evidenzi la necessità;
- verificare, tramite apposita programmazione degli interventi, l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e 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 e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- monitorare la validità nel tempo del Modello, valutandone il mantenimento dei requisiti di solidità e funzionalità, e promuovendo, anche previa consultazione delle funzioni aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;
- effettuare, tramite apposita programmazione degli interventi, verifiche periodiche, ovvero anche verifiche non programmate e a sorpresa, presso le funzioni 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 periodica dei poteri di gestione, autorizzativi e di firma esistenti, al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno od ai sub responsabili;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere periodicamente aggiornato dalle funzioni 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 efficace flusso informativo nei confronti degli organi sociali competenti che consenta all'Organismo di riferire agli stessi in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali infrazioni alle disposizioni – normative e procedurali – rilevate nel corso delle attività di monitoraggio e vigilanza, che investano le aree a rischio reato individuate nel Modello;
- promuovere, di concerto con la funzione competente in materia di risorse umane, organizzazione e servizi generali, un adeguato processo formativo del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- monitorare, con riferimento alle aree a rischio reato, che i responsabili interni delle funzioni aziendali, siano edotti sui compiti e sulle mansioni connesse al presidio dell'area ai fini della prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole finalizzate ad assicurare l'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- promuovere le iniziative volte ad agevolare la conoscenza del Modello e delle procedure ad esso collegate da parte di tutti coloro che operano per conto della Società, assicurandosi che tali iniziative siano effettivamente realizzate secondo la calendarizzazione e gli obiettivi previsti.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere a ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto e del Modello;
- avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza;
- verificare che i responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta di amministratori, lavoratori e/o ogni altro soggetto organicamente inserito, anche in via temporanea, nella struttura aziendale;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, 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 NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV di Leonardo Partecipazioni, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, cura l'informazione degli 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 e al Collegio Sindacale un'informativa annuale avente ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel periodo, 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 e dagli altri soggetti interessati;
- le proposte di revisione e aggiornamento del Modello;
- avanzamento delle iniziative di comunicazione e formazione sul Decreto e sul Modello;
- avanzamento circa la comunicazione e diffusione dei documenti rilevanti per il Decreto e il Modello;
- l'informazione sul piano di attività.

Annualmente, l'OdV presenta al Consiglio di Amministrazione il piano delle attività per l'anno successivo.

L'OdV incontra con periodicità annuale l'Amministratore Delegato in merito allo stato di avanzamento delle attività in essere, nonché a eventuali criticità o punti di attenzione rilevanti ai fini del Decreto.

Inoltre, l'OdV deve porre in atto flussi informativi *ad hoc*, indipendentemente dalla previsione di flussi periodici, in presenza di circostanze che rendano necessaria o comunque opportuna l'informativa. Pertanto, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente all'Amministratore Delegato in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello, da parte dei dipendenti, ritenuta fondata e 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;

- mancata collaborazione da parte delle funzioni aziendali;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- esito degli accertamenti condotti dall'OdV medesimo a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Amministratore Delegato.

L'Organismo inoltre, dovrà riferire senza indugio al:

- Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Amministratore Delegato, dai responsabili di funzione e dai 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 a riguardo dalla legge.

2.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di 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 costante;**
- **flussi informativi *ad hoc*.**

Si riporta di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, un elenco dell'informativa costante e dei flussi informativi *ad hoc* oggetto di trasmissione all'OdV. I ruoli, i compiti e le responsabilità delle funzioni aziendali deputate alla trasmissione dell'informativa all'OdV sono disciplinati e declinati nelle procedure aziendali.

