



# Documento

*n. 18*

***Linee guida per l'organismo di vigilanza  
ex d.lgs. 231/2001 e per il coordinamento con  
la funzione di vigilanza del collegio sindacale***

*Maggio 2013*



# LINEE GUIDA PER L'ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/2001 E PER IL COORDINAMENTO CON LA FUNZIONE DI VIGILANZA DEL COLLEGIO SINDACALE



## LINEE GUIDA PER L'ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/2001

### E PER IL COORDINAMENTO CON LA FUNZIONE DI VIGILANZA DEL COLLEGIO SINDACALE

*Le Linee guida per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di vigilanza ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 suggeriscono il comportamento professionale da adottare per la corretta esecuzione dell'incarico.*

*Le indicazioni nel documento sono rivolte ai professionisti che rivestono l'incarico di componente di un Organismo di vigilanza (di seguito anche OdV) in un ente che abbia adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001.*

*Sono altresì rivolte al collegio sindacale al quale siano attribuite le funzioni dell'OdV, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del d.lgs. 231/2001 (introdotto dalla legge 12 novembre 2011, n. 183).*

*Ciascuna Linea guida è composta da "Riferimenti normativi" e da "Criteri applicativi" che forniscono ai destinatari del documento gli strumenti operativi di riferimento per lo svolgimento delle relative funzioni ed è accompagnata da "Commenti" per l'analisi delle scelte adottate, nonché per la valutazione delle problematiche interpretative che più spesso emergono nella prassi. Per i casi in cui la funzione è attribuita al collegio sindacale sono richiamate anche le Norme di comportamento del collegio sindacale emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (ultimo aggiornamento: gennaio 2012).*

*Quanto al collegio sindacale incaricato della funzione di OdV, le Linee guida si pongono l'obiettivo di raccordare quanto previsto dalla legge e dalla prassi in capo all'OdV con le peculiarità del collegio sindacale, declinando lo svolgimento delle attività volte alla prevenzione dei reati nell'ambito della funzione di vigilanza e delle modalità di funzionamento del collegio sindacale. Va evidenziato che le Linee guida muovono dal presupposto che l'attribuzione della funzione di OdV avviene a favore dell'intero organo di controllo e non dei singoli sindaci. Va rilevato, altresì, che le duplici funzioni di vigilanza ex artt. 2403 ss. c.c. e di OdV ex d.lgs. 231/2001 sono destinate a rimanere distinte, ma coordinate fra di loro in modo da realizzare opportune sinergie e un elevato grado di efficienza operativa.*

*In allegato si propone un esempio di regolamento di funzionamento dell'OdV.*

#### Sommario

OdV.10. INIZIO E CESSAZIONE DELL'INCARICO .....	5
OdV.10.10. CONFERIMENTO DELL'INCARICO .....	5
OdV.10.20. VERIFICA DEI REQUISITI DI AUTONOMIA, INDIPENDENZA, ONORABILITÀ, PROFESSIONALITÀ E CONTINUITÀ D'AZIONE .....	9



OdV.10.30. COMPENSO.....	13
OdV.10.40. CESSAZIONE DALL'INCARICO.....	15
OdV.20. FUNZIONI DI VIGILANZA.....	19
OdV.20.10. FUNZIONI DI VIGILANZA.....	19
OdV.20.20. FLUSSI INFORMATIVI.....	23
OdV.30. SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA.....	26
OdV.30.10. ATTIVITÀ DI VIGILANZA, RIUNIONI E VERIFICHE.....	26
OdV.30.20. DOCUMENTI DI SUPPORTO E MODALITÀ DI CONSERVAZIONE.....	29
OdV.30.30. REPORTISTICA (RELAZIONE SEMESTRALE/ANNUALE).....	31
ALLEGATO - ESEMPIO DI REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DELL'OdV.....	33



## **OdV.10. INIZIO E CESSAZIONE DELL'INCARICO**

### **OdV.10.10. CONFERIMENTO DELL'INCARICO**

#### **Riferimenti normativi**

Art. 6, comma 1, lett. b), comma 4-*bis*, d.lgs. 231/2001

#### **Criteri applicativi**

Tra le condizioni di esonero dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica introdotta dal d.lgs. 231/2001, l'art. 6 della norma, al comma 1 lett. b), individua la nomina di *“un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”*.

Tale Organismo di vigilanza (di seguito anche OdV) è nominato dall'organo amministrativo, che decide il numero e la qualifica dei componenti, sia interni sia esterni, sulla base delle dimensioni dell'ente, dell'attività svolta e delle aree nel cui ambito possono essere commessi i reati-presupposto, così come individuate dal modello organizzativo.

La nomina dei membri dell'OdV deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi formalmente accettata con apposita dichiarazione che attesti, altresì, il possesso dei requisiti richiesti dalla norma.

La nomina dell'OdV per la prima volta avviene con la stessa delibera di approvazione e adozione del modello organizzativo. Successivamente, l'Organismo è rinnovato con apposita decisione dell'organo amministrativo e resta in carica per il numero di esercizi sociali da quest'ultimo stabilito all'atto di nomina.

L'Organismo nomina tra i suoi membri il Presidente, a cui sarà affidato il compito, tra gli altri, di espletare le formalità relative alla convocazione, alla fissazione degli argomenti da trattare, all'organizzazione e allo svolgimento delle riunioni collegiali.

#### **Criteri applicativi per il collegio sindacale incaricato della funzione di OdV**

#### **Riferimenti**

CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale: 1. Nomina, incompatibilità e cessazione dei componenti del collegio sindacale e 2. Funzionamento del collegio sindacale*, agg. 1° gennaio 2012, consultabili in [www.commercialisti.it](http://www.commercialisti.it)

Nelle società di capitali la funzione di OdV può essere attribuita, con apposita decisione dell'organo



amministrativo, al collegio sindacale<sup>1</sup> (art. 6, comma 4-*bis*, d.lgs. 231/2001)<sup>2</sup>.

Le modalità di svolgimento della funzione di OdV da parte del collegio sindacale muovono dal presupposto che:

- l’attribuzione della funzione di OdV avviene a favore dell’organo di controllo interno e non dei suoi singoli componenti;
- le duplici funzioni di vigilanza *ex* artt. 2403 ss. c.c. e di OdV *ex* d.lgs. 231/2001 rimangono distinte, ma vanno coordinate fra di loro, realizzando opportune sinergie e garantendo maggiore efficienza operativa<sup>3</sup>.

Ne consegue che la natura di organo sociale del collegio sindacale è prevalente rispetto a quella funzionale di OdV. La disciplina e la metodologia dettate per quest’ultimo devono, pertanto, integrarsi con quelle proprie del collegio sindacale, il cui funzionamento è già regolamentato dalla legge e dallo statuto.

In altre parole, nei confronti del collegio sindacale incaricato della funzione di OdV troveranno applicazione anche le norme del d.lgs. 231/2001, nonché il regolamento adottato dalla società e le disposizioni contenute nel modello di organizzazione, gestione e controllo, in quanto compatibili e in coerenza con gli obiettivi posti dal d.lgs. 231/2001. In caso di conflitto, prevarranno le disposizioni proprie del collegio sindacale.

Sotto tale profilo è opportuno che i modelli organizzativi adottati dalle società di capitali contengano specifiche indicazioni con riferimento al caso in cui la funzione di OdV sia svolta dall’organo di controllo interno.

Quanto all’attribuzione dei compiti dell’OdV al collegio sindacale, si ritiene opportuno che la decisione dell’organo amministrativo preveda un periodo di attribuzione della funzione pari alla durata dell’incarico del collegio stabilita nella delibera assembleare di nomina, in modo da allineare i rispettivi termini di scadenza.

---

<sup>1</sup> L’art. 6, comma 4-*bis*, d.lgs. 231/2001 stabilisce inoltre che detta funzione può essere attribuita al consiglio di sorveglianza e al comitato per il controllo della gestione nelle società di capitali che adottano rispettivamente il sistema di *governance* dualistico e monistico.

<sup>2</sup> Comma aggiunto dal comma 12 dell’art. 14, l. 12 novembre 2011, n. 183 (*Legge di stabilità 2012*), a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell’art. 36 della stessa legge n. 183/2011. Il presente comma era stato modificato dal comma 2 dell’art. 16, d.l. 22 dicembre 2011, n. 212, soppresso dalla legge di conversione 17 febbraio 2012, n. 10.

<sup>3</sup> Si deve evidenziare che, alla luce dell’attuale quadro normativo, al collegio sindacale può essere altresì attribuita la funzione di revisione legale dei conti *ex* d.lgs. n. 39/2010 (artt. 2409-*bis* e 2477 c.c.). È dunque ammissibile che all’organo di controllo sia affidata sia la funzione di OdV sia quella di revisore legale.



In punto di modalità di funzionamento e di organizzazione, i sindaci svolgono la funzione di OdV in modo collegiale. La collegialità dell'organo non esclude tuttavia una ripartizione interna dei compiti. Rimane inteso che gli esiti delle attività di vigilanza espletate individualmente ovvero mediante dipendenti o ausiliari devono formare oggetto di riesame collegiale.

