



LINEE GUIDA

Linee Guida per l'attività del Collegio Sindacale degli emittenti ammessi alla negoziazione su AIM/ITALIA in relazione alla proposta motivata per il conferimento dell'incarico al revisore legale o alla società di revisione legale

Indice

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Premessa | 3 |
| 2. Il conferimento dell'incarico di revisione legale | 4 |
| 2.1 La motivazione | 5 |
| 2.2 La pluralità di candidati revisori | 6 |
| 2.3 La formulazione della proposta..... | 6 |
| 2.4 La cessazione anticipata del revisore..... | 7 |
| 3. La valutazione del revisore da parte del collegio sindacale e la verifica della sussistenza dei requisiti minimi | 8 |
| 4. Principali aree oggetto di valutazione e punti di riferimento per l'analisi delle stesse | 9 |
| 5. Il modello di sintesi proposto | 12 |
| 6. La documentazione del processo di valutazione | 13 |

1. Premessa

Il presente documento intende supportare il delicato – e spesso trascurato – processo di valutazione delle candidature dei revisori legali o delle società di revisione legale in occasione del conferimento dell’incarico di revisione da parte delle società ammesse all’AIM Italia.

Si terrà conto, all’evidenza, delle previsioni di cui all’art. 13 D.Lgs. n. 39/2010 e dei regolamenti attuativi del medesimo fino ad oggi pubblicati e della particolare tipologia delle società conferenti l’incarico di revisione. Si tratta infatti degli emittenti ammessi all’AIM Italia/Mercato Alternativo del Capitale e, come tali, soggetti all’apposito Regolamento.

In virtù di questa circostanza, trattandosi di emittenti titoli negoziati su un mercato multilaterale, dove è primaria la tutela dei risparmiatori che fanno affidamento su dati economici e finanziari veritieri, appare necessario approntare, anche in occasione del conferimento dell’incarico di revisione, adeguate tutele e garanzie.

In quest’ottica, il documento si propone di fornire indicazioni in ordine al procedimento volto alla “selezione” dell’incaricato della revisione legale e rimesso alla discrezionalità del collegio sindacale, essendo, quest’ultimo, organo di vertice della *governance* aziendale e organo posto al crocevia dello scambio dei flussi informativi. Quanto sopra, anche al fine del rilascio della dichiarazione richiesta all’organo di controllo ai sensi del Regolamento Emittenti dell’AIM Italia.

A tale scopo, dopo aver ripercorso, con una breve panoramica, i principali profili giuridici connessi, si esamina il tema della valutazione delle candidature all’incarico di revisione legale tanto nel caso in cui vi sia una candidatura unica, quanto nel caso in cui vi siano più revisori o società di revisione aspiranti e, quindi, si ponga l’esigenza di una comparazione.

Il documento, ai fini della valutazione da parte del collegio sindacale, introduce tre variabili:

- (a) requisiti minimi;
- (b) principali aree oggetto di valutazione;
- (c) punti di riferimento per l’analisi delle principali aree oggetto di valutazione.

Fermo il necessario riscontro dei requisiti minimi, la declinazione delle aree oggetto di valutazione e dei punti di riferimento per l’analisi di dette aree rappresenta una mera indicazione per il collegio sindacale delle società ammesse all’AIM Italia e pertanto può essere adattata, da parte del soggetto incaricato della valutazione, alle concrete circostanze e alle specifiche esigenze.

L'intero processo di valutazione dovrà essere adeguatamente documentato dal collegio sindacale.

Va precisato, infine, che quale diretta conseguenza del ragionamento in queste pagine effettuato e in una prospettiva migliorativa del vigente Regolamento Emittenti dell'AIM Italia, occorrerà tenere in debita considerazione il ruolo fondante svolto dal collegio sindacale nell'elaborazione della proposta motivata, apportando, se del caso, alcune modifiche alla Parte Prima del Regolamento citato, e più precisamente al paragrafo 6 - bis (Obblighi in tema di governo societario e offerta pubblica di acquisto).

2. Il conferimento dell'incarico di revisione legale

Nell'ambito del conferimento dell'incarico di revisione legale, il D.Lgs. n. 39/2010¹ affida al collegio sindacale un importante ruolo di natura propositiva.

