

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

Allegato 5:

SISTEMA DISCIPLINARE

SISTEMA DISCIPLINARE

Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente documento costituisce il Sistema Disciplinare adottato da PRATA S.r.l. con verbale di data 18 dicembre 2025.

Il Presidente
del Consiglio di Amministrazione
Antonio Pramparo

Consegna del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo all'Organismo di Vigilanza

Il presente documento è stato consegnato in data odierna all'Organismo di Vigilanza, che con la sottoscrizione ne attesta la presa visione.

Portogruaro, 18 dicembre 2025.

L'Organismo di Vigilanza
Avv. Eugenio Plazzotta

SISTEMA DISCIPLINARE

Controllo di distribuzione

Pubblico	Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite pubblicazione sul sito web https://www.pratasrl.com/ ed affisso in tutte le bacheche aziendali delle varie sedi di lavoro.
----------	--

Indice delle revisioni

REV.	DATA	MOTIVO
Rev. 0/2025	18/12/2025	Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione

Proprietà intellettuale

Il presente documento, realizzato con la consulenza dell'avv. Eugenio Plazzotta e dell'ing. Mauro Gandolfo, descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di PRATA S.r.l., è di proprietà della stessa.

La struttura degli elaborati, le metodologie originali e gli strumenti utilizzati in ogni fase della predisposizione del Modello (c.d. *know-how*) sono prodotto intellettuale dei professionisti; è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, salvo preventiva autorizzazione scritta di PRATA S.r.l.

PRATA S.r.l. si impegna a garantire la tutela dell'opera intellettuale dei Professionisti.

SOMMARIO

1. PRINCIPI GENERALI
2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI
3. DESTINATARI DELLE SANZIONI
 - 3.1 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I LAVORATORI
 - 3.2 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I DIRIGENTI
 - 3.3 DESTINATARI DELLE SANZIONI: GLI AMMINISTRATORI E I SINDACI
 - 3.4 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I COLLABORATORI, I FORNITORI, I CLIENTI E I PARTNERS
 - 3.5 DESTINATARI DELLE SANZIONI: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

SISTEMA DISCIPLINARE

1. PRINCIPI GENERALI

La definizione di un insieme organico di sanzioni commisurate alla gravità delle violazioni eventualmente commesse dai destinatari del Modello Organizzativo e del Codice Etico e dotate di adeguata efficacia deterrente costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa.

Tale requisito rappresenta infatti un elemento che contribuisce a qualificare come fraudolenta l'elusione del Modello Organizzativo da parte di chi abbia commesso il reato.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari prescinde dalla rilevanza penale della condotta, dall'avvio e dall'esito dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Le violazioni del Codice Etico e di Condotta o del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottati da PRATA S.r.l., costituiscono il presupposto per l'applicazione di provvedimenti disciplinari, indipendentemente dall'eventuale violazione che le condotte possano integrare, che verranno disposti dalle competenti funzioni aziendali, anche su proposta dell'OdV.

L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto in essere una mera violazione dei principi sanciti dal Modello che non costituisca fattispecie delittuosa ovvero non determini responsabilità diretta dell'Ente.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello, pertanto, quanto di seguito statuito sarà applicato anche nel caso in cui vengano violate le norme di comportamento disciplinate dallo stesso.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio quale strumento di prevenzione esimente ai sensi del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

SISTEMA DISCIPLINARE

2. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

I criteri di determinazione del tipo e dell'entità delle sanzioni da irrogare, nell'ipotesi di violazione del MOG o del Codice Etico, sono i seguenti:

- gravità della violazione;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- imprudenza, imperizia o negligenza;
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze dell'agito;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- il grado e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo, o le conseguenze dell'infrazione per PRATA S.r.l. e per i Destinatari;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado di consapevolezza e la recidiva nell'infrazione costituiscono aggravanti e comportano l'irrogazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata solamente la sanzione più grave.

L'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di legittimità, tempestività ed equità.

