



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
PARTE GENERALE**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

PARTE GENERALE

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione
di MBDA ITALIA S.p.A.
nella seduta del 22 marzo 2024*



INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	3
1.1	Il Decreto – principi generali	3
1.2	Le Linee Guida di Confindustria.....	6
2.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ED IL CODICE ETICO	8
2.1	L’adozione e le finalità del Modello.....	8
2.2	La Società ed il suo modello di Governance	8
2.3	Il processo di predisposizione e aggiornamento del Modello di MBDA Italia..	9
2.4	I Destinatari del Modello	10
2.5	La struttura del Modello.....	11
2.6	Il Modello ed il Codice Etico	12
3.	L’ORGANISMO DI VIGILANZA	13
3.1	Composizione e requisiti dell’Organismo di Vigilanza	13
3.2	Cause di revoca del mandato ai membri dell’Organismo.....	15
3.3	Funzioni e Poteri dell’Organismo di Vigilanza	15
3.4	Informativa dell’Organismo nei confronti del Consiglio di Amministrazione..	16
3.5	Segnalazioni all’Organismo di Vigilanza ai sensi dell’art.6 del D. Lgs. 231/2001	17
3.6	Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	18
4.	FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	20
4.1	Formazione per i dipendenti	20
4.2	Informativa per Consulenti, Partner e soggetti terzi	20
5.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	21
5.1	Principi generali.....	21
5.2	Sanzioni per i Consiglieri di Amministrazione.....	22
5.3	Le sanzioni per i dipendenti con qualifica di dirigente	22
5.4	Le sanzioni per i dipendenti non aventi qualifica di dirigente	22
5.5	Le sanzioni per i “Destinatari Terzi” (tra cui la Società di Revisione).....	23
5.6	Le sanzioni per i Sindaci.....	23
5.7	Le sanzioni per i componenti dell’Organismo di Vigilanza ad esclusione dei Componenti Interni).....	24
5.8	Le segnalazioni, i comportamenti sanzionabili e l’accertamento delle violazioni.....	24
5.9	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni.....	26



1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

1.1 Il Decreto – principi generali

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche Decreto o D. Lgs. 231/01), recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, è stato emanato in attuazione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali¹.

In particolare, il Decreto, ha introdotto, nell’ordinamento Italiano, un nuovo regime di responsabilità – denominata “amministrativa” ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale² – a carico degli enti (es. le società), derivante dalla commissione o tentata commissione delle seguenti determinate categorie di reato³, nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi (si riepilogano di seguito gli articoli di riferimento, come indicati nel Decreto):

- a) Reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, D.Lgs. 231/01);
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01);
- c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01);
- d) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio (art. 25, D.Lgs. 231/01);⁴
- e) Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01);
- f) Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/01);
- g) Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01)⁵;
- h) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01);

¹ La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell’Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

² La natura del tipo di responsabilità introdotta nel nostro ordinamento dal D.Lgs. 231/01 è stata oggetto di ampio dibattito: il carattere afflittivo delle sanzioni irrogabili a carico dell’ente, il fatto che tale responsabilità discende dalla commissione di un reato e viene accertata nell’ambito di un processo penale a carico dell’autore materiale del reato, rafforzano l’opinione di chi sostiene che si tratti di una responsabilità “semipenale” ovvero “di un *tertium genus*” che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancora più ineludibili, della massima garanzia” (Relazione illustrativa).

³ L’elenco completo dei reati per cui è prevista la responsabilità amministrativa è riportato nell’Allegato 1 del Modello.

⁴ Comprende anche i reati di istigazione alla corruzione e traffico di influenze illecite.

⁵ Comprende anche i reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati.



- i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1, D.Lgs. 231/01);
- j) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*, D.Lgs. 231/01);
- k) Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*, D.Lgs. 231/01);
- l) Delitti di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*, D. Lgs. 231/01);
- m) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*, D. Lgs. 231/01);
- n) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1, D.Lgs. 231/01);
- o) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*, D.Lgs. 231/01);
- p) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*, D.Lgs. 231/01);
- q) Reati ambientali (art. 25-*undecies*, D.Lgs. 231/01);
- r) Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*, D.Lgs. 231/01);
- s) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D. Lgs. 231/01);
- t) Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* D. Lgs 231/01);
- u) Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* D. Lgs. 231/01);
- v) Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- w) Reati di Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* D. Lgs. 231/01);
- x) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septesdecies* D. Lgs. 231/01);
- y) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* D. Lgs. 231/01).

Secondo il dettato del Decreto, l'ente è responsabile per i reati presupposto commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- soggetti in posizione apicale intesi come *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”* (art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale (c.d. *“soggetti sottoposti all'altrui direzione”*, art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

Le sanzioni previste dalla legge a carico degli enti in conseguenza della commissione (anche nella forma tentata) degli specifici reati sopra menzionati consistono in⁶:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive, ossia: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti,

⁶ L'elenco delle sanzioni applicabili ad ogni fattispecie di reato è riportato nell'Allegato 1 del Modello.



contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni e servizi;

- confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Quanto alla tipologia e alla durata - minima di tre mesi e massima di due anni - delle sanzioni interdittive, queste sono stabilite dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività da questi svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

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

Il Decreto prevede anche l'applicazione di misure cautelari quali le misure interdittive, il sequestro preventivo finalizzato alla confisca e il sequestro conservativo.

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto) l'ente non risponde se l'autore del reato ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1 del Decreto):

- 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 quelli verificatisi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito anche Organismo di Vigilanza o OdV);
- le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b)⁷.

L'Ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere in relazione a reati commessi all'estero (art. 4 del Decreto).

⁷ La Relazione illustrativa del Decreto sottolinea a tal proposito: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti".



I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati contemplati dal Decreto e commessi all'estero, sono:

- a. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- b. l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
- c. l'Ente può rispondere solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale.

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

1.2 Le Linee Guida di Confindustria

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria (di seguito Linee Guida), il cui ultimo aggiornamento è del giugno 2021 ed ai *"Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231"* (di seguito "Principi") del febbraio 2019, emanate a cura del Gruppo di Lavoro multidisciplinare composto dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti, ABI, Confindustria e Consiglio Nazionale Forense.

Le Linee Guida ed i "Principi" indicano i riferimenti fondamentali per l'elaborazione del Modello, ed in particolare:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo interno in grado di ridurre i rischi.

