PARTE GENERALE

CENNI STORICI E ASSETTI DI *GOVERNANCE* SOCIETARIA

La società «Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.» è stata fondata nel 1962 con l'originaria ragione sociale di «Cantine F.lli Antonutti di Ermanno, Adriano e Luigi Antonutti – Soc.n.c», successivamente (ovvero dal 1° gennaio 1983) modificata in «Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.», di seguito anche più semplicemente «Casa Vinicola».

La «Casa Vinicola» ha per oggetto della propria attività la produzione e la vendita di vino, attività che viene svolta per il tramite della lavorazione delle uve e/o dei vini acquisiti in uno stadio di lavorazione antecedente all'imbottigliamento. La predetta industria è esercitata presso la propria sede Pasian di Prato via D'Antoni n. 21.

Funzionalmente la Società è organizzata in quattro aree: acquisti, amministrativa, commerciale e tecnica, gerarchicamente sotto ordinate alla funzione di direzione generale esercitata dai due soci e amministratori della Società.

Vision aziendale

Produrre vini sani e di qualità, nel rispetto dei consumatori e del territorio.

La nostra visione è diventare un punto di riferimento nel mondo del vino, essere riconosciuti per l'eccellenza nella produzione di vini di qualità in tutto il mondo.

Miriamo a preservare e promuovere la nostra tradizione famigliare vinicola, combinandola con l'innovazione per creare vini distinti che esprimano il *terroir* unico della nostra regione Friuli Venezia Giulia.

Vogliamo ispirare gli amanti del vino in tutto il mondo con le nostre creazioni, contribuendo così alla promozione della cultura enologica.

Ci stiamo impegnando costantemente nella produzione di vini sani e di qualità nel rispetto dei consumatori e al contempo cercando di mantenere standard in termini di sostenibilità ambientale, etica aziendale e responsabilità sociale, garantendo un ambiente di lavoro positivo per i nostri dipendenti.

La nostra visione è quella di essere riconosciuti come produttori di vini su scala mondiale e custodi del patrimonio vinicolo, portando gioia e soddisfazione a chiunque abbia il piacere di degustare i nostri vini.

Mission aziendale

Soddisfare i propri clienti attraverso prodotti di qualità ed un servizio attento ed efficiente.

La nostra missione è produrre vini di qualità che riflettano l'autenticità del nostro terroir e la passione che la nostra Famiglia mette nell'arte dell'enologia.

Siamo impegnati a preservare e valorizzare le tradizioni vinicole della nostra regione, mantenendo al contempo

* *Le informazioni contenute nel presente modello sono riservate ad uso esclusivo di Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.*

un approccio innovativo alla produzione vinicola.

Cerchiamo costantemente di migliorare le nostre pratiche agricole e vinicole per ridurre al minimo l'impatto ambientale e promuovere la sostenibilità.

Vogliamo condividere la bellezza e la gioia dei nostri prodotti con gli amanti del buon vino in tutto il mondo, offrendo esperienze uniche e memorabili attraverso degustazioni e visite alla nostra cantina.

Il nostro obiettivo è quello di soddisfare le richieste dei clienti con un'attività imprenditoriale agile e snella che si basa su un uso efficiente delle risorse, con una elevata ricerca della qualità dei prodotti e dei servizi offerti nel pieno rispetto delle persone e dell'ambiente.

