



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/2001**

**- PARTE GENERALE -**

**PARDFORCE S.R.L.**

*Adottato con determina dell'Amministratore Unico del 24 marzo 2026*

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

## Parte Generale

### INDICE

I IL SISTEMA 231: LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO .....	4
1.1 Premessa .....	4
1.2 Definizioni .....	5
1.3 Il presupposto della responsabilità “penale” degli Enti .....	8
1.4 Gli autori dei reati presupposto .....	9
1.5 La nozione di “interesse o vantaggio” .....	10
1.6 I Reati Presupposto .....	11
1.7 Reati commessi all’estero .....	13
1.8 Delitti Tentati .....	13
1.9 Le sanzioni amministrative previste dal D. Lgs. 231/2001 .....	13
1.10 L’esclusione della responsabilità amministrativa .....	15
II PARDFORCE S.R.L. ....	17
2.1 La Società.....	17
2.2 Il Gruppo Pardgroup .....	17
2.3 L’attività svolta da Pardforce S.r.l. ....	18
2.4 Il sistema di Corporate Governance di Pardforce S.r.l. ....	19
2.5 Il sistema di controllo interno.....	21
<i>i. Il Codice Etico.....</i>	22
<i>ii. Sistema di deleghe e procure in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008.....</i>	23
<i>iii. Il Sistema Whistleblowing.....</i>	24
<i>iv. Policy e procedure operative.....</i>	31
III IL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	33
3.1 Premessa .....	33
3.2 Motivazione di Pardforce S.r.l nell’adozione del Modello .....	34
3.3 Struttura.....	35
3.4 Destinatari.....	36
3.5 Adozione e aggiornamento.....	36

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

3.6	Informazione e formazione .....	37
3.7	Sistema disciplinare.....	37
3.7.1	Principi generali.....	38
3.7.2	Sanzioni.....	39
3.7.3	Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni.....	41
3.7.4	Pubblicazione e diffusione .....	41
IV	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	42
4.1	Requisiti .....	42
4.2	Compiti e Poteri .....	44
4.3	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza .....	45
4.4	Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario .....	47

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

## I

### IL SISTEMA 231:

#### LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO

##### 1.1 Premessa

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, “D. Lgs. 231/2001” o anche solo “Decreto”) — è stato introdotto nel nostro ordinamento il principio della responsabilità della persona giuridica<sup>1</sup> per fatti-reato commessi da determinati soggetti nell’esercizio dell’attività a favore delle persone giuridiche cui appartengono.

Si tratta di una responsabilità ibrida, che si pone a metà strada tra la responsabilità penale in senso stretto, tuttora ancorata alla persona fisica, e la responsabilità amministrativa regolamentata dalla L. 689/1981. La stessa Relazione al D. Lgs. 231/2001 parla di “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo, dal momento che tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo*” vigente nel nostro ordinamento. Con la normativa in commento è stata pertanto introdotta per la prima volta la possibilità di infliggere sanzioni direttamente in capo all’ente a cui è riconducibile l’autore del reato.

Poiché l’obiettivo del D. Lgs. 231/2001 è di prevenire la commissione dei reati, il legislatore ha stabilito un sistema volto a limitare e/o a escludere la responsabilità degli enti per fatti illeciti commessi dai propri dipendenti, qualora la persona giuridica dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire determinati reati, che è lo scopo del presente documento (di seguito, “Modello”).

Il presente Modello, adottato con determina dell’Amministratore Unico della società **in data 24/03/2026** (in conformità all’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- i.* incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno;
- ii.* regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Attività Sensibili, finalizzato a prevenire la commissione dei c.d. Reati Presupposto.

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell’art. 1, secondo e terzo comma, del D. Lgs. 231/2001, la normativa si applica “*agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”, mentre non si applica “*allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*”.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

**Pardforce S.r.l.** (di seguito, la “Società” o “Pardforce”) provvede all’attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

L’adozione del Modello, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita della Società. La presenza di un sistema di controllo dell’agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli *standard* di comportamento adottati dalla Società, aumentano, infatti, la fiducia e l’ottima reputazione di cui la stessa gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

## 1.2 Definizioni

Al fine di agevolare la lettura del Modello, in aggiunta alle ulteriori definizioni riportate di volta in volta nel testo, i seguenti termini indicati con la lettera maiuscola avranno, sia al singolare che al plurale, il significato di seguito riportato:

<b>Autorità</b>	Indica, a titolo esemplificativo, l’autorità giudiziaria, la Corte dei conti, l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la Guardia di finanza, l’Agenzia delle entrate, le Istituzioni, le Pubbliche Amministrazioni, il Garante della <i>privacy</i> , l’AGCM, l’ASL.
<b>Aree a Rischio Reato</b>	Indica le aree e attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente e astrattamente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei Reati Presupposto (come in seguito definiti).
<b>Clienti</b>	Indica i soggetti che hanno sottoscritto un contratto con <b>Pardforce S.r.l.</b> e verso le quali la Società eroga servizi, beni e/o lavori.
<b>Codice Etico</b>	È il codice etico adottato dalla Società con riferimento allo svolgimento delle sue attività e del

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

proprio *business*, per definire i principi ispiratori, le leggi e le normative nonché le regole interne, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza, trasparenza e conformità alle disposizioni applicabili (di origine esterna o interna). Il Codice Etico è parte integrante del Modello.

#### **Collaboratori**

Indica i soggetti che intrattengono con **Pardforce S.r.l** rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di agenzia, di rappresentanza, di lavoro occasionale, etc. prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione.

#### **Consulenti**

Indica i soggetti incaricati di assistere **Pardforce S.r.l** nel compimento delle proprie attività su base continuativa o occasionale, in forza di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

#### **D.lgs.**

Sta per Decreto legislativo.

#### **D.lgs. 231/2001 Decreto**

- o Indica il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “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”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

#### **Destinatari**

Indica i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, Dipendenti e dirigenti, Collaboratori, Consulenti, Fornitori, *Partner*, Amministratore Unico , Collegio Sindacale.

#### **Dipendenti**

Indica i soggetti che intrattengono con **Pardforce S.r.l** un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, parziale o a tempo pieno, a termine, o mediante un contratto di lavoro parasubordinato. Sono inclusi, nella definizione, anche i dirigenti, nonché i lavoratori in distacco.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

<b>Direzioni/Funzioni</b>	Indica le unità funzionali nelle quali è suddivisa la struttura organizzativa della Società, meglio descritte nell'organigramma aziendale.
<b>Ente</b>	Indica i soggetti sottoposti alla disciplina di cui al D.lgs. 231/2001, vale a dire enti forniti di personalità giuridica, società, associazioni anche prive di personalità giuridica, esclusi Stato, enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
<b>Fornitori</b>	Indica coloro che forniscono beni o prestano servizi o eseguono lavori in favore della Società. Rientrano in tale definizione anche i subappaltatori e le società di cui si avvale <b>Pardforce S.r.l</b> per eseguire prestazioni a favore di un Cliente.
<b>L.</b>	Sta per Legge.
<b>L. 190/2012</b>	Indica la L. 6 novembre 2011, n. 190 contenente <i>Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione</i> , nel contenuto di tempo in tempo vigente.
<b>Modello</b>	Indica il presente modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 della Società e, in particolare, con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati.
<b>Organismo o, anche, ODV</b>	Indica l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al D.lgs. 231/2001, istituito dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto.
<b>Pubblica Amministrazione o anche P.A.</b>	Indica la pubblica amministrazione e qualsiasi altro soggetto pubblico, quale, ad esempio, una società a partecipazione pubblica, un'amministrazione aggiudicatrice, un organismo di diritto pubblico, un ente pubblico economico, un'impresa pubblica, etc.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

<b>Partner</b>	Indica le controparti contrattuali della Società, inclusi i Fornitori, i Collaboratori, i retisti, gli agenti di vendita, i distributori, i subappaltatori, gli <i>sponsor</i> , i soggetti sponsorizzati e qualsiasi altro soggetto con il quale la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, <i>joint venture</i> , consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Sensibili.
<b>Procedure</b>	Indica le procedure adottate dalla Società per gestire le attività sensibili e prevenire la commissione dei Reati Presupposto.
<b>Reato Presupposto</b>	Indica le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/2001 ovvero da altra normativa, la quale faccia espressamente riferimento a tale Decreto.
<b>Società</b>	Indica la società <b>Pardforce S.r.l</b> con sede legale in Milano, Via Pietrasanta n. 14.
<b>Soggetti Apicali</b>	Indica le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o la direzione della Società.
<b>Soggetti Sottoposti</b>	Indica i Dipendenti che agiscono sotto e alle dipendenze dei Soggetti Apicali.
<b>Terzi</b>	Soggetti che intrattengono rapporti con la Società

### 1.3 Il presupposto della responsabilità “penale” degli Enti

Come riportato nel precedente Capitolo 1, il D.lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli Enti per i Reati Presupposto commessi da un soggetto, sottoposto o apicale, nell'interesse o a vantaggio degli stessi Enti.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che si aggiunge a quella dell'autore materiale dell'illecito penalmente rilevante, e che colpisce l'Ente per i reati commessi nel suo interesse o per suo vantaggio da soggetti ad esso funzionalmente legati.