Il Presidente del collegio sindacale sarà chiamato a svolgere tale compito anche in relazione alla funzione di OdV.

Muovendo dal presupposto che l'attribuzione della funzione di OdV avviene a favore del collegio sindacale e non del sindaco, si deve ritenere che l'accettazione dell'incarico sindacale comporti automaticamente anche l'assunzione dei compiti (e delle responsabilità) derivanti dallo svolgimento della funzione di OdV. Al contempo, la cessazione dell'ufficio di sindaco pone termine all'incarico e ai compiti rientranti in tale ufficio, ivi compreso lo svolgimento della funzione di OdV (*infra* OdV.10.40).

L'attuale contesto normativo indurrebbe a ritenere che nelle s.r.l. la funzione di OdV non possa essere attribuita al sindaco unico<sup>4</sup>, ma esclusivamente all'organo di controllo pluripersonale. La disposizione di cui al comma 4-*bis* dell'art. 6 non prende, infatti, in considerazione il nuovo testo dell'art. 2477 c.c., in base al quale nelle s.r.l., se lo statuto non dispone diversamente, l'organo di controllo è unipersonale.

### **Commento**

Il d.lgs. 231/2001 non individua l'organo competente alla designazione dell'OdV (organo amministrativo o assemblea dei soci). Si ritiene che la nomina dell'OdV spetti all'organo amministrativo, al quale è attribuito il potere di adottare il modello organizzativo: con riferimento all'adozione e all'efficace attuazione del modello, il testo normativo individua, infatti, quale soggetto competente "l'organo dirigente" (art. 6, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/2001). Inoltre, la nomina dell'OdV pare rientrare propriamente negli atti di tipo organizzativo, normalmente attribuiti all'organo cui compete la gestione societaria.

Per ciò che concerne l'accettazione dell'incarico pare opportuno che questa debba avvenire in forma scritta.

Quanto ai contenuti dell'incarico, nel silenzio della legge si ritiene necessaria – ai fini del corretto

---

<sup>4</sup> Nel corso delle c.d. "manovre Monti", l'attribuzione al sindaco unico della funzione di OdV era stata dapprima espressamente inserita nel comma 4-*bis* dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 ad opera del comma 2 dell'art. 16, d.l. 22 dicembre 2011, n. 212, e poi eliminata in sede di conversione del decreto legge (l. 17 febbraio 2012, n. 10).



inquadramento giuridico e funzionale dell'Organismo – l'esplicitazione almeno dei seguenti elementi:

- funzioni;
- durata;
- cause di decadenza;
- compenso;
- obblighi e responsabilità.

Con riferimento alla natura del rapporto contrattuale intercorrente tra ente e OdV si ritiene che esso vada disciplinato attraverso la stipula di singoli contratti tra l'ente e ciascun componente dell'OdV.

Il processo di nomina deve essere improntato a principi di trasparenza. Pertanto, è opportuno che il verbale di avvenuto conferimento dell'incarico, una volta accettato, sia formalmente comunicato da parte dell'organo amministrativo a tutti i livelli aziendali in modo tale che siano chiari i poteri, i compiti e le responsabilità dell'OdV, nonché la sua collocazione gerarchica e organizzativa, le finalità della sua costituzione e i canali di comunicazione identificati per poter effettuare segnalazioni in merito al modello adottato.





## **ODV.10.20. VERIFICA DEI REQUISITI DI AUTONOMIA, INDIPENDENZA, ONORABILITÀ, PROFESSIONALITÀ E CONTINUITÀ D'AZIONE**

### **Riferimenti normativi**

Art. 6, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/2001  
Artt. 2382, 2398, 2399 c.c.

### **Criteri applicativi**

Per essere considerato idoneo a svolgere il suo ruolo, l'OdV deve essere dotato dei seguenti requisiti: autonomia, indipendenza e onorabilità, professionalità e continuità d'azione.

#### Autonomia

Gli “*autonomi poteri di iniziativa e controllo*” menzionati dalla norma devono essere intesi come libertà di azione e di autodeterminazione. Per soddisfare tali requisiti, l'OdV deve:

- essere inserito quale unità di staff nell'ambito della struttura aziendale;
- essere esonerato da mansioni operative che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio;
- poter svolgere la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte dell'ente e, in particolare, del *management* aziendale.

#### Indipendenza e onorabilità

Il requisito dell'indipendenza, pur non essendo espressamente richiamato dal d.lgs. 231/2001, viene comunemente incluso tra quelli richiesti all'OdV in quanto individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di indipendenza nei confronti della società e, quindi, del suo *management*.

Si ritiene, in ogni caso, applicabile all'Organismo il disposto dell'art. 2399 c.c. relativo al collegio sindacale. Tale norma estrinseca *a contrario* il requisito di indipendenza, stabilendo alcune cause d'ineleggibilità, sinteticamente riconducibili a:

- una mancanza di capacità del sindaco (lett. a):
- rapporti di parentela con gli amministratori (lett. b):
- rapporti di lavoro con la società estranei all'incarico in oggetto (lett. c).

La lettera b) della norma in questione prevede l'ineleggibilità per il sindaco coniuge e/o parente o affine (entro il quarto grado) dell'amministratore della società e delle eventuali altre società del gruppo. Non costituisce, invece, causa d'ineleggibilità o decadenza la parentela o l'affinità con il direttore generale e/o un procuratore della società, anche se tale situazione si ritiene debba essere segnalata ed adeguatamente valutata.



Le fattispecie indicate dalla lettera c), non discendendo da criteri oggettivi, sono di più difficile determinazione e devono essere valutate caso per caso. Non possono essere sindaci, infatti, coloro che sono legati alla società o ad altre società del gruppo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, *“ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza”*. Dall'effettiva indipendenza dell'OdV discende la sua capacità di adottare scelte oggettivamente non sindacabili.

Con riferimento al requisito di indipendenza è applicabile, in quanto compatibile, la *Norma di comportamento del collegio sindacale* 1.4.

Oltre alle prerogative di indipendenza, si ritiene che i membri dell'OdV debbano possedere ulteriori requisiti di onorabilità, desumibili dalla normativa civilistica relativa agli amministratori di S.p.a.: al pari di tali soggetti, non possono essere eletti nell'OdV, e se eletti decadono, *“l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi”* (art. 2382 c. c., richiamato dall'art. 2399, comma 1, lett. a).

### Professionalità

Tale elemento è relativo all'idoneità delle competenze possedute dai componenti dell'OdV allo svolgimento dei compiti assegnati dalla legge.

Bisogna sottolineare, anzitutto, l'assenza di qualsivoglia indicazione circa la professionalità richiesta ai membri dell'OdV. In particolare, nel testo normativo non è richiesto che i medesimi possiedano *“precipue competenze di attività ispettiva, consulenziale ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad essi demandati”*<sup>5</sup>.

Nondimeno, attesa la specificità della funzione attribuita all'OdV, pare opportuno che i suoi componenti possiedano competenze o esperienze professionali tali da garantire l'efficace svolgimento della richiesta attività di vigilanza<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Così il G.I.P. del Tribunale di Napoli nell'ordinanza applicativa della misura cautelare interdittiva e sequestro preventivo del 26 giugno 2007.

<sup>6</sup> Nell'ordinanza del G.I.P. del Tribunale di Milano del 9 novembre 2004 si osserva che, atteso che il modello organizzativo su cui l'Organismo è tenuto a vigilare si configura come un complesso strumento di corporate governance, è certamente necessaria la presenza di soggetti in possesso di competenze nel campo aziendalistico, con specifico riferimento all'organizzazione aziendale, al coordinamento di procedure e processi operativi, all'analisi, valutazione e gestione dei rischi, alle tecniche di campionamento statistico.



### Continuità d'azione

Per poter esercitare in modo corretto la funzione ad esso assegnata, l'OdV deve svolgere una costante attività di monitoraggio sul modello. Dunque, con la locuzione “*continuità d'azione*” si vuole sottolineare la necessità che la vigilanza sul modello non sia discontinua ma, al contrario, che sia svolta con una periodicità tale da consentire all'OdV di ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale.

Al fine di garantire l'effettività del modello, l'OdV deve monitorare in modo costante la coerenza tra i comportamenti previsti nello stesso e le attività svolte in concreto dai suoi destinatari, svolgendo i propri compiti in modo sistematico (calendarizzazione delle attività, verbalizzazioni, flussi informativi, ecc.).

L'azione di controllo e monitoraggio dell'Organismo deve essere svolta in continua interazione con il *management* aziendale ed i soggetti collocati in posizione di *staff*.

### Criteria applicativi per il collegio sindacale incaricato della funzione di OdV

#### **Riferimenti**

CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale*: 1.1. *Composizione del collegio sindacale*, 1.2. *Dichiarazione di trasparenza*, 1.3. *Nomina, accettazione e cumulo degli incarichi*, 1.4. *Obiettività, indipendenza e cause di ineleggibilità e decadenza*

I requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza dei componenti del collegio sindacale sono obbligatoriamente previsti dal codice civile (artt. 2397 e 2399 c.c.).