2.5.1 Informativa costante

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 che comportino acquisto o cessione di beni o servizi 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 alla 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 FLUSSI INFORMATIVI AD HOC

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'Organismo 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 le 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 del Modello e la Società;
- eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità giudiziaria in materia di 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;
- ogni altra informazione rilevante in materia di salute, sicurezza e ambiente, anche in caso di eventi emergenziali;
- 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 nei 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 con 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 la fondatezza delle segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

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

- org.vigilanza.LDP@leonardo.com;
- codice.etico.LDP@leonardo.com;
- piattaforma informatica dedicata: <https://whistleblowing.leonardocompany.com/>

Le segnalazioni possono altresì essere trasmesse per posta all'indirizzo: "Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, Leonardo Partecipazioni S.p.A., Via Sardegna 38, 00187 ROMA.

Inoltre, la Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di "*whistleblowing*", si è dotata di un canale dedicato per ricevere le segnalazioni; l'invio delle stesse può infatti avvenire all'e-mail dedicata: org.vigilanza.LDP.segnalazioni@leonardo.com accessibile unicamente ai membri dell'OdV.

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 rilevano 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.

Inoltre, si precisa che l'OdV ha la facoltà, previa accurata analisi della segnalazione ricevuta, di provvedere all'archiviazione della stessa qualora non vi sia un collegamento con le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01.

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 funzioni aziendali sono responsabili interni di ogni singola operazione a rischio da loro svolta o attuata, direttamente o per il tramite dei propri collaboratori.

Le attività a rischio, così come previste nell'ambito delle aree a rischio reato declinate nelle Parti Speciali del Modello, debbono essere portate a conoscenza dell'OdV dai suddetti Responsabili tramite la compilazione di una Scheda di Evidenza (di seguito "Schede") 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 o ad hoc, relative alla compilazione omogenea e coerente delle Schede da parte dei responsabili delle aree a rischio reato. Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico.

Al riguardo, i Responsabili devono segnalare all'OdV eventuali cambiamenti intervenuti nelle rispettive aree a rischio, che rendano opportuna la modifica o l'aggiornamento delle Schede di Evidenza; l'OdV, una volta valutati tali cambiamenti e modifiche, emetterà istruzioni indicando gli opportuni aggiornamenti. Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico a cura dei Responsabili delle aree a rischio.

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

3.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Leonardo Partecipazioni promuove la conoscenza del Modello, del Codice Etico, del sistema normativo interno e dei loro relativi aggiornamenti a tutto il personale, che è pertanto tenuto a conoscerne il contenuto, a osservarlo e a contribuirne all'attuazione.

L'OdV promuove iniziative formative sui contenuti del Decreto e sul Modello, attraverso la funzione competente in materia di risorse umane, organizzazione e servizi generali, che pianifica l'attività formativa dandone evidenza all'OdV.

In tale contesto, le azioni comunicative prevedono:

- l'inserimento del Modello, del Codice Anticorruzione del Gruppo e del Codice Etico adottato da Leonardo Partecipazioni in un'area condivisa (es. bacheca aziendale);
- la disponibilità del Modello, del Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo, del Codice Etico e del sistema normativo interno a tutto il personale in forza, attraverso adeguati strumenti di comunicazione, e distribuzione ai nuovi assunti al momento dell'inserimento, con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e rispetto delle relative prescrizioni;
- l'aggiornamento, a tutto il personale sulle modifiche apportate al Modello, al Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo o al Codice Etico conseguenti a intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto.

L'attività formativa, che può essere effettuata in aula o in modalità *e-learning*, viene graduata e differenziata in base alle caratteristiche dei Destinatari interni, in termini di ruolo, di livello gerarchico, di mansioni nonché di maggiore o minore esposizione a rischio-reato.

La partecipazione alla formazione, così come ai corsi *e-learning*, è obbligatoria; la funzione competente in materia di risorse umane, organizzazione e servizi generali monitora che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale.

La tracciabilità della partecipazione ai momenti formativi 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, che vengono direttamente trasmessi mediante *e-mail* all'account di posta elettronica dell'OdV.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento saranno effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo, al Codice Etico, o in seguito a modifiche relative a sopravvenute normative rilevanti per l'attività della Società, 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 Partecipazioni promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello, del Codice Anticorruzione e Codice Etico del Gruppo Leonardo anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, gli intermediari, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori della Società.

