



LABORATORIO SULL'ATTIVITA' DEL COLLEGIO SINDACALE

Rapporti con l'Organismo di vigilanza D.LGS. 231/01 e verbalizzazione degli incontri

Cenno ai principi del D.Lgs. 231/2001

Responsabilità

Reati presupposto
[anche colposi]

Interesse / Vantaggio

Sanzioni pecuniarie /
interdittive

Esimente

Modello organizzativo
[efficace attuazione]

Organismo di Vigilanza
[operatività effettiva]

Colpa di organizzazione



Cenno ai principi del D.Lgs. 231/2001 (segue)

Esimente (articolo 6): *l'ente non risponde se prova che:*

- a) *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato . . . **modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati** della specie di quello verificatosi;*
- b) *il **compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di** curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;***
- c) *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*
- d) ***non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)***



Perché i rapporti tra Collegio Sindacale e OdV

1. MOG e ODV sono funzionali alla continuità aziendale

2. OdV è parte del sistema dei controlli

Ruolo del CS (quale **vertice del sistema** dei controlli) in riferimento al MOG

Pluralità di attori Rischi di sovrapposizione / rischi di deresponsabilizzazione

3. MOG è elemento portante degli **assetti organizzativi**, che devono essere “**adeguati**”

Onere dell'**organo amministrativo** per la loro **messa in opera** (2381 c.c.)

Onere del **collegio sindacale** per la **valutazione di adeguatezza** (2403 c.c.)

il MOG è elemento centrale nel disegno organizzativo dell'ente



Struttura e composizione dell'OdV

Composizione monocratica o pluriusoggettiva

Art. 6 d.Lgs. 231/2001

*co. 4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti **direttamente dall'organo dirigente***

*co. 4 bis. Nelle società di capitali **il collegio sindacale**, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione **possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza** di cui al comma 1, lettera b) [dal 2012]*

Soluzione preferita: composizione mista **interni** (estranei alla gestione) e **esterni** (indipendenti) (ok un sindaco)



Su cosa deve vigilare il Collegio Sindacale

Principi di comportamento del Collegio Sindacale (settembre 2015)

Norma 5.5. Rapporti con l'organismo di vigilanza

*Ai fini dello svolgimento dell'attività di vigilanza, il collegio sindacale **acquisisce informazioni dall'organismo di vigilanza** in merito alla funzione **ad esso assegnata** dalla legge di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento e sull'osservanza del modello adottato ex D.Lgs. n. 231/2001.*

*Il collegio sindacale **verifica che il modello preveda termini e modalità dello scambio informativo** dell'organismo di vigilanza a favore dell'organo amministrativo e dello stesso collegio sindacale.*

La funzione di organismo di vigilanza può essere affidata al collegio sindacale.



Su cosa deve vigilare il Collegio Sindacale (*segue*)

Il Collegio Sindacale **vigila** sull'adeguatezza del **Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi**, sulla base di un **flussi informativi** sistematici dai responsabili dei controlli di secondo e terzo livello (in particolari su anomalie e violazione delle procedure), e di ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Base dell'attività di **vigilanza**: scambio di informazioni **[principio di affidamento]**

□ Il Collegio Sindacale **non si sostituisce** all'OdV nel valutare l'adeguatezza del MOG ma deve instaurare un rapporto di collegamento / comunicazione con l'OdV ed **acquisire informazioni** sul MOG e sull'attività dell'OdV.



Elementi di attenzione

Vigilanza preliminare sui **requisiti dell'OdV**
(riferiti a OdV nel suo complesso e non al singolo componente)

- Autonomia (risorse finanziarie, accesso a informazioni)
- Indipendenza (non soggezione a vertici aziendali)
- Professionalità
- Continuità di azione
- Onorabilità [*previsto da giurisprudenza* *sindaci SIM e banche*]



Elementi di attenzione (*segue*)

Vigilanza preliminare sul **modello organizzativo**

- Approvazione di un Codice Etico
- Modalità di identificazione dei reati presi in considerazione dal MOG
- Flussi informativi da/verso l'OdV
- Previsione di attività di formazione
- Sistema disciplinare-sanzionatorio (su violazioni MOG)



Elementi di attenzione (*segue*)

Vigilanza «nel durante»

- Continuità di azione da parte dell'OdV
- Adeguatezza del modello
- Effettività del modello
- Mantenimento nel tempo dei requisiti / eventuale aggiornamento modello
 - (i) modificazioni normative*
 - (ii) violazioni al MOG o altre evidenze di non efficacia*
 - (iii) modifiche alla struttura organizzativa*
- Attività di formazione
- Flussi informativi idonei

ATTENZIONE a indicazioni talvolta emerse in dottrina su «verifica di adeguatezza ed effettività del MOG»: basarsi su flussi informativi da OdV e su evidenze macro
NB: al Collegio Sindacale non spetta il compito di valutare l'adeguatezza del MOG



