



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

S.A.F.

SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE LUIGI MARTINO

SISTEMI DI COMPLIANCE E DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001

Il Decreto 231: altri ruoli del Dottore Commercialista

Stefano Bonetto e Michele Pirrotta



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

22 novembre 2013



S.A.F. LUIGI MARTINO

Fondazione dei Dottori Commercialisti di Milano

Programma di oggi

altri ruoli del Dottore Commercialista

Analisi di dettaglio dei documenti di riferimento:

- Relazione 74 dell'ODCEC
- Studio dell'IRDCEC (Collegio sindacale e OdV)
- Altre indicazioni dell'Ordine
 - Il Commissario giudiziario
 - Il perito di parte.

Due parole sui relatori

L'approccio



**Vedere la 231 con gli occhiali del professionista
Opportunità vs. Rischi**



Parte 1

Relazione 74

Il documento di riferimento, un po' marketing ma anche molta sostanza, e poi è una buona pratica! E noi sappiamo il valore delle buone pratiche.



Presentazione

I ruoli

1. Consulente (anche post factum)
2. Organismo di vigilanza
3. Perito tribunale o di parte
4. Commissario giudiziale

Il Decreto non è obbligatorio, ma ci deve essere una decisione (si/no), ovviamente meglio se basata su un *risk assessment*, il riferimento sono gli obblighi delle varie figure in materia di corretta amministrazione.

Modello di analisi

... delle opportunità di **business**:

Competenze
(economiche e
giuridiche)

Relazioni (vertice
aziendale e la
categoria)

Coerenza

Inquadramento normativo

... la **mancata adozione** potrebbe avere conseguenze anche nei confronti degli amministratori relativamente ai loro obblighi di diligenza (2393 – 2381 per gli organi delegati) ...

... la **non adozione** deve essere ben motivata da chi ha compiti gestori dell'ente ...

... i **sistemi di controllo** già ci devono essere, quello della 231 è una parte e rientra nel più generale ambito della *governance* ...

Ruolo: consulente

Attività

- 1. Sensibilizzazione**
- 2. Supporto alle decisioni** (la decisione deve essere condivisa dai vertici aziendali e gestita)
- 3. Facilitatore del gruppo di lavoro** (ruolo essenziale in quanto coerente con il concetto di estensione e personalizzazione del sistema di controlli e governance, non è un sistema separato)
- 4. RA** (riesce a far capire il collegamento con il business e serve anche per il preventivo!)

Altro

- Bisogna partire dal sistema di controllo interno, e questo può essere fatto solo analizzando i processi (*process assessment*) e non deve essere mai svincolato dalla logica del rischio ed il controllo è presente a tutti i livelli.
- Sistema di deleghe e procure (basato sulle buone pratiche inclusa la data certa!)

Risk assement

- Serve per ragionare in ottica di **risk response** (reazione), si ragiona in termini probabilistici spesso soggettivi (sulla base delle informazioni che abbiamo),
- Concetto di provvedimento (basati sul concetto economico di costi benefici, ma anche di fraudolenta elisione)
- Conclusioni
 - Processi sensibili
 - I comportamenti a rischio
 - Le arre e le funzioni interessate
 - Le misure di contrasto adottate

Il modello 231

1. Delibera organo amministrativo (documento di sintesi), il commercialista passa nell'OdV
2. Formazione: a tutti i destinatari (è necessaria) e dopo deve essere delegata alla funzione competente aziendale
3. Cambiamenti aziendali: attenzione

Ruolo: Organismo di vigilanza

Problema dei requisiti e delle competenze

1. Indipendenza
2. Autonomia
3. Continuità di azione
4. Collaborazione altri enti di controllo
5. Etica (onorabilità e professionalità e gestione del conflitto di interesse)

Ruolo: Consulenza tecnica

1. Per il giudice
2. Per la difesa

Ragionare sempre in termini astratti e di sussunzione ed in particolare sarà un giudizio collegato alle buone pratiche.