L'informativa avviene, per i soggetti prima elencati, attraverso la diffusione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello, del Codice Anticorruzione e del Codice Etico, con invito alla consultazione sul sito internet della Società www.leonardopartecipazioni.com.

Leonardo Partecipazioni, inoltre, provvede a inserire nei contratti con le suddette controparti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi stabiliti nei citati documenti, la possibile risoluzione del vincolo negoziale.

4. SISTEMA SANZIONATORIO 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, l'articolo 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 sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche dal complesso del corpo normativo 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 (vedi paragrafo 1.4).

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale nei confronti del Destinatario interessato, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Leonardo Partecipazioni in piena autonomia a presidio della correttezza della condotta dei Destinatari, 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 violazione finalizzata 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 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 dagli 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 essenziale del Modello e, più in generale, del Decreto da parte dei Destinatari;
- g) violazione e/o elusione del sistema di controllo posto 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 e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- h) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV (descritti nel paragrafo 2.5).

Inoltre, la Società, in adempimento della Legge 30 novembre 2017, n. 179, applica apposite sanzioni:

- a) nei confronti di chi effettua qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti delle persone oggetto di segnalazioni e, soprattutto, dei segnalanti;
- b) nei confronti del segnalante che abbia effettuato la segnalazione con dolo o colpa grave e che, in seguito agli opportuni accertamenti, si rilevi infondata;
- c) nei confronti di chi violi le misure poste a tutela del segnalante.

La Società prevede, inoltre, una specifica attività di vigilanza da parte dell'OdV sul rispetto del divieto di qualsiasi tipologia di atti ritorsivi o discriminatori (quali demansionamenti o licenziamenti) attuati, direttamente o indirettamente, nei confronti dell'autore della segnalazione stessa.

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

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (grado della colpa o intensità del dolo);
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla funzione competente in materia di risorse umane, organizzazione e servizi generali, che ne riferisce all'OdV.

4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci di Leonardo Partecipazioni, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione il quale, in base alle rispettive competenze, procederà 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 del Sindaco nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

Tenuto conto che gli Amministratori di Leonardo Partecipazioni 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.

4.3 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole comportamentali prescritte nel Modello sono definiti come "illeciti disciplinari".

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla contrattazione collettiva applicabile, nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

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 paragrafo 4.1 "Principi Generali".

4.3.1 DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, 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 disciplinari 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 incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

Nel caso in cui la violazione delle prescrizioni previste nel Modello non rivesta i caratteri della gravità e non sia tale da compromettere il rapporto fiduciario con la Società, il Dirigente può incorrere nei provvedimenti di richiamo verbale e ammonizione scritta.

4.3.2 IMPIEGATI E QUADRI

In conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile:

- 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, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del dipendente individuati dalla contrattazione collettiva 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, 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, 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.

Leonardo Partecipazioni assicura la massima diffusione al presente documento al fine di portarlo a conoscenza di tutto il personale.

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

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti e altri soggetti esterni alla Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice Etico determina la risoluzione o il recesso dal rapporto contrattuale, a seconda dei casi, in virtù delle clausole che Leonardo Partecipazioni prevede in ogni contratto, elaborate dalla funzione Legale, Societario e Contenzioso.

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 prende sempre le mosse:

- (i) dalla eventuale ricezione, da parte dell'OdV, delle segnalazioni di potenziali violazioni del Modello (attraverso i canali informativi di cui al paragrafo 2.5);
- (ii) dal riscontro diretto da parte dell'OdV, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello.

Restano fermi, in ogni caso, i poteri / doveri che competono alla funzione competente in materia di risorse umane, organizzazione e servizi generali in merito all'accertamento delle violazioni del Modello.

