

Callmewine

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi dell'art. 6, 3° comma,

del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

*«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»*

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 23 gennaio 2023

INDICE

Definizioni

PARTE GENERALE

1. Natura e finalità del Modello
2. Processo di adozione del Modello
3. Elementi essenziali e strumenti di attuazione del Modello
4. Reati rilevanti per CALLMEWINE
5. Destinatari del Modello e attività di formazione
6. Modifiche e aggiornamento del Modello
7. Organismo di Vigilanza e obblighi informativi
8. Gestione delle segnalazioni
9. Sistema sanzionatorio

PARTE SPECIALE

10. DECALOGO DEI PRINCIPI GENERALI DI ATTUAZIONE DEL MODELLO

11. MISURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO TRASVERSALI A TUTTE LE CATEGORIE DI REATO

I) REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

12. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio
13. Misure di prevenzione e controllo

II) REATI SOCIETARI

14. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio
15. Misure di prevenzione e controllo

III) RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, AUTORICICLAGGIO DI BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITE; DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA; DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI

16. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio
17. Misure di prevenzione e controllo

IV) REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO E FILIERA OLI VERGINI DI OLIVA

18. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio
19. Misure di prevenzione e controllo

V) CRIMINALITÀ INFORMATICA

20. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio
21. Misure di prevenzione e controllo

VI) OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE DA INFORTUNI SUL LAVORO

22. Politica per la sicurezza, la salute e la prevenzione dei rischi sul lavoro
23. Identificazione dei fattori di rischio e della normativa di riferimento
24. Struttura organizzativa preposta alla sicurezza sul lavoro
25. Sistema aziendale per il rispetto degli obblighi normativi

CALLMEWINE S.r.l.

- 26. Sistema disciplinare
- 27. Vigilanza, controlli e riesame del sistema

VII) REATI AMBIENTALI

- 28. Politica per l'ambiente
- 29. Identificazione delle attività a rischio e della normativa di riferimento
- 30. Struttura organizzativa preposta
- 31. Sistema disciplinare
- 32. Vigilanza, controlli e riesame del sistema

VIII) REATI TRIBUTARI

- 33. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio
- 34. Misure di prevenzione e controllo

IX) IMPIEGO DI CITTADINI IRREGOLARI

- 35. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio
- 36. Misure di prevenzione e controllo

X) DELITTI IN MATERIA DI DIRITTO DI AUTORE

- 37. Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio
- 38. Misure di prevenzione e controllo

ALLEGATI:

A. IL D. LGS. 231/2001. PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ E SANZIONI

B. ELENCO REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER CALLMEWINE

C. CODICE ETICO

D. POLITICHE DI SOSTENIBILITÀ

PARTE GENERALE

1. Natura e finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il Modello) CALLMEWINE (la Società) intende conformarsi ai principi ispiratori del D.lgs. 231/01 (il Decreto) e darne piena attuazione, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli e di *Corporate Governance*, in particolare rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione dei reati per i quali sussiste una responsabilità ai sensi e agli effetti di legge.

Il presente Modello costituisce regolamento interno di CALLMEWINE, vincolante per la medesima e per tutti i soggetti destinatari, come definiti nel successivo § 5. Il presente Modello è ispirato alle *Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo* elaborate da CONFINDUSTRIA nel documento del 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

Il presente Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di *procedure di prevenzione e attività di controllo*, volto a prevenire, per quanto possibile, *la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto*, nonché misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

Il presente Modello costituisce elemento essenziale del sistema di *Corporate Governance* di CALLMEWINE e contribuisce, pertanto, al conseguimento dei seguenti obiettivi aziendali:

- a) la diffusione e affermazione di una **cultura di impresa improntata alla legalità**, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- b) la diffusione di una **cultura del controllo**;
- c) la previsione di un'efficiente ed equilibrata **organizzazione** dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna;
- d) una **adeguata informazione** dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato o per conto della Società in merito alle attività che comportano il rischio di realizzazione di

reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società.

2. Processo di adozione del Modello

2.1. Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con deliberazione del 23 Gennaio 2023.

2.2. Il Modello si fonda su un processo preliminare di *risk assessment*, che ha consentito alla Società di individuare, con riferimento alle sue attività e tenuto conto della sua organizzazione, i profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolare, il processo ha compreso le seguenti attività:

- identificazione dei processi e attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione interna delle responsabilità.