Il Decreto prevede che gli Enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, esclusivamente in relazione al compimento di specifici Reati Presupposto tassativamente indicati dalla richiamata normativa. L'elencazione dei reati, peraltro, è suscettibile di modifiche e integrazioni da parte del Legislatore.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche (nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.) in relazione ai Reati Presupposto commessi all'estero dall'Ente, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso l'illecito.

La responsabilità amministrativa dell'Ente sorge anche nel caso in cui uno dei Reati Presupposto sia commesso nella forma di tentativo (art. 56 c.p. e art. 26 D.lgs. 231/2001).

La responsabilità "penale" dell'Ente sorge in presenza di specifici criteri soggettivi e oggettivi di attribuzione e qualora un reato venga commesso nell'ambito dell'attività d'impresa.

#### **1.4 Gli autori dei reati presupposto**

Il primo criterio fondamentale d'imputazione è costituito dalla identificazione dei soggetti autori del reato.

Con gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, il Legislatore ha ritenuto che non fosse sufficiente una mera riconducibilità oggettiva del reato all'attività dell'Ente, ma che fosse anche necessaria una qualche forma di rimprovero specifico all'Ente stesso. Occorre quindi che il reato si sia realizzato come espressione della politica aziendale dell'Ente e, quindi, sia attribuibile ai soggetti in posizione apicale oppure che il reato derivi da una colpa di organizzazione, e quindi sia attribuibile oggettivamente ai subordinati.

In particolare, l'Ente è responsabile qualora il Reato Presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da uno dei seguenti soggetti:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (c.d. "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lett. a) (c.d. "soggetti sottoposti").

Il Decreto disciplina in modo diverso l'onere della prova a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

Qualora il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale, la legge presuppone che la commissione del reato sia espressione della politica d'impresa dell'Ente stesso e, quindi, ne presume la responsabilità, salvo prova contraria. In tal caso, è l'Ente e non l'accusa ad essere gravato dall'onere di provare i c.d. fatti impeditivi della sua responsabilità.

Se, invece, il reato presupposto è commesso da un Soggetto Sottoposto non è prevista alcuna inversione dell'onere della prova, cosicché la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione dei modelli organizzativi prescritti grava sulla pubblica accusa.

Il Decreto contiene perlomeno due rilevanti particolarità da precisare in questa sede:

(1) le sanzioni possono essere applicate anche nel caso di mero "concorso" del Soggetto Apicale o Sottoposto (ex art. 110 o 113 c.p.), cioè quando non ponga in essere il fatto nella sua *interezza*, ma fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato;

(2) le sanzioni possono essere applicate anche nel caso in cui l'autore materiale del reato sia "non identificato" o "non imputabile" oppure nel caso di estinzione del Reato presupposto per cause diverse dall'amnistia.

### **1.5 La nozione di "interesse o vantaggio"**

Il secondo criterio fondamentale d'imputazione consiste nel fatto che il Reato Presupposto deve essere stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo.

La prima condizione attiene alle finalità che l'autore del reato si proponeva, ovvero al possibile utile dell'Ente (interesse); la seconda attiene all'effettivo utile conseguito dall'Ente (vantaggio).

L'interesse e il vantaggio costituiscono *criteri distinti, da considerarsi come concorrenti, ma alternativi tra loro*:

- per interesse deve intendersi la proiezione finalistica dell'azione, che deve essere valutata *ex ante*;
- per vantaggio, invece, deve intendersi la potenziale utilità anche non patrimoniale, oggettivamente accertabile, che deve essere valutata *ex post*.

Dal momento che le due condizioni sono alternative, l'effettivo conseguimento di un vantaggio dell'Ente, anche nel caso in cui l'autore del reato non lo avesse specificamente voluto realizzare, può comportare comunque l'attribuzione di responsabilità.

Nei reati colposi non vi è una "coscienza e volontà" dell'azione, bensì una rimproverabilità dell'autore in forza di criteri elastici quali negligenza, imprudenza o imperizia (*colpa generica*) o di una violazione di norme, regolamenti, ordini o discipline (*colpa specifica*). In tali casi,

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

pertanto, è difficile concepire che l'azione o omissione dell'autore siano effettuate con un interesse per l'Ente o nella prospettiva di farne conseguire un vantaggio.

In relazione ai Reati Presupposto punibili a titolo di colpa, pertanto, l'interesse o il vantaggio vanno letti nella prospettiva patrimoniale dell'Ente e non in una dimensione "finalistica": saranno quindi considerati criteri come il risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale.

L'Ente non è, invece, responsabile se l'illecito è stato commesso nell'interesse esclusivo proprio dell'autore o di un terzo. Se, quindi, l'autore del Reato Presupposto ha avuto finalità diverse dal profitto dell'Ente, viene meno il collegamento tra il Reato Presupposto e l'Ente medesimo e, quindi, la "rimproverabilità" di quest'ultimo. Tuttavia, se ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'Ente, quest'ultimo rimane astrattamente responsabile.

## **1.6 I Reati Presupposto**

Il terzo criterio fondamentale consiste nel fatto che non ogni reato fa sorgere la responsabilità in esame, ma solo quelli specificamente indicati nel D.lgs. 231/2001, definiti **Reati Presupposto**.

I reati per cui può sorgere la responsabilità amministrativa da reato degli Enti sono tassativamente previsti dal D.lgs. 231/2001, così come integrato e modificato nel corso del tempo, e sono così raggruppati:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 del D.lgs. 231/2001) e contro il suo patrimonio (art. 24 del D.lgs. 231/2001);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D.lgs. 231/2001);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter del D.lgs. 231/2001);
- reati contro la falsità in moneta (art. 25 bis del D.lgs. 231/2001);
- reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 del D.lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-ter del D.lgs. 231/2001);
- reati di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25-quater del D.lgs. 231/2001);
- reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 del D.lgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.lgs. 231/2001);
- reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del D.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (legge n.146/2006);

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

- reati di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del D.lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies* del D.lgs. 231/2001);
- reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies.1*, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25 *octies 2*, D.lgs. 231/2001);
- reati di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del D.lgs. 231/2001);
- reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del D.lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del D.lgs. 231/2001);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del D.lgs. 231/2001);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del D.lgs. 231/2001);
- reati di frode in competizioni sportive mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 25-*quaterdecies* del D.lgs. 231/2001);
- reati tributari (introdotti dall'art. 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, con l'aggiunta dell'art. 25-*quinquiesdecies* D.lgs. 231/2001 e successivamente implementati dall'art. 5, comma 1, lett. c), del D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75);
- reati di contrabbando (introdotti dall'art. 5, comma 1, lett. d), del D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75, con l'aggiunta dell'art. 25-*sexiesdecies* D.lgs. 231/2001).
- reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* D. Lgs. 231/2001);
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*octiesdecies*);
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- reati contro gli animali (art. 25-*undevicies*, D.Lgs. n. 231/2001).

Per maggiori dettagli su tutti reati previsti dal Decreto si rinvia all'elenco analitico di cui all'allegato 1 – Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli Enti (decreto legislativo 8 giugno e 2001, n. 231).

L'elenco dei reati di cui all'allegato 1 è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del Legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza del Modello previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

### **1.7 Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del Decreto, la Società può essere chiamata a rispondere in Italia per illeciti commessi all'estero in relazione a reati contemplati dallo stesso Decreto. Tale norma sottolinea la necessità di non lasciare priva di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità della Società per reati commessi all'estero sono indicati negli artt. 7 – 10 del Codice penale.

### **1.8 Delitti Tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni in casi in cui la Società impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Società e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di una ipotesi particolare del c.d. recesso attivo, previsto dall'art. 56 comma 4, c.p.

### **1.9 Le sanzioni amministrative previste dal D. Lgs. 231/2001**

L'art. 9 del D. Lgs. 231/2001 prevede le seguenti sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- (a) sanzioni pecuniarie, secondo un sistema basato su "quote";
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) la confisca anche per equivalente del prezzo o del profitto del reato;
- (d) la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie sono irrogate dal giudice penale tenendo conto della gravità dell'illecito e del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

Sono stabilite attraverso un sistema basato su “quote”, in numero non inferiore a 100 (cento) e non superiore a 1.000 (mille). L’importo della sanzione pecuniaria per ciascuna quota varia fra un minimo di euro 258,00 ed un massimo di euro 1.549,00.