4.5.1 IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

L'OdV, qualora a seguito delle verifiche e dei controlli effettuati, riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che ricopra la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, trasmette all'Amministratore Delegato, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;

- 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 e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da un membro del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche il Presidente dell'OdV o, in caso di impossibilità, un altro dei suoi componenti, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Al termine dell'adunanza o nel corso di un'apposita seduta, 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 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 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 sanzionatorio previsto di seguito con riguardo ai dirigenti.

Qualora, all'esito di tale procedimento, sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea dei Soci, ove necessario, 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, sulla base del procedimento previsto nel presente paragrafo 4.5.1, adottato con modalità semplificate, dandone adeguata e tempestiva informazione all'OdV.

4.5.2 IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Il procedimento di accertamento dell'effettiva sussistenza della violazione e la conseguente applicazione della sanzione nei confronti dei dipendenti (dirigenti, quadri e impiegati) è demandato alla funzione competente in materia di risorse umane, organizzazione e servizi generali, nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 della L. 300/1970 e s.m.i. (Statuto dei Lavoratori) e della contrattazione collettiva applicabile.

In relazione alla fase di attivazione del procedimento, l'OdV comunica immediatamente alla funzione competente in materia di risorse umane, organizzazione e servizi generali le ipotesi di violazione oggetto di segnalazione o quelle riscontrate nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica.

Resta fermo l'obbligo della funzione competente in materia di risorse umane, organizzazione e servizi generali di comunicare immediatamente all'OdV le segnalazioni di violazione del Codice Etico di cui è venuta a conoscenza e che possono contestualmente integrare violazione del Modello.

L'OdV è tenuto informato degli sviluppi del procedimento, anche nel caso in cui si decida di non procedere alla contestazione disciplinare (giustificando, in questo caso, gli elementi a supporto della mancata contestazione).

All'OdV è altresì data comunicazione circa l'avvenuta ed effettiva applicazione delle sanzioni irrogate.

4.5.3 IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO

L'OdV, qualora, a seguito delle verifiche e dei controlli effettuati, riscontri una violazione da parte di un Terzo Destinatario del Modello (collaboratore, consulente, fornitore ecc.), trasmette al Responsabile della funzione che gestisce il rapporto contrattuale (nell'ambito del quale si è verificata la violazione) e, per conoscenza, all'Amministratore Delegato, una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La suddetta relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Leonardo Partecipazioni S.p.A., dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo e del Collegio Sindacale.

Il Responsabile della funzione aziendale che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con la funzione competente in materia di *governance* e sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte 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 constatata, le previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

Degli esiti del procedimento e delle iniziative assunte, anche sul piano contrattuale, nei confronti dei Terzi Destinatari del Modello, è data in ogni caso comunicazione all'OdV, che verifica nelle forme opportune le modalità di accertamento della violazione e l'effettiva applicazione delle eventuali misure sanzionatorie.

Inoltre, è previsto che il Consiglio di Amministrazione di Leonardo Partecipazioni sia informato in merito agli esiti delle verifiche interne e al profilo sanzionatorio di volta in volta applicato.

5. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

A norma dell'art. 6 del Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Leonardo Partecipazioni sovrintende all'aggiornamento e adeguamento del Modello, qualora le circostanze lo rendano necessario e, in ogni caso, ogni qualvolta vi siano sollecitazioni dell'OdV in tal senso.

Il Consiglio di Amministrazione affida alla funzione competente in materia di *governance* la responsabilità di presidiare, in collegamento con le altre funzioni competenti, l'aggiornamento del Modello, nonché delle componenti dello stesso.

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

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti prevalenti della giurisprudenza e della dottrina;
- 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, nei processi operativi e nelle attività della Società;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti dell'"analisi storica".