I risultati di tutto il processo preliminare all'adozione del presente Modello sono formalizzati in documentazione agli atti della Società, che qui si intende integralmente richiamata.

La Società si impegna ad aggiornare il *risk assessment* in caso di novità normative, modifiche alla propria organizzazione o sviluppo di nuove attività che possano comportare nuovi rischi ai sensi del Decreto.

2.3. Il presente Modello è così strutturato:

- **PARTE GENERALE** che comprende: le caratteristiche e le componenti essenziali del Modello, i suoi destinatari, la disciplina delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema dei flussi informativi, il sistema delle segnalazioni, il sistema sanzionatorio, gli obblighi di comunicazione e di formazione del personale.
- **PARTE SPECIALE** che comprende:
 - il decalogo dei principi generali di attuazione del Modello;

- le misure di prevenzione e controllo trasversali a tutte le categorie di reato;
 - per *ciascuna categoria di reato*: le **attività sensibili** (quelle nell'ambito delle quali è potenzialmente possibile la commissione di uno dei reati rilevanti per il Decreto) e le **misure di prevenzione e controllo** che CALLMEWINE si impegna ad implementare per la prevenzione del rischio specifico che sia commesso uno dei reati appartenenti alla categoria considerata.
- **ALLEGATI:**
- A. Il D. Lgs. 231/2001. Presupposti della responsabilità e sanzioni;
 - B. Elenco dei reati presupposto rilevanti per CALLMEWINE;
 - C. Codice Etico;
 - D. Politiche di Sostenibilità.

3. Elementi essenziali e strumenti di attuazione del Modello

3.1. Il presente Modello si integra ed è attuato da strumenti attraverso cui la Società definisce i propri obiettivi, prende le decisioni, gestisce le attività di *business*, monitora i risultati e mitiga i rischi aziendali.

3.2. Costituiscono **elementi essenziali** del Modello:

- il *risk assessment*;
- il **Decalogo dei principi generali di attuazione del Modello**, di cui al successivo § 10 della Parte Speciale, che elenca i principi fondamentali che devono guidare le misure di prevenzione e controllo;
- un idoneo **sistema di controllo interno**;
- gli **strumenti governance operativa** che comprendono il *sistema di organizzazione*, il *sistema dei poteri* e il *corpo procedurale operativo* che governa le attività e i processi a rischio di cui alla Parte Speciale del presente Modello;
- il **Codice Etico**, che declina i principi di comportamento che devono guidare tutti i dipendenti nello svolgimento delle rispettive mansioni, in allegato sub. C;
- le **Politiche di Sostenibilità**, in allegato sub. D, che estendono e integrano il Codice Etico, che sono costituite da “Principi guida” ulteriormente dettagliati in quattro politiche dedicate: Salute e sicurezza, Ambiente e risorse, Diritti e società, Qualità e responsabilità;

- le attività di **sensibilizzazione e formazione** di tutti i destinatari del Modello;
- la nomina di un **Organismo di Vigilanza** a cui è attribuito il compito specifico di vigilare sul corretto funzionamento del presente Modello;
- i **meccanismi di segnalazione** (c.d. *whistleblowing*) degli illeciti di cui al Decreto e delle violazioni al Modello;
- il **sistema di verifica** di funzionamento del Modello;
- un **sistema sanzionatorio** finalizzato a sanzionare gli illeciti ai sensi del Decreto e la violazione del Modello.

3.3. La Società ha adottato strumenti operativi volti a organizzare e gestire i processi interessati dalle misure di prevenzione e controllo previste dalla Parte Speciale del presente Modello.

Il sistema di procedure definisce i flussi informativi, le attività e le responsabilità delle Funzioni e dei ruoli aziendali, con il principale scopo di coniugare le attività operative e gli obiettivi di business alle esigenze di *compliance*, coerentemente con il presente Modello, le leggi, i valori e i principi etici che governano il business della Società. Costituiscono, in particolare, parte integrante del Modello le politiche, le procedure operative, i Manuali e tutte le disposizioni interne che danno attuazione o integrano le misure di prevenzione e controllo di cui alla Parte Speciale del presente documento.