L’importo della singola quota, a sua volta, è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

Il calcolo della sanzione penale si compone insomma di un giudizio cd. “bifasico”; la quota va determinata da parte del giudice innanzitutto nel numero, all’interno dei limiti edittali, tenendosi conto di aspetti “oggettivi” (gravità dell’illecito, grado di responsabilità, condotte riparative/preventive); l’importo della singola quota, invece, entro altrettanti limiti nel minimo e nel massimo, in considerazione delle caratteristiche “soggettive” (condizioni economiche e patrimoniali dell’ente). Così, ad esempio, in presenza di un fatto di scarsa gravità commesso in un ente di notevoli capacità economiche, la commisurazione dovrebbe portare a un *numero* di quote tendenzialmente *ridotto*, ma ciascuna di importo tendenzialmente *elevato*.

In presenza di reati di particolare gravità, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie possono essere applicate anche le sanzioni interdittive, tassativamente elencate all’art. 9 comma 2 del Decreto, che possono comportare:

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

Quando nei confronti dell’ente viene applicata una sanzione interdittiva può essere disposta la pubblicazione della sentenza di condanna, che viene eseguita a cura della cancelleria del giudice, a spese dell’ente.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta nei confronti dell’Ente la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

### **1.10 L'esclusione della responsabilità amministrativa**

Nel caso in cui il reato presupposto venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver istituito un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e verifica, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- l'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione e di Gestione adottato;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per evitare la responsabilità, l'Ente deve dimostrare l'assenza di colpa organizzativa, cioè che il reato è stato commesso nonostante l'avvenuta adozione di tutte le misure idonee alla prevenzione dei reati ed alla riduzione del rischio di loro commissione da parte dell'Ente medesimo.

Il Modello, per avere efficacia esimente, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività e i processi nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In base all'art. 7 del Decreto, qualora il reato venga commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Detta inosservanza è in ogni caso esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

In tal caso il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, l'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, per garantire le sopraindicate esigenze, anche sulla base dei codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

## II PARDFORCE S.R.L.

### 2.1 La Società

La Società è denominata **Pardforce S.r.l.**, ha la propria sede legale in Italia, a Milano (MI), in via Pietrasanta n. 14 e opera con P. Iva 13674020964.

### 2.2 Il Gruppo Pardgroup

Il Gruppo Pardgroup è un gruppo internazionale dal DNA italiano, che fornisce assistenza ai brand dall'ideazione all'esecuzione di progetti nell'ambito del retail e del field marketing.

Con un'esperienza decennale alle spalle, il Gruppo ha sviluppato un'innata capacità e velocità nel generare nuove idee per poi concretizzarle, offrendo una realtà proattiva, sempre in movimento, spinta da un forte sentimento di curiosità verso ricerca di nuove sfide.

Il Gruppo Pardgroup comprende diverse aziende che accompagnano il marchio dall'ideazione all'esecuzione del progetto, fornendo risultati su misura per qualunque esigenza del cliente:



Monkey Sell svolge attività di intermediazione commerciale offrendo servizi di supporto in ambito di marketing operativo.



Pardgroup opera nel settore del *Design Retail e General Contracting*, fornendo soluzioni integrate per la realizzazione, l'allestimento e la gestione di spazi commerciali.



Axielab, società che si occupa primariamente di attività di design. Axielab, con il suo team di designers e architetti, fornisce al Gruppo un importante supporto nella ideazione ed esecuzione di progetti. In particolare, la controllata si specializza nella fornitura di servizi di *Concept & Strategy Design, Design Development e Graphic Design*.



Factory costituisce un ambizioso progetto industriale che, con una fabbrica dotata di re all'avanguardia integrati ad un parco macchine di ultima generazione, assiste le attività del Gruppo in ambito di *progettazione e ingegnerizzazione degli spazi retail*,

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

*prototipazione e produzione di montaggi e allestimenti*. Yellow Factory eroga anche servizi di logistica per stoccaggi, spedizioni, reverse logistics e kittaggi.



PardForce, *leader* nel campo del *Field Marketing*. Con la più grande rete di professionisti sul *field* d'Italia, le attività di PardForce includono la gestione di di *Brand Ambassador* e *Merchandiser*, oltre alla realizzazione e gestione di *Eventi & Activation* e campagne di *Promoting*, affidate ad un team interno altamente specializzato.



Pardees, specializzata negli ambiti di *Merchandising*, *Promoting in-store* e servizi di *Brand Ambassador*, assiste il Gruppo, con un team interamente dedicato, in ogni fase della gestione e dell'attivazione di progetti di particolare complessità.

Combinando queste aree di competenza, il Gruppo Pardgroup offre una soluzione completamente integrata che garantisce un approccio multicanale, dando priorità alla sostenibilità e alla responsabilità sociale.

### **2.3 L'attività svolta da Pardforce S.r.l.**

Pardforce rappresenta un'eccellenza nel settore del *Field Marketing*. La Società supporta i brand nell'interazione diretta con il consumatore, offrendo strategie su misura per valorizzare prodotti e servizi.

Pardforce si distingue per un network che ha conquistato la fiducia di oltre tre milioni di consumatori finali e, con una forza vendita composta da più di 2.500 professionisti altamente qualificati tra *Brand Ambassador*, *Promoter* e *Merchandiser*, realizzando annualmente oltre 400.000 giornate *Instore* su tutto il territorio nazionale, plasmando esperienze uniche in ogni angolo d'Italia.

La *mission* della Società consiste nel supportare i brand nel consolidamento della loro presenza sul mercato e promuovere la crescita professionale dei nostri collaboratori.

In particolare, Pardforce ha come oggetto sociale:

- a) la prestazione di servizi di supporto alla direzione e amministrazione aziendale e, in particolare, anche se non a titolo esaustivo: aggiornamento, riproduzione e organizzazione con sistemi meccanici, elettronici e informatici dei dati contabili, elaborazione delle buste paga, supporto nell'acquisizione e mantenimento delle certificazioni qualità, predisposizione ed elaborazione di studi di fattibilità, redazione di piani strategici di sviluppo, check up aziendali, ricerche e studi di mercato, implementazione di sistemi di controllo gestione, analisi economico-finanziarie, tutoraggio e assistenza nella fase di

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

start up di aziende, ricerca di finanziamenti, contributi e agevolazioni, organizzazione di corsi di formazione per aggiornamento ed approfondimento aventi ad oggetto materie connesse alla direzione ed alla amministrazione delle imprese;

- b) l'erogazione di servizi di merchandising, intendendo con ciò l'insieme delle attività e delle azioni aventi lo scopo di promuovere la vendita di prodotti una volta che gli stessi siano stati inseriti nell'assortimento dei punti vendita, fisici o virtuali, della clientela;
- c) l'offerta di servizi di assistenza informatica, progettazione, sviluppo, aggiornamento e vendita di sistemi informatici applicativi software in ambito commerciale, gestionale, organizzativo e logistico;
- d) l'erogazione di servizi, prevalentemente attraverso le catene della grande distribuzione organizzata e grande distribuzione specializzata (GDO e GDS), di field marketing service, marketing operativo (contatto diretto con il consumatore e servizio B2B di formazione ed informazione ai venditori delle aziende di distribuzione), visual marketing (gestione merce sulle scaffalature), implementazione di planogrammi, rilevamento prezzi, gestione e posa di materiali pubblicitari, digital promotion di prodotti dei settori dell'elettronica di consumo, food e altri prodotti della grande distribuzione e di largo consumo (utensileria, alimentari, tempo libero);
- e) i servizi di gestione degli immobili, incluse le attività di facility management, amministrative, legali e fiscali;
- f) i servizi di acquisto di beni e servizi e successivi adempimenti connessi alle attività di gestione contrattuale.

#### **2.4 Il sistema di Corporate Governance di Pardforce S.r.l.**

La *Corporate Governance*, ossia il governo societario, rappresenta l'insieme di strumenti, regole, relazioni, processi e sistemi aziendali finalizzati ad una corretta ed efficiente gestione dell'impresa.

La segregazione dei ruoli e dei poteri in ambito aziendale è uno strumento fondamentale di *Corporate Governance*, finalizzato al coinvolgimento dei soggetti con diversi poteri di gestione dell'impresa, affinché nessuno possa disporre di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altre funzioni societarie.

Un sistema di *Governance* corretto ed efficace, soprattutto in ottica 231 e quindi di contenimento del "rischio reato" non può prescindere da una formale attribuzione di poteri che sia coerente con il sistema organizzativo proprio dell'impresa e che differenzi gli interventi in base alla competenza e alla reale operatività.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

La segregazione dei poteri, infatti, consente di distribuire le facoltà e le responsabilità a seconda delle competenze di ciascun soggetto coinvolto nell'attività aziendale.