Inoltre, le Linee Guida ed i "Principi" prevedono che il sistema di controllo deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza;
 - professionalità ed onorabilità;
 - continuità di azione.



Altro aspetto fondamentale nella costruzione di un Modello indicato dalle Linee Guida è la previsione di adeguati flussi informativi per fare fronte all'obbligo di informazione verso l'OdV (Sez. IV, art. 3 della Parte generale delle Linee Guida). Più in particolare tale obbligo appare rivolto alle funzioni aziendali, e segnatamente quelle individuate come maggiormente "a rischio", che devono fornire informazioni all'OdV:

- su base periodica;
- per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili ovvero violazioni, anche solo presunte, del Modello e delle norme di riferimento. In quest'ultimo caso, l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche, senza timore di ritorsioni.



2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ED IL CODICE ETICO

2.1 L'adozione e le finalità del Modello

MBDA Italia S.p.A. (di seguito MBDA Italia o la Società) – sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità morale e consapevole dell'importanza di adottare un efficace sistema di controllo nelle attività a rischio – a seguito dell'emanazione del Decreto, ha adottato in data 26 luglio 2004, e sistematicamente aggiornato, il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello), conforme alle prescrizioni del Decreto.

Il Modello si propone le seguenti finalità:

- definire un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione e controllo del rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs 231/2001, di seguito anche "reati presupposto" (elencati nell'Allegato n.1);
- ribadire che MBDA Italia 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;
- sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di MBDA Italia, che la commissione di un reato presupposto dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative a carico della Società, esponendola a rischi finanziari, operativi e d'immagine (ad esempio, interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca delle autorizzazioni o licenze, divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, ecc.);
- informare tutti coloro che operano in nome o comunque per conto della Società che la violazione delle prescrizioni del Modello comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari;
- diffondere e formare i destinatari del Modello in merito all'esistenza del sistema disciplinare e alla necessità che la loro condotta sia conforme ad esso.

2.2 La Società ed il suo modello di Governance

MBDA Italia è una Società appartenente al Gruppo MBDA, che opera nel settore della progettazione, sviluppo e produzione di missili e sistemi missilistici destinati alle forze armate (esercito, marina, aeronautica) nazionali ed estere.

Il Gruppo MBDA è controllato da una holding company di diritto privato francese (MBDA SaS), azionista unico di MBDA Italia, a sua volta partecipata da una complessa struttura societaria, riferibile a tre azionisti operanti nel settore aeronautico e della difesa: BAE Systems (37,5%), Airbus (37,5%) e Leonardo (25%).



Il Gruppo MBDA è altresì caratterizzato da una struttura integrata (“Integrated Organization”), formata dalle diverse Società operanti a livello di singolo paese (c.d. “National Company” o NatCo).

L’organigramma aziendale a livello di MBDA Italia è sviluppato sulla base di un più ampio organigramma integrato a livello di Gruppo in cui le varie funzioni operanti in MBDA Italia (così come accade anche nelle altre NatCo) rispondono in linea diretta anche alle Direzioni di Gruppo, mantenendo comunque una struttura di alta direzione nazionale.

La *corporate Governance* di MBDA Italia, basata sul modello “tradizionale”, è così articolata:

- A) ASSEMBLEA DEI SOCI, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e/o dallo Statuto;
- B) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, composto da un numero di membri determinato dall’Assemblea ed investito dei più ampi poteri per l’amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla Legge e/o dallo Statuto – all’Assemblea;
- C) COLLEGIO SINDACALE, cui spetta il compito di vigilare: a) sull’osservanza della Legge e dello Statuto nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; b) sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento, anche in riferimento all’affidabilità di quest’ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione;
- D) SOCIETÀ DI REVISIONE, incaricata dell’attività di revisione contabile. Tale attività viene svolta, come previsto dalla vigente normativa, da una Società di Revisione iscritta nell’albo speciale nominata dall’Assemblea degli Azionisti.

2.3 Il processo di predisposizione e aggiornamento del Modello di MBDA Italia

La predisposizione ed i successivi aggiornamenti del Modello sono stati realizzati sulla base di un processo di *Risk Assessment*, articolato in diverse fasi, dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto, delle Linee Guida di Confindustria e dell’azionista unico.

Tali fasi possono sintetizzarsi e suddividersi come di seguito illustrato:

- 1) **Mappatura delle attività a rischio**. Obiettivo di questa fase è l’analisi del contesto aziendale, al fine di mappare le principali aree di attività della Società e, tra queste, individuare quelle in cui possano - in astratto - essere realizzati i reati previsti dal Decreto. Tra le aree di attività a rischio sono considerate sia quelle che presentano un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato, sia quelle che possono avere un rilievo anche solo indiretto per la commissione di altri reati, risultando strumentali alla commissione degli stessi.
- 2) **Gap Analysis**. In tale fase, si è provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o “tracciabilità” delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) nelle aree a rischio precedentemente individuate, attraverso le informazioni rilevate nel corso di interviste con i Referenti aziendali e l’analisi della documentazione aziendale.



- 3) **Individuazione di proposte di miglioramento del sistema di controllo interno.** Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente e del confronto con un modello teorico di riferimento (coerente, tra l'altro, con il Decreto, con le Linee Guida, con le indicazioni giurisprudenziali e con le migliori pratiche nazionali ed internazionali), la Società ha individuato una serie di aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli, a fronte delle quali sono state definite ed attuate le relative azioni.
- 4) **Predisposizione ed aggiornamento del Modello.** In considerazione degli esiti delle fasi sopra descritte, la Società ha provveduto alla predisposizione e successivamente al periodico aggiornamento del presente Documento.

Il Modello è soggetto ad una continua attività di monitoraggio da parte dell'OdV al fine di valutarne l'applicazione e l'efficacia. Eventuali carenze sono oggetto di attività di aggiornamento del Modello.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del Decreto, e sono realizzati principalmente in occasione di:

- emanazione di nuove normative;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa di MBDA Italia.

Tali interventi sono orientati al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello, e rivestono pertanto un'importanza prioritaria.

Resta comunque inteso che, i richiami alle strutture organizzative ed alle figure professionali effettuati nella presente Parte Generale, in caso di modifiche interne dell'assetto aziendale e fino all'aggiornamento del Modello stesso, si devono intendere effettuati alle nuove strutture ovvero alle nuove figure professionali che hanno assunto i compiti e le responsabilità di quelle qui indicate.

