



**Modello Organizzativo Integrato
di ANIASA -
Associazione Nazionale Industria
dell'Autonoleggio, della Sharing Mobility e
dell'Automotive Digital**

in relazione al D.Lgs. n. 231/2001 ed alla normativa a
tutela della concorrenza

Approvato dal Consiglio Generale in data 4.12.2023
Rev. 1.00

PARTE GENERALE

INDICE

1.	IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	1
1.1	Aspetti fondamentali del D.Lgs. n. 231/2001	1
1.2	I reati rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001	1
1.3	Le sanzioni	4
1.4	L'esimente della responsabilità: l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	6
2.	GLI ELEMENTI A FONDAMENTO DEI PROGRAMMI DI ANTITRUST COMPLIANCE	7
3.	LE LINEE GUIDA EMANATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	10
4.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO INTEGRATO DI ANIASA	11
4.1	ANIASA - Associazione Nazionale Industria dell'Autonoleggio, della Sharing Mobility e dell'Automotive Digital	11
4.2	Le ragioni dell'adozione del Modello Integrato da parte di ANIASA.....	11
4.3	L'attività preparatoria all'adozione del Modello Integrato	12
4.4	L'adozione del Modello Integrato da parte di ANIASA	12
4.5	Le componenti del Modello Integrato	12
4.6	I Destinatari del Modello Integrato	14
5.	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ANIASA	14
6.	LE DELEGHE E LE PROCURE	14
7.	IL CODICE DI COMPORTAMENTO	14
8.	IL CONTROLLO DI GESTIONE	15
9.	IL SISTEMA DI GESTIONE IN MATERIA DI SSL.....	15
9.1	La gestione operativa in materia di SSL.....	15
9.2	Il monitoraggio in ambito SSL	16
10.	CODICE ETICO.....	16
11.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	17
11.1	Destinatari, violazioni sanzionabili e criteri di applicazione delle sanzioni	18
11.2	Misure nei confronti dei dipendenti.....	19
11.3	Misure nei confronti dei Terzi Destinatari.....	19
11.4	Misure nei confronti dei componenti degli organi sociali	20
12.	LA COMUNICAZIONE SUL MODELLO INTEGRATO	20
13.	LA FORMAZIONE SUL MODELLO INTEGRATO	20
14.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
14.1	La composizione ed i requisiti dell'Organismo di Vigilanza	21
14.2	La durata dell'incarico e le relative cause di cessazione	21
14.3	Le cause di ineleggibilità e decadenza	22

14.4	I compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza	22
14.5	Le risorse dell'Organismo di Vigilanza	23
14.6	Il reporting dell'OdV verso il Consiglio Generale di ANIASA.....	23
14.7	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	23
14.8	Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.....	24
15.	IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (CD. "WHISTLEBLOWING").....	24

ALLEGATI

- 1) Elenco dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- 2) Codice Etico.

1. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 Aspetti fondamentali del D.Lgs. n. 231/2001

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* (di seguito, anche solo **‘D.Lgs. n. 231/2001’** o **‘Decreto’**), entrato in vigore il 4 luglio 2001, si è inteso **adeguare la normativa nazionale** in materia di responsabilità degli enti **alle convenzioni internazionali** cui l’Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la *Convenzione di Bruxelles della Comunità Europea del 26 luglio 1995*, sulla tutela degli interessi finanziari;
- la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997*, sulla lotta alla corruzione;
- la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997*, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano il principio della **responsabilità amministrativa, seppur sostanzialmente penale**, a carico degli enti (da intendersi come enti forniti di personalità giuridica, società, associazioni anche prive di personalità giuridica, consorzi; di seguito complessivamente denominati anche solo come **“Enti”**) per alcune fattispecie di reato commesse, **nell’interesse o a vantaggio degli stessi Enti**, da:

- a) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (i cc.dd. **“soggetti in posizione apicale”**);
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto a), potendo rientrare in tale categoria non solo i dipendenti ma, ricorrendo alcune condizioni, anche gli appaltatori, gli agenti, i fornitori e, in genere, coloro che operino in nome o per conto dell’Ente (complessivamente i cc.dd. **“soggetti in posizione subordinata”**).

La condizione essenziale dell’**interesse o del vantaggio** degli Enti, quale elemento caratterizzante il reato, si realizza non solo nell’ipotesi in cui il comportamento illecito abbia determinato un profitto per l’Ente stesso ma anche nell’ipotesi in cui, in assenza di tale risultato, la condotta sia stata posta in essere nell’interesse degli Enti.

1.2 I reati rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001

Gli Enti sono responsabili ai sensi del Decreto qualora uno dei soggetti indicati nel precedente paragrafo (ovvero soggetti in posizione apicale e soggetti in posizione subordinata) commetta, nell’interesse e/o a vantaggio degli Enti stessi, uno dei reati espressamente richiamati nel Decreto.

Al momento dell'adozione del presente documento, i reati richiamati dal Decreto (cc.dd. **"reati-presupposto"**) e, come tali, rilevanti ai fini dell'eventuale responsabilità dell'Ente, riguardano le seguenti categorie di reato:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-*bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-*ter*);
- Concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-*bis*);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-*bis*.1);
- Reati societari (Art. 25-*ter*);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-*quater*);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-*quater*.1);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-*quinqies*);
- Abusi di mercato (Art. 25-*sexies*);
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-*septies*);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-*octies*);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-*novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (Art. 25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-*duodecies*);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-*terdecies*);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-*quaterdecies*);
- Reati Tributarî (Art. 25-*quinqisdecies*);
- Contrabbando (Art. 25-*sexiesdecies*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*).