Quando (e come) promuovere un incontro

- Incontri **periodici** (almeno uno annuale, eventualmente due)

- Incontri a fronte di **particolari** eventi:
 - reati
 - ripetute violazioni al MOG / applicazione sanzioni
 - altre situazioni di rischio
 - eventi di rilievo che rendano opportuno valutare aggiornamenti del MOG:
 - introduzione nuovi reati presupposto particolarmente «sensibili»
 - importanti modifiche della struttura organizzativa

Opportuno formalizzare la **convocazione** ed esplicitare l'ordine del giorno dell'incontro

da CS a OdV □ informare tempestivamente l'OdV in caso di notizie relative alla commissione di reati-presupposto o alla violazioni delle prescrizioni del MOG



Verbalizzazione degli incontri

Documento CNDCEC: “Verbali e procedure del collegio sindacale” (aprile 2016):

V.22. VERBALE DELL'INCONTRO PERIODICO CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. **verbale analitico** (presenze, iniziativa dell'incontro, argomenti-odg) nel quale dare evidenza delle richieste fatte e delle risposte ricevute
2. richiamare l'**approvazione** del MOG (ultima versione) e la **nomina** dell'OdV in carica [*NB: entrambi da parte del CdA*]
3. conferma che il MOG prevede **flussi informativi** verso il Collegio Sindacale
4. eventuale esistenza **sistemi di gestione certificati** (lavoro, ambiente) e esito audit periodici



Verbalizzazione degli incontri (*segue*)

5. informativa ricevuta dall'OdV:
- su efficace attuazione MOG
 - su funzionamento flussi informativi
 - su segnalazione di violazioni al MOG
6. informativa su **quali attività svolte** dall'OdV, con specifica evidenza su:
- attività condotte dall'OdV in relazione a quanto previsto nel **piano annuale/semestrale** delle attività dell'OdV
 - eventuali **gap** evidenziati, ed attività di **follow up**, e quindi eventuali esigenze di aggiornamento e/o implementazione
 - formazione** erogata ai dipendenti e collaboratori
 - piano attività** per periodi successivi
- + acquisizione copia / lettura verbali (?) + relazioni periodiche



Verbalizzazione degli incontri (*segue*)

7. fare **sintesi** di quanto rilevato dal Collegio Sindacale e di eventuali raccomandazioni; **trarre conclusioni** sulla base di quanto esposto dall'OdV,
- su requisiti OdV (autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità, continuità di azione) necessarie per efficace svolgimento dell'attività
 - sulla corretta adozione del MOG,
 - sull'effettiva operatività dell'OdV medesimo
8. riportare eventuali **segnalazioni da Collegio Sindacale a OdV** (eventi, carenze procedurali, richieste di approfondimento . . .)
- nella **relazione del Collegio** all'assemblea, fare cenno ai rapporti con l'OdV



Cosa fare se la società non ha adottato il Modello231

Principi di comportamento del Collegio Sindacale - **Norma 5.5.**

*Nel caso in cui, viceversa, la società non abbia adottato un modello organizzativo, è comunque opportuno che il collegio sindacale **solleciti l'organo amministrativo ad effettuare un'adeguata riflessione in merito.***

La mancata o inefficace adozione del MOG (così come la non corretta operatività dell'OdV) priva la società dell'esimente e può essere considerata una grave omissione (da parte dell'organo amministrativo e quindi da parte del Collegio Sindacale per *culpa in vigilando*) in quanto sintomo di **colpa in organizzazione.**

NB: valutare la natura e dimensione dell'ente.

La norma di comportamento **3.4** [vigilanza sull'adeguatezza degli assetti organizzativi] ricorda che ***un assetto organizzativo è adeguato se presenta una struttura compatibile alle dimensioni della società, nonché alla natura e alle modalità di perseguimento dell'oggetto sociale.***



Sentenza di Cassazione (sez. I civ, 29/3/2018, n. 6037)

Sanzioni da CONSOB al CS in quanto inadempienti al dovere di vigilare sul carente sistema di controllo interno e sulla struttura organizzativa della società, con riguardo ai sistemi organizzativo, informatico, di controllo della gestione e amministrativo-contabile, stante anche la carenza di presidi e controlli adeguati sul sistema delle deleghe.

Ulteriori contestazioni per omesso controllo sulle iniziative dell'OdV per la prevenzione dei reati connessi alla redazione dei bilanci.

La Corte d'Appello ha ridotto le sanzioni **eliminando quanto riferito all'omessa vigilanza sull'attività dell'OdV.**

La Cassazione ha confermato la riduzione di sanzioni ritenendo **infondata** la contestazione relativa all'omessa vigilanza da parte dei sindaci sulle iniziative dell'OdV, **«in quanto organo dotato di autonomi poteri ispettivi rispetto al quale non si giustificava l'ulteriore vigilanza da parte del collegio sindacale».**