Va osservato, inoltre, che il collegio sindacale è organo dotato *ex lege* di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, nonché della “*continuità d'azione*” richiesta dal d.lgs. 231/2001 per lo svolgimento della funzione di vigilanza sui modelli organizzativi.

Nel caso in cui il modello di organizzazione, gestione e controllo preveda specifici requisiti di professionalità, indipendenza ed onorabilità, ciascun sindaco verifica di essere in possesso anche di detti ulteriori requisiti.

È opportuno che gli esiti delle valutazioni in ordine al possesso dei requisiti previsti siano comunicati dal sindaco al collegio sindacale nel corso della riunione di insediamento del collegio.

Si ritiene dunque che il componente del collegio sindacale incaricato della funzione di OdV debba assicurare il rispetto degli *standard* di professionalità, onorabilità e indipendenza più elevati fra quelli previsti dal codice civile per l'ufficio di sindaco e quelli eventualmente stabiliti dal modello per lo svolgimento della funzione di OdV.



### **Commento**

Per quanto riguarda l'autonomia dell'OdV, essa si traduce nell'assenza di qualsiasi dipendenza funzionale rispetto all'ente, anche nei confronti dell'organo dirigente che lo ha nominato. Tale requisito, dunque, va inteso anche quale potere di accesso a tutte le informazioni utili ai fini dello svolgimento dell'attività di controllo ad esso demandata (*infra* OdV 20.20).

Dal punto di vista strettamente operativo, si ritiene che sia nelle facoltà dell'Organismo procedere a controlli non programmati (si pensi a verifiche relative alle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alla modalità di ottenimento di licenze e autorizzazioni, e così via) sulle attività e i processi aziendali ritenuti maggiormente esposti al rischio di commissione di uno dei reati presupposto.

Al fine di garantire un adeguato livello di autonomia sostanziale, all'OdV deve poi essere consentita una concreta facoltà di autoregolamentare la propria attività, anche attraverso l'attribuzione di un *budget* congruo e appropriato, sia per il funzionamento dell'Organismo in sé che per lo svolgimento di tutte le operazioni e le verifiche necessarie per il corretto esercizio della funzione.

Inoltre, attesa l'eterogeneità degli illeciti da cui può configurarsi la responsabilità amministrativa in capo all'ente, nonché la natura delle attività a rischio e delle aree ritenute "sensibili" in base all'attività di *risk assessment* effettuata, potrebbe essere necessario fare ricorso al supporto di figure esterne in possesso di competenze tecniche specifiche (si pensi alle problematiche relative alla sicurezza sul lavoro, ai reati ambientali, ai delitti informatici e così via). Proprio in base alla necessità di garantire competenze differenziate che siano in grado di fronteggiare un ampio spettro di problematiche, nel caso in cui l'OdV non ne sia in possesso, è necessario prevedere la possibilità di avvalersi di consulenti esterni attraverso il *budget* di spesa di cui l'Organismo deve disporre.



## **ODV.10.30. COMPENSO**

### **Riferimenti normativi**

Art. 2402 c.c.

### **Criteri applicativi**

Il compenso dei componenti dell'OdV, se non è stabilito dalla legge o dallo statuto, è determinato dall'organo amministrativo all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'incarico. Tali somme saranno corrisposte al fine di remunerare la professionalità, l'esperienza e l'impegno richiesti dalla natura dell'incarico, anche in considerazione del rilievo della funzione.

La valutazione del compenso proposto e l'eventuale sua accettazione da parte dei componenti dell'OdV non può prescindere dalla considerazione dei livelli di rischio e dalle responsabilità assunte dall'Organismo nell'assolvimento dell'incarico. A tal fine, rilevano i seguenti elementi:

- valutazione iniziale del rischio per l'adozione del modello, in quanto più elevato è il pericolo di comportamenti illeciti, maggiori sono le potenziali responsabilità alle quali ciascun componente dell'OdV è esposto;
- complessità del modello adottato, rilevabile dall'analisi di parametri quali la struttura organizzativa dell'ente, il numero di processi sensibili individuati, le aree e le funzioni coinvolte, le fattispecie di reato al cui rischio di commissione la società è esposta;
- livello dimensionale (es. fatturato, numero di dipendenti, capitale sociale) e organizzativo (es. esistenza di sedi diverse, anche all'estero) dell'azienda che conferisce l'incarico.

I componenti dell'OdV non accettano l'incarico, ove ritengano l'onorario non adeguato in relazione alle attività necessarie e alle modalità organizzative connesse alla funzione di vigilanza richiesta.

Si ritiene, inoltre, che in alcuni casi particolari debbano essere previste delle maggiorazioni del compenso ordinario alla luce del più elevato grado di "rischio 231" in cui versa l'azienda. Si pensi alle ipotesi delineate dall'art. 12, co. 2, lett. b), ovvero dall'art. 17, co. 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001: in entrambi i casi l'adozione del modello da parte dell'ente avviene successivamente alla contestazione dell'illecito (*ex post*), ma prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, al fine di ottenere rispettivamente la riduzione della sanzione pecuniaria da un terzo alla metà, ovvero la disapplicazione della sanzione interdittiva. Sembra logico ipotizzare che queste circostanze incidano sulla valutazione del compenso spettante ai componenti dell'OdV, stante il maggior grado di esposizione al rischio dell'ente il cui modello è oggetto dell'attività di vigilanza.

Appare opportuno che nella delibera di nomina si preveda, inoltre, la possibilità di un adeguamento del compenso inizialmente stabilito nel caso in cui aumenti il grado di complessità delle attività di vigilanza da svolgere, ad esempio in seguito:



- ad un ampliamento del catalogo dei reati;
- a cambiamenti nell’assetto organizzativo dell’ente;
- ad una estensione delle attività svolte, con conseguente variazione dei profili di rischio.

La ripartizione del compenso fra i componenti dell’Organismo avviene sulla base di quanto concordato tra gli stessi anche in funzione dell’impegno effettivamente dedicato allo svolgimento della funzione.

#### Criteria applicativi per il collegio sindacale incaricato della funzione di OdV

##### **Riferimenti**

CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale: 1.5. Retribuzione*

Ai componenti del collegio sindacale incaricato della funzione di OdV è riconosciuto un compenso separato ed ulteriore per lo svolgimento di tale funzione.

Ai fini della determinazione del compenso valgono i criteri applicativi sopra esposti.

##### **Commento**

In merito alla adeguatezza del compenso, varrà senz’altro considerare quanto disposto dal recente regolamento per la determinazione dei parametri necessari alla liquidazione dei compensi per le professioni regolarmente vigilate dal Ministero della giustizia da parte di un organo giurisdizionale ed in particolare da quanto previsto dall’art. 22 (riquadro 4 della Tabella C)<sup>7</sup>.

Nell’ambito della ormai abrogata tariffa professionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (D.M. 2 settembre 2010, n. 169, di seguito: TP) il CNDCEC aveva fornito indicazioni sul compenso dei componenti dell’OdV, equiparando tale funzione di controllo a quella di revisione legale disciplinata dall’art. 32 della TP e, di rimando, dall’art. 24 TP, che quantificava l’ammontare del compenso in relazione al tempo impiegato.

I citati parametri giudiziali e la tariffa professionale, ancorché abrogata, possono dunque costituire utili strumenti ai fini della valutazione dell’adeguatezza del compenso.

---

<sup>7</sup> Si tratta del d.m. 20 luglio 2012, n. 140 (pubblicato nella G.U. n. 195 del 22 agosto 2012), emanato ai sensi dell’art. 9 del d.l. 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27.



## **ODV.10.40. CESSAZIONE DALL'INCARICO**

### **Riferimenti normativi**

Art. 6, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/2001

Artt. 2382, 2397, 2400, 2401 c.c.

### **Criteri applicativi**

Le cause di cessazione dei membri dell'OdV sono:

- la scadenza dell'incarico;
- la decadenza;
- la revoca da parte della società;
- la rinuncia;
- il decesso.

Altre cause di cessazione possono essere previste dal regolamento adottato dall'OdV.

L'OdV garantisce, mediante la sua composizione pluripersonale, la continuità di funzionamento.

### Scadenza dell'incarico

Per quanto riguarda la durata in carica, è preferibile la nomina per un periodo temporale determinato (ad esempio per tre esercizi); salvo che si verifichi una causa di cessazione anticipata, i membri dell'OdV rimangono in carica fino alla data della naturale scadenza. L'organo amministrativo provvede, dunque, a nominare il nuovo OdV, al fine di preservare il requisito di idoneità e corretta applicazione del modello.

### Revoca e decadenza

La revoca dell'organismo non è espressamente disciplinata né dal decreto né da altre prescrizioni normative. Come evidenziato di seguito, è possibile fare riferimento a diverse figure giuridiche e tipi contrattuali al fine di identificare le fattispecie che integrino la possibilità di revocare i membri dell'OdV.

Si deve in ogni caso ritenere che la revoca dell'Organismo e di ciascun componente<sup>8</sup> competa esclusivamente all'organo amministrativo.

Per ciò che concerne le cause di decadenza dalla funzione di componente dell'OdV, esse si configurano nel caso in cui un membro perda il possesso di uno dei requisiti precedentemente menzionati (autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità). In particolare, costituiscono cause di decadenza:

---

<sup>8</sup> Possibile quando la funzione di OdV non sia stata assegnata al collegio sindacale.