L'elenco completo dei reati rilevanti ai fini del Decreto è riportato in allegato al presente Modello (**Allegato 1**).

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive (su cui si veda il successivo par. 1.3) sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In ultimo, va rilevato che, a mente dell'art. 23 del Decreto, l'Ente è responsabile anche nel caso:

- a) di inosservanza delle sanzioni interdittive, ovvero qualora, essendo stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva, l'Ente violi gli obblighi o i divieti ad esse inerenti;
- b) di reati commessi all'estero ⁽¹⁾ da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

⁽¹⁾ Il Decreto fa riferimento ai casi di cui ai seguenti articoli del codice penale:

Art. 7. Reati commessi all'estero. È punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:

- 1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;
- 2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
- 3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
- 4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
- 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana.

Art. 8. Delitto politico commesso all'estero. Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.

Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.

Art. 9. Delitto comune del cittadino all'estero. Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.

Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.

Art. 10. Delitto comune dello straniero all'estero. Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:

- 1. si trovi nel territorio dello Stato;
- 2. si tratti di delitto per il quale è stabilita l'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
- 3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.

Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente medesimo.

1.3 Le sanzioni

Riscontrata la possibile commissione di un reato rilevante ai fini del Decreto, l'accertamento della responsabilità dell'Ente è attribuito al Giudice penale competente a decidere della responsabilità della persona fisica che si assume aver commesso il reato.

Qualora ritenuto responsabile, l'Ente è soggetto all'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, qualificate come aventi natura "amministrativa" (cfr., art. 9 del Decreto):

I. Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie sono disciplinate dagli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.

Rispetto ad esse, il legislatore ha introdotto un meccanismo di applicazione delle sanzioni "per quote".

In forza di tale meccanismo, in sede di commisurazione della sanzione il Giudice penale determina:

- il numero delle quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, tenuto conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo di ciascuna quota, da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549, determinato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

II. Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dall'art. 9, comma 2, del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Ai sensi dell'art. 45 del Decreto, le sanzioni interdittive possono trovare applicazione anche in via cautelare, qualora ricorrano i seguenti presupposti:

- sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal Giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il Giudice può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione, la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

III. Confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è, ai sensi dell'art. 19 del Decreto, una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna.

IV. Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è, ai sensi dell'art. 18 del Decreto, una sanzione eventuale e può essere disposta nel caso in cui all'Ente sia comminata una sanzione interdittiva.

La pubblicazione della sentenza avviene su uno o più giornali, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la propria sede principale.

Delineati, in estrema sintesi, gli elementi caratterizzanti le sanzioni previste dal Decreto, va rilevato che, nell'ambito del procedimento in cui si discute della responsabilità dell'Ente, possono, inoltre, essere disposti sia il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto), sia il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente, qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

1.4 L'esimente della responsabilità: l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto prevede una **particolare forma di esonero dalla responsabilità**.

L'Ente, qualora il reato sia commesso da soggetti "in posizione apicale", può evitare l'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto qualora dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, **prima** della commissione del fatto, un **modello di organizzazione, gestione e controllo** (di seguito, anche solo '**Modello**') e di **gestione idoneo** a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- c) di aver affidato a un **Organismo** interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- d) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. c.

Negli enti di piccole dimensioni, i compiti di cui alla precedente lett. c) possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti "in posizione subordinata", l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tuttavia, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto si sofferma, poi, anche sul **contenuto del Modello**, ovvero sulle caratteristiche che quest'ultimo deve possedere ai fini di un positivo giudizio di idoneità.

A tale proposito, all'art. 6, comma 2, del Decreto si dispone che il Modello debba:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ii. prevedere specifici presidi volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (o comunque dell'organismo che vigila sul modello di organizzazione, gestione e controllo);
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Ulteriori ed utili indicazioni in merito al contenuto ed alla attuazione del Modello si rinvencono nell'art. 7, commi 3 e 4, del Decreto, le quali, pur essendo formalmente riferite ai reati commessi dai soggetti in posizione subordinata, possono ritenersi validi anche rispetto agli illeciti perpetrati dai soggetti in posizione apicale.

Le suddette norme, difatti, prevedono, da un lato, che il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta, nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione; dall'altro, che l'efficace attuazione del Modello richiede sia una verifica periodica che la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi, sia l'adozione di un idoneo sistema disciplinare.

In linea generale, occorre tener conto del fatto che il Decreto, lungi dal prescrivere un vero e proprio obbligo nei confronti degli Enti, pone a carico degli stessi un mero onere, nel senso che, ferma restando la facoltà di non adottare un proprio Modello, l'esimente prevista dagli artt. 6 e 7 del Decreto potrà essere utilmente invocata unicamente nell'ipotesi in cui gli Enti riescano a dimostrare l'effettiva ricorrenza delle condizioni di esonero della responsabilità ivi prevista.

2. GLI ELEMENTI A FONDAMENTO DEI PROGRAMMI DI ANTITRUST COMPLIANCE

A fronte del consolidato assetto normativo appena passato in rassegna, la definizione di strumenti di *antitrust compliance* rappresenta, invece, un fenomeno alquanto recente, se è vero che, ancora nel 2011, l'OCSE indicava le attività di *compliance* alla stregua di uno tra gli strumenti maggiormente innovativi, a disposizione delle autorità di concorrenza, per promuovere il rispetto della disciplina antitrust.

Nel volgere di pochi anni, peraltro, il dibattito sull'*antitrust compliance* (di seguito, anche solo "AC") è venuto progressivamente intensificandosi, in un processo di accresciuta sensibilizzazione delle Autorità di concorrenza, rispetto agli strumenti di AC. Nella prassi internazionale, i sempre più frequenti riferimenti ai programmi di *compliance antitrust* (di seguito, anche solo "PCA") ne manifestano l'idoneità a sviluppare e diffondere una cultura della concorrenza specie laddove vi sia la necessità di aumentare la consapevolezza delle imprese circa la necessità di rispettare la normativa *antitrust*.