“ALLEGATO 1”**1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LE SUE SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI**

In data 8 giugno 2001, con il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito anche il “Decreto” o “D.Lgs. 231/01”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore italiano ha recepito nel nostro ordinamento giuridico quanto stabilito nelle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, e in particolare quanto previsto dalla:

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

Il Decreto in esame, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato. Entrambe sono oggetto di accertamento nel corso del procedimento innanzi al giudice penale.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di “*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, in breve, “**enti**”), per particolari reati commessi o tentati nel loro interesse o vantaggio da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente (c.d. “**soggetti in posizione apicale**” o “**Soggetti Apicali**”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. “**soggetti in posizione subordinata**” o “**Soggetti Sottoposti**”).

La responsabilità degli Enti è indipendente da quella della persona fisica che ha realizzato il fatto nell’interesse o a vantaggio dell’Ente stesso. Essa, infatti, sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

A questo proposito, è opportuno rilevare che potrebbero essere ricompresi nella nozione di Soggetti Sottoposti anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti

dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo, quali ad esempio: i partner, i collaboratori, i fornitori, i consulenti, ecc.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (Apicali e Sottoposti) riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova.

Secondo quanto previsto dal Decreto, gli enti rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel Decreto e sue successive integrazioni, qualora sussistano i seguenti presupposti:

- sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto (di seguito, anche, “**reati presupposto**”);
- tale reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.

La responsabilità dell'ente è esclusa quando:

- (i) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi;
- (ii) l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato “modelli di organizzazione e gestione” idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali contemplati dal Decreto (si veda il paragrafo 1.4 del presente Allegato).

1.2 I DELITTI TENTATI E I DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO

L'ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all'estero.

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive (cfr. Par. 1.5 - “*Sanzioni applicabili*”) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Per quanto riguarda il *locus commissi delicti*, ai fini dell'individuazione della giurisdizione competente, alla luce del principio di territorialità di cui all'art. 6 c.p., rientrano nella giurisdizione penale italiana gli illeciti dipendenti da reati commessi nel territorio dello Stato, con la doverosa precisazione che, ai sensi del comma 2 del suddetto articolo, “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 verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o omissione”.

Tale disciplina è volta a estendere l'applicabilità della legge penale italiana a fatti che non sono stati realizzati in tutti i loro elementi nel territorio dello Stato, essendo sufficiente che un “*frammento*” del reato (una parte dell'azione o dell'omissione, ovvero l'evento) si sia verificato in Italia per far ricadere l'intero reato sotto la disciplina della legge penale italiana.

Così, a titolo esemplificativo, nel caso del reato di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (ex art. 319 c.p.), laddove la condotta tipica si estrinseca con *il “dare o promettere denaro o altra utilità”*, il reato si considererà commesso nel territorio italiano qualora il soggetto ivi effettui la dazione o la promessa per il compimento all'estero di un atto contrario ai doveri d'ufficio da parte di un Pubblico Ufficiale.

D'altra parte, il Decreto estende l'efficacia della responsabilità amministrativa dell'Ente regolamentando le ipotesi in cui lo stesso può essere chiamato a rispondere avanti al giudice penale italiano dell'illecito amministrativo per reati commessi all'estero, intendendosi come tali quelli integralmente consumati fuori dal territorio italiano.

Infatti, secondo i dettami del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in relazione a reati - rilevanti ai fini del Decreto - commessi all'estero (ai sensi dell'art. 4 del Decreto, che richiama i seguenti articoli del c.p.: 7 “Reati commessi all'estero”, 8 “Delitto politico commesso all'estero”, 9 “Delitto comune del cittadino all'estero” e 10 “Delitto comune dello straniero all'estero”), qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la sede principale in Italia;
- l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9, 19 c.p.;
- l'ente non risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

Occorre precisare che le regole appena richiamate riguardano unicamente reati commessi interamente all'estero da Soggetti Apicali o Sottoposti.