SISTEMA DISCIPLINARE

3. DESTINATARI DELLE SANZIONI

Sono soggetti al presente sistema sanzionatorio

- i Lavoratori;
- i Preposti e i Dirigenti;
- i Responsabili di Funzione (Apicali);
- gli Amministratori, i Sindaci e i Revisori;
- procuratori, delegati, institori, commessi;
- tutti i soggetti che abbiano rapporti contrattuali con PRATA S.r.l. (Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori, Clienti, Finanziatori), nell'ambito dei rapporti stessi;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema sanzionatorio tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

3.1 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I LAVORATORI

Il presente sistema disciplinare costituisce parte integrante del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001** di PRATA S.r.l. L'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico rientra nei doveri fondamentali del lavoratore, in conformità agli obblighi di diligenza e fedeltà previsti dal Codice Civile e specificati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato.

La violazione di tali regole comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari, adottate secondo i principi di:

- **Gradualità e Proporzionalità:** la sanzione è calibrata in base alla gravità dell'infrazione.
- **Responsabilità e Autonomia Operativa:** si considera il ruolo del lavoratore.
- **Intenzionalità e Recidiva:** si valuta l'elemento soggettivo e la reiterazione del comportamento.
- **Impatto sul Rischio Aziendale:** si considera il livello di esposizione al rischio (ex D. Lgs. 231/2001) generato dalla condotta.

SISTEMA DISCIPLINARE

Procedura di Applicazione delle Sanzioni

I provvedimenti disciplinari sono irrogati nel pieno rispetto delle garanzie procedurali previste dall'**articolo 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)**. La procedura prevede obbligatoriamente:

1. La contestazione scritta dell'addebito al lavoratore interessato.
2. La concessione di un termine per presentare giustificazioni e/o essere sentito a sua difesa.
3. La valutazione delle giustificazioni prima dell'eventuale applicazione della sanzione.

Dell'accertamento della violazione e dell'applicazione della sanzione deve essere data tempestiva notizia all'Organismo di Vigilanza (OdV) istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Tipologie di Violazioni Rilevanti

Ai sensi del combinato disposto degli **articoli 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo 231/2001**, le sanzioni possono essere applicate in caso di illeciti disciplinari, inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Inosservanza dei principi di comportamento del Regolamento Interno, del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure aziendali.
- Mancata o non veritiera documentazione dell'attività svolta, volta a impedire la trasparenza e la verificabilità delle operazioni.
- Omessa o insufficiente formazione/aggiornamento del personale operante nelle aree a rischio identificate dal Modello.
- Violazione o elusione intenzionale del sistema di controllo (es. sottrazione, distruzione o alterazione di documentazione), impedendo l'accesso alle informazioni ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Sistema Sanzionatorio e Gradualità

I provvedimenti disciplinari adottabili sono quelli previsti dal sistema sanzionatorio del vigente CCNL applicato da PRATA S.r.l., graduati come segue:

1. **Richiamo Verbale** - Si applica per inosservanze lievi dei principi del Modello o del Codice Etico, per colpa lieve, che non abbiano generato rischi significativi o danni per PRATA S.r.l. (es. ritardi minimi nell'adempimento di richieste dell'OdV).
2. **Richiamo Scritto** - Si applica in caso di maggiore importanza della violazione, anche se per colpa lieve, qualora l'inosservanza abbia esposto l'azienda a un rischio di sanzioni o danni di non particolare gravità (es. ritardato o parziale adempimento a richieste dell'OdV).

SISTEMA DISCIPLINARE

3. **Multa** - Si applica in caso di violazioni di maggiore importanza oggettiva, recidiva nelle infrazioni precedenti, inosservanza ripetuta o grave delle norme, oppure omessa segnalazione di inosservanze gravi commesse da sottoposti.
4. **Sospensione dal Servizio e Trattamento Economico** - Applicabile sino a un massimo di quattro giorni in presenza di violazioni dei principi o delle procedure del Modello che possano provocare danni a PRATA S.r.l. o esporla a responsabilità verso terzi, nonché in caso di recidiva che porterebbe all'applicazione della multa.
5. **Licenziamento** (per Giustificato Motivo Soggettivo o Giusta Causa) - Rappresenta la sanzione massima e si applica in caso di violazioni poste in essere con **dolo o colpa grave**, tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario e provocare un grave danno all'azienda. Le condotte devono essere tali da configurare uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/2001. Rientrano in questa categoria, a titolo esemplificativo, comportamenti intenzionali quali:
 - Elusione fraudolenta delle procedure volta alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo.
 - Falsificazione o alterazione di documentazione per impedire i controlli dell'Organismo di Vigilanza.
 - Condotte che, al termine di un iter giudiziario, abbiano portato alla condanna di PRATA S.r.l. a pene pecuniarie e/o interdittive ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Il licenziamento per giusta causa si applica quando la gravità dei fatti addebitati non consente la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro.