Anche in chiave *antitrust*, i programmi di *compliance*, dunque, definiscono i presidi organizzativi e procedurali volti a prevenire e a gestire i rischi di non conformità alle norme poste a tutela della concorrenza e del mercato, tra cui, segnatamente:

- a. l'articolo 2 della legge n. 287/90 e l'articolo 101, paragrafo 1, del TFUE, recanti divieto di accordi fra imprese, decisioni di associazioni di imprese e pratiche concordate che abbiano per oggetto o per effetto di impedire, restringere o falsare in maniera consistente il gioco della concorrenza all'interno del mercato nazionale o in una sua parte rilevante ovvero possano pregiudicare il commercio tra gli Stati membri e abbiano per oggetto o per effetto di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza all'interno del mercato interno;
- b. l'articolo 3 della legge n. 287/90 e l'articolo 102 paragrafo del TFUE recanti divieto di sfruttamento abusivo della posizione dominante;
- c. gli articoli. 5-7, 16 e 19 della legge n. 287/90 ed il regolamento CE n. 139/2004 che dispongono la notifica obbligatoria e conseguente procedura di controllo degli effetti sulla concorrenza delle operazioni di concentrazione tra imprese.

In questo filone si iscrive la prassi dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (di seguito, anche solo "AGCM" o "Autorità") che con le Linee Guida del 25 settembre 2018 sulla Compliance Antitrust (pubblicate sul bollettino ufficiale n. 37/2018 in data 8 ottobre 2018, di seguito "Linee Guida AGCM"), ha cristallizzato la seguente definizione: *"un efficace programma di compliance richiede il chiaro riconoscimento del valore della concorrenza come parte integrante della cultura e della politica aziendale e l'impegno, continuo e duraturo, al suo rispetto."* (par. 7). Tali linee guida, come noto:

- a. definiscono la funzione che il programma PCA deve assolvere per essere positivamente valutato dall'AGCM;
- b. prefigurano una fase sub-procedimentale per il riconoscimento del PCA come circostanza attenuante; e
- c. precisano i criteri che l'Autorità deve adottare nel valutare il PCA ai fini del riconoscimento dell'attenuante, quantificando altresì la conseguente riduzione della sanzione.

Con particolare riguardo al primo punto, si richiede che un PCA sia funzionalmente adeguato al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- a. il riconoscimento del valore della concorrenza come parte integrante della cultura e della politica aziendale;
- b. l'identificazione e valutazione del rischio *antitrust*, che tenga conto di fattori quali: la dimensione d'impresa e la sua posizione nel mercato, la natura dell'attività svolta e dei beni/servizi offerti, il contesto competitivo, la struttura organizzativa interna e i processi decisionali, il contesto regolatorio/normativo;

- c. lo sviluppo di processi gestionali idonei a ridurre il rischio che siano poste in essere condotte in violazione del diritto della concorrenza e identificare eventuali illeciti *antitrust*. Sono ritenuti strumenti idonei a raggiungere tali obiettivi non solo i modelli di *reporting* interno (per esempio, il sistema di *whistleblowing*), ma anche attività periodiche di *due diligence*, *audit* interni, consulenze legali di soggetti terzi e approfondimenti periodici focalizzati su specifiche aree di *business*;
- d. la definizione di un adeguato sistema di misure disciplinari e incentivi funzionali al rispetto del programma. Secondo le Linee Guida AGCM assume particolare rilevanza, in un'ottica di *management by objectives*, la definizione di incentivi per il responsabile del programma di *compliance*;
- e. lo svolgimento di un periodico monitoraggio e aggiornamento del programma tramite attività sistematiche di valutazione dell'efficacia delle diverse componenti dello stesso;
- f. l'attività di formazione del personale, adeguata alla dimensione e al contesto aziendale e specificamente calibrata in funzione dei rischi *antitrust* ai quali l'impresa è esposta. Tipicamente, tale attività viene svolta attraverso l'organizzazione di corsi di formazione e la predisposizione di manuali e linee guida *ad hoc*.

In chiave applicativa, le Linee Guida AGCM confermano che i PCA rispondono ad una logica di *"one size does not fit all"*, nel senso di dover essere definiti in funzione dei tratti caratterizzanti l'impresa al cui interno devono essere implementanti, che possono sensibilmente differire caso per caso. I contenuti di un PCA richiedono, quindi, di essere calibrati in base ai tratti caratterizzanti la singola impresa interessata: *"solo un programma disegnato e attuato in coerenza con le caratteristiche dell'impresa e il contesto di mercato in cui opera può riflettere la natura e il grado del rischio antitrust a cui essa è esposta e può, dunque, essere considerato adeguato e potenzialmente efficace"* (par. 5).

Punto di partenza per la progettazione di un PCA è pertanto lo studio delle caratteristiche dell'impresa e del contesto di mercato in cui essa è calata. In generale, infatti, il tipo di attività che l'impresa svolge determina i rischi *antitrust* ai quali la stessa è esposta. Sulla base di tali attività, si procede ad una mappatura delle attività sensibili e a rischio di commissione di condotte illecite e conclusa tale mappatura, viene effettuata una valutazione dell'efficacia del sistema dei controlli interni già in essere e, laddove necessario, vengono predisposti e adottati adeguati protocolli per la gestione e la riduzione del rischio di commissione di condotte illecite. Tra di essi figura, di norma, l'individuazione di un responsabile del programma autonomo e indipendente, scelto anche tra i responsabili di altre funzioni aziendali, che riporti direttamente al *top management* (*"Antitrust Compliance Officer"*) e l'allocazione, da parte dell'impresa, di risorse aziendali sufficienti per l'attuazione del programma.