In tale maniera, suddividendo i poteri all'interno della Società viene favorita l'attività di controllo sulle fasi più sensibili di ciascun processo.

In accordo con tale principio, la Società ha adottato il sistema di *Governance* di seguito esposto, prevedendo altresì specifici poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, una puntuale indicazione dei poteri autorizzativi e delle soglie di spesa.

Nello specifico la Società ha adottato un sistema di *Governance* articolato in due organi: Assemblea dei Soci e Organo Amministrativo (nella persona dell'Amministratore Unico). Pardforce non è fornita di Collegio Sindacale e non è sottoposta al controllo da parte di un Revisore Legale.

Il sistema di *Governance*, quale insieme di strumenti e principi che regolano il governo della Società allo scopo di promuovere rapporti trasparenti e corretti con l'ampia platea dei portatori di interesse, rappresenta un elemento fondamentale ai fini di una efficace implementazione del Modello organizzativo di organizzazione, gestione e controllo disciplinato dal D.lgs. n. 231/2001.

La strategia aziendale si fonda sulla qualità, sulla passione per il lavoro, sulla personalizzazione dell'offerta, su una visione costante al miglioramento dei servizi offerti. L'attenzione all'innovazione dei processi aziendali e lo sguardo continuo sugli orientamenti del mercato.

Il sistema di *Governance*, di **Pardforce S.r.l** si basa sui seguenti principi di riferimento:

- affidabilità
- sicurezza
- efficienza
- eticità
- trasparenza e informazione
- qualità
- reciprocità
- integrità e sobrietà
- passione per la ricerca e l'innovazione
- rispetto della legge
- rispetto delle politiche di gruppo
- soddisfazione degli interessi di tutti gli *stakeholders*
- suddivisione e ripartizione delle responsabilità.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

Allo scopo di rispettare i principi sopra evidenziati, nonché di evitare la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001, **Pardforce S.r.l** ha adottato i seguenti strumenti di *Governance*:

- Idoneo e articolato sistema di procure e deleghe;
- Idonei presidi in tema di Salute e Sicurezza.

### **Assemblea dei Soci**

Il socio unico è Pardgroup S.p.A., C.F. 03369761204, che detiene il 100% del capitale sociale, per un controvalore pari a € 500.000,00.

All'assemblea è attribuito un ruolo decisionale nelle materie riservate per legge o statuto.

### **Organo Amministrativo**

L'organo amministrativo è composto dal solo Amministratore Unico, il quale è investito dei più ampi poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società al fine di poter svolgere tutte le operazioni necessarie per il conseguimento dell'oggetto sociale, esercitati con firma singola con riferimento ad atti, contratti, fatti, facoltà, attività od operazioni, individualmente e singolarmente considerati, che implicino ciascuno un esborso economico fino ad euro 1.000.000,00 (unmilione/00) a carico della Società, per singola operazione; fatta eccezione delle materie riservate all'assemblea in conformità alla Legge o allo Statuto.

La rappresentanza generale della società, attiva e passiva, sostanziale e processuale spetta all'Amministratore Unico.

Sono stati altresì nominati diversi procuratori speciali

## **2.5 Il sistema di controllo interno**

La Società ha un proprio sistema di controllo interno costituito dai seguenti presidi:

- Codice Etico;
- Sistema di deleghe e procure in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- Sistema Whistleblowing;
- Policy aziendali e Procedure operative.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

### ***i. Il Codice Etico***

**Pardforce** ha adottato il **Codice Etico di Gruppo**, che costituisce parte integrante del presente Modello Organizzativo e che detta principi generali di comportamento allo scopo di mantenere all'interno della Società la reputazione di onestà e integrità nello svolgimento delle attività di gestione e amministrazione.

Il **Codice Etico** si rivolge a tutto il mondo Pardgroup come azienda, nonché a tutte le persone che ne fanno parte nell'ottica di mantenere alti i valori aziendali e, di conseguenza, la reputazione collettiva.

Gli obiettivi che la Società ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con i clienti, dettando regole particolari per quelli di natura governativa o comunque pubblica;
- alla luce delle specifiche attività svolte dalla Società, richiamare l'attenzione di tutti i destinatari sull'importanza delle risorse e delle proprietà della stessa in senso lato (ivi inclusa, ad esempio, la proprietà intellettuale), con particolare riferimento alla salvaguardia dei fondi, dei dati, della documentazione, degli strumenti e degli altri asset dell'azienda;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori e, in via generale, di tutti i terzi, ivi compresi gli *stakeholders*, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice Etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali.

Le violazioni al Codice Etico, eventualmente poste in essere dai destinatari, sono soggette al sistema disciplinare previsto dal Modello 231 aziendale.

Il presente Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interni ed esterni interessati o comunque coinvolti dalla missione dell'azienda mediante apposite attività di comunicazione e formazione.

Nei casi in cui anche una sola delle disposizioni del Codice Etico dovesse entrare in conflitto con le disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice Etico prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

**ii. Sistema di deleghe e procure in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008**

Nell'ambito dei presidi adottati in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex D. Lgs. n. 81/2008, Pardforce si è dotata di una struttura organizzativa e di un sistema di deleghe e procure coerente con quanto previsto dalla normativa vigente, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici di cui all'art. 30 D. Lgs. n. 81/2008.

La carica di **Datore di Lavoro** ex art. 2 lett. b) D. Lgs. n. 81/2008 è attribuita all'Amministratore Unico, che assume quindi tutti i poteri di rappresentanza, gestionali, direzionali, decisionali e di spesa, senza limiti, necessari o funzionali all'adempimento degli obblighi e doveri imposti dalla normativa o da provvedimenti autorizzativi o concessori della Pubblica Autorità.

Al Datore di Lavoro sono conferiti tutti i poteri di rappresentanza, gestionali, direzionali, decisionali e di spesa - senza limiti di sorta - necessari o funzionali all'adempimento degli obblighi e doveri imposti nelle materie predette da qualsiasi fonte del diritto, ovvero provvedimento autorizzativo o concessorio.

Ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 81/2008 Pardforce S.r.l. ha garantito, mediante la sottoscrizione di specifiche nomine, la presenza sul luogo di lavoro di **lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di primo soccorso**.

In forza di detta nomina, è previsto in capo ai soggetti nominati lo svolgimento, ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008, di una formazione adeguata e specifica formazione, nonché un aggiornamento periodico. Ai sensi dell'art. 43 comma 3 del D. Lgs. n. 81/2008, l'incarico ha durata continuativa fino alla revoca.

La Società ha altresì assicurato, ai sensi dell'art. 43 comma 1, lett. b) e lett. d) D. Lgs. n. 81/2008, la presenza sui luoghi di lavoro di **lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di gestione delle emergenze**. Ai sensi dell'art. 43 comma 3 del D. Lgs. n. 81/2008, l'incarico ha durata continuativa fino alla revoca.

Il Datore di Lavoro ha ovviamente il potere di delegare le sue funzioni (fatta eccezione per la nomina del RSPP e per l'approvazione del DVR) nei limiti e con le forme prescritte dall'art. 16 D. Lgs. n. 81/2008. Tuttavia, Pardforce non ha nominato **Preposti**.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

### **iii. Il Sistema Whistleblowing**

Con l'espressione "whistleblower" o "segnalante" si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'Amministrazione o di una azienda, che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro<sup>2</sup>.

Ai sensi dell'art. 4 D. Lgs. 24/2023, gli enti soggetti alla normativa in materia di *Whistleblowing* attivano "propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione".

Inoltre, al fine di rendere efficace la tutela del segnalante ed il funzionamento del meccanismo di segnalazione adottato a livello interno, la stessa norma stabilisce che la gestione dei canali debba essere "affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato".

Il D. Lgs. 24/2023 definisce quali fatti possono essere oggetto di segnalazione da parte di dipendenti, collaboratori o altri soggetti che operano per la Società, a seconda delle caratteristiche di quest'ultima.

Nel caso di specie, Pardforce rientra, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. q) tra i "soggetti del settore privato [...] i quali":

*"3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1)."*

<sup>2</sup> Originariamente, le prassi di segnalazione dei comportamenti illeciti erano disciplinate unicamente con riferimento all'attività degli enti pubblici, ex D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Successivamente, la facoltà di avvalersi di uno strumento analogo è stata estesa anche ai soggetti individuati dall'art. 5 D.Lgs. 231/2001, ossia:

le "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso";

e le "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti" di cui al punto che precede.

Tale estensione si è avuta con la L. 30 novembre 2017, n. 179, recante "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Il quadro normativo sul tema è stato poi ulteriormente arricchito dalla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio dell'Unione Europea, che mira a rafforzare la tutela del Whistleblower in specifici settori di interesse per il diritto sovranazionale.

La normativa ha ricevuto infine attuazione da parte dell'ordinamento italiano con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante "attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (c.d. Decreto Whistleblowing).