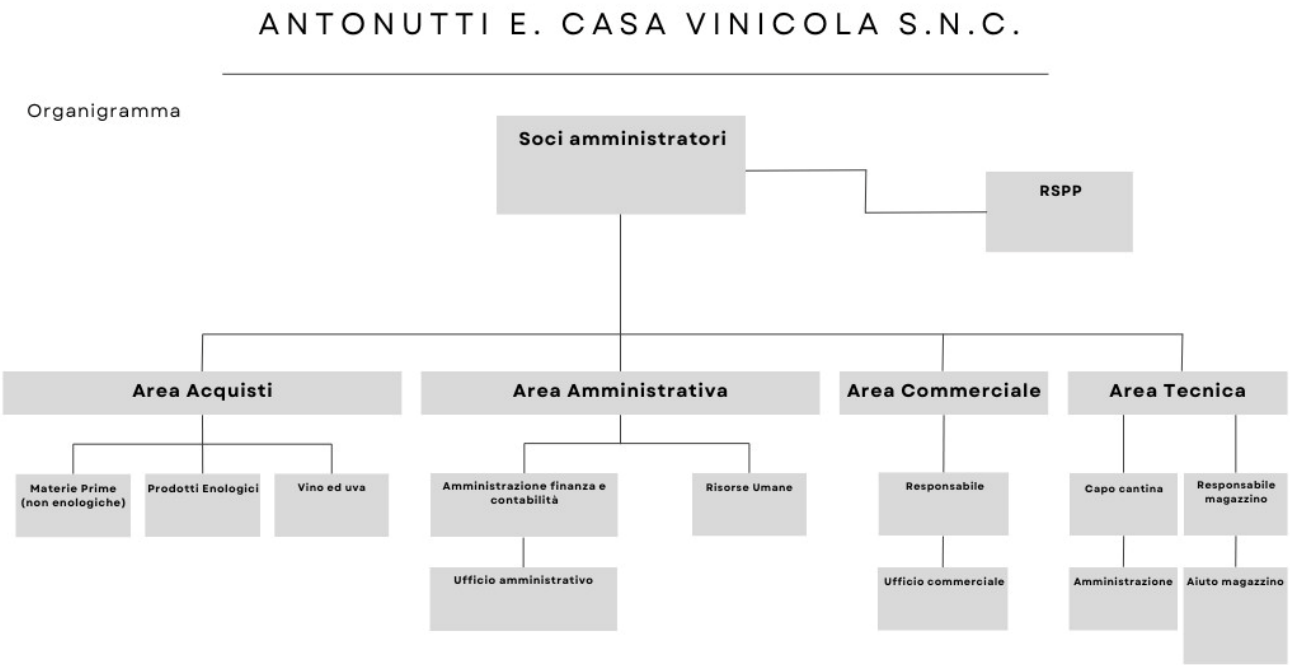
La nostra missione è quella di produrre vini di qualità che soddisfano i palati più esigenti e riflettono il nostro impegno per l'eccellenza, l'ambiente e la comunità.

Siamo costantemente impegnati nella ristrutturazione della nostra attuale Cantina con l'obiettivo di creare una struttura ecosostenibile dove l'accoglienza diventi il fulcro del nostro lavoro grazie ad un'adeguata Sala Degustazione rivolta ai ns. clienti, giornalisti e guru del settore vitivinicolo.

L'ospitalità è l'essenziale per poter far innamorare il pubblico delle nostre creature e, naturalmente, per rafforzare ancora questo legame puntiamo ad estendere la nostra attuale proprietà perché se l'uva è "fatta in casa" il prodotto finale è un gioiello!

* *Le informazioni contenute nel presente modello sono riservate ad uso esclusivo di Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.*

ORGANIGRAMMA AREE E FUNZIONI AZIENDALI



* *Le informazioni contenute nel presente modello sono riservate ad uso esclusivo di Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.*

LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

ANALISI E VALUTAZIONE DEL SISTEMA CONTROLLO INTERNO (SCI)

