



A tale proposito, posto che i sistemi di gestione prevedono una serie di procedure finalizzate proprio a disciplinare attività e processi dell'azienda, nonché a fronteggiare e/o governare eventuali rischi, può essere proficuo implementare l'interazione del collegio con i responsabili dei sistemi di gestione eventualmente adottati dall'azienda¹⁰.

In considerazione della circostanza che in forza delle previsioni dell'art. 2086 c.c. il criterio di proporzionalità deve guidare l'applicazione degli orientamenti sulla "governance" per assicurare che i processi siano compatibili con i profili di rischio e il modello di business della società, le dimensioni, la natura e la complessità delle attività svolte devono orientare le scelte di governance.

Il Collegio sindacale può stabilire con il preposto al sistema di controllo interno, ove presente, termini e modalità per lo scambio di informazioni rilevanti concordando, eventualmente, un programma di incontri nel corso dell'anno. È opportuno che il Collegio sindacale incontri almeno una volta nel corso dell'esercizio il preposto al sistema di controllo interno e si assicuri di ricevere dallo stesso una relazione informativa periodica.

Le informazioni acquisite, le richieste formulate e le risposte, anche se negative, sono verbalizzate nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del Collegio sindacale.

Commento

Nel caso in cui la società abbia deciso di adottare un sistema di controllo interno maggiormente strutturato e di nominare un soggetto specificatamente preposto a tale funzione, quest'ultimo evidentemente costituisce per il Collegio sindacale un importante interlocutore.

Norma 5.5. Rapporti con l'organismo di vigilanza

Principi

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 al fine 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.

¹⁰ A titolo d'esempio, ISO 45001, ISO 14001, ISO 9001, ISO 37001 etc.



Riferimenti normativi

Artt. 2086 c.c., 2380 bis c.c., 2381 c.c., 2403 c.c., 2407 c.c., 2475 c.c.; D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Criteri applicativi

In presenza dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e nel caso in cui esso non sia composto in parte da sindaci ovvero non sia affidata al Collegio sindacale la relativa funzione, il collegio acquisisce informazioni al fine di verificare gli aspetti inerenti all'autonomia e all'indipendenza necessarie per svolgere efficacemente l'attività ad esso assegnata. Ove applicabile, la verifica di tali aspetti si baserà sulle indicazioni presenti nei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e ritenuti idonei a prevenire i reati dal Ministero della Giustizia come richiamati dall'art. 6, co. 3, D.Lgs. 231/2001. Il Collegio sindacale verificherà altresì che sia deliberato lo stanziamento di specifiche risorse finanziarie (*budget*) cui l'organismo possa attingere senza vincoli per un corretto ed efficace svolgimento dei propri compiti.

Il Collegio sindacale acquisisce dall'organismo di vigilanza le informazioni relative al modello organizzativo adottato dalla società e al suo funzionamento.

Il Collegio sindacale può stabilire con l'organismo di vigilanza termini e modalità per lo scambio di informazioni rilevanti concordando, eventualmente, un programma di incontri nel corso dell'anno, sul presupposto che l'OdV deve assicurare la regolarità della propria attività sulla base di una sufficiente pianificazione e di una continua correlazione informativa con la struttura e gli organi della società.

Le informazioni acquisite, le richieste formulate e le risposte, anche se negative, sono verbalizzate nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del Collegio sindacale.

È necessario altresì che il modello organizzativo preveda in capo all'organismo di vigilanza obblighi di informazione periodica nei confronti del Collegio sindacale in merito all'attività svolta, specie con riferimento all'attività di vigilanza circa l'adeguatezza del Modello, la sua efficace attuazione ed il suo aggiornamento, in particolare con riferimento all'inserimento dei nuovi reati presupposto presi in considerazione ed all'illustrazione delle procedure volte a presidiare le relative aree di rischio.

Alla luce di quanto sopra, nel caso in cui la società non abbia adottato il modello organizzativo, è necessario che il Collegio sindacale solleciti gli Amministratori ad un'adeguata riflessione in merito e, in assenza di valide ragioni, stimoli le necessarie attivazioni.



Qualora l'organo amministrativo non abbia adottato il modello organizzativo nonostante le sollecitazioni dell'organo di controllo e senza adeguate motivazioni, il Collegio sindacale ne fa menzione nella relazione ex art. 2429 c.c. ai fini di far emergere le eventuali responsabilità e circoscriverne l'ambito.