3.4. Nel rispetto del Decalogo dei Principi Generali di attuazione del Modello (di cui al § 10 della Parte Speciale), la Società definisce la propria **organizzazione** in un'articolazione di funzioni che assicura le competenze tecniche e un sistema di poteri idoneo alla gestione e al controllo delle attività a rischio ai sensi della Parte Speciale del presente Modello. I principi che guidano il sistema dei poteri e l'organizzazione sono i seguenti:

- segregazione delle funzioni;
- formalizzazione dei poteri e delle responsabilità;
- coerenza dei poteri assegnati;
- coerenza tra poteri interni e responsabilità comunicate ai terzi.

La struttura organizzativa della Società è rappresentata in uno o più documenti denominati “*Organigrammi*”, nei quali sono definiti i ruoli e le linee di riporto funzionale e gerarchico.

Tutti i soggetti responsabili della gestione aziendale sono individuati e informati in merito alla sfera di poteri e di doveri derivanti dal loro ruolo, dalle linee di riporto funzionale e gerarchico e dal sistema di deleghe e procure adottato dalla Società.

4. Reati rilevanti per CALLMEWINE

4.1. In considerazione della natura e dell'attività della Società e dei risultati del processo preliminare di *risk assessment*, nell'ambito dei reati previsti dal Decreto la Società ha individuato le categorie di reato e le singole fattispecie di reato che possono essere considerate rilevanti, in quanto è astrattamente possibile che detti reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio della Società.

L'elenco dei reati rilevanti e la descrizione dei comportamenti vietati sono contenuti nel documento denominato REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER CALLMEWINE, in allegato sub. B al presente Modello.

4.2. Le categorie di reato rilevanti per la Società sono di seguito richiamate:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 e 25 del Decreto), di cui alla Parte Speciale I del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CALLMEWINE” in allegato sub B;
- **Reati societari** (art. 25-ter del Decreto), di cui alla Parte Speciale II del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CALLMEWINE” in allegato sub B;
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto) di cui alla Parte Speciale I del presente Modello;
- **Criminalità organizzata, ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di provenienza illecita, auto-riciclaggio** (art. 25-octies, art. 24-ter e art. 24-ter.1. del Decreto) e **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-octies1 del Decreto), di cui alla Parte Speciale III del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CALLMEWINE” in allegato sub. B;

- **Reati in tema di turbata libertà dell'industria e del commercio** (art. 25–bis del Decreto) e **reati in materia di contraffazione** (art. 25–bis del Decreto) di cui alla Parte Speciale IV del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CALLMEWINE” in allegato sub. B;
- **Criminalità informatica** (art. 24–bis del Decreto), di cui alla Parte Speciale V del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CALLMEWINE” in allegato sub. B;
- **Omicidio e lesioni colpose in violazione delle norme in materia antinfortunistica** (art. 25–septies del Decreto), di cui alla Parte Speciale VI del presente Modello;
- **Reati ambientali** (art. 25–undecies del Decreto) di cui alla Parte Speciale VII del presente Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CALLMEWINE” in allegato sub. B;
- **Reati tributari** (art. 25– quinquiesdecies del Decreto), di cui alla Parte Speciale VIII del Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CALLMEWINE” in allegato sub B;
- **Impiego di cittadini irregolari** (art. 25–duodecies del Decreto) di cui alla Parte Speciale IX del Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CALLMEWINE” in allegato sub B;
- **Delitti in materia di violazione del diritto di autore** (art. 25–novies del Decreto), di cui alla Parte Speciale X del Modello, nei limiti delle fattispecie di reato indicate nel documento “Reati Presupposto rilevanti per CALLMEWINE” in allegato sub B;

4.3. La Società, a seguito della mappatura dei rischi effettuata in via preliminare alla redazione del presente Modello e in considerazione dei limiti oggettivi dell'attività sociale svolta, ha valutato estremamente basso il rischio di commissione delle seguenti categorie di reato, per le quali non si è ritenuto necessario redigere apposite Parti Speciali:

- **Abusi di mercato** (art. 25–sexies del Decreto e art. 187–quinquies del TUF);
- **Reati in materia di falsità in moneta e carte di pubblico credito ed i valori di bollo** (art. 25–bis del Decreto), ad eccezione dei reati in materia di contraffazione;
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25 quater-1 del Decreto);

- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25–*quinquies* del Decreto)
- **Reati transnazionali** (art. 10 della L. 146/06);
- **Razzismo e xenofobia** (art. 25–*terdecies* del Decreto);
- **Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro** (art. 25–*quinquies*, comma 1, lettera a) del Decreto);
- **Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse** (art. 25–*quaterdecies* del Decreto);
- **Contrabbando** (25 -*sexiesdecies* del Decreto)
- **Reati contro il patrimonio culturale** (artt. 25–*septiesdecies* e 25–*duodevicies* del Decreto)

4.4. La Società si impegna, nel quadro della costante attività di monitoraggio del Modello, anche su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, a mantenere costantemente aggiornato l'elenco dei reati presupposto rilevanti per la Società, alla luce delle modifiche del quadro normativo e dell'emersione di possibili nuovi profili di rischio.

5. Destinatari del Modello e attività di formazione

5.1. Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti della Società.

5.2. Il Modello si applica altresì a coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della medesima, sempre che rientrino nelle tipologie di rapporti ai quali è opportuno, al fine di prevenire i reati rilevanti ai sensi del Decreto, estendere le previsioni del Modello. A tal fine, l'Amministratore Delegato e l'Organismo di Vigilanza, nonché, qualora ritenuto opportuno, i responsabili delle funzioni interessate, determina, preliminarmente, *le tipologie di rapporti giuridici* alle quali è opportuno applicare le previsioni del Modello, precisandone le modalità di diffusione dello stesso e stabilendo le misure sanzionatorie nei casi di violazione delle prescrizioni in esso contenute. Ai fini dell'applicazione del Modello a queste categorie di soggetti, la Società predispone e inserisce nel contratto con il soggetto terzo *clausole* idonee a:

- richiamare il terzo agli adempimenti e alle responsabilità derivanti dal Decreto e dal

rispetto del presente Modello;

- imporre, solo se ritenuto opportuno alla luce della natura dell'attività svolta dal soggetto terzo, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società;
- definire le possibili sanzioni nei casi di violazione di dette obbligazioni da parte del soggetto terzo.

5.3. La Società si impegna a garantire, attraverso modalità idonee, la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i destinatari.

5.4. I destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

5.5. La Società si impegna ad attuare specifici programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico da parte di tutti i membri degli organi sociali e dei dipendenti della Società.

5.6. L'attività di formazione è obbligatoria per coloro a cui è destinata. Per gli impiegati di livello inferiore la formazione può avvenire nell'ambito di altre iniziative di formazione e può essere limitata ai principi generali del Decreto e a quelle specifiche procedure che interessano l'attività a rischio nel quale è impiegato il dipendente.

5.7. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

5.9. La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Datore di Lavoro, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

5.10. La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione costituisce violazione del Modello e può comportare l'irrogazione di una sanzione disciplinare ai sensi del successivo § 9.

6. Modifiche e aggiornamento del Modello

6.1. Il Consiglio di Amministrazione, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modifica del Modello. L'Amministratore Delegato della

Società può apportare al Modello modifiche di natura non sostanziale, qualora necessarie per una migliore chiarezza o efficienza. Di tali modifiche è data comunicazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

6.2. Il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede a modificare tempestivamente il Modello qualora:

- siano emerse significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiamo; evidenziato l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione di fatti di reato;
- intervengano mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività della Società.

Le proposte di modifica sono preventivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale deve esprimere un parere.

6.3. L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta e senza dilazione al Consiglio di Amministrazione eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

6.4. Le Funzioni aziendali interessate, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvedono a modificare gli strumenti di *governance operativa* qualora si siano verificati fatti o circostanze che abbiano evidenziato la necessità di una loro revisione (c.d. *remediation activity*) in quanto inefficaci, incompleti o non effettivamente attuati. Le modifiche apportate su iniziativa delle funzioni aziendali devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

7. Organismo di Vigilanza e obblighi informativi

7.1. Nomina, requisiti di eleggibilità e principi di funzionamento

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato a un *organismo* («Organismo di Vigilanza») istituito dalla Società e nominato dal Consiglio di Amministrazione.

La durata dell'Organismo di Vigilanza coincide con la durata del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina, salva diversa e motivata decisione del Consiglio stesso.

L'Organismo di Vigilanza può essere rieletto.