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

Ai sensi del successivo articolo 3, l'oggetto delle segnalazioni può dunque consistere in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- violazioni dei Codici di comportamento o di altre disposizioni o procedure interne aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- fatti suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società;
- fatti suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utente e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Ai fini del corretto invio della segnalazione, il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Comitato per le Segnalazioni di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

- la dichiarazione della persona segnalante di volersi avvalere delle tutele previste per la figura del whistleblower;
- i dati di recapito della persona segnalante.

La Società pone attenzione anche alle segnalazioni anonime (vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore), le quali sono prese in considerazione solo se sufficientemente circostanziate in maniera tale da poter verificare la fondatezza del contenuto delle stesse e far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (indicazioni di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc...).

Tutte le segnalazioni anonime, anche se non sufficientemente circostanziate sono registrate e la relativa documentazione è conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla conclusione del trattamento.

Quanto alle modalità di segnalazione, la normativa prevede che *“le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole”*.

Le segnalazioni che rientrano nelle categorie sopra descritte godono delle tutele previste dal D. Lgs. n. 24/2023, ossia:

- **tutela della riservatezza dell'identità del segnalante**, che non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante. La tutela della riservatezza è estesa anche all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante;
- **protezione da eventuali ritorsioni**: ai sensi dell'art. 17 D. Lgs. n. 24/2023, i soggetti che adottano l'iniziativa della segnalazione non possono infatti essere soggetti ad alcuna ritorsione. L'art. 2, comma 1, lett. m), D. Lgs. n. 24/2023 definisce la ritorsione come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*<sup>3</sup>. In

<sup>3</sup> Per espressa previsione normativa, sono passibili di integrare comportamento ritorsivo, qualora collegate all'iniziativa del segnalante, le seguenti condotte:

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

particolare, è previsto che *“nell’ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l’accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati”* in quanto ritorsivi, *“si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile. L’onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere”*;

- **limitazione della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni:** a beneficio della persona segnalante si ascrive la limitazione della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di informazioni solitamente coperte da segreto, salvo che il fatto non costituisca reato;
- **misure di sostegno da parte di Enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC:** il Legislatore ha previsto la facoltà per ANAC di stipulare convenzioni con Enti del Terzo Settore, affinché quest’ultimi possano fornire informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona Coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. Per un più puntuale approfondimento della tutela in questione e per l’elencazione degli enti del Terzo settore, si rinvia al sito *web* dell’*Autorità Nazionale Anticorruzione*: [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it).

Anche in tema di risarcimento del danno, la normativa prevede una presunzione a tutela delle persone protette in caso di segnalazione, stabilendo che *“in caso di domanda risarcitoria presentata all’autorità giudiziaria”* ed a condizione che le stesse dimostrino *“di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria,*

- 
- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
  - la retrocessione di grado o la mancata promozione;
  - il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell’orario di lavoro;
  - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa;
  - le note di merito negative o le referenze negative;
  - l’adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
  - la coercizione, l’intimidazione, le molestie o l’ostracismo;
  - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
  - la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
  - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
  - i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
  - l’inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l’impossibilità per la persona di trovare un’occupazione nel settore o nell’industria in futuro;
  - la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
  - l’annullamento di una licenza o di un permesso;
  - la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

*che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile".*

Per quanto riguarda il sistema disciplinare, in caso di violazione delle previsioni in materia di *Whistleblowing*, si considera applicabile il sistema di sanzioni disciplinari di cui al paragrafo 3.5.2 della presente Parte Generale.

Ai sensi dell'art. 21 D. Lgs. n. 24/2023, *"fermi restando gli altri profili di responsabilità"*, l'ANAC può applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro *"quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza"* dei soggetti tutelati;
- da 10.000 a 50.000 euro *"quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme" alla normativa, "nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute"*.

In ossequio alla disciplina dettata dalla normativa richiamata, la Società si è dotata di un sistema di canali atti a garantire la riservatezza delle segnalazioni di condotte illecite e delle violazioni del presente Modello, prevedendo altresì sanzioni disciplinari per le violazioni delle misure di tutela del segnalante e per le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Le informazioni relative ai canali di segnalazione interna e al loro utilizzo sono indicate all'interno di una specifica procedura in materia *Whistleblowing* adottata da Pardforce S.r.l., alla quale si rimanda e che costituisce parte integrante del Modello.

In particolare, in base alla procedura adottata è possibile effettuare segnalazioni per il tramite la piattaforma informatica *"Whistlelink"* raggiungibile dal sito web ([www.pardforce.com](http://www.pardforce.com)), che consente di effettuare segnalazioni in forma riservata e anche anonima. Alternativamente è possibile effettuare segnalazioni da qualsiasi altro dispositivo inserendo il seguente link: <https://pardforcesrl.whistlelink.com/>.

La piattaforma consente di compilare, inviare e ricevere in modo informatizzato il "Modulo di segnalazione". A seguito dell'inoltro della segnalazione, il whistleblower visualizza un codice identificativo e una password necessari per i successivi accessi.

La notifica di avvenuta segnalazione viene inviata automaticamente alla mailbox del gestore della segnalazione.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

Il whistleblower può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria unicamente accedendo alla Piattaforma informatica ed utilizzando il codice identificativo e la password ricevuti.

La piattaforma informatica prevede quattro diversi ruoli nel processo di gestione della segnalazione:

- 1) **Proprietario**, profilo di autorizzazione che prevede:
  - la ricezione della notifica di avvenuta segnalazione;
  - l'assegnazione ai gestori della segnalazione;
  - l'accesso a tutte le fasi di gestione della segnalazione, sia in lettura che scrittura;
  - la gestione delle impostazioni della Piattaforma.
- 2) **Amministratore**, profilo di autorizzazione che prevede:
  - la ricezione della notifica di avvenuta segnalazione;
  - l'assegnazione ai gestori della segnalazione;
  - l'accesso a tutte le fasi di gestione della segnalazione, sia in lettura che scrittura.
- 3) **Gestore** della segnalazione, profilo di autorizzazione che prevede:
  - la gestione della segnalazione assegnata dal Proprietario o dall'Amministratore.
- 4) **Spettatore**, profilo di autorizzazione che prevede
  - la sola lettura della segnalazione assegnata dal Gestore.

In alternativa alle segnalazioni interne effettuate in forma scritta mediante piattaforma informatica, le segnalazioni possono essere effettuate:

- in forma orale mediante registrazione di un messaggio vocale all'interno della piattaforma informatica, Le segnalazioni in oggetto avranno una durata non superiore a 15 minuti;
- In alternativa le segnalazioni possono essere effettuate su richiesta motivata della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, secondo le modalità indicate nel paragrafo 2.5.1. alla voce "Incontro diretto a seguito di richiesta motivata della persona segnalante".

Gli strumenti di trasmissione e gestione delle segnalazioni, garantiscono la riservatezza:

- della persona segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione della segnalazione è affidata:

- a una persona specificamente formata per la gestione del canale di segnalazione, individuata nel *Team Compliance & Sustainability*, a cui è assegnato il profilo di autorizzazione di Proprietario.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

- a una persona specificamente formata per la gestione del canale di segnalazione, individuata nel *Team P&T*, a cui è assegnato il profilo di autorizzazione Amministratore.

Il Gestore della segnalazione, invece, svolge le seguenti funzioni:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. In caso di segnalazione a mezzo Piattaforma informatica, tale avviso viene rilasciato automaticamente negli istanti successivi la ricezione della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante.

I soggetti che partecipano alla gestione della segnalazione garantiscono, in ogni caso imparzialità e indipendenza nella gestione delle segnalazioni.

In caso le segnalazioni siano inviate ad un soggetto interno diverso da chi gestisce le segnalazioni, se la segnalazione è considerata “segnalazione whistleblowing”, questa va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente Gestore della segnalazione in una modalità tale da garantire la riservatezza della comunicazione, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Annualmente, il personale dipendente di Pardforce riceve una specifica formazione sul presente documento e sul *whistleblowing* in generale, anche nell’ambito della specifica formazione ex D. Lgs. n. 231/2001.

È, inoltre, disponibile ai segnalanti un canale di segnalazione esterno (raggiungibile al seguente link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>), attivato e gestito dall'ANAC, ed utilizzabile se il canale interno non è previsto, non è attivo o non è conforme, se la segnalazione interna non ha sortito alcun effetto o ha sortito un effetto negativo, in caso di timore da parte del segnalante che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o se la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Infine, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 è prevista la possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche e di ricevere tutela o in caso di precedente segnalazione - interna o esterna - senza riscontro o nel caso in cui la violazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o, infine, se la segnalazione esterna può comportare il rischio di ritorsioni o potrebbe non avere efficace seguito in ragione di specifiche circostanze del caso concreto.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

#### **iv. Policy e procedure operative**

Quanto alle **Policy e alle procedure operative**, queste ultime rappresentano il “modo di operare” dell’azienda all’interno di processi aziendali.