La società per organizzare un efficace sistema di prevenzione e predisporre un adeguato modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito MOG) deve effettuare una mappatura delle attività svolte e tra i reati presupposto, considerare quelli con più alta probabilità di verificazione. È dunque necessario raccogliere, sia con l'utilizzo di questionari che attraverso colloqui con il personale, tutte le informazioni utili e necessarie per comprendere la storia della società, la sua dimensione e struttura organizzativa, il modello di *business* e la situazione economico finanziaria, l'ambiente di lavoro; particolare attenzione è stata rivolta alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai principali *partner* commerciali, avendo cura di verificare se vi siano rapporti anche con le istituzioni pubbliche. È dunque, indispensabile conoscere le attività principali e quelle ausiliarie, i processi aziendali, i mercati nei quali opera la società, per identificare i rischi cui è potenzialmente esposta e individuare le aree "sensibili" al rischio della commissione di reati. Questa fase preliminare prevede anche la raccolta di tutta la documentazione societaria compresi l'atto costitutivo e lo statuto, gli ultimi tre bilanci di esercizio approvati, l'organigramma aziendale, le procure conferite, i principali e più importanti contratti conclusi con clienti e fornitori, i contratti con le pubbliche amministrazioni, le procedure e le certificazioni esistenti, i protocolli in materia di sicurezza sul lavoro e *privacy*.

Il MOG consiste in un sistema di norme, strutture organizzative interne, procedure operative, e controlli realizzati per disciplinare l'attività della società con la finalità di prevenire la commissione dei reati nell'ambito delle aree di maggior rischio tipico, attraverso la predisposizione e l'efficace attuazione di procedure e presidi paramentrati alla dimensione e al contesto dell'ente ed in cui l'ente opera. Inoltre, il MOG deve essere efficacemente attuato, ciò quindi richiede: una sua verifica periodica e modifica quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni o in caso di mutamenti nell'organizzazione o attività ed un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. La semplice produzione del modello in giudizio non esenta la società da responsabilità se tale modello non è in concreto attuato, o comunque, idoneo a prevenire reati come quello realizzato. Il MOG, inteso come documento che compendia il sistema di prevenzione dei reati presupposto, è suddiviso in due parti: **la parte generale**, che identifica le caratteristiche organizzative e strutturali dell'Ente, i principi seguiti nella creazione del Modello, le modalità della sua adozione, diffusione ed applicazione ed una **parte speciale**, che individua le attività dell'Ente nel cui ambito sussite il rischio potenziale di reati presupposto (c.d sensibili), le specifiche e concrete attività che i destinatari del MOG devono svolgere al fine di prevenire la commissione dei reati.

* *Le informazioni contenute nel presente modello sono riservate ad uso esclusivo di Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.*

LO STATO ATTUALE: ANALISI DELLE ATTIVITÁ E PROCESSI AZIENDALI

Al fine di costruire un modello di organizzazione e gestione adeguato nel concreto a prevenire la realizzazione dei reati presupposto con maggiore probabilità di verificazione nel contesto in cui la casa vinicola opera, si è proceduto ad acquisire l'organigramma aziendale e a svolgere un'attività di audit con gli amministratori e i responsabili delle singole aree e/o funzioni aziendali. L'organigramma aziendale e il dato esperienziale riferito ai vertici aziendali e/o dai responsabili di funzione ha restituito l'immagine del contesto aziendale al fine di mappare i reati presupposto in ragione della loro probabilità di verificazione.
In particolare, sono stati verificati i processi e le metodiche operative delle singole aree/funzioni aziendali.

* *Le informazioni contenute nel presente modello sono riservate ad uso esclusivo di Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.*

FASI DI LAVORO NEL PERCORSO DEI RISCHI AZIENDALI

ORIGINE E TIPOLOGIA DEI RISCHI

La predisposizione del modello è volta all'individuazione delle aree aziendali maggiormente esposte ai rischi, segnatamente in un'ottica *risk based approach* devono essere analizzati i processi, i soggetti coinvolti e i loro ruoli nel contesto aziendale, i reati in cui potenzialmente si potrebbe incorrere, dovrà altresì essere idoneo a creare il corretto flusso informativo verso l'organismo di vigilanza, dovrà essere dinamico a tal punto da garantire un tempestivo intervento tenuto conto delle attività di natura finanziaria ed altresì garantire un saldo sistema sanzionatorio per i soggetti che non rispettano lo stesso. Il modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione e al tipo di attività svolta, misure che garantiscono lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio. Il modello cerca di consolidare, ove già esistenti, migliorare o introdurre procedure e processi nuovi che consentano di individuare tempestivamente ed impedire la commissione di reati nell'esercizio di determinate attività e, contemporaneamente, comprendere la portata, a livello personale e societario, delle possibili conseguenze, in termini di sanzioni penali ed amministrative, in caso di commissione di tali reati.

