

WHISTLEBLOWING - MANAGEMENT OF REPORTS

Elaborated by:

Gabriella Gemignani
Legal Affairs, Compliance,
Internal Policies &
Insurance

signature



Released by

Paolo Monaco
Chief General &
Customer Services
Officer

signature



Concurrence by:

Carmen Usai
Human Resources

signature



Riccardo Della Vecchia
Internal Audit

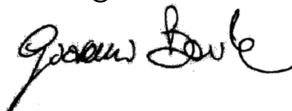
signature



Approved by:

Giovanni Basile
Managing Director

signature



REVISION HISTORY

Revision	Modifications Summary	Date	Editorial rev. approval
AA	First Emission	05/2024	NA

SUMMARY

1. PROCEDURE OBJECTIVES	4
2. REFERENCES.....	4
3. ACRONYMS AND DEFINITIONS	5
4. WHISTLEBLOWERS	6
4.1 Subject of reporting	6
4.1.1 Types of violation	6
4.1.2 Anonymous reporting.....	7
4.1.3 Reports out of the scope of this procedure.....	7
5. THE CHANNELS APPOINTED FOR THE FORWARDING OF REPORTS	8
5.1 The internal channel of reporting.....	8
5.1.1 The Reporting Manager	8
5.1.2 Operating manners.....	9
5.1.3 Analysis of the report	10
5.2 The external channel	12
5.3 Public disclosure	13
5.4 Complaint to the Authority.....	13
6. THE SAFEGUARDS PROVIDED	13
6.1 Safeguard of confidentiality	14
6.2 Safeguard of retaliation.....	14
6.3 Service warranty.....	15
6.4 Responsibility of the Whistleblower	15
7. DISCIPLINARY SANCTIONS	15
8. TRAINING.....	16
9. RESPONSIBILITIES MATRIX	17

1. PROCEDURE OBJECTIVES

On March 30, 2023, has become into effect the Legislative Decree No. 24 of March 10, 2023 on "actualization of the Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of October 23, 2019, on the protection of individuals who report breaches of Union law and on laying down provisions concerning the protection of individuals who report breaches of national legal regulations" (published in the Official Gazette, General Series No. 63 of March 15, 2023), introducing a structured framework to ensure the protection of reporters or "whistleblowers," i.e., individuals who report violations of national or European Union regulatory provisions that harm the public interest or the integrity of the Public Administration or private entity, of which they have become aware in a public or private employment context.

The aim of this Procedure, in line with the requirements of Legislative Decree 24/2023, is to regulate the process of receiving, analyzing, and processing reports of unlawful acts and wrongdoing of which the reporter has become aware within the work context, as well as the means by which it is possible to carry out such reports in full compliance with the current regulations and the guarantees provided by them.

Furthermore, this document addresses the protections that must be assured to the whistleblower, to the subjects of the report, and to all additional individuals involved in the reporting process and/or related to the whistleblower.

The "Legal Affairs, Compliance, Internal Policies & Insurance" unit is in charge of the preservation of the Procedure.

The Procedure can be consulted and retrieved, also in electronic form, from the Company's intranet.

A traslated version of this procedure has been prepared below. The english version takes precedence in any case of conflict.

2. REFERENCES

Table 1 – Internal Reference

Codice/Numero del documento	Titolo
JPR-HR-03	Code of Ethics Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l.
N/A	Codice anticorruzione del Gruppo LEONARDO
N/A	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01.

Table 2 – External references

Document code/Number	Title
Legislative Decree.24/2023	the Legislative Decree No. 24 of March 10, 2023 - actualization of the Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of October 23, 2019, on the protection of individuals who report breaches of Union law and on laying down provisions concerning the protection of individuals who report breaches of national legal regulations.
D. Lgs. 231/01	Discipline of the administrative liability of legal persons, companies and associations, whether or not they have legal personality
ANAC Guidelines	"Guidelines regarding protection of individuals who report violations of Union law and of individuals who report violations of national legal regulations." Approved by the National Anticorruption Authority with Resolution No. 311 of July 12, 2023.

3. ACRONYMS AND DEFINITIONS

For the purposes of this document, the following acronyms and definitions are provided:

AJT o "the Company"	Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l..
Personal data	Any information about an individual which may be used to identify that person directly or indirectly.
Reporting manager	Individuals who have been identified and formally appointed to handle reports.
Report	Spontaneous report by an interested party (employee or third party) concerning illegal conduct and/or violations of the Organizational Model ex. Legislative Decree 231/01, of laws, regulations and internal policies and procedures based on precise and agreed facts of which the whistleblower has become aware by reason of the duties performed.
Reporter (Whistleblower)	The management or subordinate individual or relevant third party who witnesses or becomes aware of an offence or wrongdoing in the workplace and decides to report it

For all other acronyms and definitions in this document, refer to the SharePoint "Acronyms and Definitions " section in the "AJT-Collaboration work area".

4. WHISTLEBLOWERS

The recipients of this Procedure, hereinafter also referred to as " Reporters" or "Whistleblowers," are those individuals who boast a qualified relationship with the Company and in the context of their workplace become aware of information regarding behaviors, acts or neglect of duty, capable of representing or favoring possible violations of laws, regulations, internal procedures, and policies, as well as the Organizational Model pursuant to Legislative Decree 231/2001 adopted by the Company.