1.3 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO E SINDACATO DI IDONEITÀ DEL MODELLO DA PARTE DEL GIUDICE

La responsabilità per la commissione di un illecito amministrativo derivante da reato da parte dell'Ente viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Altra regola prevista dal Decreto, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: in sostanza, il processo nei confronti della persona giuridica dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

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

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o apicale;
- il sindacato di idoneità sui Modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, ossia prima della commissione del fatto illecito, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

1.4 CONDIZIONI ESIMENTI

Il Decreto prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 stabilisce che, in caso di reato commesso da un Soggetto Apicale, l'ente non risponde se è in grado di provare che:

- 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 curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società 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.

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti Apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto Apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

Al fine della prevenzione dei reati (art. 6 del Decreto), il modello deve:

- *“individuare le attività nel cui ambito possono essere 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 a impedire la commissione di reati”;*
- *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli”;*
- *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.*

Nello stesso modo, l'art. 7 del Decreto configura la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati realizzati da Soggetti Sottoposti, se la loro commissione consegue all'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, in tale caso, l'adozione del modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del modello.

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 Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione 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.

1.5 SANZIONI APPLICABILI

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, sono riconducibili alle seguenti categorie:

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

É esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 a un massimo di € 1.549,37.

Il giudice determina il numero di quote sulla base dei seguenti indici: gravità del fatto, grado della responsabilità dell'ente, attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente coinvolto.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati³, sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

³ Il Legislatore ha previsto la possibile applicazione delle sanzioni interdittive solo per alcune fattispecie di reato delle seguenti categorie: reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto); delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto); delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto); falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto); delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto); delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto); pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto); delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto); omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto); ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto); delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto); reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto); reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto 231); reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto 231); frode in competizione sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto 231); reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto 231); delitti di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto 231).

- 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 e servizi.

In particolare, tali sanzioni interdittive possono essere disposte dal giudice procedente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) 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 e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni e la scelta della misura da applicare e la sua durata viene effettuata dal giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni interdittive a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale.

Infine, le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi di responsabilità dell'ente stesso nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45).

L'inosservanza delle sanzioni interdittive da parte dell'Ente costituisce il reato di "Inosservanza delle sanzioni interdittive" art. 23 ex D.Lgs. 231/01.

Confisca del prezzo o del profitto del reato

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - anche per equivalente - del prezzo⁴ o del profitto⁵ del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

⁴ Il prezzo deve intendersi come denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato.

Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente e a spese dell'ente.

1.6 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità in caso di vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare:

- (i) in caso di trasformazione, l'ente rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- (ii) in caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa;
- (iii) nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito;
- (iv) in caso di cessione e conferimento di azienda, il Decreto prevede una disciplina unitaria. In particolare, nel caso di cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute a illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

1.7 ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO

Occorre precisare che le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente richiamate da determinati articoli del Decreto, oggetto di costante aggiornamento.

Tali fattispecie sono riconducibili alle seguenti categorie:

- reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-*bis* del Decreto);

⁵ Il profitto deve intendersi quale utilità economica immediatamente ricavata dall'ente.

- delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto);
- reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del Decreto);
- delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del Decreto);
- reati societari (articolo 25-ter del Decreto);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater del Decreto);
- reati contro l'incolumità fisica con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile (articolo 25-quater.1 del Decreto);
- delitti contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies del Decreto);
- reati e illeciti amministrativi in materia di *market abuse* (articolo 25-sexies del Decreto e, all'interno del TUF, articolo 187-quinquies "Responsabilità dell'ente");
- reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-septies del Decreto);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies del Decreto);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (*articolo 25-octies.1 del Decreto*)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del Decreto);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (articolo 25-decies del Decreto);
- reati ambientali (articolo 25-undecies del Decreto);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- delitti di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
- reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica e esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale";
- delitti contro il patrimonio culturale (*art. 25-septiesdecies del Decreto*);

- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (*art. 25-duodevicies* del Decreto).

Occorre precisare che l'ente può rispondere della commissione dei summenzionati reati presupposto anche nella forma del tentativo⁶.

⁶ Ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25-*septies* del Decreto.