Schematicamente la predisposizione del modello può essere suddivisa in tre distinte fasi:

1. Fase di analisi: individuazione degli ambiti a rischio reato, analisi dei controlli preventivi (as-is; analisi di gap) e predisposizione del modello di sintesi e piano di implementazione;
2. Fase implementativa: implementazione del sistema di controllo interno, definizione e adeguamento della struttura organizzativa e definizione e implementazione degli aspetti procedurali;
3. Fase di monitoraggio: definizione del piano di verifiche da parte dell'organismo di vigilanza, monitoraggio sul corretto funzionamento del modello, aggiornamento sistematico dei rischi derivanti dai reati, utilizzo di indicatori a fini di monitoraggio e analisi.

Tra i meccanismi di controllo da introdurre nella realtà operativa aziendale, al fine di ridurre o eliminare i rischi individuati, e per garantire l'efficiacia del MOG, si ravvisano l'adozione di un codice etico, la ridefinizione della struttura organizzativa con precisi meccanismi di segragazione dei poteri attraverso il sistema delle deleghe di poteri, l'introduzione di procedure interne, disciplinate in protocolli o procedure scritte, la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato ripetto delle misure indicate nel modello 231, un autonomo Organismo di Vigilanza (OdV), le procedure di formazione del personale in tema di MOG e un'attività di monitoraggio continuo del modello.

Di seguito sono indicati un grafico circolare che riassume le tre macro-fasi di identificazione e valutazione dei

* *Le informazioni contenute nel presente modello sono riservate ad uso esclusivo di Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.*

rischi per la realizzazione del MOG (I Fase di analisi, II Fase implementativa, III Fase di monitoraggio) ed un grafico relativo alla classificazione dei fattori di rischio che interessano Casa Vinicola. Quest'ultimo grafico sintetizza origine dei rischi – interni ed esterni – , e tipologia dei rischi – strategici, operativi e finanziari – secondo la classificazione *standard* ISO 31000 con il *framework* EWRM, di modo che esso possa essere strumento di lavoro per gli amministratori nell'attività di individuazione e valutazione dei rischi.