Commento

Nelle società che abbiano adottato un modello organizzativo per la prevenzione dei reati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, l'organismo di vigilanza a tal fine istituito costituisce un importante interlocutore per il Collegio sindacale ; ciò in quanto il modello organizzativo, soggetto alle attività di verifica di detto organismo di vigilanza, è parte del sistema di controllo interno di cui il Collegio sindacale valuta l'adeguatezza e il funzionamento.

Occorre inoltre considerare che, attesi l'aumento delle ipotesi di reato (anche di natura colposa) incluse tra i reati presupposti e la rilevanza delle sanzioni (pecuniarie e interdittive) previste per le singole violazioni, l'eventuale commissione di reati presupposto, con conseguente applicazione delle relative sanzioni, può avere effetti significativi sugli equilibri economico finanziari della società e sulla stessa continuità aziendale. Pertanto, anche in relazione ai precisi obblighi introdotti dal nuovo art. 2086 c.c., la valutazione dell'adeguatezza di tali assetti non può prescindere da una verifica delle misure organizzative volte a monitorare il rischio di commissione di eventuali reati presupposto e a ridurre tale rischio entro margini accettabili

La necessità che il Collegio sindacale verifichi la corretta adozione del modello organizzativo e l'effettiva operatività dell'organismo di vigilanza (valutazione della relazione - semestrale o annuale - presentata dall'Organismo di Vigilanza circa l'attività svolta e il Piano di attività -programma- per l'esercizio successivo e controllo degli eventuali scostamenti), nonché l'autonomia e l'indipendenza del medesimo necessarie per svolgere in modo efficace la funzione assegnatagli, è determinata, fra l'altro, dalla severità del sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 che, con diverse misure, potrebbe finanche compromettere le prospettive di continuità aziendale. Quando la revisione legale dei conti non è affidata al Collegio sindacale si dovrà intensificare lo scambio informativo con il soggetto incaricato della predetta funzione come previsto dall'art. 2409 - *septies* c.c. anche nella prospettiva di applicazione del Modello Organizzativi ex D. Lgs. 231/2001.

Va rilevato che, ove applicabile, la verifica di tali aspetti si baserà sulle indicazioni presenti nei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e ritenuti idonei a prevenire i reati dal Ministero della Giustizia come richiamati dall'art. 6, co. 3, D.Lgs. 231/2001.



Nel caso in cui uno o più componenti dell'organismo di vigilanza siano stati scelti fra i sindaci della società tale flusso informativo acquisisce, evidentemente, migliore diffusione e maggiore tempestività.

Si rammenta al riguardo che la stessa funzione di organismo di vigilanza può essere attribuita al Collegio sindacale (*ex art. 6, co. 4-bis, D.Lgs. n. 231/2001*). Il legislatore ritiene, dunque, che la coincidenza delle due funzioni in un unico organo non comporti la loro sovrapposizione, né comprometta l'indipendenza dell'organismo di vigilanza. Le due funzioni rimangono tuttavia distinte, pur se coordinate fra loro, e delle attività svolte nell'espletamento delle stesse dovrà essere fornita separata evidenza documentale, dovendo pertanto darsi contezza dell'attività svolta *ex D.lgs. n. 231/2001* in verbali e in carte di lavoro distinti rispetto al libro delle adunanze e delle deliberazioni del Collegio sindacale e ai relativi documenti di supporto; in particolare nelle carte di lavoro si dovranno evidenziare le informazioni (relative al Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla società e al suo funzionamento) ricevute dall'OdV e le richieste di informazioni fatte allo stesso OdV e le risposte ricevute da questo organismo, anche se negative.

Norma 5.6. Rapporti con gli organi di controllo delle società controllate

Principi

Nello svolgimento delle proprie funzioni, ricorrendo i presupposti di legge, il Collegio sindacale vigila sull'attività svolta per tramite delle società controllate, acquisendo e scambiando informazioni con gli organi di amministrazione e controllo di queste ultime.

Riferimenti normativi

Artt. 2359, 2403-*bis*, co. 2 e 3, c.c.

Criteri applicativi

In caso di situazioni di controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c., la funzione di vigilanza del Collegio sindacale si estende anche all'attività svolta dalla società mediante le società controllate. Particolare attenzione deve essere posta all'esame delle operazioni infragruppo e sulle informazioni fornite dagli amministratori nella relazione sulla gestione delle società controllate.

A tal fine, il Collegio sindacale può:

- chiedere agli amministratori della società (anche con riferimento a determinati affari) notizie relative alle società controllate;