L'Organismo di Vigilanza opera sulla base dei seguenti principi:

- **AUTONOMIA**, intesa come libertà di iniziativa, di decisione e di esecuzione delle proprie funzioni. L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di *iniziativa* e di *controllo* e di autonomi *poteri di spesa* sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di dare informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.
- **INDIPENDENZA**, intesa come assenza di legami, interessi o forme di interferenza con gli organi societari o altre funzioni aziendali, ovvero di situazione di potenziale o effettivo conflitto d'interessi con la Società. A tal fine, il componente l'Organismo di Vigilanza:
 - non deve svolgere funzioni operative o di *business* all'interno della Società o di altra società del Gruppo ITALMOBILIARE;
 - non deve intrattenere rapporti d'affari con la Società o con gli amministratori muniti di deleghe;
 - non essere legato alla Società da rapporti continuativi di prestazione d'opera o relazioni di natura patrimoniale tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
 - non essere legato da rapporti stretti di parentela con amministratori della Società o di società del Gruppo ITALMOBILIARE;
 - non rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
 - non risultare titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società.
- **PROFESSIONALITÀ**, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche in materie giuridiche o di controllo interno;
- **CONTINUITÀ D'AZIONE**, intesa come capacità dell'organo di agire in tempi rapidi e di operare con impegno diligente e costante nel tempo;

▪ **ONORABILITÀ**, intesa come assenza di precedenti di natura penale o di provvedimenti di interdizione per fatti connessi alle attività di impresa. A tal fine, il componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere eletto o decade automaticamente dalla carica in caso di:

- condanna, anche con sentenza non definitiva o emessa ai sensi degli articoli 444 e 445 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- condanna a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi nelle imprese;
- applicazione di misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del Codice Antimafia (D.lgs. n. 159/2011).

Il verificarsi di una sola delle condizioni di ineleggibilità comporta la decadenza automatica dalla funzione di membro dell'organismo. Il Consiglio di Amministrazione, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro divenuto inidoneo.

L'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dei requisiti di cui al punto precedente, è composto in **forma monocratica** da un soggetto non appartenente al personale della Società o di altra società del gruppo ITALMOBILIARE.

7.2. Poteri e attività dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione e idoneità preventiva del Modello, è titolare dei seguenti poteri e svolge le seguenti attività, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- a) svolge periodica attività ispettiva;
- b) ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- c) può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della Società, nonché a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o

alle stesse sovrintenda;

- d) qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori e alla società di revisione;
- e) può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, nei limiti in cui l'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nei singoli contratti;
- f) definisce i flussi informativi periodici obbligatori da parte dei responsabili delle attività a rischio, secondo modalità e tempistiche preliminarmente individuate dallo stesso organismo;
- g) può rivolgersi, dopo averne informato l'Amministratore Delegato, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- h) propone le opportune azioni di integrazione o modifica alle misure di prevenzione e controllo e agli strumenti operativi di attuazione del presente Modello (*remediation activity*) qualora si siano verificati fatti o circostanze che abbiamo evidenziato la necessità di una loro revisione in quanto inefficaci, incompleti o non effettivamente attuati;
- i) sottopone al Direttore Generale e per conoscenza all'Amministratore Delegato le proposte di adozione di procedure sanzionatorie previste al successivo § 9;
- l) sottopone il Modello a verifica periodica e ne propone l'aggiornamento, secondo quanto previsto dal presente Modello.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

La Società cura e favorisce una razionale ed efficiente cooperazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri organi e funzioni di controllo esistenti presso la Società, ai fini dello svolgimento dei rispettivi incarichi.

7.3. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione ove non

diversamente previsto dal presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza redige *periodicamente*, e comunque *almeno annualmente*, una *relazione scritta* sull'attività svolta inviandola, unitamente a un motivato rendiconto delle spese sostenute, al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Le relazioni, riportate nel libro dei verbali, contengono eventuali proposte di integrazione e modifica del Modello. Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- una sintesi delle attività svolte nel periodo considerato;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine alle violazioni del Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- le novità normative che richiedono un aggiornamento del Modello o circostanze che richiedono un aggiornamento del *risk assessment*;
- un rendiconto delle spese sostenute.

8. Whistleblowing e gestione delle segnalazioni

8.1. La Società adotta le misure ritenute più opportune per facilitare la scoperta di violazioni al Modello e la loro tempestiva segnalazione, dando piena attuazione all'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del Decreto. Le misure stabilite in questo paragrafo valgono altresì per la scoperta e la segnalazione di violazioni del Codice Etico (in allegato sub. C), nei limiti e secondo quanto stabilito nel paragrafo "Segnalazioni" del medesimo codice.