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

2.4 I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si rivolgono a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della Società, ai dipendenti (Dirigenti e non) – anche assunti successivamente all'adozione/aggiornamento del Modello – nonché a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società, operano su mandato o per conto della medesima.



In particolare, si considerano “Destinatari” del presente Modello e come tali, nell’ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e in ogni decisione o azione relativa all’andamento della Società;
- i componenti del Collegio Sindacale, nel controllo e nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell’attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- i componenti dell’Organismo di Vigilanza, nell’assicurare il corretto svolgimento dei compiti assegnati dal presente Modello;
- l’Amministratore Delegato ed i Dirigenti, nel dare concretezza alle attività di direzione della Società, sia nella gestione delle attività interne che esterne;
- i dipendenti, ancorché distaccati presso terzi per lo svolgimento dell’attività, e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei assimilabili al lavoro dipendente (es. lavoratori somministrati, distaccati da altre Società, ecc.).

Inoltre, tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura sono tenuti al rispetto, oltre che delle disposizioni contenute nel Decreto, anche dei principi stabiliti nel Codice Etico di MBDA Italia.

2.5 La struttura del Modello

Il Modello è costituito da una “*Parte Generale*” e da una “*Parte Speciale*”.

Nella “*Parte Generale*”, dopo un richiamo ai principi del Decreto e alle linee Guida di Confindustria, vengono illustrati:

- il ruolo, la composizione ed i poteri dell’OdV nonché i flussi verso lo stesso;
- la formazione del personale e la diffusione del Modello;
- il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello.

La “*Parte Speciale*”, articolata in due Sezioni, evidenzia:

- i principi generali del Sistema di Controllo Interno, adottati dalla Società considerata nel suo complesso e riferibili quindi indistintamente a tutti i processi aziendali (Sezione A);
- la descrizione del potenziale profilo di rischio per ogni “attività a rischio” individuata in sede di Risk Assessment (Sezione B);
- i protocolli di controllo specifici a livello di ogni singola “attività a rischio”, che integrano i principi di controllo di carattere generale (Sezione B).

Inoltre, nell’Allegato 1 al Modello è riportato l’elenco completo dei reati contemplati nel Decreto e le correlate sanzioni previste per ogni singola fattispecie.



La *“Matrice delle Aree a Rischio”* è il documento che rappresenta le risultanze emerse dall’analisi e dalla valutazione dei rischi; per ciascuna delle “Area a Rischio” previste dal Modello (Parte Speciale) sono associati:

- *i processi sensibili,*
- *le categorie dei Reati,*
- *la stima del rischio di commissione del Reato,*
- *le misure di mitigazione del rischio previste dal Modello (procedure, direttive etc.),*
- *gli elementi emersi dall’analisi delle procedure e delle interviste con il personale,*
- *gli standard di controllo*
- *il rischio residuo.*

La *Matrice delle Aree a Rischio* contiene altresì il richiamo e il collegamento digitale alle principali procedure aziendali relative alle aree a rischio di pertinenza

Il Modello si compone pertanto dei seguenti documenti:

- Parte Generale;
- Parte Speciale;
- Allegato - Elenco dei Reati e delle Sanzioni ex D.lgs 231/2001;

Completa la Parte Speciale (quale documento di Analisi del Rischio):

- La Matrice delle Aree a Rischio;
- La Legenda della Matrice delle Area a Rischio (vale a dire il documento che descrive la metodologia seguita nella redazione della Matrice Aree a Rischio).

2.6 Il Modello ed il Codice Etico

Il Codice Etico adottato *da MBDA* ha lo scopo di stabilire i principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri, esplicitando i valori ai quali i dipendenti, gli Organi Sociali, i Consulenti ed i Partner devono adeguarsi, accettandone i principi e le regole di condotta previsti.

Il Codice Etico, pertanto, pur costituendo un documento distinto ed autonomo rispetto al presente Modello, può considerarsi ad esso complementare, in quanto diretto e destinato a creare, insieme a quest’ultimo, un “corpus” vincolante di regole di comportamento, volte alla prevenzione di condotte illecite nell’ambito dei comportamenti adottati dai Destinatari.



3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di MBDA Italia è un organo collegiale composto da cinque membri, di cui due interni all'azienda tra cui il Responsabile pro-tempore della Funzione Legale e Societario e il Responsabile pro tempore della funzione Internal Audit e Compliance Italia, e da tre membri indipendenti, esterni all'azienda, tra i quali viene scelto il Presidente.

L'attuale composizione dell'Organismo è stata ampliata rispetto al passato, dando maggiore rilievo alla partecipazione di membri esterni, rinforzando così ulteriormente il carattere di autonomia ed indipendenza dell'organo.

In conformità al Decreto ed alle Linee Guida di Confindustria, l'Organismo è in possesso dei seguenti requisiti *autonomia/indipendenza, professionalità e continuità d'azione*:

- a) **Autonomia ed indipendenza.** L'autonomia implica sia libertà di iniziativa, e quindi che i poteri di ispezione e vigilanza dell'OdV siano attivabili senza necessità di preventive autorizzazioni, sia la possibilità di disporre di un budget finanziario adeguato. Il concetto di indipendenza si sostanzia nella non soggezione alla linea direttiva dell'ente e nell'assenza di qualsiasi interferenza o condizionamento gerarchico, nonché nella possibilità di riportare direttamente all'Organo Amministrativo apicale. *All'OdV è riconosciuta una posizione di vertice, tale da assicurarne la necessaria terzietà di giudizio.* I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia altresì direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere escludendo qualsiasi dipendenza gerarchica dell'OdV all'interno della Società e prevedendo un'attività di reporting diretto al Consiglio di Amministrazione, *nonché prevedendo un apposito budget*⁸. In sintesi l'ODV è indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza; collocato in una posizione, all'interno della struttura societaria, la più elevata possibile; dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; dotato di autonomia finanziaria; privo di compiti esecutivi. La previsione di cause di ineleggibilità e decadenza dei membri contribuisce a selezionare soggetti realmente indipendenti. I membri dell'OdV devono possedere i seguenti requisiti oggettivi formali: onorabilità, assenza di conflitti di interesse e relazioni di parentela con il vertice aziendale.
- b) **Professionalità.** L'OdV possiede competenze professionali – specialistiche adeguate alle complesse funzioni che è chiamato a svolgere per legge. Necessarie sono, ovviamente, le conoscenze giuridiche in materia; in funzione integrativa, talune competenze potranno essere acquisite anche con l'ausilio di consulenti esterni. Tali caratteristiche, unite all'autonomia e all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- c) **Continuità d'azione.** La continuità di azione dell'Organismo mira a garantire l'efficace e la costante attuazione del Modello. L'OdV si riunisce sistematicamente per lo *svolgimento* dell'incarico assegnatogli. Le Linee Guida di Confindustria, con riferimento agli Organismi