- l’interdizione o l’inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un’infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- l’attribuzione all’OdV di funzioni e responsabilità (*infra* OdV.20), ovvero il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell’OdV;
- il venir meno dei requisiti di professionalità richiesti (es. cancellazione dall’albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili);
- un grave inadempimento dei propri doveri;
- una sentenza di condanna di primo grado della società ai sensi del decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. “patteggiamento”, ove risulti dagli atti “l’omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’organismo di controllo, secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva a carico dei componenti dell’OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell’OdV, ad una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

È opportuno che il modello organizzativo individui espressamente l’organo amministrativo quale soggetto legittimato a dichiarare la decadenza, nonché le modalità del relativo accertamento. Il modello può, ad esempio, precisare che la decadenza da componente dell’OdV è dichiarata dall’organo amministrativo entro trenta giorni dalla conoscenza della causa di decadenza, anche a seguito di segnalazione da parte degli altri componenti dell’OdV<sup>9</sup>.

### Rinuncia

Il componente dell’OdV è libero di rinunciare in qualsiasi momento all’incarico, ad esempio mediante dimissioni volontarie.

È opportuno che la rinuncia sia redatta in forma scritta ovvero risulti negli atti sociali, sia motivata e avvenga con un congruo preavviso in modo da non arrecare danno all’ente.

La comunicazione deve essere indirizzata con qualsiasi mezzo che consenta la certezza della ricezione all’organo amministrativo anche, ad esempio, attraverso la conferma da parte dei destinatari.

---

<sup>9</sup> Cfr. CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale*: 1.4. *Obiettività, indipendenza e cause di ineleggibilità e decadenza*.





La rinuncia del componente dell'OdV ha effetto immediato. Nel caso in cui le dimissioni riguardino più membri, per stabilirne l'ordine di efficacia farà fede il momento nel quale esse sono state ricevute dall'ente.

In caso di rinuncia, l'organo amministrativo provvede tempestivamente a sostituire il membro dimissionario.

### Criteria applicativi per il collegio sindacale incaricato della funzione di OdV

#### **Riferimenti**

CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale*: 1.6. *Cessazione dall'ufficio* e 1.7. *Sostituzione*

Ai componenti del collegio sindacale, anche quando incaricato della funzione di OdV, si applicano le norme del codice civile in tema di cessazione dall'ufficio (art. 2400 c.c.) e di sostituzione del sindaco (art. 2401 c.c.).

Nell'eventualità di un collegio sindacale incaricato dalla funzione di OdV, si ritiene che tale funzione, una volta attribuita, sia conferita all'intero organo collegiale. Ne discende pertanto che non sia possibile la rinuncia del sindaco (ovvero la revoca del sindaco da parte della società) in relazione al solo svolgimento della funzione di OdV. Lo svolgimento della funzione di OdV rientra dunque fra i compiti propri dell'ufficio di sindaco.

Nel caso in cui la società intenda sottrarre la funzione di OdV al collegio sindacale, pare opportuno che l'organo amministrativo provveda prima alla revoca di detta funzione e successivamente all'assegnazione della stessa ad un OdV di nuova istituzione, che potrà anche essere composto da uno o più componenti del collegio sindacale.

Per ciò che concerne la scadenza dell'OdV, si ritiene che essa debba coincidere temporalmente con quella del collegio sindacale (*supra* OdV.10.10).

#### **Commento**

La cessazione per scadenza del termine ha effetto immediato. Non appare, infatti, applicabile all'OdV l'istituto della *prorogatio*<sup>10</sup>.

È dunque onere dell'organo amministrativo assicurare l'idoneità e la corretta applicazione del modello anche con riferimento alla ricostituzione dell'OdV.

---

<sup>10</sup> Viceversa, tale istituto trova applicazione nel caso in cui la funzione di OdV sia stata conferita al collegio sindacale, dal momento che la *prorogatio* dell'organo di controllo interno è espressamente prevista dalla legge (art. 2400 c.c.).



Per ciò che concerne la revoca della funzione dell'Organismo si deve ritenere, attraverso un'applicazione analogica delle norme relative al contratto d'opera intellettuale<sup>11</sup>, che l'ente abbia diritto di recedere unilateralmente dal contratto, anche in assenza di giusta causa, corrispondendo spese e compenso maturato, fatto salvo l'eventuale diritto al risarcimento del danno. Non si ritiene, infatti, di poter aderire ad altra tesi che, facendo riferimento al contratto di mandato (art. 1723 c.c.), sostiene la revocabilità dell'incarico esclusivamente in presenza di una giusta causa.

Riguardo alla decadenza, al verificarsi di una delle relative cause, l'organo amministrativo provvede a nominare il nuovo componente dell'OdV in sostituzione di quello decaduto, al fine di conservare i requisiti di idoneità del modello.

---

<sup>11</sup> Si potrebbero richiamare, inoltre, le norme relative al contratto d'opera o all'appalto di servizi (*ex artt.* 2237, 2227 e 1671 c.c.).



## **OdV.20. FUNZIONI DI VIGILANZA**

### **OdV.20.10. FUNZIONI DI VIGILANZA**

#### **Riferimenti normativi**

Art. 6, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/2001

#### **Criteri applicativi**

L'OdV ha l'obbligo di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione e di gestione, con particolare riferimento ad eventuali esigenze di aggiornamento degli stessi.

È compito dell'OdV:

- vigilare sulla rispondenza tra quanto astrattamente previsto dal modello organizzativo e i comportamenti concretamente tenuti dai soggetti obbligati al rispetto dello stesso;
- valutare la capacità del modello a prevenire i comportamenti illeciti e, quindi, verificarne la stabilità;
- monitorare il modello nel tempo, verificando che esso mantenga i propri requisiti di validità, al fine di evitare che un modello, adottato in un certo contesto storico, in un momento successivo non risulti più idoneo alla prevenzione di rischi precedentemente non esistenti;
- aggiornare il modello, ove i risultati delle analisi svolte giustificano variazioni e/o adeguamenti.

Le funzioni sopra elencate possono essere raggruppate in due ambiti di attività:

- a) analisi, vigilanza e controllo;
- b) aggiornamento del modello.

Le attività di cui alla lettera a) sono volte a verificare l'adeguatezza del modello, cioè la sua reale capacità di prevenire i comportamenti illeciti, nonché la coerenza tra quanto stabilito e indicato nel modello, da un lato, e il comportamento effettivamente tenuto in azienda, dall'altro.

Nell'ambito dell'attività di vigilanza, l'OdV può effettuare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti interventi:

- verifiche sulle operazioni di maggior rilievo, focalizzando l'attenzione su quelle di significativo valore economico ed impegno di spesa, specialmente qualora coinvolgano la Pubblica Amministrazione;
- verifiche sulle operazioni di gestione finanziaria e di tesoreria;
- controlli tempestivi in caso di ispezioni o accertamenti della pubblica autorità;
- controlli sulla regolarità formale dei moduli previsti nei protocolli, della documentazione di supporto, di eventuali fatture e rendicontazioni contabili, riscontrando possibili anomalie;



- verifiche sulla tenuta, sul rispetto e sull'interpretazione del Codice Etico, del modello e delle procedure aziendali di attuazione;
- verifiche sulla mappatura delle aree a rischio;
- verifiche sul rispetto delle leggi e del modello da parte di tutti i destinatari;
- adempimenti dell'obbligo di informazione, con particolare attenzione alle risultanze periodiche dell'attività di controllo e delle anomalie eventualmente riscontrate;
- verifiche sul modello di valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e del suo costante aggiornamento;
- interventi coordinati con il Responsabile della Sicurezza per monitorare l'adeguatezza degli impianti e delle misure di salvaguardia del luogo di lavoro adottate.

È opportuno che le attività di verifica da parte dell'OdV siano formalizzate in un piano delle attività con relativo dettaglio della natura, della periodicità e dell'ampiezza dei singoli interventi, sulla base dell'intensità dei rischi di commissione di uno dei reati presupposto cui l'ente è esposto.

In quanto preposto al controllo sull'osservanza del modello, qualora venga a conoscenza di eventuali violazioni dello stesso, l'OdV ha il compito di segnalare la circostanza all'organo amministrativo, affinché quest'ultimo applichi le sanzioni disciplinari in conformità alle disposizioni previste.

Con riferimento alle attività di cui alla lettera b), l'OdV cura l'aggiornamento del modello, ovvero deve far sì che quest'ultimo si mantenga efficace e adeguato in relazione ai reati da prevenire.

A tale proposito, si sottolinea che il soggetto competente ad attuare formalmente le necessarie revisioni è esclusivamente l'organo amministrativo: compito dell'OdV è quindi quello di formulare proposte a quest'ultimo circa gli opportuni aggiornamenti e/o modifiche da realizzare.