Tali procedure rappresentano un patrimonio essenziale per l’operatività aziendale e sono il primo elemento di protezione dalla possibile commissione di Reati Presupposto ai sensi del Decreto: anche ove non espressamente richiamate, il loro rispetto fa sempre parte delle mansioni di ogni lavoratore e sono parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo.

L’organizzazione dei processi aziendali è ispirata ai seguenti principi generali di controllo, compatibilmente con la disponibilità di risorse e proporzionalmente alla rischiosità dell’attività da compiere:

1. Tracciabilità delle operazioni: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che attesti le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione, ove rilevanti, e consenta di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l’operazione stessa;
2. Segregazione dei processi: in ogni processo aziendale, l’autorizzazione di un’operazione deve provenire da persona diversa da chi la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla successivamente;
3. Documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve prevedere un sistema di reporting, eventualmente attraverso la redazione di verbali, idoneo a documentare l’effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione;
4. Responsabilizzazione dei ruoli.

In applicazione dei suddetti principi generali di controllo, nella Parte speciale sono individuate misure più specifiche volte a contenere il rischio di commissione dei reati a un livello accettabile.

Tali misure sono individuate in funzione della rischiosità dei reati da prevenire e coerentemente con il carattere facoltativo dell’adozione del Modello e del suo conseguente dimensionamento.

La concreta applicazione delle misure è assegnata alla responsabilità di quanti gestiscono i relativi processi, anche mediante l’adozione di ulteriori norme interne quali, ad esempio, procedure e istruzioni operative, nonché modulistica standardizzata per l’effettuazione delle registrazioni previste.

Tali disposizioni possono tenere conto di esigenze ulteriori rispetto a quelle del Modello, purché compatibili con esso, tra cui, ad esempio, la prevenzione di altri tipi di rischi, quali rischi

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

operativi o di non conformità a norme diverse da quelle di cui al D. Lgs. 231/2001, oppure l'efficientamento delle attività aziendali.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

### III IL MODELLO ORGANIZZATIVO

#### 3.1 Premessa

Il Modello in esame è finalizzato ad evitare e a prevenire la commissione dei Reati Presupposto di cui al Decreto da parte dei Soggetti Apicali e dei Destinatari. Il Decreto contempla, infatti, una forma di esonero da responsabilità che tiene indenne l'Ente da qualsivoglia profilo sanzionatorio e che consiste nell'adozione e nell'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire i Reati Presupposto contemplati nel Decreto.

Il termine "modello" è, entro certi limiti, potenzialmente fuorviante: in sostanza, al di là del contenuto del "modello" come individuato dalla legge, il concetto si riferisce ad un insieme di componenti che variano dall'organizzazione aziendale concreta, alle procedure interne di organizzazione, gestione e controllo del *business*, alle politiche di comportamento dell'impresa; tutte queste componenti, nel loro insieme, devono essere orientate alla prevenzione dei reati per i quali è prevista la responsabilità dell'Ente. In altre parole, la concreta struttura che la singola impresa si è data deve essere finalizzata non più solo alla massimizzazione dei ricavi, propria del concetto stesso di *business*, ma anche alla protezione da comportamenti distonici rispetto alle norme penali di riferimento. Probabilmente, il concetto è meglio reso dal termine "compliance programs", letteralmente "programmi di conformità", che definisce un progetto esecutivo di orientamento dell'attività aziendale verso la corretta applicazione di determinate regole giuridiche e comportamentali.

Requisito indispensabile affinché, dall'adozione del Modello, derivi l'esenzione di responsabilità è che, nel predisporlo, l'ente abbia:

- individuato esattamente le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organismo indipendente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che svolga anche il compito di curarne l'aggiornamento;
- adottato un codice di comportamento, contenente specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- predisposto un codice sanzionatorio idoneo a punire il mancato rispetto delle misure previste nel Modello.

L'Ente, per essere esentato, dovrà altresì dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente il proprio Modello e che l'Organismo di Vigilanza ha svolto diligentemente il proprio compito.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

### 3.2 Motivazione di Pardforce S.r.l nell'adozione del Modello

Nel contesto generale delle attività inerenti alla propria *Governance di Pardforce S.r.l.* e nell'intento di assicurare – a tutela della propria posizione e della propria immagine – condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ha ritenuto di procedere all'attuazione del Modello.

Ciò nella convinzione che l'adozione – al di là delle previsioni del Decreto, che indicano il Modello come facoltativo, non già obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti gli appartenenti alla Società, affinché tengano, nell'espletamento delle rispettive attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati di cui al Decreto.

Il Modello fa riferimento ad un sistema strutturato ed organico di norme, procedure operative ed informatiche nonché di controllo idoneo a prevenire la commissione delle fattispecie di reato di cui al Decreto.

All'interno del predetto sistema strutturato di norme, assume particolare rilievo quella che regola le attività a rischio di reato, con particolare riferimento a:

- definizione di deleghe, poteri, uso della firma sociale;
- trasparenza, tracciabilità, verificabilità e documentabilità delle operazioni;
- segregazione delle funzioni;
- effettuazioni di controlli a diversi livelli.

Peraltro, attraverso l'individuazione delle attività sensibili e la relativa regolamentazione, il Modello si propone le seguenti finalità, anche in via preventiva:

- determinare, in tutti coloro che operano ed agiscono in nome e per conto della Società, la consapevolezza di commettere, in caso di violazioni del Modello, illeciti penali, con conseguenze sanzionatorie, anche amministrative per la Società, ai sensi del Decreto;
- condannare ogni forma di comportamento illecito contrario, non solo alle leggi penali, ma anche ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- consentire alla Società un costante controllo e un'attenta vigilanza sui processi sensibili in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio;
- effettuare monitoraggi sulle aree in cui vengono svolte le attività sensibili, intervenendo in modo tempestivo per prevenire o contrastare la consumazione dei reati di cui al Decreto.

Oltre a ciò, l'efficacia del Modello necessita di:

- un'attività di sensibilizzazione e di diffusione a tutti i livelli, di una conoscenza approfondita delle regole comportamentali della Società;

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

- la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello;
- la disponibilità di una mappa, che deve essere sempre aggiornata, delle attività sensibili e delle aree in cui possono realizzarsi i reati di cui al Decreto;
- l'individuazione dei soggetti responsabili con i relativi poteri;
- la verifica e la documentazione delle operazioni sensibili;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di poteri concreti ed effettivi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, e da questi verso la Società.

### 3.3 Struttura

Il Modello 231 di Pardforce è parte integrante dell'assetto organizzativo della Società, è il risultato della mappatura dei rischi effettuata attraverso una compiuta analisi delle aree sensibili, cui ha fatto seguito la definizione del sistema di controllo interno, attraverso l'individuazione e la predisposizione di specifici protocolli e di procedure operative diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione alla prevenzione dei reati presupposto.

Più in particolare, il Modello è così articolato:

A. la **Parte Generale**, che contiene:

- il contesto normativo di riferimento;
- il modello di *governance* di **Pardforce**;
- il sistema di controllo interno adottato da **Pardforce**;
- la metodologia adottata per l'analisi delle attività sensibili e dei relativi presidi;
- i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- il piano di informazione e formazione;
- il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;
- l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza di **Pardforce** con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano.

B. la **Parte Speciale**, che è strutturata in Sezioni, ciascuna delle quali è dedicata a un Processo aziendale specifico e per ciascuno Processo sono individuate le Aree a Rischio, cioè quelle fasi operative in cui può potenzialmente manifestarsi una condotta illecita.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

All'interno di queste aree si collocano le Attività Sensibili, ossia quelle attività che, se svolte in modo scorretto, opaco o disattento, possono determinare la commissione dei Reati Presupposto. Seguono poi i principi generali di comportamento che i Destinatari del Modello sono tenuti a osservare nonché le procedure operative specifiche adottate da Pardforce.

C. le **Procedure Operative Interne** definiscono, invece, per ciascuna attività sensibile individuata, le regole comportamentali da seguire al fine di evitare la commissione dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001.

D. Il **Risk Assessment**: sistema di monitoraggio e controllo del rischio reato all'interno della Società.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello il **Codice Etico** e l'**Allegato A** contenente l'elenco dettagliato dei reati presupposti previsti dal Decreto e l'**Allegato B** del Modello contenente il sistema di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Le componenti del sistema di controllo del Modello devono essere ispirate ai seguenti principi:

- *Verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione*: qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito: *i.* alle principali fasi dell'operazione; *ii.* alle ragioni che hanno portato al suo compimento; *iii.* ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni;
- *Segregazione dei compiti*, di talché la gestione dei processi non sia demandata ad un unico soggetto;
- *Documentazione dei controlli*;
- *Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio*.