Altrettanto significativa è la successiva fase di implementazione del PCA, che può tra l'altro o richiedere: un'attività di continuo monitoraggio e di costante aggiornamento per garantirne

l'adeguatezza e l'efficacia, la predisposizione di un sistema di flussi informativi, l'introduzione di un sistema di segnalazione interna (*whistleblowing*), la previsione di un sistema di incentivi e di sanzioni nei confronti del personale dell'impresa, l'organizzazione di attività di informazione e di continua formazione ed aggiornamento per il personale. Come si vede, è quindi richiesto che un PCA non si esaurisca in un'attività una tantum, ma sia al contrario espressione di un approccio dinamico, inerente al diritto della concorrenza, che deve quindi caratterizzare anche gli strumenti prefigurati per assicurarne il rispetto.

3. LE LINEE GUIDA EMANATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

L'art. 6, comma 3, del Decreto, prevede che i Modelli possano essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

Nell'ambito delle associazioni di categoria, un significativo contributo è stato offerto da Confindustria, la quale nel marzo del 2002 ha emanato le proprie "*Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001*", successivamente aggiornate, da ultimo nel mese di giugno 2021, anche in considerazione dell'ampliamento del novero dei reati-presupposto (di seguito, anche '**Linee Guida Confindustria**').

A mente delle Linee Guida Confindustria, ai fini della predisposizione di un Modello adeguato è necessario svolgere una preliminare attività di cd. "*risk assessment*", nel corso della quale addivenire:

- alla inventariazione degli ambiti di attività esposti al rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- alla analisi dei rischi potenziali;
- alla costruzione/valutazione/adeguamento di un efficace ed efficiente sistema di controllo preventivo interno (di seguito, anche solo '**SCI**').

Le Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria costituiscono un utile punto di riferimento per gli Enti che intendono dotarsi di un proprio modello organizzativo, ferma restando la necessità di tenere conto, in sede di costruzione e/o adeguamento del SCI, della realtà concreta di ciascun Ente.

In relazione, da ultimo al sistema di *antitrust compliance*, come riscontrato nelle attività di istruttoria ed analisi che hanno preceduto la stesura del presente elaborato ANIASA, - muovendo da una corretta identificazione e valutazione del rischio antitrust specifico dell'associazione - si è formalmente dotata delle Linee Guida di Compliance Antitrust di Confindustria, rafforzandone le garanzie con la previsione di norme obbligatorie in ambito statutario e regolamentare ed istituendo un Organismo di Vigilanza preposto alla verifica del rispetto dei relativi precetti.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO INTEGRATO DI ANIASA

4.1 ANIASA - Associazione Nazionale Industria dell'Autonoleggio, della Sharing Mobility e dell'Automotive Digital

ANIASA - Associazione Nazionale Industria dell'Autonoleggio, della Sharing Mobility e dell'Automotive Digital (di seguito, anche solo '**ANIASA** o '**Associazione**'), costituita nel 1965, ha lo scopo di esprimere adeguata rappresentanza e tutelare gli interessi delle imprese associate - che svolgono attività di noleggio veicoli, car sharing e servizi collegati alla mobilità - in tutte le sedi di interlocuzioni esterna, interagendo, nei rispettivi livelli di competenza, con Confindustria e con lo Stato italiano, gli Stati Esteri e qualsiasi altro Ente od Associazione italiano ed estero.

Inoltre, ANIASA:

- promuove ed organizza ricerche, studi, dibattiti e convegni sull'attività delle imprese associate, anche ai fini dell'elaborazione di leggi e provvedimenti interessanti il settore della locazione veicoli senza conducente e dei servizi automobilistici, nonché della definizione del CCNL di settore;
- è associato effettivo di Confindustria, secondo quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto confederale, con i diritti e gli obblighi conseguenti;
- non persegue fini di lucro e non promuove rapporti commerciali fra i singoli associati, i quali conservano ogni più ampia autonomia operativa nel fondamentale rispetto delle regole della libera concorrenza di mercato.

4.2 Le ragioni dell'adozione del Modello Integrato da parte di ANIASA

ANIASA è particolarmente sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività e – a tutela della propria posizione e immagine, nonché delle aspettative di Confindustria e delle imprese associate– ha ritenuto di procedere all'adozione ed all'attuazione di un Modello Organizzativo (di seguito anche solo '**Modello Integrato**') che tenga conto sia dei profili di responsabilità degli Enti ai sensi del Decreto e sia della normativa vigente in ambito antitrust, con due principali obiettivi:

- l) sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto dell'Associazione, affinché, nell'esercizio delle proprie attività, s'ispirino a comportamenti corretti, etici e trasparenti, con l'obiettivo di mitigare il rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto nonché di violazioni della normativa vigente in ambito antitrust, grazie al pieno riconoscimento in del valore della concorrenza come parte integrante della vita associativa e l'impegno, continuo e duraturo, al suo rispetto;

- II) dare vita ad un sistema che possa promuovere il corretto ed equilibrato funzionamento dell'Associazione, in sintonia con il contesto nel quale essa opera.

4.3 L'attività preparatoria all'adozione del Modello Integrato

L'adozione del Modello Integrato è stata preceduta, anche tenendo conto delle Linee Guida Confindustria, da una preliminare attività di *risk assessment* volta ad assicurare l'adeguatezza del SCI dell'Associazione alla luce della sua struttura organizzativa, attualmente di piccole dimensioni.