Si individuano comunemente le seguenti ipotesi, al verificarsi delle quali l'OdV deve rappresentare all'organo amministrativo l'esigenza di aggiornamento del modello:

✓ *Significative violazioni del modello organizzativo*

Le violazioni sono significative quando, al fine di garantire l'effettività del modello, non è sufficiente intervenire mediante un'apposita azione disciplinare e sanzionatoria nei confronti delle persone che hanno infranto le regole, ma è necessario apportare delle modifiche al modello medesimo.

✓ *Significative modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa*

L'aggiornamento del modello diviene necessario in presenza di modifiche dell'assetto interno della società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che siano "significative", ossia determinino un mutamento del profilo di rischio di commissione dei reati, con un



impatto diretto sul sistema di controllo interno. Tale mutamento può verificarsi nelle seguenti ipotesi:

- apertura di nuove aree di *business* (es. nuova linea di prodotto o nuovo mercato geografico di riferimento) o contrazione delle attività (es. cessione di un ramo aziendale);
- assunzione di personale specializzato nella partecipazione a gare pubbliche;
- acquisizione di un'azienda che comporti una diversificazione delle attività svolte dall'impresa.

In tali circostanze è necessaria una revisione della mappatura delle aree a rischio, in quanto potrebbero aggiungersene delle altre, così come sussiste, parallelamente, l'esigenza di prevedere nuovi principi specifici e procedure di controllo.

✓ *Modifiche normative*

L'introduzione da parte del Legislatore di nuove fattispecie di reato ai sensi del d.lgs. 231/2001 comporta la necessità di verificare se l'ente presenta aree sensibili, nell'ambito delle quali sussiste il rischio potenziale di commissione di tali nuovi illeciti.

Ne consegue l'obbligo in capo all'OdV di segnalare all'organo amministrativo la modifica normativa, sollecitando una valutazione dell'incidenza che tale mutamento potrebbe avere sull'intero sistema di controllo interno e verificando se i nuovi ambiti siano adeguatamente coperti da specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

*Criteria applicativi per il collegio sindacale incaricato della funzione di OdV*

**Riferimenti**

CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale: 3. Doveri*

Il collegio sindacale ricopre un ruolo centrale nel sistema dei controlli interni della società, assumendo dunque una posizione privilegiata nell'esecuzione della funzione di OdV.

L'integrazione in capo al collegio sindacale della vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di amministrazione, nonché sull'assetto organizzativo e amministrativo-contabile ai sensi dell'art. 2403 c.c. con la funzione di OdV consente al collegio sindacale di massimizzare le sinergie tra le funzioni svolte, eliminando duplicazioni di controlli e assicurando l'adeguatezza dei flussi informativi.

Nello svolgimento della funzione di OdV, infatti, il collegio sindacale utilizza le conoscenze che derivano dallo svolgimento della funzione di vigilanza concomitante alla gestione acquisite anche attraverso la partecipazione alle riunioni degli organi sociali.



Va evidenziato che i costanti contatti tra i sindaci e gli altri organi sociali, nonché i rilevanti poteri ispettivi e di reazione<sup>12</sup> attribuiti dalla legge al collegio sindacale offrono l'opportunità sia di segnalare tempestivamente le criticità del modello organizzativo e le violazioni riscontrate, sia di intervenire preventivamente sulle aree "sensibili" e sui presidi di controllo suscettibili di miglioramento.

Al contempo, le informazioni raccolte nello svolgimento della funzione di OdV possono indirizzare la vigilanza del collegio sindacale sulle aree maggiormente meritevoli di attenzione e viceversa.

È opportuno, pertanto, che il collegio sindacale definisca il piano delle attività *ex* d.lgs. 231/2001, tenendo conto anche delle attività svolte *ex* artt. 2403 e ss. c.c.

I sindaci possono avvalersi, anche nell'ambito della funzione di OdV, di consulenti esterni per lo svolgimento di attività che richiedono specifiche competenze (es. in materia ambientale o di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro)<sup>13</sup>.

### **Commento**

Le indicazioni riportate fanno riferimento alla prassi formatasi in materia di funzioni dell'OdV.

Quanto al perimetro applicativo di dette funzioni è importante rilevare come, essendo l'OdV privo di poteri impeditivi e di reazione, ad esso non possono essere attribuiti compiti operativi che inevitabilmente ne comprometterebbero l'indipendenza di giudizio. Ciò significa che, una volta individuata l'esistenza di violazioni del modello, l'OdV dovrà limitarsi ad informare l'organo amministrativo affinché adotti le misure consequenziali. Il perimetro delle funzioni dell'OdV è, infatti, rigorosamente limitato alla vigilanza sul modello organizzativo adottato ai sensi del d.lgs. 231/2001, essendo escluse dal suo ambito operativo eventuali attività di monitoraggio su qualsiasi ulteriore elemento del sistema di controllo interno dell'ente.

Nel caso in cui fossero necessarie specifiche professionalità, in relazione alla materia oggetto del controllo, che non si riscontrino all'interno dell'OdV (es. perché il catalogo dei reati si è ampliato e le nuove fattispecie delittuose riguardano ambiti differenti rispetto a quelli in precedenza mappati), è possibile ricorrere ad un consulente specializzato a valere sul *budget* dell'OdV.

---

<sup>12</sup> La legge attribuisce al collegio sindacale il potere-dovere di partecipare alle riunioni degli organi sociali (artt. 2405, 3881, co. 5, c.c.), nonché poteri ispettivi (art. 2403-*bis* c.c.) e di reazione (artt. 2377, 2393, 2406, 2408, 2409 c.c.) che, viceversa, non sono riconosciuti *ex lege* all'OdV. Si rinvia per un approfondimento a CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale: 4. Partecipazione alle riunioni degli organi sociali, 5. Poteri del collegio sindacale e 6. Riscontro e denuncia di fatti censurabili*.

<sup>13</sup> CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale: 2.2. Utilizzo di propri dipendenti e ausiliari*.



## **ODV.20.20. FLUSSI INFORMATIVI**

### **Riferimenti normativi**

Art. 6, comma 2, lett. d), d.lgs. 231/2001

CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale: 5.5. Rapporti con l'organismo di vigilanza*

### **Criteri applicativi**

I modelli di organizzazione, gestione e controllo implementati *ex d.lgs. 231/2001* devono prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Per un effettivo espletamento dei compiti e delle funzioni attribuitegli, l'OdV ha accesso a tutte le informazioni e alla documentazione aziendale funzionali all'espletamento dell'incarico. Tali dati e informazioni sono trattati nel rispetto di quanto stabilito in materia di *privacy* dal d.lgs. 196/2003 e, in caso di trattamento di informazioni e dati *price sensitive*, in conformità alle disposizioni del T.U.F. sull'*insider trading* (artt. 180 e ss. d.lgs. 58/1998).

L'OdV deve essere costantemente informato di quanto avviene in azienda in ordine alla gestione e alla operatività, ove ciò possa determinare modifiche alle valutazioni espresse in merito al funzionamento del modello organizzativo. Esso è tenuto a relazionarsi periodicamente con l'organo amministrativo e con gli organi di controllo, nei confronti dei quali instaura un rapporto di collaborazione e cooperazione.

Ove lo ritenga necessario, l'OdV può formalmente richiedere di essere invitato a partecipare alle riunioni degli organi sociali in cui sia all'ordine del giorno la discussione di argomenti attinenti al d.lgs. 231/2001.

Dei flussi informativi è data opportuna evidenza mediante l'utilizzo dei documenti di supporto (*infra* OdV.30.20).

L'OdV deve essere in grado di acquisire le informazioni riguardanti principalmente:

- il *background* aziendale (ossia tutte le circostanze preesistenti all'istituzione dell'Organismo);
- le anomalie riscontrate nell'esercizio dell'attività d'impresa che facciano ragionevolmente ipotizzare una violazione degli obblighi contenuti nel modello;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree di competenza dei vari responsabili;
- la partecipazione o l'aggiudicazione di gare d'appalto, ovvero la richiesta o l'ottenimento di erogazioni o finanziamenti pubblici;
- ogni accertamento o verifica dell'autorità pubblica;
- la conclusione di operazioni commerciali o finanziarie rilevanti per consistenza economica, modalità di esecuzione, grado di rischio, coinvolgimento di parti correlate, ecc.

A tal fine, all'interno del modello organizzativo e di gestione sono previsti specifici obblighi informativi in capo a tutti i destinatari delle indicazioni in esso contenute.



Inoltre, ai fini della ricezione di eventuali segnalazioni di anomalie e/o violazioni del modello organizzativo, potrebbe essere utile l'istituzione da parte dell'OdV di un indirizzo di posta elettronica *ad hoc*, accessibile esclusivamente ai componenti dell'Organismo e opportunamente protetto. In tal caso va adeguatamente garantita la riservatezza della segnalazione e la tutela dell'anonimato del segnalante.