Individuals who can report violations (Whistleblowers) are, specifically:

- employees, including workers whose employment relationship is governed by Legislative Decree 81/2015 (e.g., fixed-term employment relationship, temporary employment relationship etc.);
- self-employed workers, including those who have a collaborative relationship (e.g., Agency relationships, sales representative relationships etc.);
- freelancers and consultants;
- volunteers and interns;
- shareholders, individuals holding shares, who have become aware of violations in the exercise of their rights by reason of their role;
- individuals with administrative, management, control, supervisory or representative functions (i.e., members of the Board of Directors, members of the Board of Statutory Auditors, etc.).

The Whistleblower is entitled to make his/her own report:

- when the legal relationship is ongoing;
- during the trial period;
- when the legal relationship has not yet begun, if the information on violations were acquired during the selection process or at other pre-contractual stages;
- after the dissolution of the legal relationship if the information on violations were acquired before the dissolution of the legal relationship.

4.1 Subject of reporting

The Reporting consists in the communication made by the Whistleblower concerning information on violations, including well-founded allegations, of national and European Union regulations that harm the public interest or the integrity of the Public Administration or the Company, which were committed within the organization of Leonardo CAE Advanced Training S.r.l. (hereinafter also "Leonardo CAE").

4.1.1 Types of violation

In detail, the report may concern:

- Violations of national legal regulations

- Illegal behaviors relevant pursuant to Legislative Decree 231/2001;
 - Violation of the Company's Organization, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/2001.
- Violations of European regulations
 - offenses committed in violation of European Union regulations and national provisions enacting such regulations¹
 - acts or neglect of duty that harm the financial interests of the European Union;
 - acts or neglect of duty regarding the internal market;
 - acts or neglect of duty that jeopardize the object or the purpose of the provisions of the European Union in the areas mentioned in the above points.

4.1.2 Anonymous reporting

For the purposes of this Procedure, are also of interest anonymous Reports, in other words, reports without elements that allow their author to be identified, but that are delivered in the manner provided in this document.

However, anonymous Reports will be addressed only if they are punctual, accurate and supported by appropriate documentation. Nevertheless, remains in place the requirement of truthfulness of the facts or situations reported to safeguard the individual being reported. The anonymous reporter, if later identified, shall benefit from the same guarantees given to Whistleblowers who immediately reveal their identity.

4.1.3 Reports out of the scope of this procedure

This Procedure do not include the following violations as the subject of reporting:

- a) disputes, claims, or demands related to a personal interest that concern exclusively one's own individual working relationships, or rather one's working relationships with hierarchically superior figures;
- b) reports of violations whereas already mandatorily regulated by the European Union or national acts indicated in Part II of the Annex to the Decree or by national acts that are the implementation of the European Union acts indicated in Part II of the Annex to Directive (EU) 2019/1937;

¹ These are, specifically, the following areas: public contracts; financial markets, services and products and prevention of money laundering and terrorist financing; product safety and compliance; transportation safety; environmental protection; nuclear radiation protection and nuclear safety; food and feed safety and animal health and welfare; public health; consumer protection; private life and data protection and network and information system security.

- c) reports of violations relating to national security, as well as procurement regarding defense or national security matters, unless such aspects are covered by relevant secondary legislation of the European Union;
- d) violations already regulated on a mandatory basis in few special sectors, to which the ad hoc reporting rules therefore continue to apply.

Reports should not cover news that are patently baseless, information already in public domain, and information acquired only on the basis of poorly reliable rumors.

5. THE CHANNELS APPOINTED FOR THE FORWARDING OF REPORTS

The reporter may use the following channels in order to make Whistleblowing reports:

- o Internal Channel;
- o External Channel;
- o Public disclosure;
- o Complaint to the Authority.

5.1 The internal channel of reporting

5.1.1 The Reporting Manager

Leonardo CAE for the role of Reporting Manager, has identified a Whistleblowing Committee, whose members have been duly designated, trained on the subject and authorized by the Company to process personal data contained in internal Reports.

The Whistleblowing Committee is therefore a collegial body formed by the Human Resources Manager, the Legal Manager, and the Internal Audit pursuant to Legislative Decree 24/2023.

Therefore, the members of the Whistleblowing Committee:

- have been identified in consideration of their autonomy, to be understood as impartiality and independence, as well as continuity and timeliness of action;
- are explicitly authorized by the Company to process the personal data of which they become aware in the exercise of the tasks assigned to them under the whistleblowing regulations;
- are equipped with the necessary knowledge and technical skills to perform the tasks assigned to them.

The Committee will be responsible for:

- issuing an acknowledgement of receipt to the Reporting Party **within 7 days** from the date of receipt of the Report in order to:
 - confirm the successful receipt of the Report;
 - notify to the Reporting Party that:
 - the Report will be investigated with the highest degree of confidentiality;
 - the Company has adopted a zero-tolerance policy toward retaliation;
 - has the opportunity to report any retaliation at any time in order to benefit from the protections provided by law.
- maintain contact with the Whistleblower;
- provide an analysis of the basic requirements in order to assess its eligibility;
- provide proper follow-up to the reports received;
- provide feedback to the Whistleblower on the status of the report **within 3 months** from the date of the acknowledgement of receipt.