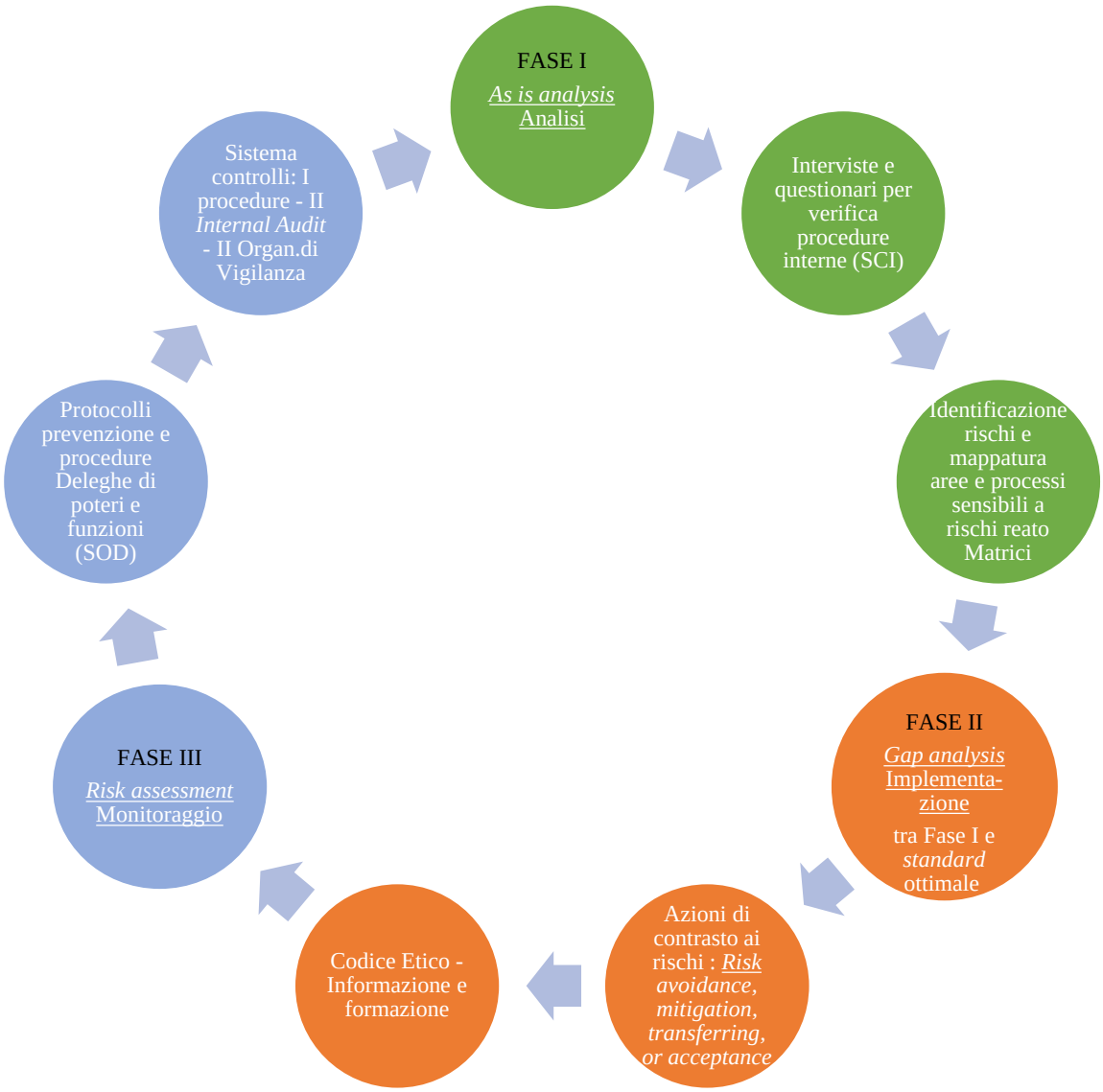
In realtà, tutti i grafici contenuti nel MOG possono costituire un utile strumento di formazione per la diffusione a tutti i livelli aziendali della "cultura del rischio", cioè per il rafforzamento della cultura di *risk management* in azienda e per la creazione di maggiore consapevolezza degli amministratori e dei dipendenti sia sull'effettiva esposizione al rischio e sulle opportunità da cogliere sia sulla "responsabilizzazione", intesa quale presa di coscienza delle conseguenze personali e aziendali del proprio agire. In tal senso, è fondamentale passare da una gestione del rischio orientata a rispondere alle sole emergenze e riservata al *management*, a una gestione orientata alla elasticità al rischio, ossia ad una maggiore reattività ed adattabilità delle strutture al cambiamento dei contesti, anche in situazioni non di emergenza diretta.

In tale ottica, è auspicabile una migliore e più frequente comunicazione non solo tra le posizioni apicali, ma a tutte le aree aziendali in modo da creare flussi informativi adeguati per qualità, completezza e tempestività. Diventa pertanto indispensabile contribuire a creare e diffondere un clima di fiducia, chiarire compiti e responsabilità, accrescere la propria cultura manageriale e curare la comunicazione interna ed esterna, anche con frequenti *meeting* tra amministratori e dipendenti, proprio al fine di giungere ad una maggiore comprensione della realtà, sempre più soggetta a rapidi cambiamenti, essere aggiornati su problematiche e criticità, ri-pianificare la strategia aziendale in un continuo processo di miglioramento e crescita.