Ogni comportamento o evento che possa integrare un reato presupposto ai sensi del Decreto e ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione oppure una violazione del Codice Etico deve essere immediatamente segnalato all'Organismo di Vigilanza.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello, come individuati ai sensi del § 5, e riguarda fatti o comportamenti di cui sono a diretta conoscenza o di cui sono venuti a conoscenza tramite comunicazione altrui. Il dovere di segnalazione delle violazioni del Codice Etico grava sui soggetti stabiliti nel paragrafo “Segnalazioni” del medesimo codice.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e fondate su elementi di fatto. L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a gestire segnalazioni che si fondino su mere voci o sospetti o che siano talmente generiche da non consentire l'avvio di una indagine.

La segnalazione può essere anche *anonima*.

8.2. La segnalazione deve avvenire per iscritto attraverso *l'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza **odv@callmewine.com*** o attraverso *posta ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza* presso la sede della Società. Entrambi i canali di segnalazione garantiscono la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante. Le modalità di segnalazione e l'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza sono resi noti a tutto il personale della Società, a tutti i membri degli organi sociali e alla società di revisione. L'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza è accessibile esclusivamente ai membri dell'organismo stesso.

8.3. Le segnalazioni ricevute dalle funzioni aziendali o da altri organismi di controllo della Società riguardanti comportamenti che potrebbero integrare uno dei reati presupposto del Decreto, una violazione del Modello o una violazione del Codice Etico devono essere immediatamente inoltrate all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dalle procedure interne. La mancata tempestiva trasmissione all'Organismo di Vigilanza di dette segnalazioni costituisce violazione al presente Modello ed è passibile di sanzione disciplinare ai sensi del successivo § 9.

8.4. Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendola riservatezza dell'identità del segnalante in tutta la fase di gestione della segnalazione. In sede di indagine, l'Organismo di Vigilanza può esercitare tutti i poteri attribuiti dal presente Modello, ivi compresa la facoltà di avvalersi di consulenti esterni e di informare, qualora ritenuto opportuno in funzione della natura della presunta violazione, la società di revisione. L'Organismo di Vigilanza deve garantire anche in questo caso **la riservatezza circa l'identità del segnalante**.

8.5. Qualora all'esito dell'accertamento non emergano elementi per dare seguito alla segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede all'archiviazione della notizia, dandone analitica motivazione.

8.6. Qualora all'esito dell'accertamento la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare (Direttore Generale) e l'Amministratore delegato. Il titolare del potere disciplinare procede secondo quanto stabilito dal sistema sanzionatorio del presente Modello, informando l'Amministratore Delegato. Nel trasmettere l'esito della propria istruttoria, l'Organismo di Vigilanza segnala le disposizioni del Modello o del Codice Etico che si assumono violate ed esprime la propria valutazione in merito agli elementi di prova accertati, alla natura della violazione e alla sua gravità rispetto ai principi e alle disposizioni del presente Modello o del Codice Etico. Inoltre, può proporre agli organi competenti la misura disciplinare che ritiene maggiormente idonea, proporzionata e sufficientemente dissuasiva al fine di prevenire il ripetersi della violazione.

8.7. È dovere dell'Organismo di Vigilanza fornire al segnalante non anonimo una risposta in merito all'archiviazione ovvero alla decisione di procedere rispetto alla segnalazione.

8.8. Tutti i documenti relativi alla segnalazione sono archiviati e conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire la trasparenza e la tracciabilità delle decisioni.

8.9. La Società garantisce che nell'ambito delle attività di indagine interna disciplinate dal presente paragrafo il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, avvenga nel pieno rispetto della disciplina in materia di *privacy*.

8.10. Qualora sui medesimi fatti oggetto di un'indagine interna ai sensi del presente paragrafo si apra un procedimento penale, la Società garantisce altresì il rispetto dei diritti di difesa riconosciuti dall'ordinamento al soggetto testimone o all'indagato.