⁸ *Nell'ipotesi di composizione plurisoggettiva dell'OdV, le Linee Guida di Confindustria distinguono correttamente a seconda che i suoi componenti siano tutti esterni ovvero anche interni all'azienda: nel primo caso i requisiti di autonomia/indipendenza vanno riferiti ai singoli membri, mentre nel caso di composizione mista, non potendosi pretendere una assoluta indipendenza da soggetti incardinati nella struttura dell'ente, "il grado di indipendenza dell'Organismo sarà valutato nella sua globalità".*



di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, sottolineano che *“il requisito della continuità di azione, da valutare rispetto all’intero collegio, può essere soddisfatto attraverso diverse soluzioni: ad esempio, mediante la presenza di componenti interni i quali, alle condizioni prima indicate in punto di autonomia ed indipendenza, possono offrire un contributo assiduo, determinante per assicurare la necessaria continuità d’azione”*.

L’Organismo ed il suo Presidente **sono nominati** dal Consiglio di Amministrazione (di seguito anche CdA) che stabilisce così la composizione, la durata in carica dei componenti interni ed esterni alla Società e il loro compenso.

I componenti esterni dell’Organismo sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati e con esperienza nell’esercizio di attività di amministrazione o di controllo, di compiti direttivi presso imprese, enti pubblici o pubbliche amministrazioni, di attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche e finanziarie.

Tutti i membri dell’Organismo devono possedere i seguenti requisiti soggettivi di indipendenza:

- a) non avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori di MBDA Italia e delle sue controllate;
- b) non intrattenere, direttamente o indirettamente, rapporti contrattuali e/o relazioni economiche, a titolo oneroso o gratuito, con MBDA Italia, tali da comprometterne l’indipendenza, con esclusione del rapporto di lavoro in essere da parte dei membri interni di MBDA e quello intrattenuto dallo stesso Organismo nel suo complesso in relazione all’incarico affidato;
- c) non trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito, in liquidazione giudiziale o condannato ad una pena che importi l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l’incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- d) non essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall’autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- e) non essere sottoposti a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l’ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari, ecc.);
- f) assenza, per i membri esterni, di cause di ineleggibilità ai sensi degli artt. 2399 lett. c e 2409 septiesdecies del codice civile.

L’Organismo di Vigilanza è dotato di un proprio **Regolamento**, espressione della sua autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività.

L’Organismo è assistito da un **Ufficio di Segreteria Tecnica**, al quale sono affidati i compiti di supporto relativi al corretto funzionamento dell’Organismo stesso.

All’Organismo di Vigilanza è attribuito **un proprio budget**, sulla base di un preventivo di spesa annuale.



3.2 Cause di revoca del mandato ai membri dell'Organismo

La revoca del mandato conferito ad uno dei componenti dell'Organismo può essere deliberata dal CdA, soltanto per giusta causa e sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo. A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- a) il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità o indipendenza sopra specificati (il cui verificarsi deve essere tempestivamente comunicato dai membri dell'OdV al CdA);
- b) un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- c) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passate in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- d) una sentenza di condanna o di patteggiamento, passate in giudicato, emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o reati della stessa natura;
- e) la mancata partecipazione ad oltre il 50% (cinquanta per cento) delle riunioni annuali dell'Organismo di Vigilanza della Società;
- f) la cessazione del rapporto di lavoro subordinato (nel caso del componente interno);
- g) la violazione del Modello (tra cui il Codice Etico) di MBDA.

Nel caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente, il Consiglio di Amministrazione procederà senza indugio alla sua sostituzione.

3.3 Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, sono assegnate le seguenti principali funzioni:

- verificare l'adeguatezza ed effettiva attuazione del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alle procedure adottate;
- vigilare, attraverso interventi di controllo, sul corretto svolgimento delle attività aziendali, in conformità al Modello adottato ed alle procedure aziendali;
- promuovere e segnalare al CdA eventuali necessità di aggiornamento del Modello in considerazione sia dell'evoluzione della normativa, sia del mutato assetto organizzativo della Società, sia dei risultati ottenuti nelle attività di verifica e vigilanza;
- promuovere e monitorare un'adeguata informazione e formazione dei Destinatari sul Modello.



In relazione a quanto sopra, l'Organismo può:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante, procedendo, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti e dei Componenti degli Organi Sociali;
- avvalersi, per lo svolgimento della propria attività operativa, delle strutture aziendali ovvero di consulenti esterni di comprovata professionalità che, di volta in volta, si potranno rendere utili all'espletamento delle attività di propria competenza.

L'OdV, inoltre, è dotato dal CdA (come sopra indicato) di poteri di spesa adeguati.

Tali poteri, potranno essere impiegati per acquisire consulenze professionali, strumenti e/o quant'altro si rendesse necessario od opportuno per lo svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, secondo le modalità e nel rispetto delle procedure di acquisto adottate dalla Società.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro Organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il CdA è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto al Consiglio è attribuita la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello Organizzativo.

Nell'ottica di un miglior coordinamento tra i due organi, essi debbono incontrarsi con frequenza almeno annuale.

3.4 Informativa dell'Organismo nei confronti del Consiglio di Amministrazione

L'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione semestrale ed una relazione riepilogativa annuale, illustrando i principali risultati derivanti dall'attività svolta nel corso del periodo, le attività in corso e quelle pianificate.⁹

Oltre l'informativa periodica sopra indicata, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente e senza indugio al CdA in merito a violazioni rilevanti del Modello ritenute fondate, di cui sia venuto a conoscenza o che abbia accertato l'Organismo stesso. Qualora la violazione riguardi l'intero CdA, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente al Collegio Sindacale.

Inoltre, l'Organismo dovrà segnalare tempestivamente al CdA, ove ne ricorrano le circostanze, anche le proposte di aggiornamento del Modello, in relazione a carenze organizzative o procedurali ovvero determinate da modifiche normative particolarmente rilevanti.