* *Le informazioni contenute nel presente modello sono riservate ad uso esclusivo di Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.*

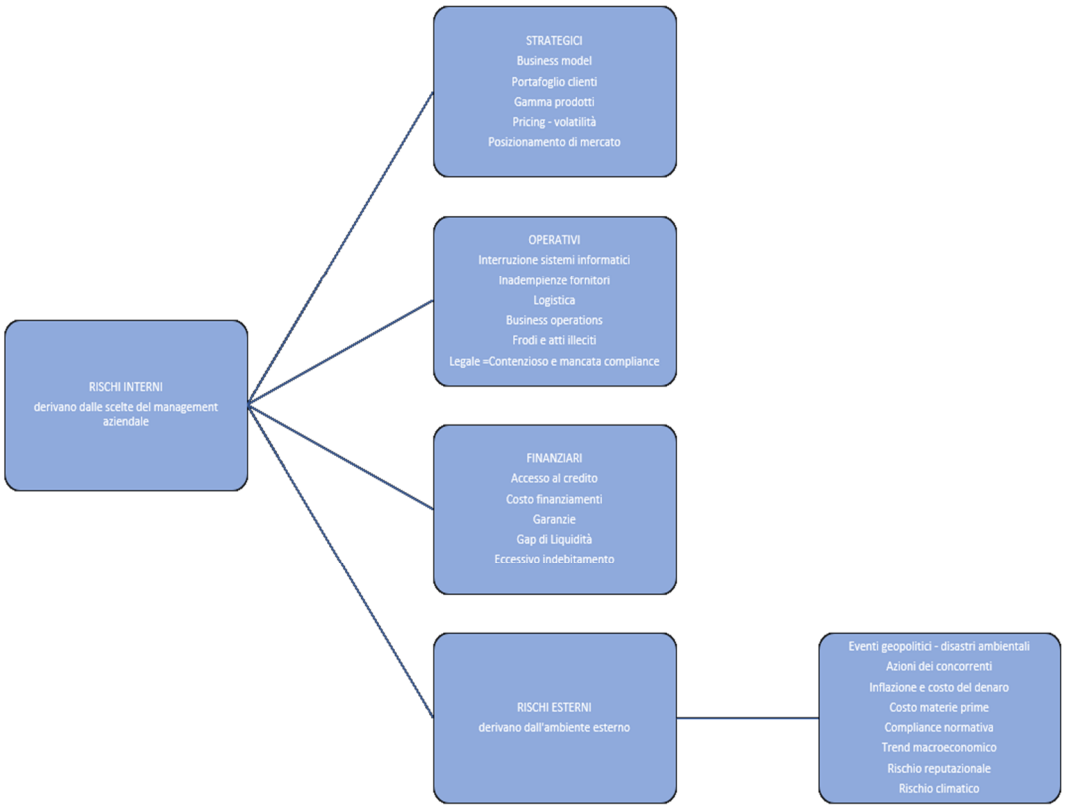
LE TRE FASI DI LAVORO NEL PROCESSO DI GESTIONE DEI RISCHI

Grafico circolare



* *Le informazioni contenute nel presente modello sono riservate ad uso esclusivo di Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.*

Classificazione dei fattori di rischio secondo i riferimenti ISO 31000 e EWRM combinati per tipologia e fonte



* *Le informazioni contenute nel presente modello sono riservate ad uso esclusivo di Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.*