#### Flussi informativi tra collegio sindacale e Organismo di vigilanza

La *Norma di comportamento del collegio sindacale* 5.5. dispone che, nel caso in cui l'OdV non sia formato in tutto o in parte da componenti del collegio sindacale, quest'ultimo acquisisce informazioni al fine di verificare gli aspetti inerenti all'autonomia, all'indipendenza e alla professionalità necessarie per svolgere efficacemente l'attività ad esso assegnata. Il collegio sindacale, pertanto, acquisisce dall'Organismo le informazioni relative al modello organizzativo adottato dalla società ed al suo funzionamento per valutare l'operatività dell'OdV, la congruità delle valutazioni e l'adeguatezza delle indicazioni da quest'ultimo fornite (nella prassi i verbali delle riunioni dell'Organismo vengono inviati al collegio sindacale). Inoltre il collegio sindacale può stabilire con l'OdV termini e modalità per lo scambio di informazioni rilevanti concordando, eventualmente, un programma di incontri nel corso dell'anno.

Nel caso in cui nell'OdV sia stato nominato un sindaco, quest'ultimo è tenuto ad informare gli altri componenti del collegio sindacale in merito all'attività di vigilanza svolta dall'OdV.

#### Criteri applicativi per il collegio sindacale incaricato della funzione di OdV

##### **Riferimenti**

CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale*: 4. *Partecipazione alle riunioni degli organi sociali* e 5. *Poteri del collegio sindacale*

Il collegio sindacale è in una posizione privilegiata nell'acquisizione di adeguati flussi informativi in quanto è la legge stessa a imporre specifici obblighi d'informazione nei confronti del collegio.

In particolare, il collegio sindacale può acquisire rilevanti flussi informativi mediante:

- la partecipazione alle riunioni degli organi sociali (art. 2405 c.c.);
- il periodico scambio di notizie con gli amministratori, le strutture aziendali preposte ai controlli e il revisore legale dei conti (artt. 2381, co. 5, 2403-bis, 2409-septies c.c.);
- l'espletamento di operazioni di ispezione e controllo (art. 2403-bis c.c.).

I modelli organizzativi delle società possono inoltre prevedere ulteriori flussi informativi da parte dei soggetti apicali e delle funzioni aziendali verso il collegio.





Nel caso in cui la funzione dell'OdV sia svolta dal collegio sindacale, le informazioni acquisite da quest'ultimo sono utilizzate anche nello svolgimento della funzione di OdV, assicurando in tal modo un proficuo coordinamento fra le due funzioni.

### **Commento**

Dalla *Norma di comportamento del collegio sindacale* 5.5. si evince che, in caso di esercizio della funzione dell'OdV da parte di soggetto diverso dal collegio sindacale, quest'ultimo deve verificare la corretta adozione del modello organizzativo e l'effettiva operatività dell'OdV. Tale esigenza di controllo è determinata dalla severità del sistema sanzionatorio previsto dal d.lgs. 231/2001 che, con diverse misure, potrebbe compromettere le prospettive di continuità aziendale.

Nel caso in cui l'Organismo sia costituito in tutto o in parte dai membri del collegio sindacale tale flusso informativo acquisisce, evidentemente, migliore diffusione e maggiore tempestività.

È evidente che la norma, prendendo atto della possibilità che l'OdV sia costituito da membri del collegio sindacale, è tesa ad affrontare le problematiche inerenti ai flussi informativi tra i due organi, la cui efficacia in linea di principio migliorerebbe – in termini di diffusione e tempestività – nel caso in cui dell'OdV faccia parte almeno un componente del collegio sindacale.



## **OdV.30. SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA**

### **OdV.30.10. ATTIVITÀ DI VIGILANZA, RIUNIONI E VERIFICHE**

#### **Riferimenti normativi**

Art. 6, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/2001

Art. 2404 c.c.

#### **Criteri applicativi**

L'OdV si riunisce periodicamente per lo svolgimento delle attività di vigilanza e verifica, di cui dà atto in appositi verbali da riportare sul libro dell'OdV.

Le attività di verifica sono verbalizzate e formalizzate in uno specifico e dettagliato piano delle attività con indicazione della relativa frequenza e dettaglio della natura e dell'ampiezza dei singoli interventi, nonché della documentazione da acquisire e di cui prendere visione.

L'OdV è tenuto a:

- verificare l'adeguatezza e la funzionalità del modello;
- vigilare sull'osservanza del modello;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di idoneità e funzionalità del modello;
- curare, ove necessario, l'aggiornamento del modello, attraverso la presentazione di proposte di adeguamento all'organo amministrativo, ovvero svolgere azioni di *follow up* per accertare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Al fine di svolgere in maniera più efficace le attività soprelencate, l'organo amministrativo dovrà consentire all'Organismo di accedere a tutte le informazioni di cui sia a conoscenza e di contattare senza limitazioni, all'interno dell'ente, le persone dalle quali ritenga necessario acquisire informazioni. Per ciò che concerne la prima riunione, l'Organismo prende atto di essere stato nominato con apposita delibera dell'organo amministrativo, definisce il piano delle attività, promuove ed eventualmente organizza, ove a ciò delegato dall'organo amministrativo, la formazione del personale finalizzata alla diffusione della conoscenza del modello organizzativo e del codice etico.

Le successive verifiche devono tenere conto del piano delle attività definito nel corso della prima riunione, dando atto dei risultati delle stesse attività di vigilanza svolte, nonché delle eventuali segnalazioni ricevute, dei rilievi effettuati e della necessità di apportare modifiche al modello.

Delle attività di vigilanza, delle riunioni e delle verifiche effettuate è necessario dare evidenza attraverso la conservazione dei documenti di supporto (*infra* OdV.30.20) e la registrazione nell'apposito libro dell'OdV.



### Criteria applicativi per il collegio sindacale incaricato della funzione di OdV

#### **Riferimenti**

CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale: 2. Funzionamento*

Nello svolgimento della funzione di OdV, come già accennato, il collegio sindacale utilizza anche le conoscenze che derivano dallo svolgimento della funzione di vigilanza *ex art. 2403 c.c.* concomitante alla gestione.

In sede di pianificazione del lavoro, il collegio programma le riunioni e le verifiche relative alla funzione di OdV.

Le riunioni possono, infatti, coincidere con quelle stabilite per il collegio sindacale quale organo che svolge l'attività di vigilanza *ex artt. 2403 e ss. c.c.*

Le riunioni vengono convocate presso la società e, laddove risulti necessario, in altro luogo. Le modalità di convocazione sono decise dal collegio secondo le proprie specifiche esigenze di funzionamento.

Occorre precisare che per il collegio sindacale la possibilità di tenere le riunioni in via telematica deve essere prevista nello statuto (art. 2404, co. 1, c.c.), mentre nessuna specifica formalità è stabilita per l'espletamento della funzione di OdV, né per lo svolgimento delle relative riunioni per le quali il collegio può avvalersi dei mezzi telematici, anche se non espressamente previsto dallo statuto.

A tale proposito appare opportuno che, quando al collegio sindacale è attribuito anche l'incarico di OdV, le attività (ispezioni, adunanze, deliberazioni) svolte in adempimento della relativa funzione siano riportate nei documenti di supporto e gli esiti verbalizzati nell'apposito libro, distinto rispetto al libro delle adunanze e delle deliberazioni del collegio sindacale.

Il sindaco che abbia un interesse concorrente o in conflitto con l'attività di vigilanza svolta in qualità di componente dell'Organismo rende nota tale circostanza all'inizio della riunione e non prende parte alla relativa deliberazione.

In ogni caso, il sindaco non partecipa alle discussioni e alle deliberazioni aventi ad oggetto l'attività dell'OdV relativamente a reati-presupposto in ordine ai quali egli stesso possa essere coinvolto. Di tali circostanze è dato atto nel verbale della riunione.

#### **Commento**

L'OdV svolge le seguenti attività di verifica (*infra* OdV.20.10):

- *attività generali*, consistenti nell'espletamento di verifiche finalizzate all'assolvimento dei compiti di aggiornamento del modello e di informazione e formazione sui contenuti dello stesso;



- *attività specifiche*, che prevedono lo svolgimento di appositi controlli nelle aree sensibili mappate nel modello organizzativo adottato dall'ente e che, pertanto, necessitano di essere personalizzate rispetto alla precipua realtà aziendale da sottoporre a controllo ai fini del d.lgs. 231/2001.

Tali attività devono essere riportate in un documento, denominato “Piano operativo dell’OdV”, funzionale alla pianificazione pluriennale degli interventi di verifica e di controllo. Tale documento definisce le attività ispettive che l’Organismo intende compiere nel corso dell’anno e contiene:

- l’identificazione delle funzioni o processi coinvolti;
- la pianificazione delle attività che saranno svolte e dei risultati attesi;
- la definizione delle risorse finanziarie (*budget*).

Il Piano Operativo può, se ritenuto opportuno dall’OdV, essere presentato all’organo amministrativo; tuttavia non è necessaria la sua approvazione, che anzi minerebbe l’autonomia dell’iniziativa di controllo e l’indipendenza dell’Organismo.



## **ODV.30.20. DOCUMENTI DI SUPPORTO E MODALITÀ DI CONSERVAZIONE**

### **Riferimenti normativi**

Art. 14, commi 6 e 7, d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39

### **Criteri applicativi**

L'attività svolta dall'OdV è riportata nei documenti di supporto, che forniscono evidenza del piano delle operazioni, dei controlli e delle ispezioni effettuate, nonché delle segnalazioni ricevute.