Il CdA ha la facoltà di chiedere incontri e consultazioni con l'OdV, il quale avrà analoga facoltà nei confronti del suddetto Organo e del Collegio Sindacale.

⁹ L'Organismo di Vigilanza trasmette dunque semestralmente al CdA una relazione illustrativa dei principali risultati derivanti dall'attività svolta nel periodo di riferimento, le attività in corso e quelle pianificate e, nel documento riferito al secondo semestre dell'anno, riepiloga, anche gli aspetti più rilevanti relativi al primo semestre.



3.5 Segnalazioni all’Organismo di Vigilanza ai sensi dell’art.6 del D. Lgs. 231/2001

L’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, al comma 2 lettera d), individua, tra i requisiti essenziali del Modello, che siano previsti specifici *“obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli”*.

Il medesimo art. 6 del citato Decreto, al successivo comma 2 bis, impone che il Modello preveda i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, ai sensi della Direttiva UE 2019/1937, nonché del D.Lgs. 24/23.

La Società, al fine di tutelare l’integrità e incentivare la cultura della legalità, ha istituito diversi canali interni utilizzabili dai Destinatari per la segnalazione circostanziata di: (i) violazioni del diritto nazionale (illeciti civili, penali, amministrativi, contabili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001); (ii) violazioni del diritto dell’Unione Europea; (iii) violazioni del sistema aziendale di compliance ex D.Lgs. 231/2001¹⁰.

Per le segnalazioni effettuate in buona fede, nel rispetto della Legge e delle procedure interne, sono previste misure a tutela della riservatezza dell’identità del segnalante e degli altri soggetti coinvolti, nonché misure volte a contrastare possibili ritorsioni nei suoi confronti¹¹.

Il sistema delle segnalazioni è disciplinato internamente dalla procedura di Gruppo ‘Integrity Line’ e dalla procedura della Società sulle segnalazioni Whistleblowing.

E’ possibile inviare le **segnalazioni** all’Organismo di Vigilanza MBDA Italia secondo le seguenti modalità:

- Piattaforma informatica accessibile al seguente link: www.line.mbda.com



- comunicazione scritta indirizzata a **“Organismo di Vigilanza di MBDA Italia S.p.A.”**, presso MBDA Italia S.p.A., Via Monte Flavio n.45 – 00131 Roma.
- Messaggio vocale al numero dedicato: 0687714954.
- Richiesta di incontro diretto all’OdV.

¹⁰ Ai sensi dell’art. 1 del D.Lgs. 24/23 non possono formare oggetto di segnalazione e non si applicano le tutele previste per il Whistleblower: “a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate; b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell’allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nella parte II dell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell’allegato al presente decreto; c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea”.

¹¹ La protezione da ritorsioni si estende per legge anche ad altri soggetti che potrebbero essere oggetto di rappresaglie in virtù dell’assistenza prestata al segnalante o di particolari vincoli affettivi o lavorativi (cfr. art. 3 co. 5 D.Lgs. 24/23).



L'OdV è tenuto a garantire l'assoluta riservatezza sui soggetti (segnalante, segnalato, facilitatore, persone menzionate) e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'onorabilità delle persone menzionate nelle segnalazioni.

Tutti coloro che riceveranno, erroneamente, una segnalazione Whistleblowing sono tenuti a garantire la riservatezza dei dati e a trasmettere la comunicazione all'OdV nel più breve tempo possibile (al massimo entro 7 giorni).

A tal proposito, la Società assicura che le segnalazioni e l'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari a seguito di tali segnalazioni, siano effettuate in conformità alle indicazioni del D.Lgs. 24/23.

Le segnalazioni di presunte violazioni saranno gestite secondo le modalità illustrate al successivo paragrafo 5.8 *"Le segnalazioni, i comportamenti sanzionabili e l'accertamento delle violazioni"* della presente Parte Generale.

3.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

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

Inoltre, come specificato anche dalle Linee Guida di Confindustria, l'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per consentire l'attività di vigilanza sul Modello.

Pertanto, l'OdV, oltre alle Segnalazioni di cui al precedente paragrafo, riceve all'indirizzo organismodivigilanza@mbda.it le seguenti informazioni, qui di seguito elencate a titolo esemplificativo e non esaustivo, e dettagliatamente descritte nello "Schema flussi informativi per l'OdV".

- 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 di cui al D. Lgs. 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni del Modello, dei relativi esiti e motivazioni e delle eventuali sanzioni irrogate;
- ogni eventuale anomalia o irregolarità riscontrata nell'attività di verifica svolta dalla Funzione Internal Audit;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
- eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in materia di ambiente, dai quali risulti una attuale o potenziale violazione delle norme in materia ambientale e/o delle autorizzazioni che disciplinano l'attività aziendale;
- le modifiche che intervengano in relazione alla struttura organizzativa di MBDA Italia e del sistema delle deleghe adottato dalla Società;



- l' informativa riguardante la richiesta, erogazione, gestione e rendicontazione di finanziamenti pubblici;
- l' informativa relativa agli omaggi effettuati da MBDA Italia a terzi;
- le operazioni infragruppo che comportino per la Società acquisto o cessione di beni o servizi a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;
- le eventuali erogazioni concesse, a qualunque titolo, a favore di Enti pubblici o soggetti che svolgano pubbliche funzioni;
- l' attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e la partecipazione alla medesima da parte del personale;
- la specifica reportistica a fronte delle diverse aree di attività a rischio, come indicato nel Modello e nelle specifiche procedure aziendali.
- gli eventuali rilievi carenze e violazioni riscontrate da parte del Collegio Sindacale che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell' ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto;
- eventuali progetti di operazioni straordinarie transfrontaliere, affinché l' OdV, di concerto con l' organo gestorio e le Funzioni aziendali interessate, possa predisporre un adeguato piano di misure *ad hoc* per la prevenzione dell' illecito di cui all' art. 54 D.Lgs. 19/2023.

L' Organismo, per lo svolgimento dei propri compiti ha la facoltà - senza necessità di alcun consenso preventivo - di:

- chiedere ogni ulteriore documentazione o informazione che ritenesse utile;
- accedere presso tutte le Funzioni della Società.



4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1 Formazione per i dipendenti

La diffusione del Modello e del Codice Etico a tutti i dipendenti potrà avvenire sia tramite strumenti informatici (ad es. Intranet corsi e-learning), sia mediante consegna o messa a disposizione di documentazione idonea allo scopo, al fine di assicurare la massima divulgazione.