If a Report is forwarded to an individual that is different from the one identified by the Company, two different alternatives may occur:

- if the Whistleblower explicitly declares his/her intention to benefit from the whistleblowing protections, or the same intention can be inferred from the Report itself, the latter must be transmitted within 7 days of its receipt to the Reporting Manager along with the simultaneous notice of forwarding to the Whistleblower;
- if the Whistleblower does not explicitly state his/her intention to benefit from the protections, or such intention cannot be inferred from the Whistleblowing Report itself, the latter shall be considered as an ordinary report

5.1.2 Operating manners

In accordance with the purposes of the regulations, intended to bring to light unlawful facts of various kinds so as to prevent and counter them, Leonardo CAE has adopted a reporting and management tool that meets the requirements of Legislative Decree 24/2023.

Internal Reporting can be done, at the discretion of the reporter, through the **analogue written manner or through the oral manner.**

Analogue written manner

In detail, the reporter will have to place the report inside a sealed envelope, following the instructions below:

1. First Envelope: must contain the identifying data of the reporter along with a photocopy of the ID;
2. Second Envelope: must contain the Whistleblowing report. This ensures the separation of the whistleblower's identifying data and the facts alleged in the report;
3. Third envelope: the first and second envelopes must be placed inside this third envelope, which will be sealed and marked "*confidential to the reporting manager*."

The above mentioned manner ensures the confidentiality of the identity of the Reporting Party, the person involved and the person in any case mentioned in the Reporting, as well as the topic of the Reporting and its envelopes, and also ensures proper filing of the Reporting.

The envelope shall be:

- Delivered to the Whistleblowing Committee of Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l.
- Sent to the attention of the Whistleblowing Committee of Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l. c/o Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l. - Decimomannu Military Airport, SS 196 km 4, 09034 Villasor (SU) - Italy

Oral manner

The Whistleblower can also submit a Report through the oral manner:

- Through a dedicated telephone line +39 3386791998
- At the request of the Whistleblower, through **a face-to-face meeting with the presence of at least 2 members of the Whistleblowing Committee** which must be set by the Committee within a reasonable period of time not exceeding 15 days. In this case, the Whistleblowing, subject to the consent of the reporting person, shall be documented through a recording on a device suitable for storage and listening. In the event that the recording cannot be made (e.g., because the reporting party has not given consent or there is no computer equipment suitable for recording), a minute must be drawn up, which shall also be signed by the Reporting Party, in addition to the one of the Reporting Manager. A copy of the minute must be given to the Whistleblower.

Confidentiality is guaranteed regardless the manner of submission of the report used by the Whistleblower.

5.1.3 Analysis of the report

Upon receiving the Report, the Reporting Manager conducts a preliminary analysis in order to verify its procedability and admissibility.

Specifically, the Reporting Manager first verifies that the Whistleblower is a person entitled to make the Report and that the subject of the Report falls within the scope of the discipline ("procedability").

In addition, the opening of Reports received **may take place in the presence of at least 2 members of the whistleblowing committee** (including audio-video link).

Once it has been verified that the Report has the subjective and objective requirements defined by this Procedure and, therefore, is prosecutable, admissibility will be assessed. For the purpose of admissibility, it is necessary that, in the Report, are made clear:

- the circumstances of time and place where the fact that is the subject of the Report occurred;
- a description of the facts that are the subject of the Report, including details of the circumstantial news and, if any, also the manner in which the Whistleblower became aware of the facts;
- the particulars or other elements that enable the identification of the person to whom the reported facts are attributed.

The Report is considered inadmissible in the following cases:

- lack of data that are key elements of the Reporting;
- manifest groundlessness due to the absence of factual elements that can be attributed to the violations exposed;
- generic content of the Reporting that does not allow the understanding of the facts, or the Reporting is supported by inappropriate or irrelevant documentation that does not allow the understanding of the content of the Reporting;
- production of documents in the absence of the Report of unlawful behavior.

If, as a result of the preliminary analysis, the Report is inadmissible, the Reporting Manager shall close the Report, stating the reasons for the decision. This decision must be promptly notified to the Whistleblower.

Where, on the other hand, as a result of the preliminary analysis emerges that sufficient and adequate information has been provided, the Reporting Manager proceeds to the next phase of the inspection of the reported facts. The objective of this phase is to proceed with the specific analysis and assessments regarding the validity or not of the reported facts, also with the aim of making any possible recommendations regarding the adoption of the necessary corrective actions on the business areas and processes affected with the aim of strengthening the internal control system.

For the purpose of conducting the investigation, the Reporting Manager may initiate a dialogue with the Whistleblower, requesting clarifications, documents,

and additional information on behalf of a request from the Whistleblower, as well as face-to-face.

If necessary, the Reporting Manager may acquire acts and documents from other offices of the Company, enlist their support, and involve third parties through hearings and other requests, always taking care of the protection of the confidentiality of the Whistleblower and those involved in the Report.

If elements of clear groundlessness of the Report are found, the Reporting Manager shall order its dismissal with adequate justification and promptly notify the Whistleblower. Where, on the other hand, the Reporting Manager finds that the Report is well-founded:

- if the Report has relevance pursuant to Legislative Decree 231/2001, the Committee will define the most appropriate actions in response to the Report received, involving top management and possibly the supervisory bodies where necessary and informing the Supervisory Board;
- if the Report has no relevance pursuant to Legislative Decree 231/2001, the Reporting Manager will communicate the results of the investigations carried out to the appropriate company functions and bodies for following deliberations.