### 3.4 Destinatari

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, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti di collaborazione, consulenza o altro.

### 3.5 Adozione e aggiornamento

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), è rimessa all'organo direttivo della Società la responsabilità di approvarlo, modificarlo, integrarlo e recepirlo mediante apposita delibera.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

### 3.6 Informazione e formazione

La Società predispone specifici interventi formativi rivolti tanto ai dipendenti, quanto ai coaches e ai collaboratori esterni, al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e del Codice Etico e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Ogni dipendente e collaboratore è infatti tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola - anche attraverso la partecipazione ad una specifica attività formativa - la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, agenti e consulenti, distributori, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi).

Parte Generale del Modello ed il Codice Etico sono pubblicati sul sito web della Società.

Sulla intranet aziendale il Modello è pubblicato integralmente.

### 3.7 Sistema disciplinare

La predisposizione di un efficace sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e del Codice Etico è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, con lo scopo di regolamentare in senso etico le proprie condotte. In tale direzione, la Società ha predisposto un sistema disciplinare basato sulle seguenti linee d'indirizzo:

- (i) il sistema disciplinare è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari e tenendo conto delle limitazioni dettate dalle legislazioni locali;
- (ii) il sistema disciplinare individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari, nel rispetto delle relative disposizioni dei contratti collettivi e delle prescrizioni legislative applicabili;
- (iii) il sistema disciplinare prevede una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dalla legislazione locale e dei principi di proporzionalità (commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato) e di contraddittorio (assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato e la possibilità, una volta formulata la contestazione dell'addebito, di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento);
- (iv) il sistema disciplinare introduce idonee modalità di pubblicazione e di diffusione del relativo codice.

### **3.7.1 Principi generali**

La Società ha adottato il presente sistema disciplinare (di seguito, il "Sistema Disciplinare") istituendo un adeguato apparato sanzionatorio che si applica alle infrazioni concernenti le norme comportamentali e procedurali nonché le regole di condotta sancite nel Modello e nel Codice Etico.

Le sanzioni disciplinari sono rivolte e si applicano a tutti coloro che sono tenuti al rispetto delle predette norme e in particolare ai dipendenti, agli amministratori, ai sindaci, ai soci, ai collaboratori e consulenti esterni e alle terze parti che lavorano per e con la Società.

Le sanzioni disciplinari e le altre misure sanzionatorie previste per i soggetti non dipendenti, ma legati da forme di collaborazione con la Società dovranno essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione che andrà valutato con riferimento ai seguenti parametri:

- la gravità della violazione, considerata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti alla Società sia al proprio interno sia nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è verificata la violazione;

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

- l'elemento soggettivo della condotta, a seconda, cioè, che quest'ultima sia connotata da dolo o colpa (ulteriormente distinta in colpa lieve e colpa grave);
- l'eventuale reiterazione delle condotte inosservanti;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il "prestatore" (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.) tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale o civile. I soggetti vengono sanzionati dalla Società se compiono atti od omissioni diretti inequivocabilmente a violare le regole comportamentali previste nel presente codice, anche se l'azione non si compie o l'evento o non si verifica.

La Società applica i Contratti Collettivi Nazionali di riferimento in vigore ed è a tale regolamentazione che occorre far riferimento, in via generale, per l'individuazione delle sanzioni da irrogare in caso di illecito disciplinare.

### **3.7.2 Sanzioni**

Le sanzioni possono essere applicate nei confronti di chi ponga in essere condotte derivanti da:

- inosservanza delle procedure contenute nel Modello, volte a prevenire la commissione di reati;
- comportamenti costituenti le ipotesi di reato descritte nelle varie parti del Modello;
- inosservanza delle regole di condotta contenute nel Modello e nel Codice Etico, sia tramite un comportamento attivo che con un comportamento omissivo;
- mancanza o inesatta evidenza dell'attività svolta relativamente a modalità di documentazione e conservazione della stessa in modo tale da impedire e/o rendere difficoltosi gli accertamenti svolti tramite audit interni e quelli inerenti all'esatta applicazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- violazione del sistema di controllo posto in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista oppure impedendo il controllo delle informazioni e l'accesso alle stesse da parte dei soggetti a ciò preposti, inclusi i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- mancata segnalazione delle avvenute infrazioni al Codice Etico e al Modello, di cui la persona sia venuta a conoscenza.

Resta in ogni caso salva ogni altra ipotesi di violazione enunciata sia nel Modello sia nel Codice Etico.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

Tutte le sanzioni irrogate dovranno essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni riscontrate dall'Organismo di Vigilanza, prima ancora di dare luogo all'applicazione di una sanzione, dovranno essere contestate tempestivamente in forma scritta al soggetto interessato.

#### **A. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti**

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori, nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e delle eventuali normative speciali sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL del settore.

#### **B. Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

In via generale, anche per i dirigenti le misure sanzionatorie irrogabili sono quelle previste dal relativo CCNL.

#### **C. Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV informerà tempestivamente e per iscritto l'Assemblea per l'adozione delle misure più idonee.

#### **D. Provvedimenti per inosservanze poste in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti, Società di service e soggetti terzi**

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono sanzionabili nei confronti dei fornitori e dei consulenti esterni e delle terze parti, la violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente.

Le predette violazioni comporteranno l'applicazione di sanzioni, tra cui la risoluzione del rapporto contrattuale e il risarcimento del danno, sanzioni che saranno commisurate al livello di responsabilità del consulente, collaboratore, fornitore o terza parte, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, intendendosi con ciò la rilevanza degli obblighi violati e gli effetti ai quali la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applicherà la sanzione più grave.

Per la comminazione delle sanzioni applicabili ai fornitori, consulenti esterni e terze parti, dovrà essere inserita una specifica clausola contrattuale nei contratti di collaborazione, nelle lettere di incarico o negli altri documenti contrattuali in cui sia prevista la risoluzione del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui, dal comportamento del fornitore, collaboratore o terzo, discendano danni per la Società.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

In caso di accertata violazione del Modello, la Società dovrà comunicare l'intervenuta risoluzione del contratto a mezzo raccomandata/PEC avente efficacia dalla data del ricevimento.

### **3.7.3 Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni**

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello è in ogni caso previsto il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni.

### **3.7.4 Pubblicazione e diffusione**

Tutti i destinatari del regolamento sanzionatorio devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito della funzione Risorse Umane definire le modalità di comunicazione dello stesso.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

## IV ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b, del Decreto - che prevede l'istituzione di un Organismo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento - La Società ha ritenuto di nominare un Organismo di Vigilanza monocratico dotato delle competenze necessarie allo svolgimento dell'incarico.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si potrà avvalere del supporto anche di altre funzioni aziendali che di volta in volta saranno ritenute utili per l'espletamento dell'incarico di controllo affidato.

### 4.1 Requisiti

La Società affida all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo da ogni forma d'interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società e risponde ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Inoltre, l'OdV deve possedere requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e mancanza di relazioni di parentela con le funzioni aziendali e con il vertice della Società.

In ogni caso, costituiscono cause di ineleggibilità, e, in caso di elezione, cause di decadenza automatica:

1. Il verificarsi di una delle condizioni previste dall'articolo 2382 del Codice Civile (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi);
2. l'essere coniuge, parente o affine fino al quarto grado di parentela di un soggetto che ricopra funzioni apicali della Società;
3. la condanna con sentenza anche non definitiva (compresa quella pronunciata ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale):
  - i. alla reclusione per un periodo non inferiore a un anno: i) per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 267/1942 e s.m.i.; ii) per uno dei reati previsti dalla normativa in materia bancaria, finanziaria, mobiliare, dei mercati e degli strumenti di pagamento; iii) per un reato contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'economia pubblica o il fisco;
  - ii. alla reclusione per un periodo non inferiore a due anni per qualsiasi reato non colposo;

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

- iii. per uno o più reati tra quelli previsti e indicati nel Decreto, indipendentemente dal tipo di pena inflitta;
  - iv. per un reato che comporta una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi.
4. coloro che hanno ricoperto la carica di membro del collegio sindacale di società alle quali sono state applicate le sanzioni previste dall'articolo 9 del Decreto;
  5. coloro nei confronti dei quali è stata applicata una delle misure di prevenzione previste dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55, e s.m.i..

Costituiscono giusta causa di revoca:

- una condanna della Società ai sensi del Decreto, o una sentenza di patteggiamento, qualora dai documenti risulti che l'Organismo di Vigilanza abbia omesso di vigilare o insufficientemente vigilato sulla Società ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera d) del Decreto;
- la violazione della riservatezza delle informazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni;
- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive dell'Organismo di Vigilanza senza giustificato motivo.