Le modalità di redazione e conservazione dei documenti di supporto sono stabilite dall'OdV nell'esercizio della propria autonomia organizzativa.

È opportuno che i documenti di supporto siano conservati per dieci anni dalla data di nomina, con modalità tali da garantirne la disponibilità, l'integrità e la riservatezza necessarie.

Tale documentazione non deve essere accessibile a persone non autorizzate.

Nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, l'Organismo disciplina le modalità di fruibilità e conservazione della documentazione sia nel corso dell'espletamento dell'incarico, sia dopo la cessazione dello stesso. Riguardo a quest'ultimo aspetto, il Presidente dell'OdV è responsabile della conservazione degli atti e dei documenti, salvo diversa previsione del regolamento interno. Dopo la cessazione dell'incarico, nell'ultima verbalizzazione viene indicato il nominativo del custode degli atti da conservare.

### *Criteri applicativi per il collegio sindacale incaricato della funzione di OdV*

#### **Riferimenti**

CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale: 2.3. Libro delle adunanze e delle deliberazioni*

Il libro dell'OdV e i documenti di supporto, che forniscono evidenza dello svolgimento della funzione OdV da parte del collegio sindacale, costituiscono un set di documentazione autonomo rispetto sia al libro delle adunanze e delle deliberazioni del collegio sindacale, sia alla documentazione di supporto che attiene allo svolgimento della funzione di vigilanza *ex artt.* 2403 e ss. c.c.

#### **Commento**

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel modello sono conservati dall'OdV per un periodo prestabilito – data l'assenza di riferimenti normativi prudenzialmente fissato in dieci anni – in un apposito archivio (informatico o cartaceo), l'accesso al quale è consentito esclusivamente ai componenti dell'Organismo, ovvero a soggetti esterni e/o interni all'ente, previa autorizzazione del Presidente dell'Organismo. Tra i documenti di supporto si fa riferimento ai seguenti:

- piano di lavoro;



- verbali delle attività di verifica, controllo, formazione;
- schede di evidenza delle operazioni, in cui sono riportate per ogni attività di controllo:
  - data;
  - area a rischio;
  - processo sensibile;
  - *process owner*;
  - reati potenziali;
  - tipo di controllo effettuato;
  - efficacia dei controlli esistenti.



### **ODV.30.30. REPORTISTICA (RELAZIONE SEMESTRALE/ANNUALE)**

#### **Riferimenti normativi**

Art. 6, comma 1, lett. b) e comma 2, lett. d), d.lgs. 231/2001

#### **Criteri applicativi**

Al fine di garantire all'OdV piena autonomia e indipendenza, è opportuno che esso informi dell'attività svolta direttamente l'organo amministrativo e quello di controllo della società ogni qualvolta risulti opportuno e, in ogni caso, almeno con cadenza semestrale.

Su base annuale, l'OdV predispone inoltre una relazione indirizzata all'organo amministrativo e a quello di controllo, sottoscritta da tutti i suoi membri, avente ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse, in termini sia di comportamenti sia di episodi verificatisi;
- gli interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Nel medesimo rapporto, l'OdV elabora un piano delle attività previste per l'anno successivo da sottoporre all'organo amministrativo e a quello di controllo; questi ultimi possono richiedere all'Organismo verifiche supplementari su specifici argomenti.

#### *Criteri applicativi per il collegio sindacale incaricato della funzione di OdV*

#### **Riferimenti**

CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale: 3. Relazione all'assemblea dei soci*

Nella relazione annuale al bilancio redatta ai sensi dell'art. 2429 c.c. è opportuno che il collegio sindacale riferisca sinteticamente in merito agli esiti dell'attività svolta ai sensi dell'art. 6, comma 4-*bis*, d.lgs. 231/2001, quale organo incaricato dell'esercizio della funzione di OdV.

Si deve evidenziare che la relazione annuale *ex* 2429 c.c. e la reportistica relativa alla funzione di OdV devono essere mantenute distinte, in quanto costituiscono documenti informativi con differenti destinatari e finalità.

#### **Commento**

Le relazioni periodiche predisposte dall'OdV sono redatte anche al fine di consentire all'organo amministrativo le valutazioni necessarie per apportare eventuali modifiche al modello.

La relazione relativa al primo semestre dell'anno (c.d. Report periodico) ha ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle attività "a rischio reato" e dei connessi processi sensibili;



- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi proposti e/o pianificati ed il loro stato di realizzazione.

La relazione relativa al secondo semestre dell'anno (c.d. Report consuntivo) contiene:

- le informazioni contenute nel Report periodico, aggiornate con riferimento all'intera durata dell'anno;
- un piano delle attività previste per l'anno successivo.

Alla relazione si accompagna il rendiconto delle spese sostenute e, in caso di necessità, la richiesta motivata di adeguamento della dotazione finanziaria (*budget*).

I Report consentono all'organo amministrativo di prendere atto delle attività svolte dall'Organismo e di valutare l'opportunità di deliberare, dopo un'attenta analisi costi-benefici, gli eventuali interventi implementativi sul modello organizzativo adottato dalla società. Il Report, per le parti di rispettivo interesse, deve essere inviato anche alle strutture aziendali coinvolte nella verifica e ai responsabili dei processi oggetto di analisi, evidenziando le criticità rilevate e le possibili soluzioni da apportare al fine di condividere i rilievi emersi con i soggetti destinatari.





**ALLEGATO - ESEMPIO DI REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DELL'ODV**

**Società ALFA S.p.A.**

**Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

**(approvato dall'organo amministrativo in data \_\_\_\_\_)**

**INDICE**

**Art. 1 -** *Scopo e ambito di applicazione*

**Art. 2 -** *Composizione e sostituzione dei membri dell'Organismo*

**Art. 3 -** *Presidente dell'Organismo*

**Art. 4 -** *Riunioni - Convocazione e ordine del giorno*

**Art. 5 -** *Consultazioni per iscritto*

**Art. 6 -** *Audizioni*

**Art. 7 -** *Verbali*

**Art. 8 -** *Risorse finanziarie*

**Art. 9 -** *Voto e decisioni dell'Organismo*

**Art. 10 -** *Segreteria dell'Organismo*

**Art. 11 -** *Consulenti esterni*

**Art. 12 -** *Obblighi di riservatezza*

**Art. 13 -** *Modifiche del regolamento*



**Art. 1 - Scopo e ambito di applicazione**

La «ALFA S.p.A.» (di seguito: la Società) con delibera dell'organo amministrativo in data \_\_\_/\_\_\_/20\_\_\_ ha adottato il proprio Modello di organizzazione gestione e controllo (di seguito: Modello) allo scopo di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, in applicazione delle disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito Decreto), recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300».

- 1.1 Nell'ambito della stessa delibera [ovvero: con delibera dell'organo amministrativo del \_\_\_\_\_] è stato istituito, in base alle previsioni del medesimo Decreto, un organismo (di seguito: l'Organismo, oppure OdV) con funzioni di vigilanza e controllo in ordine all'adeguatezza, al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del Modello, nonché di cura dell'aggiornamento dello stesso.
- 1.2 Il presente Regolamento ha lo scopo di disciplinare il funzionamento dell'Organismo i cui poteri e funzioni sono dettagliati nel Modello.
- 1.3 Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo applica le *Linee Guida per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di vigilanza ex d.lgs. 231/2001 e per il coordinamento con la funzione di vigilanza del collegio sindacale* redatte dall'IRDCEC e impronta le proprie attività ai principi di oggettività e indipendenza, a garanzia dei quali l'Organismo riporta e risponde direttamente all'organo amministrativo.
- 1.4 Il Regolamento è comunicato all'organo amministrativo e da esso approvato.

**Art. 2 - Composizione e sostituzione dei membri dell'Organismo**

- 2.1 L'Organismo è collegiale ed è composto da tre membri. L'Organismo elegge tra i propri membri il Presidente.
- 2.2 La perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità previsti dal modello organizzativo è causa di decadenza del componente dell'Organismo. La decadenza è dichiarata dall'organo amministrativo entro trenta giorni dalla conoscenza della relativa causa, anche a seguito di segnalazione da parte degli altri componenti dell'Organismo.
- 2.3 In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca, decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui l'organo amministrativo abbia reintegrato l'Organismo, che procederà alla nomina del Presidente.
- 2.4 I componenti dell'Organismo devono svolgere l'incarico con obiettività, integrità e nell'assenza di interessi, diretti o indiretti, che ne compromettano l'indipendenza. Il venir meno del requisito



dell'indipendenza di un componente non determina il venir meno dell'indipendenza dell'Organismo. Tuttavia, ove il difetto di indipendenza non sia eliminato, il componente dell'Organismo deve essere sostituito.

2.5 È fatto obbligo al Presidente, ovvero al membro più anziano dell'Organismo, di comunicare tempestivamente all'organo amministrativo la delibera dell'Organismo che individua l'esistenza di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un componente dello stesso.