All phases of the activity of analysis and assessment of Reports are tracked and properly archived by the Human Resources Function at the Decimomannu (CA) office.

5.2 The external channel

As an alternative to the above internal reporting channels, whistleblowers have the option, exclusively in the cases provided for by Legislative Decree 24/2023, to make reports through the external channels specifically activated by the National Anti-Corruption Authority (A.N.A.C.) as long as the following conditions are met:

- the internal channel is not active or even being active it does not comply with regulatory requirements;
- the Whistleblower has already made an Internal Report, but it has not been followed up;
- the Whistleblower has reasonable grounds to believe that if he or she makes an internal Report, it would not be effectively followed up or he/she might suffer from retaliation;
- the violation being reported may represent an imminent or obvious danger to the public interest.

Whistleblowing reports can be forwarded to A.N.A.C. through the appropriate channels set up by the Authority itself:

- computer platform accessible from the Authority's institutional website;

- oral reports through a telephone service with an operator. The latter is a member of the responsible ANAC Office, which acquires the telephone report and uploads it to the ANAC platform together with the audio file of the recording;
- face-to-face meetings set within a reasonable amount of time.

5.3 Public disclosure

Legislative Decree 24/2023 also introduces the possibility for the whistleblower to make a public disclosure.

With public disclosure, information about violations is brought into the public domain through print or electronic media or otherwise through means of dissemination capable of reaching a large number of people.

In order to be able to make a public disclosure, at least one of the following conditions must be met:

- that the internal and/or external channel has been used in advance but has not been followed up or has not been followed up within the time limits laid down by the decree;
- that the whistleblower considers that there are well-founded reasons for an "imminent and obvious danger to the public interest", considered as an emergency or risk of irreversible damage, including physical safety of one or more people, that requires that the violation be promptly disclosed with a wide coverage to prevent its effects;
- that the whistleblower considers there are reasonable grounds to believe that the external report may result in risk of retaliation or that it may not be followed up effectively because, for example, there may be a risk of destruction of evidence or collusion within the appropriate authority responsible for serious negligence or malicious behavior within the institution.

Moreover, in such cases, the well-founded reasons justifying the use of the external report must be based on concrete circumstances that need to be attached to the report and on information actually acquirable.

5.4 Complaint to the Authority

The Whistleblower may forward a report of unlawful behavior of which he or she has become aware in the workplace to the relevant national authorities.

6. THE SAFEGUARDS PROVIDED

Leonardo CAE guarantees the application of the protective measures, provided by the current regulations, in favor of the Whistleblowers, as well as to the following

individuals who, due to their role in the reporting process, could be recipients of retaliation:

- facilitator, an individual who assists the Whistleblower in the reporting process, operating within the same workplace as the Whistleblower and whose assistance must be kept confidential;
- person from the same workplace as the Whistleblower, specifically individuals linked by a network of relationships that have arisen by the fact that they operate, or have operated in the past, in the same workplace as long as there is the existence of a stable emotional or kinship link within the fourth degree with the Whistleblower;
- co-workers with a regular and current relationship with the Whistleblower;
- entities owned by the Whistleblower or for which the Whistleblower works, as well as entities operating in the same workplace as the above-mentioned individuals.

6.1 Safeguard of confidentiality

In order to encourage the Reporting of possible unlawful or irregular behaviors, the Company guarantees the confidentiality of the Whistleblower and of the Report. The identity of the Whistleblower may not be disclosed to individuals other than those assigned to receive or to follow up on the Reports; moreover, the prohibition to reveal the identity of the Whistleblower refers not only to the name of the Whistleblower but also to all the elements of the report, from which the identification of the whistleblower can be obtained, even indirectly.

The identity of the individuals involved, and the individuals mentioned in the report is also protected.

The management of Personal Data is carried out in compliance with applicable laws and regulations, with particular reference to the General Data Protection Regulation of the European Union ("GDPR") and Legislative Decree 24/2023.

Specifically, the reports and the related documentation are kept for the necessary time to process the Report and in any case no longer than five years from the date of communication of the final outcome of the reporting procedure.

6.2 Safeguard of retaliation

No form of retaliation or discriminatory measures shall be tolerated or permitted against the Whistleblower who makes a report in good faith based on a reasonable belief that the information is true and falls within the scope of the Decree, as well as with regard to the other persons mentioned above.

Therefore, within the Company there is a prohibition of retaliation understood as any behavior, act, or neglect of duty, even if only attempted or threatened, put in place by reason of the report, of the complaint to the authority or of the public disclosure and which causes or may cause to the Whistleblower or to the person who filed the complaint, directly or indirectly, an unfair damage.

Those who believe they have suffered retaliation or discriminatory measures shall immediately inform ANAC, which is entrusted, exclusively, with the task of ensuring the causality link between the retaliation and the report and, therefore, of taking the following measures.

In the event of retaliation committed in the working place of a private sector entity, ANAC informs the National Labour Inspectorate for the relevant measures. On the other hand, it remains within the competence of the judicial authority to order the necessary measures to ensure the protection of the whistleblower (e.g., reinstatement in the workplace, compensation for damages, the order to cease the behavior, as well as the declaration of invalidity of the actions adopted).

6.3 Service warranty

The National Anti-Corruption Authority has established special agreements with some Third Sector entities in order to offer adequate support measures.