I PRESIDI DI GESTIONE DEL RISCHIO

INDICAZIONI E MISURE ADOTTATE

Dopo aver affrontato la fase di identificazione dei rischi e provveduto alla mappatura delle aree aziendali e dei processi sensibili a rischio commissione di reato, gli amministratori decidono su quali rischi sia necessario intervenire prioritariamente, qualora essi risultino di entità superiore alla soglia di accettabilità. Contemporaneamente, risulta fondamentale progettare i sistemi di controllo, finalizzati alla riduzione o eliminazione dei rischi stessi, in modo tale da poter apportare concrete modifiche nella prassi operativa, con l'obiettivo di prevenire la commissione di attività illecite e limitare il rischio della commissione di reati da parte dell'impresa.
Con l'intento di attuare un modello organizzativo efficace ed efficiente, idoneo a svolgere la propria funzione esimente da responsabilità da reato, Casa Vinicola ha deciso di adottare i seguenti meccanismi di controllo:

- Una definizione della struttura organizzativa;
- Un sistema di deleghe di poteri;
- Procedure interne svolte da più persone;
- Un autonomo Organismo di Vigilanza;
- Una procedura di formazione del personale;
- Un'attività di monitoraggio continuo del modello.

Tale sistema di meccanismi è diretto a dare concreta attuazione alla fase di implementazione e monitoraggio del Modello di organizzazione, gestione e controllo. Rilevate delle mancanze o delle opportunità di miglioramento nelle procedure, è possibile procedere alla individuazione delle modalità di gestione del rischio introducendo nella prassi alcune azioni di mitigazione da intendersi quali azioni di contrasto ai rischi. Un ruolo rilevante nell'attività di monitoraggio è rivestito dall'Organismo di Vigilanza, quale garante della bontà ed effettiva applicazione del Modello in azienda.

* *Le informazioni contenute nel presente modello sono riservate ad uso esclusivo di Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.*

ORGANISMO DI VIGILANZA

L'organismo di vigilanza (in seguito ODV) ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG e di curarne l'aggiornamento (ai sensi dell'art. 6 del Decreto). Ai fini dell'esonero della responsabilità, la sua nomina è indispensabile per i reati commessi da soggetti apicali, mentre i soggetti sottoposti sono assoggettati alla direzione e controllo degli stessi apicali (da qui il differente onere probatorio a seconda che il reato sia commesso da un soggetto apicale o da un soggetto ad esso sottoposto); ciò non esclude che l'ODV, una volta nominato, svolga le sue funzioni di controllo nei confronti di tutti i soggetti per prevenire la commissione di qualsiasi reato previsto dal Decreto. Le funzioni di ODV possono essere affidate ad un unico soggetto (organo monocratico) oppure a più soggetti (organo collegiale): si può trattare di soggetti interni alla società o esterni alla stessa. Possono svolgere le funzioni di ODV:

- nelle società di piccole dimensioni: l'organo dirigente, sia monocratico che collegiale (art. 6 comma 4 del Decreto);
- nelle società di capitali: il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo di gestione (art. 6 comma 4 - bis del Decreto).

I membri dell'ODV devono possedere i requisiti di indipendenza, autonomia e onorabilità, oltre ad avere la necessaria preparazione professionale per le specifiche funzioni da svolgere. Generalmente le società di piccole dimensioni optano per una composizione monocratica dell'ODV affidata ad un professionista esterno all'Ente.

* *Le informazioni contenute nel presente modello sono riservate ad uso esclusivo di Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.*

COMPITI E RESPONSABILITÁ

L'ODV cura l'aggiornamento e l'effettività del MOG. In concreto, ad esempio, ha i seguenti doveri (art. 6 comma 1 lett. b del Decreto):

- verifica dell'efficacia del MOG in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto;
- propone aggiornamenti ed integrazioni al MOG in caso di mutamenti organizzativi della società e delle sue attività o in caso di modifiche legislative;
- effettua verifiche periodiche presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato per controllare che l'attività si svolga conformemente al MOG;
- definisce il flusso delle informazioni «da» e «per» l'ODV, al fine di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato;
- fornisce un'informativa periodica agli organi amministrativi e al collegio sindacale, se presente.

Per poter svolgere i suoi compiti deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti.