A tale fine, è stato istituito un gruppo di lavoro costituito da risorse interne (di seguito, anche solo '**Gruppo di Lavoro**'), affiancate da professionisti esterni, che ha curato l'implementazione delle attività prodromiche alla progettazione di un Modello Integrato efficace ed efficiente, in coerenza con le best practice rilevanti, ossia le Linee Guida Confindustria e Linee guida sulla compliance Antitrust (di seguito, anche solo '**Linee Guida Antitrust**') pubblicate dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (di seguito, anche solo '**AGCM**') il 4 ottobre 2018, ove si riconosce la possibilità di collegare il programma di *compliance antitrust* ai sistemi di controllo e gestione di altri e diversi rischi cui l'impresa è parimenti esposta.

OMISSIS

4.4 L'adozione del Modello Integrato da parte di ANIASA

Completata la fase di *risk assessment*, condotta secondo le modalità in precedenza indicate e volta alla costruzione di un adeguato ed efficiente SCI previa identificazione delle attività esposte al rischio di commissione delle Condotte Rilevanti, **il Consiglio Generale ha adottato il Modello Integrato dell'Associazione.**

Il Modello Integrato, i cui principi cardine sono compendati nel presente documento, è, più precisamente, costituito dal **complesso strutturato e dinamico dei presidi di controllo vigenti in seno ad ANIASA e volti a prevenire il rischio di commissione delle Condotte Rilevanti.**

In quest'ottica, il Modello Integrato ha, quale **obiettivo principale**, la predisposizione e l'implementazione dei controlli e delle cautele idonee sia a consentire lo svolgimento dell'attività dell'Associazione nel rispetto della legge, sia a individuare ed eliminare tempestivamente i fattori di rischio che dovessero insorgere.

4.5 Le componenti del Modello Integrato

Come sopra rilevato, il Modello Integrato è costituito dal complesso strutturato e dinamico dei presidi di controllo vigenti in seno all'Associazione: più precisamente, si tratta di un

“sistema”, inteso quale insieme di elementi (*id est*, i predetti presidi), che, pur distinti, sono integrati ed organizzati così da interagire e formare un unico complesso organico.

I presidi di controllo, operando in regime di reciproco rapporto funzionale, contribuiscono al conseguimento di un determinato scopo, *id est* la prevenzione del rischio di commissione delle Condotte Rilevanti.

Il Modello Integrato si caratterizza, quindi, per essere, in primo luogo, un sistema “strutturato”, poiché i differenti presidi sono costruiti, articolati ed organizzati secondo un ordine ben preciso, rispondente alle finalità sopra indicate; in secondo luogo, un sistema “dinamico”, in quanto appositamente monitorato e, qualora necessario o opportuno, integrato al fine di garantirne la costante adeguatezza rispetto alle effettive esigenze di ANIASA.

Nell’ambito del Modello Integrato sono innanzitutto riscontrabili i cc.dd. “Presidi di Controllo Generali” attuati da ANIASA, ossia quelle misure che interessano trasversalmente tutte le attività dell’associazione e non solo i singoli processi/aree. Sono Presidi di Controllo Generali:

OMISSIS

In aggiunta ai suddetti presidi, nell’ambito del Modello Integrato è necessario considerare il ruolo svolto dall’**Organismo di Vigilanza**, i cui compiti e responsabilità sono nel proseguo dettagliati. (cfr., *infra* par. 14).

Al fine di consentire una più agevole comprensione del Modello Integrato, è stato predisposto il presente documento, denominato “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Integrato di ANIASA”, formato da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella **Parte Generale**, dopo una sintesi delle più importanti previsioni del Decreto e della normativa nazionale in materia di tutela dei consumatori, è illustrato il disegno complessivo del Modello Integrato, mediante:

- a) l’illustrazione della metodologia seguita nella progettazione del Modello Integrato;
- b) il compendio esplicativo dei Presidi di Controllo Generali;
- c) alcuni cenni in merito all’Organismo di Vigilanza.

La **Parte Speciale** è suddivisa in Sezioni riservate alle Aree a Rischio individuate all’interno di ANIASA, e segnatamente:

OMISSIS

In ultimo, sono illustrati i principi e le norme di comportamento che i Destinatari devono rispettare nell'ambito delle attività svolte in nome o per conto di ANIASA.

4.6 I Destinatari del Modello Integrato

I principi e le previsioni del Modello Integrato di ANIASA sono rivolti – e come tali devono essere rispettati da tutti coloro che operano in nome o per conto dell'associazione (di seguito, complessivamente indicati quali '**Destinatari**'), inclusi:

- a) il Presidente e i membri degli organi dell'Associazione (Assemblea, Assemblee di Sezione, Consiglio Generale, Probiviri, Collegio dei Revisori, Organismo di Vigilanza);
- b) il Direttore Generale;
- c) il personale dipendente;
- d) i soggetti esterni ad ANIASA che operano in nome e/o per conto di essa (ad es., rappresentanti, appaltatori, consulenti, professionisti esterni, ecc.; di seguito, anche solo '**Terzi Destinatari**').

I Destinatari sono tenuti al rispetto dei principi e delle previsioni del Modello Integrato, inclusi i suoi Allegati. L'eventuale mancata conoscenza del Modello Integrato non potrà, in alcun caso, essere invocata a giustificazione della violazione delle relative previsioni.

5. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ANIASA

OMISSIS

6. LE DELEGHE E LE PROCURE

OMISSIS

7. IL CODICE DI COMPORTAMENTO

OMISSIS

8. IL CONTROLLO DI GESTIONE

OMISSIS

9. IL SISTEMA DI GESTIONE IN MATERIA DI SSL

9.1 La gestione operativa in materia di SSL

La gestione delle questioni connesse alla SSL è effettuata con l'obiettivo di provvedere:

- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle eventuali misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione delle necessarie misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione ed alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla comunicazione, al coinvolgimento ed alla formazione adeguati dei dipendenti, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL.