8.11. Costituisce illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del sistema sanzionatorio previsto dal § 9, la segnalazione volontaria di fatti di cui si conosce la falsità o la palese infondatezza o che si sa non essere stati commessi dal soggetto segnalato. La Società si riserva ogni azione, anche non di natura disciplinare, contro chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni non veritiere oppure finalizzate a danneggiare la Società, gli organi sociali o il personale della stessa.

8.12. La Società vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, anche laddove la segnalazione dovesse rivelarsi infondata nel merito.

8.13. Le violazioni alle misure di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante o alle misure di protezione da atti ritorsivi o discriminatori costituiscono illecito disciplinare sanzionato ai sensi del sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello.

8.14. La Società pone in essere le azioni ritenute più opportune per eliminare o ridurre il rischio che violazioni della specie di quella segnalata e accertata possano ripetersi in futuro. In particolare, l'Organismo di Vigilanza propone tempestivamente le modifiche o le integrazioni necessarie al Modello o alle procedure che ne costituiscono attuazione o al Codice Etico, qualora la violazione accertata abbia evidenziato carenze significative nelle misure di prevenzione e controllo.

9. Sistema sanzionatorio

9.1. Principi generali

CALLMEWINE condanna qualsiasi comportamento che integri uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto o difforme dalle previsioni del Modello e degli strumenti operativi che ne costituiscono attuazione, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

Il presente Sistema Sanzionatorio è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto.

Il presente Sistema Sanzionatorio si applica anche a comportamenti difformi dalle previsioni del Codice Etico (in allegato sub. C), secondo quanto stabilito nel paragrafo "Sistema Sanzionatorio" del medesimo codice.

L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.

Le sanzioni per la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, di violazioni delle disposizioni del presente Modello o di violazioni al Codice Etico sono adottate dagli organi che

risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società. L'Organismo di Vigilanza non ha potere disciplinare, ma può proporre al titolare del potere disciplinare le sanzioni che ritiene più opportune per garantire un'efficace prevenzione di episodi di analoga natura e il rispetto del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle procedure prima richiamate o del Codice Etico.

9.2. Criteri generali di applicazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicate in proporzione alla gravità delle violazioni e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- elemento soggettivo della condotta, in funzione del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità e alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione.

L'eventuale applicazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito di un eventuale giudizio penale per i medesimi fatti, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

9.3. Contratti di lavoro e codice disciplinare

Il rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. parasubordinazione.

Il Modello e il Codice Etico costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello, delle procedure di attuazione e del Codice Etico, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei citati CCNL.

Fermo restando quanto sopra e a titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la commissione o il tentativo di commettere uno dei reati previsti del Decreto;
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle procedure previste dal presente Modello, o stabilite per la sua attuazione, e dal Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, ovvero la realizzazione di altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo medesimo;
- la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori verso colui che segnala illeciti o violazioni alle disposizioni del presente Modello o del Codice Etico;
- la tenuta di condotte o la redazione di atti che abbiano l'effetto di rivelare l'identità del segnalante illeciti o violazioni del Modello o del Codice Etico;
- effettuare volontariamente segnalazioni false di reati o di violazioni del Modello o del Codice Etico o attribuirle con dolo a un soggetto estraneo ai fatti;
- la mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione.

Per i **dirigenti** costituisce altresì illecito disciplinare i seguenti comportamenti:

- l'omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei

principi e delle procedure del presente Modello o dei principi di comportamento stabiliti nel Codice Etico.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di **operaio, impiegato e quadro**, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti. Qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

In caso di violazione da parte di un dirigente, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare (Direttore Generale), all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente, mediante relazione scritta. La commissione degli illeciti disciplinari da parte dei dirigenti è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- richiamo verbale;
- richiamo formale scritto;
- licenziamento senza preavviso.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Il puntuale rispetto (così come il mancato rispetto) delle previsioni del Modello Organizzativo e delle procedure dallo stesso richiamate potrà influenzare la determinazione dei bonus previsti dai piani di incentivazione per i dirigenti.

9.4. Amministratori

Se la violazione riguarda un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente, mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Nei casi più gravi e, comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

9.5. Collaboratori e controparti contrattuali

Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali, che siano destinatari del Modello ai sensi del § 5, l'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Delegato e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, mediante relazione scritta.

Nei confronti dei responsabili viene deliberata l'applicazione delle misure prestabilite ai sensi delle clausole contrattuali inserite nel rapporto tra le parti.