L'ODV può incorrere in responsabilità civile per il mancato o inesatto svolgimento degli impegni assunti. Inoltre, in caso di condanna della società, risponde degli eventuali danni derivanti da tale inadempimento.

* *Le informazioni contenute nel presente modello sono riservate ad uso esclusivo di Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.*

PROCEDURA SEGNALAZIONI CONDOTTE ILLECITE (whistleblowing)

L'istituto *whistleblowing* è uno strumento giuridico finalizzato alla tutela dei lavoratori che segnalano illeciti o attività fraudolente svolte all'interno della struttura di appartenenza, ai soggetti incaricati. Ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Decreto, il MOG deve, pertanto prevedere uno o più canali informativi che consentano ai soggetti apicali ed ai loro sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del MOG di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (c.d *whistleblowing);* tali canali devono garantire:

- la riservatezza dell'identità del segnalante (c.d *whistleblower*) nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- le sanzioni sia nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante sia nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave sanzioni che si rilevano infondate.

In ambito nazionale, difatti, la materia è disciplinata dal Decreto Legislativo n. 165/2001 (settore pubblico), e dal Decreto Legislativo n. 231/2001 (settore privato) in materia di prevenzione dei crimini d'impresa e dalla Legge 179/2017. In seguito, con il Decreto Legislativo n. 24/2023, il legislatore italiano ha recepito i principi comunitari espressi nella direttiva UE 2019/1937 che ha introdotto una serie di norme comuni finalizzate a garantire un adeguato livello di protezione ai *whistleblowing* pubblici e privati, nell'intento di uniformare le normative degli Stati membri. Nello specifico, le imprese con più di 49 dipendenti, dal 17 dicembre 2023, dovranno introdurre un sistema di segnalazione degli illeciti (c.d. whistleblowing), a prescindere dall'adozione del MOG. In sintesi, l'applicazione del Decreto legislativo 24/2023 richiede:

- l'individuazione del soggetto che gestisce la segnalazione, che può essere una persona, un ufficio oppure un soggetto esterno all'impresa;
- l'istituzione del canale di segnalazione, che deve prevedere: la forma scritta, anche informatica e la forma orale;
- l'implementazione degli adempimenti *privacy* che consistono in: annotazione registro trattamenti; informative; valutazione d'impatto; lettere di incarico; nomina a responsabile del trattamento; policy aziendale.

Si precisa che la segnalazione non può riguardare reclami o lamentele di carattere personale del segnalante o rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato con l'azienda o nei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi (es. *mobbing*, *stalking* o violazione della *privacy*). Tali richieste devono essere indirizzate all'ufficio risorse umane, adottando le rispettive procedure interne.

L'identità del segnalante (*whistleblower*) deve essere protetta e rimanere riservata durante tutta la procedura di verifica dei fatti segnalati a partire dal momento della ricezione della segnalazione. Restano salve le ipotesi,

* *Le informazioni contenute nel presente modello sono riservate ad uso esclusivo di Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.*

previste per legge, per i casi in cui l'anonimato non è opponibile (come, ad esempio, nei casi di indagini penali o tributarie o di ispezioni di organi di controllo, ovvero nei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia artt. 368, 369 c.p. o di diffamazione 595 c.p. e seguenti, ovvero una responsabilità ai sensi dell'art. 2043 cod. civ.). Pertanto, le persone che ricevono la segnalazione o sono coinvolte nella gestione della segnalazione sono tenute a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e di responsabilità civile secondo l'ordinamento. Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione in conformità alla presente procedura (*whistleblowing*) non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione (art. 6 comma 2 - *bis* lett. c) e comma 2 - *ter* del Decreto). L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. Si ricorda infine, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo (art. 6 comma 2 *quater* del Decreto). Sono altresì nulli i mutamenti di mansioni ai sensi dell'art. 2013 cod. civ. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

* *Le informazioni contenute nel presente modello sono riservate ad uso esclusivo di Casa Vinicola E. Antonutti S.n.c.*