Si riserva attenzione anche ai seguenti profili:

- l'assunzione e la qualificazione del personale;
- l'organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- l'acquisizione dei beni e dei servizi impiegati dall'azienda e la comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- la qualificazione e la scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- l'efficiente gestione delle emergenze.

9.2 Il monitoraggio in ambito SSL

E' stata, inoltre, rivolta attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia di SSL, efficaci misure di controllo, che si sviluppano su un duplice livello.

OMISSIS

10. CODICE ETICO

Nel novero dei protocolli facenti parte del Modello Integrato, particolare importanza assume il Codice Etico.

Nell'ambito del Codice Etico, riportato in **Allegato 2** al presente documento, trovano elencazione i principi etici fondamentali, ossia i valori cui ANIASA riconosce essenziale importanza e che i Destinatari devono rispettare nell'ambito delle attività svolte in nome e/o per conto dell'Associazione. In particolare, tali principi etici concernono, tra gli altri:

- l'osservanza delle leggi e delle norme applicabili;
- l'integrità e la trasparenza;
- l'imparzialità;
- il ripudio di violenze e discriminazioni;
- i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- gli omaggi e le regalie;
- i rapporti con i Terzi Destinatari;
- il dovere di riservatezza;
- la tutela dell'ambiente di lavoro;
- la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- le attività di amministrazione, contabilità e finanza;
- la tutela della concorrenza e del mercato;
- le attività collaterali.

11. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La presenza all'interno di ANIASA di un Sistema Disciplinare specifico ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle indicazioni previste dal Modello Integrato, incluso il Codice Etico, ha lo scopo di:

- promuovere l'effettiva attuazione del Modello Integrato;
- rendere efficace l'azione di controllo dell'OdV.

La definizione di un insieme organico di sanzioni commisurate alla gravità delle violazioni eventualmente commesse dai Destinatari e dotate di adeguata efficacia deterrente costituisce uno dei requisiti essenziali ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa dell'Associazione ai sensi del Decreto.

L'applicazione del Sistema Disciplinare di ANIASA, ai fini di cui sopra, e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare costituisca un reato rientrante nelle fattispecie previste dal Decreto.

Pertanto, l'applicazione delle sanzioni può aver luogo anche se il destinatario ponga in essere esclusivamente una violazione delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e/o del Codice di Comportamento previsto dal Modello Integrato, sebbene il suo comportamento non sia riconducibile ai reati indicati dal Decreto e/o, più in generale alle Condotte Rilevanti.

L'osservanza del Modello Integrato e del Codice Etico è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dei dipendenti ai sensi per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 del cod. civ. La violazione delle norme del Codice potrà, pertanto, costituire inadempimento grave alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e fonte di illecito civile, con ogni conseguente responsabilità personale, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dei contratti collettivi di lavoro.

Analogamente, ANIASA si riserva di tutelare i propri interessi in ogni sede competente avverso i Terzi Destinatari che abbiano violato le norme del Modello Integrato a loro destinate e che abbiano formato oggetto di pattuizione contrattuale con l'Associazione. L'eventuale applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto di ANIASA ad agire, nei confronti del responsabile della violazione, per il risarcimento dei danni patiti.

Avendo natura interna all'Associazione, il Sistema Disciplinare non sostituisce ma integra le norme di legge o di regolamento vigenti, le quali troveranno comunque applicazione per tutto quanto non previsto nei successivi paragrafi.

È in ogni caso riconosciuto all'interessato, indipendentemente dalla sua qualifica, il diritto di ricevere una contestazione scritta, salvo per il caso di rimprovero verbale al dipendente, nonché di presentare proprie difese prima della eventuale comminazione della sanzione. La comminazione del provvedimento deve essere sempre motivata e comunicata per iscritto. Il

procedimento sanzionatorio sarà articolato nel rispetto dei termini e condizioni previste dalla contrattazione collettiva eventualmente applicabile.

11.1 Destinatari, violazioni sanzionabili e criteri di applicazione delle sanzioni

Sono soggetti al Sistema Disciplinare di ANIASA tutti i Destinatari, i quali sono informati riguardo alla presenza del sistema disciplinare con le modalità definite nel successivo capitolo 12. In tal modo ANIASA adempie alle disposizioni dell'art. 7, comma 1, della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) che prevede l'esposizione delle norme disciplinari e delle sanzioni "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

Ai fini del Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello Integrato tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione delle Condotte Rilevanti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, assumono rilevanza le seguenti violazioni:

- a) lieve inosservanza, intesa come condotta che non è caratterizzata da dolo o colpa grave e che non ha generato rischi di sanzioni o danni all'Associazione, delle regole del Modello Integrato (ad es., del Codice Etico, del Codice di Comportamento, di procure o deleghe, ecc.);
- b) grave inosservanza, intesa come condotta caratterizzata da dolo o colpa grave o che comunque ha generato rischi di sanzioni o danni per ANIASA, del Modello Integrato (ad es., del Codice Etico, del Codice di Comportamento, di procure o deleghe, ecc.);
- c) violazione degli obblighi di supervisione, controllo o vigilanza delle risorse interne;
- d) mancato o incompleto invio dei flussi informativi all'OdV, o comunque mancato o incompleto riscontro alle richieste di documenti o informazioni da parte dell'OdV o comunque invio di documenti o informazioni non veritiere;
- e) commissione, anche tentata, di una delle Condotte Rilevanti;
- f) condotta da cui sia derivata la sottoposizione di ANIASA a procedimento ai sensi del Decreto oppure ad un procedimento dinanzi l'AGCM;
- g) violazione delle misure di protezione predisposte a favore di coloro che trasmettono segnalazioni e degli altri soggetti tutelati oltre al segnalante, di chi denuncia o di chi effettua una divulgazione pubblica e, segnatamente:
 - a. omettere atti di ritorsione, quali ad esempio: (i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; (ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione; (iii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; (iv) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; (v) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; (vi) la mancata conversione di un contratto di

lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato; (vii) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