These entities, in particular, are included in a special list published by ANAC on its institutional website and they provide assistance free of charge:

- on reporting manners;
- on the protection from retaliation recognized by national and European Union regulatory provisions;
- on the rights of the person involved;
- on the terms and conditions to access legal aid.

6.4 Responsibility of the Whistleblower

The Whistleblower loses the safeguards referred to in the previous paragraph when it is established, even by a judgement of first instance that he/she is criminally liable for the crimes of defamation or slander or otherwise for the same crimes committed with the report to the judicial or accounting Authority or his/her civil liability for the same title in case of willful misconduct gross negligence.

7. DISCIPLINARY SANCTIONS

Leonardo CAE provides the application of disciplinary sanctions in accordance with the provisions of the organizational model under Decree Law 231/2001 of the collective bargaining agreement applied by the company and the workers' statute for those who:

- have committed retaliation;
- have obstructed the report on attempted to obstruct it;
- have violated the obligation of confidentiality referred to in article 12 of Legislative Decree n. 24/2023;
- have not carried out assessment activities and analysis of the reports received;

- after the forwarding of a Report have been held criminally liable, including first instance judgement, for the crimes of defamation or slander or has been established their civil liability for the same title in case of willful misconduct gross negligence.

8. TRAINING

In the event of regulatory changes and, in any case, when considered necessary to ensure effective implementation of the provisions of Legislative Decree 24/2023 and of this procedure, Leonardo CAE organizes training sessions addressed to the Reporting Manager regarding:

- relevant regulatory aspects;
- *policies* and procedures adopted by the Company;
- operating procedures adopted for the management of the reporting channel.

Leonardo CAE also provides an adequate periodic training addressed to all internal staff regarding the issues set out in Legislative Decree 24/2023 and in this Procedure, so as to create appropriate awareness of the purposes and safeguards recognized by the Decree, as well as a culture of integrity and responsibility within the company.

9. RESPONSIBILITIES MATRIX

Activities	Whistleblower	IA (whistleblowing committee member)	Legal (whistleblowing committee member)	HR (whistleblowing committee member)
Become aware of a possible violation	R			
Report the possible violation	R			
Issue an acknowledgement of receipt		R	R	R
Provide an analysis of the basic requirements for eligibility	N	R	R	R
Provide proper follow-up to the reports received	N	R	R	R
Provide feedback to the Whistleblower on the status of the report	N	R	R	R

R: Responsible

C: Contributes

N: Noted

Traduzione in lingua italiana della procedura:

WHISTLEBLOWING - GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Questa versione costituisce una traduzione di cortesia in lingua italiana della procedura di “Whistleblowing - Gestione delle segnalazioni”. La versione ufficiale è quella in lingua inglese che prevarrà in caso di eventuale divergenza con la traduzione in italiano.

Questo documento è proprietà di AJT S.r.l. e non può essere riprodotto o il suo contenuto comunicato a terzi senza autorizzazione scritta di AJT S.r.l.”

STORIA DELLE REVISIONI

Revisione	Riepilogo delle modifiche	Data	Approvazione modifica editoriale
AA	Prima emissione	05/2024	NA

SOMMARIO

1. SCOPO DELLA PROCEDURA	4
2. RIFERIMENTI	4
3. ACRONIMI E DEFINIZIONI	5
4. WHISTLEBLOWERS	6
4.1 Oggetto della segnalazione.....	6
4.1.1 Tipologie di violazione.....	7
4.1.2 Segnalazioni anonime	7
4.1.3 Segnalazioni estranee all'oggetto della presente Procedura	7
5. I CANALI PREPOSTI ALL'INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI.....	8
5.1 Il canale interno di segnalazione	8
5.1.1 Il Gestore delle segnalazioni	8
5.1.2 Modalità operative	9
5.1.3. Analisi della segnalazione.....	9
5.2 Il canale esterno	12
5.3 Divulgazione pubblica	13
5.4 Denuncia all'Autorità	13
6. Le tutele previste	14
6.1 Tutela della riservatezza	14
6.2 Tutela dalle ritorsioni	15
6.3 Garanzie di assistenza	15
6.4 Responsabilità del segnalante	15
7. LE SANZIONI DISCIPLINARI	16
8. FORMAZIONE	16
9. MATRICE DELLE RESPONSABILITA'.....	17

1. SCOPO DELLA PROCEDURA

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023), introducendo una disciplina strutturata per garantire la protezione dei segnalanti o “whistleblowers”, ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Scopo della presente Procedura, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, è di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di illeciti e irregolarità di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, nonché le modalità attraverso cui è possibile effettuare le suddette segnalazioni nel pieno rispetto della normativa vigente e delle garanzie da questa previste.

Il presente documento disciplina, inoltre, le tutele che devono essere garantite al segnalante, alle persone oggetto di segnalazione, nonché a tutti gli ulteriori soggetti coinvolti nel processo di segnalazione e/o legati al segnalante.

La conservazione della Procedura è posta a carico della Funzione “Legal Affairs, Compliance, Internal Policies & Insurance”.

La procedura può essere consultata e prelevata, anche su supporto elettronico, dalla intranet della Società.

2. RIFERIMENTI

Tabella 2 – Referimenti interni

Codice/Numero del documento	Titolo
JPR-HR-03	Codice Etico Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l.
N/A	Codice anticorruzione del Gruppo LEONARDO
N/A	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01.