Ruolo: commissario

Il commissariamento dell'ente/società è un provvedimento sanzionatorio che può essere inteso quale alternativo alla sanzione vera e propria. Stabilisce, infatti, l'art. 15 del d.lgs. 231/2001 che *"se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:*

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;*
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione."*

Appendice operativa

Circolare per i clienti
Lettere di incarico consulenza
Modulistica ODV

- verbali
- Relazione annuale
- Segnalazioni
- Informativa privacy

Conclusioni

PRO

- Ruolo della direzione e degli amministratori
- RA attività tecnica e propedeutica
- Applicabilità al settore pubblico
- Uso delle certificazioni
- Rimane volontaria

CONS

- Non molto *PMI oriented*
- Manca un po' di terminologia
- Poco focus sull'estero

Parte 2

IRDCEC

Nel titolo c'è tutto: linee guida per l'ODV e per il **coordinamento** con la funzione di vigilanza del Collegio sindacale

Modello del documento

Le parti del documento

- **Riferimenti normativi**
- Criteri applicativi generali
- **Criteri applicativi per il Collegio sindacale come ODV**
- Commenti

Premesse

- Sono due attività che devono rimanere distinte
- Ma possono avere forti sinergie
- Avviene per l'intero consiglio anche se i singoli possono essere parte dell'ODV.

Inizio e cessazione dell'incarico

Criteri applicativi per il Collegio sindacale come ODV:

- Ci deve essere apposita decisione
- Deve essere formalmente accettata
- Il collegio prevale sulla funzione di ODV
- I tempi di incarico devono coincidere
- L'attività è svolta con funzione collegiale, ma possono dividersi i compiti
- Cessa con la cessazione del ruolo di sindaco
- Stipula di contratti singoli
- Non si potrà rinunciare solo all'ODV ma ad entrambi gli incarichi

Requisiti

Criteri applicativi per il Collegio sindacale come ODV (autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, continuità di azione):

- Vale quanto previsto dal codice civile (2397 e 2399)
- Bisogna vedere se non ci sono altri requisiti definiti nel modello
- Deve essere registrata in sede di insediamento
- Buona prassi il budget e attenzione alle professionalità tecniche che possono servire (perché sono attività di vigilanza diverse)

Compenso

Criteri applicativi per il Collegio sindacale come ODV:

- Parametri di complessità
- Separato e ulteriore rispetto al Collegio sindacale
- Attenzione alle guide dell'Ordine in tema di «parametri per la determinazione dei compensi da liquidare per via giudiziale come riferimento di massima
- Prevedere adeguamento del compenso

Funzioni di vigilanza

Criteri applicativi per il Collegio sindacale come ODV:

- *L'integrazione in capo al Collegio sindacale della vigilanza sull'osservanza delle legge e dello statuto , sul rispetto dei principi di amministrazione, nonché sull'assetto organizzato ed amministrativo-contabile ai sensi del art. 2403 cc con la funzione di ODV consente al collegio sindacale di massimizzare le sinergie tra le funzioni svolte eliminando duplicazioni di controlli ed assicurando l'adeguatezza dei flussi informativi*
- Due piani di lavoro distinti ma integrati
- Obblighi diversi: solo informativo del vertice per la 231

Documenti

Criteri applicativi per il Collegio sindacale come ODV:

- Tempo di conservazione
- Deve essere un set di documentazione autonomo rispetto la libro delle adunanze e delle deliberazioni
- Serve una procedura (conservazione, integrità e riservatezza)

Reportistica

Criteri applicativi per il Collegio sindacale come ODV:

- Deve essere un set di documentazione autonomo
- Nella relazione annuale del bilancio deve essere ricordata l'attività come ODV
- Almeno cadenza semestrale
- Indirizzata all'organo amministrativo in via diretta

Conclusioni

PRO

- Guida molto pratica
- Completa di tutti gli aspetti
- Riferimento valido come buona pratica

CONS

- Devi avere conoscenza evoluta del Decreto legislativo 231 del 2001
- Conoscere bene l'analisi dei rischi per non sottovalutare competenze che si devono avere

Bibliografia essenziale

- Linee guida CONFINDUSTRIA (alla versione applicabile)
- BS PAS 99 sistemi di gestione integrata
- ISO 31000 valutazione del rischio
- Relazione 74 ODCEC
- Guida IRODCEC
- Codici di comportamento previsti dal decreto legislativo 231 del 2001 delle associazioni settoriali ed approvati secondo quanto previsto dall'art. 6 del suddetto decreto (per esempio ANCE, ABI)
- Position paper della AODV231 edizione 2010 (ruolo OdV)
- Relazione GdF (83607/2012)

Riferimenti: www.OrganismoDiVigilanza.com