L'Amministratore Unico provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

In ogni caso, è causa di ineleggibilità e revoca dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza l'apertura di un procedimento penale nei suoi confronti, specie se per uno dei reati che possono comportare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza svolge la propria attività sulla base dei principi di autonomia e indipendenza, e si dota di uno specifico Regolamento che disciplina in particolare:

- i criteri di designazione e nomina;
- la permanenza in carica;
- le attività di vigilanza e controllo;
- la rendicontazione all'Amministratore Unico delle attività e delle azioni intraprese;
- la documentazione dell'attività svolta.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

## 4.2 Compiti e Poteri

I **compiti** che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere sono:

- verifica e vigilanza periodica della effettività, efficacia e adeguatezza del Modello, del Codice Etico e dei protocolli complementari;
- presentazione all'Amministratore Unico delle proposte di aggiornamento del Modello, in conseguenza di novità normative rilevanti, nonché di eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o significative modifiche dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa, verificando l'effettiva implementazione delle modifiche e la relativa efficacia;
- verifica e accertamento delle informazioni riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi o dalle segnalazioni ricevute, tenendone adeguata traccia e raccogliendone la relativa documentazione;
- più in generale, attuare, in conformità con il Modello, un efficace flusso di informazioni agli organi sociali competenti in merito all'efficacia e al rispetto del Modello, in particolare redigere periodicamente una relazione da sottoporre all'Amministratore Unico, evidenziando i problemi riscontrati e individuando le azioni correttive da intraprendere;
- comunicazione all'Amministratore Unico, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate del Modello o del Codice Etico, proponendo l'applicazione di sanzioni e procedimenti disciplinari, nel rispetto delle norme e del CCNL vigenti;
- verifica dell'effettiva divulgazione e conoscenza del Modello e della formazione e sensibilizzazione del personale eventualmente assunto, nonché di tutti i destinatari, sull'osservanza delle relative disposizioni.

Per lo svolgimento dei compiti sopra elencati, l'Organismo di Vigilanza ha il potere di:

- interloquire, senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano limitarne la sfera di operatività e/o condizionarne l'autonomia di giudizio, con ogni funzione aziendale;
- acquisire informazioni e documenti nei riguardi di qualunque funzione o area aziendale, a qualsiasi livello della stessa. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alla documentazione e ad ogni altra informazione aziendale che ritenga opportuna;
- accertare fatti e comportamenti costituenti violazioni del Modello o del Codice Etico o, più in generale, qualsiasi azione non in linea con i principi ivi prefissati;
- attuare specifici interventi periodici di controllo sia programmati che non programmati e anche a sorpresa nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- avvalersi, se del caso, della consulenza e assistenza di soggetti non appartenenti alla compagine aziendale con piena facoltà di scelta dei propri consulenti.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

All'Organismo di Vigilanza devono anche essere garantite le risorse finanziarie occorrenti per svolgere l'attività di verifica. L'Amministratore Unico approva, nel contesto di formazione del budget aziendale, un'adeguata dotazione di risorse finanziarie.

#### **4.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

Tutti i dipendenti, di qualsiasi inquadramento, sono tenuti a fornire le informazioni ed i documenti richiesti dall'Organismo di Vigilanza, tanto all'interno di flussi informativi predefiniti (su base fissa o periodica) quanto di richieste non predefinite, all'interno pertanto di verifiche o controlli disposti in maniera autonoma ed unilaterale.

La violazione degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza è considerata illecito disciplinare e, pertanto, viene sanzionata.

Il flusso di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza, fra cui rientrano le segnalazioni inerenti alla violazione del Modello o del Codice Etico della Società o a comportamenti illeciti in genere, deve essere effettuato in forma scritta.

La Società, al fine di facilitare i flussi informativi e le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, attiva opportuni canali di comunicazione dedicati (ad es. specifica casella e-mail).

Le informazioni verso l'Organismo di Vigilanza devono essere conservate, da parte dello stesso, in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

##### **a) Flussi informativi da effettuarsi al verificarsi di particolari eventi**

1. In generale, vige il principio per cui l'Organismo di Vigilanza deve essere informato mediante apposite segnalazioni scritte in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
2. l'obbligo di informazione all'Organismo di Vigilanza è concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza e verifica dell'organismo stesso.

L'obbligo di dare informazione all'Organismo di Vigilanza ha ad oggetto:

- ✓ ogni fatto o notizia relativi ad eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità della Società, ai sensi del Decreto;
- ✓ l'avvio di procedimento giudiziario a carico dell'Amministratore Unico, nonché di dirigenti o dipendenti, ai quali siano contestati i reati previsti nel Decreto o nella L. n. 146/2006;

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

✓ le violazioni del presente Modello o del Codice Etico e i comportamenti che possano far sorgere il sospetto di trovarsi di fronte ad un atto illecito o comunque ad una condotta non in linea con i principi, le procedure e le regole prefissate nell'ambito del Modello;

✓ le anomalie e le atipicità rispetto ai principi delineati nel Modello;

✓ le decisioni di procedere ad operazioni comportanti modifiche dell'assetto societario.

Tali risultanze devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza immediatamente.

L'obbligo di dare informazione all'Organismo di Vigilanza riguarda qualsiasi destinatario del Modello che sia a conoscenza delle notizie o dei fatti di cui sopra.

Devono obbligatoriamente e immediatamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, per il tramite della singola Funzione, le informazioni concernenti:

✓ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il Decreto, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od Organi Societari;

✓ le notizie relative ai procedimenti disciplinari avviati o archiviati in relazione alle violazioni del Modello, specificando il tipo di sanzione applicata o i motivi dell'archiviazione.

Ciascun Responsabile a cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile deve segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali propri comportamenti significativamente difformi da quelli descritti nel processo e le motivazioni che hanno reso necessario od opportuno tale scostamento.

Inoltre, qualunque soggetto, ivi compresi i membri degli organi sociali, ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni e le relazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza.

Viene comunque escluso, nella maniera più assoluta, che tutti i soggetti di cui sopra possano sostituirsi alle forze di polizia facendosi carico di attività investigative.

La Società deve assicurare la massima riservatezza circa l'identità di coloro che effettuano una segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone segnalate erroneamente o al solo fine di arrecare un pregiudizio alle stesse.

I segnalanti in buona fede sono comunque garantiti contro ogni forma di ritorsione o penalizzazione.

La segnalazione deve essere inviata direttamente all'Organismo di Vigilanza in forma scritta.

L'Organismo di Vigilanza prenderà in considerazione le segnalazioni, anche se rese in forma anonima, qualora siano supportate da elementi fattuali.

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

L'Organismo di Vigilanza valuta con attenzione le segnalazioni ricevute e adotta i provvedimenti ritenuti opportuni, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione, il responsabile della presunta violazione e altre persone a conoscenza dei fatti e acquisendo i documenti considerati rilevanti.

Ogni decisione dell'Organismo di Vigilanza deve essere motivata.

#### **b) Flussi informativi periodici**

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmessi flussi informativi periodici da tutti i soggetti coinvolti con funzioni di controllo nei processi sensibili anche in virtù del mandato a gestire.

In particolare, almeno con cadenza annuale, saranno richieste dall'Organismo di Vigilanza le risultanze periodiche dell'attività di controllo posta in essere dai soggetti a tal fine individuati nel presente Modello al fine di:

- ✓ attestare il livello di attuazione del Modello;
- ✓ indicare il rispetto dei principi di controllo e comportamento;
- ✓ evidenziare le eventuali criticità nei processi gestiti, gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni dettate dal Modello o, più in generale, dall'impianto normativo;
- ✓ indicare le variazioni intervenute nei processi e nelle procedure.

#### **4.4 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario**

Si possono individuare due linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico:

- ✓ la prima, su base periodica. In particolare, l'Organismo di Vigilanza comunica:
  - all'inizio di ogni esercizio: il piano delle attività che si intende svolgere nel corso dell'anno;
  - su base semestrale: una relazione informativa sull'attività di verifica e sull'esito della stessa;
  - annualmente: una relazione informativa sull'attuazione del Modello da parte della Società;
- ✓ la seconda, immediata, avente ad oggetto:
  - ogni problematica significativa scaturita dall'attività svolta;
  - eventuali comportamenti o azioni non in linea con le procedure aziendali;

PARDFORCE SRL	<b>Modello Organizzativo 231</b> PARTE GENERALE	Rev. 00_24/03/2026
---------------	--	--------------------

- la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello.

Le comunicazioni verso il vertice societario devono avvenire in forma scritta ed essere conservate, da parte dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

Inoltre, all'Organismo di Vigilanza può essere richiesto dall'Amministratore Unicodi dare comunicazioni o presentare relazioni in merito all'attività svolta.