Tabella 3 – Riferimenti esterni

Document code/Number	Title
D.Lgs 24/2023 o Decreto	Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
D. Lgs. 231/01	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
Linee Guida ANAC	"Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n°311 del 12 luglio 2023

3. ACRONIMI E DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento, si forniscono i seguenti acronimi e definizioni:

Leonardo CAE o "la Società"	Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l.
Dati personali	Qualsiasi informazione relativa ad una persona fisica che possa essere utilizzata per identificare direttamente o indirettamente tale soggetto
Gestore delle segnalazioni	Soggetti individuati e formalmente nominati per la gestione delle segnalazioni
Segnalazione	Segnalazione spontanea da parte di un soggetto interessato (dipendente o terza parte) avente ad oggetto condotte illecite e/o violazioni del Modello Organizzativo ex. D.Lgs. 231/01, di leggi, regolamenti e di politiche e procedure interne fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte
Segnalante (Whistleblower)	Il soggetto apicale o subordinato o terze parti rilevanti che siano testimoni o che vengano a conoscenza di un illecito o di una irregolarità nel contesto lavorativo e decidano di segnalarlo

Per tutti gli altri acronimi e definizioni riportate nel presente documento, fare riferimento alla sezione "Acronyms and Definition" di SharePoint in "AJT-Collaboration work area".

4. WHISTLEBLOWERS

I destinatari della presente Procedura, di seguito anche “Segnalanti” o “Whistleblowers”, sono i soggetti che vantano una relazione qualificata con la Società e che nell’ambito del proprio contesto lavorativo vengano a conoscenza di informazioni su comportamenti, atti od omissioni, in grado di rappresentare o favorire possibili violazioni di leggi, regolamenti, procedure e politiche interne, nonché del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

I soggetti che possono segnalare violazioni (Segnalanti) sono, in particolare:

- lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 (es. rapporto di lavoro a tempo determinato, di somministrazione etc.);
- lavoratori autonomi, ivi compresi i titolari di un rapporto di collaborazione (es. rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale etc.);
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti, persone fisiche che detengono azioni, che siano venuti a conoscenza di violazioni nell’esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (es. componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti del Collegio Sindacale, etc.).

Il Segnalante è legittimato ad effettuare la propria segnalazione:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

4.1 Oggetto della segnalazione

La Segnalazione consiste nella comunicazione effettuata dal Segnalante avente ad oggetto le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’Amministrazione Pubblica o della Società, commesse nell’ambito

dell'organizzazione di Leonardo CAE Advanced Training S.r.l.(di seguito anche "Leonardo CAE").

4.1.1 Tipologie di violazione

Nel dettaglio la segnalazione può riguardare:

- Violazioni di disposizioni normative nazionali
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
 - violazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 della Società.
- Violazioni della normativa europea
 - illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione²;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
 - atti od omissioni che riguardano il mercato interno;
 - atti od omissioni che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui a punti precedenti.

4.1.2 Segnalazioni anonime

Ai fini della presente Procedura rilevano anche le Segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.

Le Segnalazioni anonime saranno però trattate solo qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate, a tutela di chi viene segnalato. Il segnalante anonimo, se successivamente identificato, beneficia delle medesime garanzie attribuite ai Segnalanti che manifestano sin da subito la propria identità.

4.1.3 Segnalazioni estranee all'oggetto della presente Procedura

Non sono ricomprese tra le violazioni che possono essere oggetto di segnalazione nell'ambito della presente Procedura:

² Si tratta, in particolare, dei seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- c) le 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;
- d) le violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc*.

Le Segnalazioni non devono riguardare notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già totalmente di dominio pubblico e le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni scarsamente attendibili

5. I CANALI PREPOSTI ALL'INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI

Il Segnalante potrà adoperare i seguenti canali per poter effettuare le segnalazioni Whistleblowing:

- o Canale interno;
- o Canale esterno;
- o Divulgazione pubblica;
- o Denuncia all'Autorità.

5.1 Il canale interno di segnalazione

5.1.1 Il Gestore delle segnalazioni

Leonardo CAE ha individuato come gestore delle Segnalazioni un Comitato Whistleblowing, i cui componenti sono stati debitamente incaricati, formati in materia e autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali contenuti nelle Segnalazioni interne.

Il Comitato Whistleblowing è pertanto un organo collegiale composto dal Responsabile Risorse Umane, dal Responsabile Legale e dall'Internal Audit ai sensi del D.Lgs 24/2023.

Nello specifico quindi, i membri del Comitato Whistleblowing:

- sono stati individuati in considerazione della loro autonomia, da intendersi come imparzialità e indipendenza, nonché continuità e tempestività di azione;
- risultano espressamente autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali di cui vengono a conoscenza nell'esercizio dei compiti ad esso attribuiti nell'ambito della disciplina sul whistleblowing;
- sono dotati delle conoscenze e competenze tecniche necessarie ad assolvere i compiti ad essi attribuiti.

Il Comitato avrà il compito di:

- rilasciare un avviso di ricevimento al Segnalante entro **7 giorni** dalla data di ricezione della segnalazione al fine di:
 - confermare l'avvenuta ricezione della Segnalazione;
 - avvisare il Segnalante che:
 - la Segnalazione sarà esaminata con la massima riservatezza;
 - la Società ha adottato una politica di tolleranza zero verso le ritorsioni;
 - ha la possibilità di segnalare in qualsiasi momento eventuali ritorsioni per poter beneficiare delle tutele previste dalla legge.
- mantenere le interlocuzioni con il Segnalante;
- provvedere ad una analisi dei requisiti essenziali per valutarne l'ammissibilità;
- dare corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro al Segnalante sullo stato della segnalazione entro il termine di **3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento.