Ai nuovi dipendenti verrà richiesto, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Modello ed al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure e delle regole predette.

MBDA Italia curerà, inoltre, l'organizzazione di seminari ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare e favorire la comprensione del Modello e dei principi del Codice Etico.

La formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, ai preposti al controllo interno.

Annualmente è predisposto un piano relativo al contenuto dei corsi, alla loro frequenza, alla obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione.

MBDA Italia prevede controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi di formazione.

4.2 Informativa per Consulenti, Partner e soggetti terzi

MBDA Italia informa sui contenuti del Codice Etico, oltre i dipendenti, anche tutti i soggetti terzi, persone fisiche e persone giuridiche che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni negoziali con MBDA Italia e operano per perseguirne gli obiettivi, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori esterni, i fornitori di beni e servizi, i consulenti, i partner commerciali ed industriali, gli agenti e rappresentanti.

Il rispetto del Codice Etico e del Modello dovrà essere prescritto dagli accordi contrattuali con i terzi, i quali dovranno essere altresì informati e consapevoli che non saranno tollerati comportamenti che risultino in contrasto con la legge, le normative vigenti e il Codice Etico adottato da MBDA, sebbene tali comportamenti possano contribuire a favorire la Società o il Gruppo MBDA.

L'attivazione di opportuni modelli e clausole contrattuali assicura l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni degli impegni sopra indicati da parte dei terzi.



5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti, concorre a rendere efficace l'azione di vigilanza dell'OdV ed a garantire l'effettiva osservanza del Modello.

Nel rispetto di quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, nonché dalla legislazione vigente, dalla contrattazione collettiva (ove applicabile) e degli accordi contrattuali con le terze parti, le sanzioni saranno conformi ai principi di proporzionalità (commisurando la sanzione irrogata alla entità della condotta) e del contraddittorio (dovendo essere assicurato un adeguato coinvolgimento del soggetto interessato, mediante la contestazione tempestiva e specifica dell'addebito e consentendo congrue opportunità di difesa). A tal fine, saranno considerati i seguenti fattori:

- la tipologia della violazione;
- la gravità della violazione;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la responsabilità connessa alla posizione;
- la possibilità di una reiterazione della violazione;
- l'entità dell'eventuale danno, o dell'eventuale pericolo per la Società quale conseguenza diretta della violazione;
- il comportamento complessivo dell'autore della violazione, con particolare riguardo all'intenzionalità della condotta ed alle modalità di realizzazione della stessa;
- l'eventuale commissione, da parte dell'autore, di ulteriori violazioni del Modello, anche di differente natura, nei precedenti anni;
- l'eventuale sussistenza di più violazioni attuate con la medesima condotta;
- il concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni:

- è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa;
- non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.



5.2 Sanzioni per i Consiglieri di Amministrazione

I provvedimenti sanzionatori nei confronti degli Amministratori, commisurati alla gravità dell'infrazione commessa, che potranno essere deliberati dai competenti organi, sono i seguenti:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello e/o del Codice Etico;
- il formale biasimo;
- la modifica, ovvero la revoca (totale o parziale) delle deleghe conferite;
- la revoca ex art. 2383 comma 3 c.c..

5.3 Le sanzioni per i dipendenti con qualifica di dirigente

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei Dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L. Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi (di seguito "C.C.N.L. Dirigenti"), determina l'applicazione delle misure più idonee in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. Dirigenti, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 300/1970 ("Statuto dei lavoratori").

Più in particolare, il dirigente incorrerà nel:

- licenziamento senza preavviso, nei casi più gravi e laddove la violazione sia stata tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società;
- licenziamento giustificato con preavviso, qualora la violazione sia di minore entità, ma pur sempre tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società.

Resta ferma la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

5.4 Le sanzioni per i dipendenti non aventi qualifica di dirigente

Nei confronti dei dipendenti non aventi la qualifica dirigenziale troveranno applicazione le sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare di MBDA Italia, nel rispetto della contrattazione collettiva applicabile ai diversi rapporti di lavoro, in relazione alle rispettive categorie di appartenenza.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, le stesse rientrano tra quelle previste dal contratto di lavoro, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e di eventuali normative speciali applicabili. In particolare, si prevede che il lavoratore che adotti un comportamento non conforme o violi le norme di condotta previste dal Modello, dal Codice Etico nonché da tutte le disposizioni interne adottate in attuazione dello stesso, incorrerà nei provvedimenti di:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;



- penale non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10 C.C.N.L. (con preavviso / senza preavviso).

In relazione ai lavoratori somministrati, MBDA Italia segnalerà la circostanza alla Società di Somministrazione, affinché la stessa applichi le sanzioni previste, dal suo sistema disciplinare interno e/o dalla contrattazione collettiva riferita ai diversi rapporti di lavoro, in relazione alle rispettive categorie di appartenenza.

In caso di gravi violazioni, MBDA Italia potrà richiedere alla Società di Somministrazione l'allontanamento del lavoratore dalla sede di lavoro presso MBDA Italia e l'eventuale interruzione del rapporto con la stessa Società di Somministrazione.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti distaccati da altre Società, MBDA Italia segnalerà la circostanza alla Società di appartenenza del lavoratore, affinché trovino applicazione le sanzioni previste dal sistema disciplinare interno di quelle Società e/o dalla contrattazione collettiva.

In caso di gravi violazioni, MBDA Italia potrà richiedere l'allontanamento del lavoratore dalla Società e l'interruzione del distacco.

5.5 Le sanzioni per i “Destinatari Terzi” (tra cui la Società di Revisione)

Nei confronti dei soggetti Destinatari Terzi, grazie all'attivazione di opportune clausole contrattuali, potranno trovare applicazione le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Codice Etico e delle disposizioni del Modello;
- la sospensione temporanea del contratto;
- la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

A tal fine, nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, MBDA Italia inserirà appositi presidi volti a tutelare la Società in caso di ipotetiche violazioni delle norme presenti nel Codice Etico e nel Modello. A tal fine, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali con detti terzi, MBDA Italia stabilirà di norma apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazioni accertate, l'applicazione delle misure sopra indicate.

La Funzione Legale cura l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento, nelle lettere di incarico, o negli accordi negoziali o di partnership, di tali specifiche clausole contrattuali.

