RPG S.R.L.

Codice disciplinare 231

Documento integrante il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Adottato con delibera dell'Amministratore Unico in data 21/09/2026

Edizione 2026 -

ID documento	Versione	Contenuto	Approvazione	Controllo
MOG231_RPG_CODICE DISCIPLINARE	VER.1.1_2026	Revisione integrativa DVR/POS, organico e autonomia societaria 2026	Amministratore Unico	Organismo di Vigilanza

Sommario

- 1. Scopo
- 2. Principi
- 3. Condotte sanzionabili
- 4. Criteri
- 5. Dipendenti
- 6. Apicali e controllori
- 7. Terzi
- 8. Whistleblowing
- 9. Procedimento
- 10. Pubblicità

1. Scopo

Il Codice rende effettivo il Modello mediante conseguenze proporzionate per violazioni, tentativi di elusione e mancata cooperazione. L'applicazione prescinde dall'avvio o dall'esito di procedimenti penali.

2. Principi

- Legalità, tipicità organizzativa e conoscibilità delle regole.
- Proporzionalità rispetto a gravità, dolo/colpa, ruolo, recidiva, danno e rischio creato.
- Contestazione tempestiva, diritto di difesa e competenza dell'organo titolare del potere.
- Coerenza con Statuto dei lavoratori, CCNL applicato, contratti e legge.
- Tutela del segnalante e separazione tra istruttoria whistleblowing e decisione disciplinare.

3. Condotte sanzionabili

Classe	Esempi
Lieve	Inosservanza formale senza rischio significativo, mancato aggiornamento non reiterato, ritardo nei flussi.
Media	Omissione di controlli, documentazione incompleta, violazione di autorizzazioni o procedure con rischio concreto.
Grave	Falsità, elusione deliberata, mancata segnalazione di anomalie gravi, violazioni HSE/ambientali, uso illecito di credenziali.
Molto grave	Condotta finalizzata a reato, corruzione, turbativa, frode, riciclaggio, lavoro irregolare, ritorsione, distruzione di prove o pericolo grave per persone/ambiente.

4. Criteri di graduazione

- Intenzionalità o grado di negligenza.
- Posizione, poteri e formazione ricevuta.
- Entità del vantaggio o danno e livello di rischio.
- Pluralità, durata, occultamento e concorso.
- Precedenti e comportamento successivo, inclusa cooperazione e rimedio.
- Impatto su commesse pubbliche, qualificazione, sicurezza, reputazione e continuità.

Costituiscono violazioni gravi l'impiego di personale non indicato o non correttamente attribuito nel POS, l'accesso di lavoratori di altra impresa senza titolo e documenti HSE, l'omesso aggiornamento del DVR rispetto all'organico e l'occultamento di rischi con amianto, carburanti o attività militari.

La dichiarazione non veritiera circa rapporti, risorse o flussi con Vitale One è valutata ai fini disciplinari e contrattuali.

5. Dipendenti

Le sanzioni sono quelle previste dal CCNL applicato e dalla legge, secondo la gravità: richiamo verbale ove previsto, ammonizione scritta, multa, sospensione, licenziamento con preavviso o senza preavviso. La concreta qualificazione è rimessa al datore di lavoro nel rispetto del procedimento disciplinare.

6. Apicali, OdV e gestore WB

Soggetto	Misure
Amministratore Unico	Richiamo dei soci, revoca di deleghe/incarico nei casi consentiti, azione di responsabilità e risarcimento.
OdV	Richiesta di chiarimenti, censura, riduzione/revoca per giusta causa, risarcimento, segnalazione.

Soggetto	Misure
Gestore WB	Revoca per violazioni di riservatezza, inerzia grave, conflitto occultato, ritorsione o gestione non imparziale.
Soci con poteri di fatto	Misure societarie e contrattuali, azione di responsabilità e limitazione dei poteri ove possibile.

7. Terzi

Per consulenti, fornitori, subappaltatori e partner si applicano, secondo contratto e gravità: richiesta di chiarimenti, diffida, piano correttivo, sospensione, esclusione dall'albo, penale, risoluzione, escussione garanzie, risarcimento e segnalazione alle autorità o stazione appaltante.

8. Whistleblowing

- Sono sanzionabili ritorsioni, ostacoli, violazioni della riservatezza e mancata istituzione o gestione del canale.
- Sono sanzionabili segnalazioni deliberatamente false accertate con dolo o colpa grave.
- Non è sanzionabile la segnalazione in buona fede non confermata dagli accertamenti.

9. Procedimento

La funzione competente acquisisce gli elementi, formula contestazione specifica, assicura difesa e decide motivatamente. L'OdV può fornire valutazioni sulla violazione del Modello ma non irroga sanzioni, salvo diverse competenze di legge. Le evidenze whistleblowing sono utilizzate nel rispetto delle limitazioni di accesso e del consenso eventualmente necessario.

10. Pubblicità

Il Codice è affisso o reso accessibile ai lavoratori e comunicato ai terzi mediante clausole e pubblicazione. Le modifiche sostanziali sono oggetto di nuova informativa e, quando necessario, formazione.