Qualora una Segnalazione venga trasmessa ad un soggetto diverso da quello individuato dalla Società possono verificarsi due diverse alternative:

- se il Segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o la stessa volontà sia desumibile dalla Segnalazione stessa, quest'ultima va trasmessa entro 7 giorni dal suo ricevimento al Gestore delle segnalazioni con contestuale avviso della trasmissione al Segnalante;
- se il Segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o tale volontà non sia desumibile dalla Segnalazione, quest'ultima è considerata come segnalazione ordinaria.

5.1.2 Modalità operative

In coerenza con le finalità della normativa, volta a far emergere fatti illeciti di diversa natura così da prevenirli e contrastarli, Leonardo CAE ha adottato uno strumento di inoltro e gestione delle segnalazioni rispondente ai requisiti di cui al D.Lgs. 24/2023.

La Segnalazione interna può essere effettuata, a discrezionalità del segnalante, tramite la **modalità scritta analogica oppure tramite la modalità orale.**

Modalità scritta analogica

Nel dettaglio, il segnalante dovrà inserire la segnalazione all'interno di una busta chiusa, seguendo le istruzioni di seguito indicate:

1. Prima Busta: deve contenere i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
2. Seconda busta: deve contenere la segnalazione del Whistleblowing. In questo modo si assicura la separazione dei dati identificativi del segnalante e i fatti contestati nella segnalazione;
3. Terza busta: la prima e la seconda busta devono essere inserite all'interno di questa terza busta che sarà chiusa e che presenta la dicitura "*riservata al gestore della segnalazione*".

La suddetta modalità garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e delle relative buste e, altresì, assicura una corretta archiviazione della segnalazione.

La busta dovrà essere:

- Consegnata al Comitato Whistleblowing di Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l.
- Inviata all'attenzione del Comitato Whistleblowing di Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l. c/o Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l. - Aeroporto Militare di Decimomannu, SS 196 km 4, 09034 Villasor (SU) – Italia

Modalità orale

Il Segnalante può presentare una Segnalazione anche tramite la modalità orale:

- Attraverso una linea telefonica dedicata +39 3386791998
- Su richiesta del segnalante, attraverso un **incontro diretto alla presenza di almeno 2 componenti del comitato Whistleblowing** che deve essere fissato dal comitato entro un termine ragionevole non superiore a 15 giorni. In tal caso, la Segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) è necessario stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dal Segnalante, oltre che dal Gestore. Copia del verbale dovrà essere consegnata al Segnalante.

La riservatezza viene garantita qualsiasi sia la modalità di inoltro della segnalazione utilizzata dal Segnalante.

5.1.3. Analisi della segnalazione

Alla ricezione della Segnalazione, il Gestore effettua un'analisi preliminare al fine di verificarne la procedibilità e l'ammissibilità.

Nello specifico, il Gestore verifica anzitutto che il Segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la Segnalazione e che l'oggetto della Segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina (procedibilità).

Inoltre, l'apertura delle segnalazioni ricevute **potrà avvenire alla presenza di almeno 2 componenti del comitato whistleblowing** (anche mediante collegamento audio-video).

Una volta verificato che la Segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dalla presente Procedura e, dunque, risulti procedibile, valuterà l'ammissibilità. Ai fini dell'ammissibilità, è necessario che, nella Segnalazione, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

La Segnalazione è considerata inammissibile nei seguenti casi:

- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della Segnalazione;
- manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate;
- contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero Segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto della stessa;
- produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di condotte illecite.

Qualora a seguito dell'analisi preliminare emerga l'inammissibilità della Segnalazione, il Gestore archivia la Segnalazione indicandone le motivazioni. Tale decisione dovrà essere tempestivamente comunicata al Segnalante.

Laddove, invece, a seguito delle analisi preliminari emerga che sono state fornite informazioni sufficienti e adeguate, il Gestore prosegue con la successiva fase di accertamento dei fatti segnalati. L'obiettivo di questa fase è di procedere con le

analisi e le valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore può avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori su richiesta del Segnalante, anche di persona.

Ove necessario, il Gestore può acquisire atti e documenti da altri uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e dei soggetti coinvolti nella Segnalazione.

Qualora vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, il Gestore dispone l'archiviazione con adeguata motivazione e ne dà tempestiva comunicazione al Segnalante. Laddove, invece, il Gestore ravvisi la fondatezza della Segnalazione:

- qualora la Segnalazione abbia rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Comitato provvederà a definire le azioni più opportune in risposta alla Segnalazione ricevuta, coinvolgendo i vertici aziendali ed eventualmente gli organi di controllo laddove necessario e dandone informativa all'Organismo di Vigilanza;
- qualora la Segnalazione non abbia rilevanza ai sensi del D.Lgs.231/2001, il Gestore comunicherà gli esiti degli accertamenti svolti alle competenti funzioni e organi aziendali per le delibere conseguenti.

Tutte le fasi dell'attività di analisi e accertamento delle Segnalazioni sono tracciate e correttamente archiviate a cura della Funzione Risorse Umane presso la sede di Decimomannu (CA).