- b. ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione;
- c. violare l'obbligo di riservatezza circa l'identità della persona segnalante.
- h) effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate, nonché accertamento della responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

L'applicazione delle sanzioni avviene secondo un principio di gradualità che tiene conto della gravità dell'illecito, e considera le particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Più in specifico, le sanzioni vengono applicate sulla base dei seguenti criteri:

- il grado di intenzionalità delle violazioni commesse,
- il livello di negligenza, imprudenza o imperizia relativo alle violazioni commesse;
- gli eventuali casi di recidività o di commissione di una pluralità di illeciti;
- l'entità e la gravità delle conseguenze prodotte;
- il comportamento complessivo del soggetto che ha commesso la violazione;
- la tipologia di compiti e mansioni a lui assegnati;
- la posizione funzionale occupata e/o le responsabilità affidate;
- il tipo di rapporto contrattuale che lega il soggetto all'Associazione.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave. Ove ritenuto opportuno in ragione della particolare tenuità della condotta o comunque di altri fattori specifici, da motivare in ogni caso per iscritto, in luogo della misura sanzionatoria potrà disporsi una misura alternativa (ad es., l'obbligo di partecipare a corsi di formazione specifici, ecc.).

11.2 Misure nei confronti dei dipendenti

OMISSIS

11.3 Misure nei confronti dei Terzi Destinatari

La violazione del Modello Integrato, incluso il Codice Etico, da parte dei Terzi Destinatari è sanzionata dall'organo amministrativo secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi per lo sviluppo di collaborazioni, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

- a) la diffida al rispetto del Modello Integrato;
- b) la sospensione del rapporto contrattuale e delle relative attività;
- c) l'applicazione di eventuali penali convenzionali;
- d) la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni per ANIASA, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione (anche in via cautelare) delle sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Associazione stessa.

11.4 Misure nei confronti dei componenti degli organi sociali

OMISSIS

12. LA COMUNICAZIONE SUL MODELLO INTEGRATO

ANIASA si impegna a garantire l'adeguata conoscenza del Modello Integrato e dei suoi aggiornamenti presso tutti i Destinatari, con l'obiettivo di garantire l'effettiva informazione degli interessati in merito ai relativi principi e regole.

OMISSIS

Per i Destinatari non interni ad ANIASA, inclusi i Terzi Destinatari, il Modello Integrato è reso disponibile, se del caso in versione sintetica, mediante pubblicazione sul sito internet o consegna su supporto informatico o in via telematica. Rispetto a tali soggetti, è prevista l'acquisizione dell'impegno scritto al rispetto dei principi del Modello Integrato, mediante apposito accordo convenzionale o altra modalità ritenuta idonea.

L'OdV approva appositi piani di comunicazione del Modello Integrato rispetto a tutti i Destinatari, implementati dall'Associazione.

13. LA FORMAZIONE SUL MODELLO INTEGRATO

ANIASA promuove la necessaria ed approfondita formazione delle risorse interne sul Modello Integrato, al fine di favorirne una conoscenza ed una consapevolezza adeguate.

OMISSIS

14. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

14.1 La composizione ed i requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Anche in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, ed ai fini dell'efficace attuazione del Modello Integrato, nonché della sua idoneità a prevenire la commissione dei reati considerati, il Consiglio Generale nomina l'Organismo di Vigilanza dell'Associazione (di seguito, anche solo 'OdV' o 'Organismo').

Sulla scorta dell'art. 14 dello Statuto, l'OdV è composto da almeno due professionisti esterni con comprovata esperienza, rispettivamente, in materia di antitrust e di responsabilità degli enti ai sensi del Decreto.

In ogni caso, è garantito il rispetto dei seguenti requisiti in capo all'OdV:

- a) autonomia, la quale è promossa prevedendo che l'Organismo riporti direttamente ed unicamente al Consiglio Generale, non essendo soggetto al potere gerarchico o disciplinare di alcun organo o funzione di ANIASA. L'OdV determina la propria attività ed adotta le proprie decisioni senza che alcuna delle altre funzioni possa sindacarle, con assegnazione delle opportune risorse;
- b) indipendenza, garantita dall'assenza di compiti operativi che, rendendo l'OdV partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio in occasione delle verifiche effettuate;
- c) professionalità, assicurata dal complesso di conoscenze, riguardanti gli audit, il diritto penale ed il diritto antitrust, concernenti i compiti assegnati all'OdV e funzionali all'efficiente ed efficace svolgimento del ruolo;
- d) continuità d'azione, garantita dalla circostanza che l'OdV è dedicato esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sull'adeguatezza e l'effettività del Modello Integrato.

14.2 La durata dell'incarico e le relative cause di cessazione

OMISSIS

14.3 Le cause di ineleggibilità e decadenza

OMISSIS

14.4 I compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza

Salvo quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento di ANIASA, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- a) la vigilanza sull'adeguatezza ed effettività del Modello Integrato, ossia sulla sua idoneità e osservanza;
- b) curare l'aggiornamento in senso dinamico del Modello Integrato, mediante apposite proposte di modifica e/o integrazione inoltrate al Consiglio Generale, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività dell'Associazione, anche in relazione al progresso scientifico e tecnologico, e/o di riscontrate significative violazioni del Modello Integrato;
- c) segnalare al Consiglio Generale, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello Integrato.