### **Art. 3 - Presidente dell'Organismo**

3.1 Il Presidente dell'Organismo ha i seguenti compiti e poteri:

- convoca e presiede le riunioni dell'Organismo;
- rappresenta l'Organismo, con facoltà di delegare altro componente;
- invita alle riunioni dell'Organismo i responsabili di altre funzioni aziendali e, a fini consultivi, i consulenti esterni;
- cura i rapporti con l'organo amministrativo;
- conserva il libro dell'OdV e la restante documentazione inerente all'attività svolta dall'Organismo, garantendone l'accessibilità anche agli altri componenti dell'Organismo.

3.2 Nell'esercizio della sua attività, il Presidente è coadiuvato dalla Segreteria, che redige i verbali delle sedute e cura la documentazione dell'Organismo, le convocazioni e gli inviti di cui sopra.

### **Art. 4 - Riunioni - Convocazione e ordine del giorno**

4.1 L'Organismo si riunisce almeno una volta ogni trimestre, secondo un calendario a tal fine eventualmente predisposto. Sia il Presidente che i membri possono tuttavia richiedere ulteriori incontri agli altri componenti, ogni qualvolta risulti necessario per l'effettivo svolgimento dei compiti dell'Organismo. Nell'ipotesi di mancata tempestiva convocazione da parte del Presidente, la stessa può essere effettuata da uno dei membri dell'Organismo, secondo le regole previste dal presente regolamento.

4.2 Il Presidente stabilisce l'ordine del giorno delle riunioni ed invia le convocazioni e i documenti necessari ai lavori ai membri dell'Organismo e, se invitati, alle altre funzioni aziendali e/o ai consulenti esterni, almeno 5 (cinque) giorni lavorativi prima della riunione o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data. Le convocazioni e la documentazione possono essere trasmesse anche a mezzo telefax o posta elettronica.

4.3 L'ordine del giorno, nonché l'invito alle riunioni, può essere inviato ai membri del Collegio Sindacale, ove istituito.



- 4.4 In caso di urgenza motivata, il Presidente può fare esaminare argomenti non iscritti all'ordine del giorno, anche su richiesta di altri partecipanti alla riunione.
- 4.5 Le riunioni dell'Organismo sono valide con la presenza della maggioranza dei membri e sono presiedute dal Presidente. S'intende, in ogni caso, validamente costituita la riunione alla quale, pur in assenza di formale convocazione, partecipino tutti i membri dell'Organismo. Le decisioni vengono assunte a maggioranza assoluta dei presenti. Il componente dissenziente ha diritto di far iscrivere a verbale il proprio dissenso.
- 4.6 Le riunioni si tengono di norma presso la sede della società, ma possono essere svolte in video o teleconferenza, con intervenuti dislocati in più luoghi, contigui o distanti, audio/video collegati, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale e i principi di buona fede e di parità di trattamento dei membri. In particolare, è necessario che sia consentito:
- a) al Presidente di accertare l'identità e la legittimazione degli intervenuti, regolare lo svolgimento dell'adunanza, constatare e proclamare i risultati delle eventuali deliberazioni;
  - b) alla Segreteria di percepire adeguatamente gli interventi oggetto di verbalizzazione;
  - c) agli intervenuti di partecipare alla discussione, anche attraverso la consultazione di eventuali documenti forniti in corso di riunione, e alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno.
- 4.7 In ogni caso, la riunione si riterrà svolta nel luogo ove saranno presenti il Presidente e la Segreteria.

#### **Art. 5 - Consultazioni per iscritto**

- 5.1 Il Presidente dell'OdV può attivare una procedura di consultazione scritta dei membri dell'Organismo e, ove ritenuto opportuno, dei consulenti esterni.
- 5.2 I documenti da sottoporre all'esame mediante la procedura per consultazione scritta debbono essere inviati ai membri dell'Organismo e ai consulenti esterni, i quali esprimono per iscritto il loro parere entro dieci giorni lavorativi dalla data di spedizione. I documenti sono considerati approvati, in assenza di riscontro, decorso tale termine. L'Organismo prende atto della decisione assunta mediante consultazione scritta alla prima riunione utile.

#### **Art. 6 - Audizioni**

Ogniqualevolta lo ritenga opportuno, l'Organismo può richiedere l'audizione dei destinatari del Modello e/o di ogni altro soggetto, al fine di avere chiarimenti o approfondimenti in merito a determinate questioni, ovvero su segnalazioni riguardanti il Modello o i rischi vigilati pervenute all'Organismo medesimo.



#### **Art. 7 - Verbali**

- 7.1 Una sintesi delle decisioni assunte dall'Organismo viene preparata dalla Segreteria e consegnata alla Società. Il verbale della riunione precedente viene trasmesso ai componenti dell'Organismo e agli altri eventuali partecipanti, di norma prima della riunione successiva.
- 7.2 All'inizio di ciascuna riunione il Presidente sottopone all'approvazione dell'Organismo il verbale dell'adunanza precedente.
- 7.3 I verbali delle riunioni, oltre a far constare la presenza dei partecipanti, debbono riportare in forma sintetica anche le opinioni e le proposte dei soggetti che partecipano ai lavori a titolo consultivo.
- 7.4 I verbali sono trascritti nell'apposito libro dell'OdV.

#### **Art. 8 - Risorse finanziarie**

- 8.1 L'Organismo utilizza le risorse finanziarie necessarie per il suo funzionamento e per l'adeguato svolgimento dei compiti di vigilanza, nonché per l'esecuzione delle funzioni di segreteria da parte del personale, sulla base della previsione economica indicata nella relazione annuale all'organo amministrativo e secondo le procedure di *budget* adottate dalla Società con delibera del \_\_\_\_\_ (allegare anche per estratto).
- 8.2 Il Presidente dell'Organismo compie e autorizza gli atti necessari a far sì che la Società effettui le attività e sostenga le spese di cui al comma precedente nei limiti delle risorse assegnate.

#### **Art. 9 - Voto e decisioni dell'Organismo**

- 9.1 Ciascun componente dell'Organismo ha diritto ad un voto. Le delibere sono valide se adottate con il consenso della maggioranza dei presenti. In caso di impossibilità di raggiungere una deliberazione per parità di voti, la questione dovrà essere rinviata fino ad una riunione nelle quale siano presenti tutti i membri dell'Organismo. In caso di urgenza, ove la decisione non sia rinviabile prevale il voto del Presidente. I consulenti esterni, qualora invitati alla riunione, esprimono su richiesta dell'Organismo parere esclusivamente consultivo.
- 9.2 È fatto obbligo a ciascun componente dell'Organismo di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera. In caso di inosservanza dell'obbligo di astensione, la delibera si ritiene invalidamente adottata qualora, senza il voto del membro dell'Organismo che avrebbe dovuto astenersi dalla votazione, non si sarebbe raggiunta la necessaria maggioranza.

#### **Art. 10 - Segreteria dell'Organismo**

- 10.1 L'Organismo si dota della propria Segreteria, composta da personale messo a disposizione dalla



Società, gradito all'Organismo e a questo anche non esclusivamente dedicato. Essa provvede all'espletamento delle funzioni di redazione, predisposizione ed elaborazione della documentazione sottoposta alle decisioni dell'Organismo, nonché allo svolgimento dei compiti concernenti gli aspetti organizzativi dell'Organismo stesso.

10.2 La Segreteria si attiva al fine di avere tutti gli indirizzi di posta elettronica, il numero del fax e l'indirizzo postale a cui inviare la documentazione, necessari per lo svolgimento dei compiti organizzativi che le competono.

#### **Art. 11 - Consulenti esterni**

11.1 L'Organismo, nei limiti delle risorse finanziarie ad esso garantite alla Società, può farsi assistere da consulenti esterni in relazione ad argomenti o attività per le quali sono necessarie particolari competenze.

A titolo meramente esemplificativo:

- novità normative e giurisprudenziali di rilievo per l'attività e il funzionamento dell'OdV nonché per l'adeguatezza/aggiornamento del Modello;
- discussione sui report di Audit dai quali siano emersi aspetti/criticità rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- analisi degli aspetti e delle problematiche attuative del Modello;
- revisione periodica del Modello con particolare attenzione al confronto tra quanto riportato nello stesso e quanto riscontrato nello svolgimento delle attività di monitoraggio;
- aggiornamento circa l'emanazione delle eventuali procedure legate a principi specifici contenuti nel Modello in relazione alle aree individuate dallo stesso come sensibili.

11.2 I consulenti esterni partecipano alle riunioni dell'Organismo su convocazione del Presidente.

#### **Art. 12 - Obblighi di riservatezza**

12.1 I componenti dell'Organismo sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, salvo che la comunicazione di tali notizie e informazioni sia necessaria per l'espletamento dell'incarico. Le informazioni in possesso dei membri dell'Organismo sono trattate in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, con il Codice in materia di protezione dei dati personali (d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196).

12.2 L'inosservanza dei suddetti obblighi di riservatezza importa la decadenza dalla carica di membro dell'Organismo.



**Art. 13 - Modifiche del regolamento**

Il presente Regolamento può essere modificato con il consenso della maggioranza dei suoi componenti e, in tal caso, deve essere portato nuovamente all'approvazione dell'organo amministrativo.

Si ringraziano per il loro contributo: Luciano Berzè, Roberto De Luca, Annalisa De Vivo, Marianna Gallucci.