5.2 Il canale esterno

In alternativa ai canali di segnalazione interna sopra riportati, i soggetti segnalanti hanno la possibilità, esclusivamente nei casi previsti dal D.lgs. 24/2023, di effettuare segnalazioni attraverso i canali esterni appositamente attivati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) purché sussistano le seguenti condizioni:

- il canale interno non è attivo o pur essendo attivo non è conforme alle previsioni normative;
- il Segnalante ha già fatto la Segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o lo stesso potrebbe subire ritorsioni;

- la violazione oggetto di Segnalazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Le segnalazioni whistleblowing possono essere trasmesse ad A.N.A.C. mediante i canali appositamente predisposti dall'Autorità stessa:

- piattaforma informatica raggiungibile dal sito istituzionale dell'Autorità;
- segnalazioni orali attraverso un servizio telefonico con operatore. Quest'ultimo è un componente dell'Ufficio ANAC competente, che acquisisce la segnalazione telefonica e la inserisce sulla piattaforma ANAC unitamente al file audio della registrazione;
- incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

5.3 Divulgazione pubblica

Il D.lgs. 24/2023 introduce anche la possibilità per il segnalante di effettuare una divulgazione pubblica.

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Al fine di poter effettuare una divulgazione pubblica deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno e/o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito entro i termini previsti dal decreto;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi di un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse", considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- che il segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure non avere efficace seguito perché ad esempio potrebbe ricorrere un pericolo di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno dell'ente.

Anche in tali casi, inoltre, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla segnalazione esterna devono essere fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili.

5.4 Denuncia all'Autorità

Il Segnalante può inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo alle Autorità nazionali competenti.

6. Le tutele previste

Leonardo CAE garantisce l'applicazione delle misure di protezione, previste dalla normativa vigente, a favore dei Segnalanti, nonché ai seguenti soggetti che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione potrebbero essere destinatari di ritorsioni:

- facilitatore, persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo in cui opera il Segnalante e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persona del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, in particolare persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo purché vi sia l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il Segnalante;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante;
- enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

6.1 Tutela della riservatezza

La Società per incoraggiare la Segnalazione di possibili comportamenti illeciti o irregolari garantisce la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione. L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni; inoltre, il divieto di rivelare l'identità del Whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

È tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione.

La gestione dei Dati Personali è effettuata nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, con particolare riferimento al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Personali dell'Unione Europea ("GDPR") e al D.Lgs.24/2023.

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

6.2 Tutela dalle ritorsioni

Nei confronti del Segnalante che effettui in buona fede una segnalazione in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni siano veritiere e rientranti nell'oggetto del Decreto, nonché nei confronti degli altri soggetti sopra menzionati, non è tollerata né consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

All'interno della Società vige pertanto il divieto di ritorsione intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Coloro che ritengano di aver subito ritorsioni o misure discriminatorie, ne informano senza indugio ANAC, alla quale è affidato, in via esclusiva, il compito di accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, di adottare i conseguenti provvedimenti.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un ente del settore privato, ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza. Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (es. reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

6.3 Garanzie di assistenza

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha stipulato con taluni enti del Terzo Settore apposite convenzioni al fine di offrire adeguate misure di sostegno.

Tali enti, in particolare, sono inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionali e prestano assistenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

6.4 Responsabilità del segnalante

Il Segnalante perde le tutele di cui al paragrafo precedente quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

7. LE SANZIONI DISCIPLINARI

Leonardo CAE prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari in conformità alle disposizioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, del CCNL applicato dalla Società e dello Statuto dei lavoratori per coloro che:

- abbiano commesso ritorsioni;
- abbiano ostacolato la segnalazione o abbiano tentato di ostacolarla;
- abbiano violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023;
- non abbiano svolto attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- dopo la trasmissione di una Segnalazione siano stati ritenuti penalmente responsabili, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero sia stata accertata la loro responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

8. FORMAZIONE

In caso di modifiche normative e, in ogni caso, quando ritenuto necessario per garantire efficace attuazione alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 e alla presente procedura, Leonardo CAE organizza sessioni formative indirizzate al Gestore delle segnalazioni che abbiano ad oggetto, in particolare:

- aspetti normativi rilevanti;
- *policies* e procedure adottate dalla Società;
- modalità operative adottate per la gestione del canale di segnalazione.

Leonardo CAE prevede inoltre un'adeguata formazione periodica indirizzata a tutto il personale interno in merito alle tematiche esposte all'interno D.Lgs. 24/2023 e nella presente Procedura, così da creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal Decreto, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno dell'impresa.

9. MATRICE DELLE RESPONSABILITA'

Attività	Whistleblower	IA (whistleblowing committee member)	Legal (whistleblowing committee member)	HR (whistleblowing committee member)
Venire a conoscenza di una possibile violazione	R			
Segnalazione di una possibile violazione	R			
Rilasciare un avviso di ricevimento		R	R	R
Fornire un'analisi dei requisiti di base per l'ammissibilità	N	R	R	R
Fornire un follow-up adeguato alle segnalazioni ricevute	N	R	R	R
fornire un riscontro al Segnalante sullo stato della segnalazione	N	R	R	R

R: Responsabile

C: Contribuisce

N: informato