Gestione Cautelare e Regolamento Aziendale

PRATA S.r.l. ha adottato all'interno del **Regolamento Aziendale** le modalità specifiche per la gestione del provvedimento disciplinare.

PRATA S.r.l. si riserva la facoltà di sospendere cautelamente dal servizio i lavoratori coinvolti in procedimenti disciplinari gravi, secondo i termini e le modalità stabiliti dal CCNL applicato.

Le modalità specifiche per la gestione e l'applicazione dei provvedimenti disciplinari sono maggiormente dettagliate all'interno del Regolamento Aziendale adottato dalla Società.

SISTEMA DISCIPLINARE

3.2 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I DIRIGENTI

Le sanzioni da applicarsi ai Dirigenti per le violazioni del Codice Etico o del Modello, in particolare nelle attività svolte nelle aree a rischio, per un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, saranno le misure ritenute più idonee in conformità a quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

3.3 DESTINATARI DELLE SANZIONI: GLI AMMINISTRATORI E I SINDACI

PRATA S.r.l. considera, con riferimento ai soggetti depositari di poteri di amministrazione e rappresentanza, in virtù della massima fiducia loro riservata, tuttora valide le forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e, con esse, i rimedi per quelle violazioni delle quali si rendessero responsabili.

PRATA S.r.l. valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello che siano poste in essere da coloro che costituiscono il vertice aziendale e che la rappresentano, anche in termini di immagine, nei confronti dei Soci, dei Lavoratori, dei Fornitori, dei Clienti, dei *Partners*, dei creditori e del pubblico in genere; la formazione e il consolidamento di un'etica aziendale improntata ai valori della legalità, correttezza, professionalità e trasparenza non può prescindere dalla loro condivisione ed attuazione, in primo luogo, da parte degli stessi vertici aziendali, che devono costituire esempio e stimolo per tutti coloro che operano per e/o con PRATA S.r.l.

L'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione la violazione del Codice Etico o Modello Organizzativo commessa da parte di uno o più membri del C.d.A.; il Consiglio di Amministrazione, con astensione del/dei componente/i destinatario/i della segnalazione, procede agli accertamenti necessari e, al loro esito, informa i Soci affinché possano assumere gli eventuali conseguenti provvedimenti, nell'ambito di quelli previsti dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà di PRATA S.r.l. di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie; è fatta altresì salva l'applicabilità delle differenti azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto contrattuale intercorrente con

SISTEMA DISCIPLINARE

PRATA S.r.l. e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, nel caso di violazioni poste in essere da un membro del C.d.A.

Le sanzioni sopra indicate potranno essere applicate nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, a eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza, circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

3.4 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I COLLABORATORI, I FORNITORI, I CLIENTI E I PARTNERS

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o da altri terzi, fornitori, clienti e *partners*, o comunque ogni soggetto collegato a PRATA S.r.l. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali: penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a PRATA S.r.l., anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico di PRATA S.r.l..

A tal fine si prevede l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza da parte di collaboratori, consulenti o da altri terzi, fornitori e *partners*, del Decreto e richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti che possono configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto stesso (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso), che diano altresì atto della conoscenza degli stessi dell'adozione

SISTEMA DISCIPLINARE

del Codice Etico e del Modello da parte di PRATA S.r.l. e che disciplinino le conseguenze in caso di violazioni.

Le specifiche funzioni organizzative preposte alla redazione dei contratti, curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti stessi delle clausole idonee all'osservanza di quanto sopra specificato.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale predisposta da PRATA S.r.l. siano inserite tali clausole.

Quanto detto per i Collaboratori è applicabile anche ai membri della Società di Revisione.

3.5 DESTINATARI DELLE SANZIONI: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Qualora la violazione delle indicazioni del presente Modello Organizzativo (comprese quelle del Codice Etico) sia ascrivibile ad un membro dell'Organismo di Vigilanza, chiunque ne venga a conoscenza informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini; ad esito positivo delle indagini il Consiglio di Amministrazione contesta la violazione al membro dell'Organismo di Vigilanza e adotta i provvedimenti opportuni.