Nell'ambito di tali compiti, l'OdV è, inoltre, tenuto:

- a programmare e monitorare le iniziative connesse alla comunicazione ed alla formazione sul Modello Integrato;
- a garantire l'efficiente gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, inclusi: a) le relazioni periodiche da sottoporre all'attenzione del Consiglio Generale; b) le segnalazioni concernenti potenziali violazioni del Modello Integrato; c) le informazioni ed i dati trasmessi dai Destinatari;
- a documentare le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute;
- a registrare e conservare la documentazione rilevante formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico.

Ai fini del corretto espletamento dei propri compiti, sono riconosciuti all'OdV i seguenti poteri:

- a) la massima libertà di iniziativa e di controllo sulle attività di ANIASA, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello Integrato e consentire l'accertamento immediato delle Condotte Rilevanti;
- b) il potere di effettuare tutte le verifiche e le ispezioni necessarie o opportune;
- c) la facoltà di conoscere tutti i documenti ed i dati dell'Associazione mediante l'accesso agli archivi esistenti presso gli uffici, senza necessità di autorizzazioni o consenso preventivi;

- d) la facoltà di disporre l'audizione dei soggetti che operano in nome e/o per conto di ANIASA, qualora si presuma possano fornire indicazioni o informazioni utili ai fini dell'attività di vigilanza svolta;
- e) la facoltà di avvalersi del supporto di consulenti esterni, utilizzando le risorse stanziare dal Consiglio Generale.

14.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini dell'efficace e corretto espletamento dei compiti assegnati, il Consiglio Generale stanziare apposite risorse economiche, il cui utilizzo è deciso dall'OdV in autonomia.

Qualora, in presenza di circostanze sopravvenute, risulti necessario ai fini dello svolgimento dell'incarico, l'OdV può in ogni momento richiedere al Consiglio Generale, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di risorse ulteriori.

14.6 Il reporting dell'OdV verso il Consiglio Generale di ANIASA

Per quanto attiene le informazioni che l'OdV è tenuto a trasmettere, è previsto che l'Organismo trasmetta al Consiglio Generale, con cadenza almeno semestrale, una relazione scritta contenente:

- a) una sintesi delle attività di verifica svolte, con indicazione dei relativi risultati, incluso per ciò che attiene le criticità riscontrate;
- b) le azioni correttive o di miglioramento da apportare al fine di assicurare l'adeguatezza e/o l'effettività del Modello Integrato;
- c) le violazioni del Modello Integrato riscontrate;
- d) qualsiasi ulteriore informazione o dato ritenuto rilevante ai fini della valutazione complessiva circa l'adeguatezza e l'effettività del Modello Integrato.

Fermo restando l'obbligo di trasmettere il report semestrale sopra indicato, l'OdV ha facoltà di rivolgersi al Consiglio Generale ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

14.7 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

I Destinatari sono tenuti a prestare la massima collaborazione all'OdV, trasmettendo tutte le informazioni potenzialmente rilevanti ai fini dello svolgimento dei compiti dell'Organismo (cc.dd. **"Flussi Informativi"**) e fornendo ogni eventuale ulteriore assistenza.

I Flussi Informativi sono di spettanza dei soggetti di seguito indicati, e devono essere comunicati all'OdV secondo la periodicità riportata nella seguente tabella ed allegando tutta la relativa documentazione di supporto:

OMISSIS

14.8 Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV predispone ed approva un proprio regolamento interno, nel cui ambito sono definite le regole connesse al funzionamento ed all'operatività dell'Organismo stesso, e segnatamente:

- le modalità di svolgimento delle attività di vigilanza, incluso per ciò che attiene i cd. "follow up";
- la gestione delle attività connesse alla verifica di eventuali violazioni del Modello Integrato;
- la calendarizzazione delle attività dell'OdV;
- la formalizzazione delle decisioni dell'OdV.

15. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (CD. "WHISTLEBLOWING")

ANIASA ha implementato un sistema di gestione delle segnalazioni coerente con la normativa europea e nazionale applicabile, con precipuo riguardo al D.Lgs. n. 24/2023 (cd. "Decreto Whistleblowing").

Il sistema whistleblowing di ANIASA presenta i seguenti elementi caratterizzanti:

- a) presenza di un canale interno per la segnalazione di condotte indebite, raggiungibile in forma scritta, mediante posta tradizionale, all'indirizzo **Organismo di Vigilanza, presso ANIASA, Via del Poggio Laurentino, 11, 00144 Roma (RM)**, inserendo la segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a copia di un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".
- b) possibilità di richiedere un incontro con il soggetto gestore del canale (di seguito, anche solo '**Gestore**');
- c) presenza di una procedura che assicura, tra gli altri, la chiara definizione della nozione di "segnalazione", di "segnalante" e di "violazione";
- d) pubblicazione sul sito internet di ANIASA di informazioni chiare sulle procedure e i presupposti per trasmettere segnalazioni tramite il canale interno e, se del caso, tramite il canale esterno gestito dall'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione;
- e) possibilità per il segnalante di interloquire con il Gestore.

Nel rinviare, per un maggior dettaglio al sito internet dell'Associazione ed alle Regole operative, in questa sede si precisa che sono previste apposite tutele nei confronti del segnalante – e degli altri soggetti espressamente richiamati – rispetto a forme di discriminazione o penalizzazione connesse alla segnalazione.

* * * * *