5.6 Le sanzioni per i Sindaci

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di uno o più Sindaci (o dell'intero Collegio Sindacale), i provvedimenti sanzionatori, commisurati alla gravità dell'infrazione commessa, che potranno essere deliberati dai competenti organi, sono i seguenti:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello e/o del Codice Etico;
- il formale biasimo;
- la segnalazione della violazione all'Albo professionale cui il Sindaco risulti iscritto e/o al Registro dei Revisori Contabili, tenuto presso il competente Ministero;



- la revoca del Collegio Sindacale ex art. 2400 c.c..

5.7 Le sanzioni per i componenti dell'Organismo di Vigilanza ad esclusione dei Componenti Interni)

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza o dell'intero Organismo collegialmente considerato, i provvedimenti sanzionatori, commisurati alla gravità dell'infrazione commessa, che potranno essere deliberati dal CdA, sono i seguenti:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello e/o del Codice Etico;
- il formale biasimo;
- la revoca dell'incarico.

Ai componenti interni dell'OdV si applicano le sanzioni disciplinari previste per i dirigenti aziendali.

5.8 Le segnalazioni, i comportamenti sanzionabili e l'accertamento delle violazioni

Le segnalazioni di condotte illecite dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, e potranno essere effettuate utilizzando gli appositi canali indicati nel paragrafo 3.5 "*Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001*" della presente Parte Generale del Modello, a cui si rinvia per approfondimenti.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello, fermi restando gli obblighi nascenti dalla legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalle altre norme di legge applicabili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere individuati come segue:

- i comportamenti diretti al compimento di uno o più reati, o comunque idonei ad esporre MBDA Italia alle conseguenze della commissione di reati;
- la violazione delle prescrizioni del Modello, nonché di tutte le disposizioni ed i protocolli di controllo interno adottati in attuazione dello stesso, ivi compresi il Sistema dei Poteri, le procedure operative aziendali ed il Sistema di Gestione Sicurezza ed Ambiente;
- la violazione degli obblighi di comunicazione delle informazioni o di segnalazione di presunte violazioni verso l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, il presente sistema disciplinare, ai sensi del D.Lgs. 24/23, prevede che sono soggetti a sanzione coloro:

- che violano l'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni;
- che adottano o solo minacciano di adottare ritorsioni contro i segnalanti, i facilitatori e contro coloro che sono legati al segnalante da particolari legami affettivi o lavorativi;
- che sono stati dichiarati, anche con sentenza di primo grado non definitiva, responsabili penalmente, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero siano dichiarati responsabili civilmente, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.



A tal proposito, in conformità all'art. 6 del Decreto ed avuto riguardo alla Direttiva Ue 2019/1937 e al D.Lgs. 24/2023 , la Società:

- richiede all'OdV di gestire la segnalazione in modo confidenziale, così da assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e di altre persone coinvolte o a cui si fa riferimento nella segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- vieta rappresaglie e protegge coloro che fanno segnalazioni in buona fede da ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni, dirette o indirette, per motivi collegati alla segnalazione;
- garantisce che il personale sia a conoscenza delle procedure di segnalazione e sia in grado di usarle, essendo consapevole dei propri diritti e delle tutele nel quadro delle procedure adottate, attraverso idonea comunicazione e formazione;
- provvederà, in caso di riscontrata violazione delle misure di tutela del segnalante e degli altri soggetti coinvolti, anche da parte dell'OdV, nonché di riscontrate segnalazioni infondate rivelate con dolo o colpa grave, ad identificare ed applicare la sanzione, tra quelle riportate nel presente capitolo, ritenuta più adeguata alla circostanza.

L'OdV, per tutte le segnalazioni ricevute, comprese quelle anonime (sufficientemente circostanziate), si attiverà immediatamente al fine di svolgere, nei limiti delle proprie prerogative e dei propri poteri, un'analisi preliminare per valutare le seguenti alternative:

- a) *dichiarare inammissibili* le segnalazioni che hanno ad oggetto fatti o condotte non rilevanti ai sensi della normativa *Whistleblowing*;
- b) *procedere all'archiviazione* delle segnalazioni generiche o non sufficientemente circostanziate, di quelle palesemente infondate, nonché di tutte quelle contenenti fatti già oggetto, in passato, di specifiche attività di istruttoria e già archiviate, salvo che emergano nuove informazioni tali da rendere necessarie ulteriori attività di verifica;
- c) *avviare un'istruttoria* per le segnalazioni che contengono elementi ragionevolmente sufficienti per intraprendere un accertamento circa il presunto illecito segnalato.

L'obiettivo delle attività di istruttoria sulle segnalazioni è di procedere ad accertamenti circa la fondatezza dei fatti segnalati e può essere realizzata avvalendosi del supporto degli Enti aziendali ovvero del supporto di specialisti esterni, anche in considerazione della tipologia di reato cui si riferisce la presunta violazione (es. aspetti etici correlati a comportamenti dei dipendenti, fenomeni di corruzione da parte di agenti commerciali, tematiche relative al Sistema di Gestione Sicurezza ed Ambiente, utilizzo dei sistemi informativi aziendali, ecc.).

Sulla base degli esiti di detta istruttoria, l'OdV alternativamente potrà:

- a) *verbalizzare l'archiviazione* nel caso in cui la segnalazione risulti priva di riscontri, ovvero non vi sia la ragionevole convinzione che sia stata commessa una violazione;
- b) *elaborare una Relazione* nei casi in cui ritenga che vi siano elementi sufficienti per valutare positivamente la fondatezza dei fatti segnalati, ovvero sia stata accertata una violazione.

La Relazione predisposta dall'OdV dovrà contenere almeno i seguenti elementi:

- la descrizione della condotta o dell'evento riscontrato;



- l'indicazione delle previsioni normative, del Modello, del Codice Etico o delle procedure aziendali che risultino essere state violate;
- i dati identificativi dell'autore della violazione, quando individuato;
- gli elementi, anche di natura documentale, comprovanti la violazione;
- una valutazione conclusiva circa la gravità degli illeciti commessi ai fini dell'applicazione delle sanzioni, fornendo adeguate indicazioni al fine di rispettare i principi di proporzionalità e di adeguatezza delle sanzioni rispetto alle violazioni.

L'Organismo invia la Relazione ai seguenti destinatari, secondo le diverse circostanze sotto indicate:

- a) al Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui la violazione sia commessa da un Amministratore, da un Sindaco, dal Collegio Sindacale collegialmente considerato o da un componente dell'Organismo di Vigilanza;
- b) al Collegio Sindacale, nel caso in cui la violazione sia commessa dal Consiglio di Amministrazione collegialmente considerato;
- c) all'Amministratore Delegato, nel caso in cui la violazione sia commessa da un dipendente con qualifica di dirigente o da un Destinatario Terzo;
- d) al Responsabile delle Risorse Umane (Funzione HR&O) nel caso in cui la violazione sia commessa da un dipendente non avente la qualifica di dirigente.

I destinatari della Relazione dell'OdV, appena possibile, e comunque entro trenta giorni dall'acquisizione della Relazione stessa, avvieranno il processo di contestazione della violazione come descritto nel seguente paragrafo 5.9 *"Il procedimento di irrogazione delle sanzioni"*.

L'OdV dovrà informare il segnalante sugli esiti dell'attività di indagine e sulle azioni intraprese.

In ogni caso, l'irrogazione di una delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare non precluderà alla Società il diritto di agire, anche in sede giudiziaria, nei confronti dei soggetti responsabili, per il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della violazione commessa.

5.9 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

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

- della contestazione della violazione all'interessato;
- del contraddittorio, che garantisce al soggetto destinatario della contestazione di proporre argomentazioni a sua difesa;

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti, della Relazione con cui l'OdV segnala la possibile rilevanza dell'episodio, e si articola in base alla casistica di seguito illustrata.



a) *Contestazione delle violazioni ed irrogazione della sanzione nei confronti di un Consigliere di Amministrazione, di un Sindaco o dell'intero Consiglio di Amministrazione o dell'intero Collegio Sindacale*

Il CdA informerà, con congruo anticipo rispetto alla data della riunione consiliare nella quale sarà deliberato se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile o meno, il soggetto interessato (Consigliere, Sindaco o Collegio Sindacale collegialmente considerato), affinché abbia conoscenza della violazione contestata, concedendogli un termine per formulare eventuali rilievi e/o deduzioni.

Comunque, il soggetto interessato ha diritto ad una convocazione scritta e contenente: l'indicazione puntuale della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione; gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto della contestazione; la data dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione. In occasione della suddetta riunione, alla quale vengono invitati a partecipare anche i membri dell'OdV, e a cui l'interessato sarà invitato a partecipare per essere personalmente sentito, il CdA, sulla scorta degli elementi acquisiti, adotterà le deliberazioni in merito a quanto segnalato dall'OdV, determinando altresì le iniziative più opportune da adottare, ed in particolare potrà comminare le sanzioni di cui ai precedenti paragrafi.

Qualora la violazione è riferita al Consiglio di Amministrazione collegialmente considerato, il Collegio Sindacale porta a conoscenza il CdA della violazione contestata così che possano essere formulate eventuali deduzioni. Dopo aver acquisito tutti gli elementi informativi ed ascoltato sul punto il CdA, il Collegio Sindacale determinerà le iniziative più opportune da adottare e, se del caso, procederà a convocare l'Assemblea degli Azionisti.

Resta di competenza dell'Assemblea degli Azionisti, all'uopo convocata, deliberare in merito alla revoca di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

L'OdV è informato delle deliberazioni assunte dal CdA ovvero dal Collegio Sindacale o dall'Assemblea degli Azionisti e può esprimere un proprio parere nel caso in cui la sanzione non sia stata applicata, ovvero non sia ritenuta adeguata rispetto alla violazione accertata.

b) *Contestazione delle violazioni ed irrogazione della sanzione nei confronti di un dipendente, anche di qualifica dirigenziale*

La procedura di contestazione delle violazioni di seguito indicata sarà espletata nel rispetto delle prescrizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili e del codice disciplinare interno.

Il Responsabile HR&O provvederà alla contestazione dell'addebito nei confronti del dipendente mediante comunicazione scritta, firmata anche dall'Amministratore Delegato nel caso di personale avente qualifica dirigenziale, informando contestualmente l'interessato della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché della facoltà di essere sentito personalmente eventualmente con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.



A seguito e sulla base delle deduzioni e/o giustificazioni del Dipendente, il Responsabile HR&O, previa approvazione dell'AD nel caso di Dirigenti, confermerà se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile e, se del caso, procederà, nei limiti dei poteri conferiti, all'irrogazione delle sanzioni in conformità alla vigente normativa di riferimento applicabile e nel rispetto dei diritti e delle tutele previsti al riguardo per i lavoratori dipendenti.

Il provvedimento del Responsabile HR&O è comunicato anche all'OdV, che potrà verificare la sua applicazione ed eventualmente esprimere un proprio parere nel caso la sanzione non sia stata applicata ovvero non sia ritenuta adeguata rispetto alla violazione accertata.

c) Contestazione delle violazioni ed irrogazione della sanzione nei confronti di un "Terzo Destinatario"

L'Amministratore Delegato con il supporto della Funzione Legale e Societario, della Funzione Acquisti e, se del caso, anche di altri Enti aziendali interessati, previa convocazione del Terzo Destinatario ed acquisizione delle sue dichiarazioni a giustificazione della violazione addebitatagli, determinerà se detto soggetto è sanzionabile e, se del caso, stabilirà e comunicherà all'interessato la relativa sanzione, applicabile in forza della normativa vigente e dei contratti sottoscritti.

La decisione di irrogazione ovvero di non irrogazione della sanzione sarà comunicata all'OdV, che potrà esprimere un proprio parere nel caso la sanzione non sia stata applicata, ovvero non sia ritenuta adeguata rispetto alla violazione accertata.

d) Contestazione delle violazioni ed irrogazione della sanzione confronti di un componente dell'Organismo di Vigilanza o dell'intero Organismo

Il CdA informerà, con congruo anticipo rispetto alla data della riunione consiliare nella quale sarà deliberato se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile o meno, il soggetto interessato ovvero l'intero Organismo, affinché abbia conoscenza della violazione contestata, concedendogli un termine per formulare eventuali rilievi e/o deduzioni. In occasione della suddetta riunione, alla quale l'interessato sarà invitato a partecipare per essere personalmente sentito, il CdA, sulla scorta degli elementi acquisiti, adotterà le deliberazioni in merito, determinando altresì le iniziative più opportune da adottare, ed in particolare potrà comminare le sanzioni di cui ai precedenti paragrafi.

Qualora la violazione sia commesso da un componente interno dell'OdV, si applicherà il procedimento di irrogazione della sanzione previsto per i dirigenti aziendali.