L'art. 13 del D.Lgs. n. 39/2010, contenente una previsione di carattere generale sul conferimento dell'incarico di revisione legale, stabilisce che, ad eccezione dei casi in cui la nomina avviene in sede di costituzione, l'assemblea conferisce l'incarico di revisione legale, su proposta motivata dell'organo di controllo, determinandone il corrispettivo per l'intera durata dell'incarico (nonché gli eventuali criteri per l'adeguamento di tale corrispettivo nel corso dell'incarico). I soggetti incaricati possono essere - senza distinzione - un revisore legale (persona fisica) o una società di revisione legale che siano iscritti nel registro dei revisori istituito presso il Ministero dell'economia e delle finanze².

Come detto, il procedimento di conferimento descritto nell'art. 13 richiede che la delibera assembleare sia assunta sulla base di una "proposta motivata" dell'organo di controllo, ossia, per quanto di nostro interesse, del collegio sindacale.

¹ Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39, "Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE, e che abroga la direttiva 84/253/CEE", pubblicato in G.U., S.O., 23 marzo 2010, n. 68.

² L'attuale disciplina, che ha incisivamente innovato il procedimento di conferimento dell'incarico di revisione legale eliminando le asimmetrie fra società cd. chiuse e società quotate, impone un confronto con la previgente normativa e con le disposizioni della direttiva 2006/43/CE.

L'abrogato art. 2409-*quarter* c.c. disponeva che l'incarico di controllo contabile veniva conferito dall'assemblea sentito il collegio sindacale; all'assemblea, inoltre, spettava determinare il compenso per l'intera durata dell'incarico. La proposta di nomina, pertanto, promanava dall'organo di amministrazione e il collegio sindacale o l'organo di controllo interno, in caso di adozione di uno dei sistemi alternativi di *governance*, doveva previamente pronunciarsi sul punto.

Differentemente si esprimeva l'art. 159 del T.U.I.F. che prevedeva la possibilità di conferire l'incarico ad una società di revisione iscritta nell'apposito registro istituito presso la Consob (ormai soppresso) e che in merito alla nomina attribuiva all'organo di controllo il potere-dovere di esprimere una proposta motivata e all'assemblea, oltre alla effettiva designazione, l'approvazione del compenso. Su tale assetto, andava ad incidere la direttiva 2006/43/CE, che, oltre a specificare come la nomina dei revisori e delle società di revisione spettasse all'assemblea della società sottoposta alla revisione contabile, attribuiva agli Stati membri la facoltà di prevedere ulteriori sistemi finalizzati a garantire l'indipendenza del revisore legale o della società di revisione rispetto ai membri esecutivi dell'organo di amministrazione e precisava che negli enti di interesse pubblico la proposta dell'organo di amministrazione o dell'organo di controllo si basasse su una raccomandazione formulata dal comitato per il controllo interno e per la revisione contabile. Ciò posto, attuando le indicazioni del legislatore comunitario, il D.Lgs. n. 39/2010 rimette all'organo di controllo della società da sottoporre a revisione la scelta del revisore o della società di revisione legale.

L'intervento di quest'ultimo è dovuto all'esigenza di fornire ai soci un'informativa trasparente, oggettiva e ragionata in ordine alla selezione del soggetto incaricato della revisione da parte di un organo professionale e indipendente.

2.1 La motivazione

Come impone la legge, la proposta deve essere corredata da un'adeguata motivazione.

L'obbligo di motivazione comporta l'espletamento da parte del collegio sindacale:

- di un'esauriente *attività istruttoria* volta all'esame della/e candidatura/e pervenuta/e alla società; più precisamente, il collegio sindacale provvederà ad esaminare le informazioni e la documentazione a corredo ricevuta e raccolta dalla società e, in adempimento del dovere di vigilanza (ex art. 2403 c.c.) nonché nell'esercizio dei poteri ad esso attribuiti (ex art. 2403-*bis* e 2409-*septies* c.c.), potrà, se del caso, acquisire dal candidato revisore ulteriori informazioni che ritenga necessarie e/o utili per la formulazione della propria proposta, ferma restando la possibilità di richiedere ulteriori informazioni, documenti e chiarimenti all'organo amministrativo (in merito specialmente ad eventuali relazioni e a rapporti – anche non di revisione – intercorrenti fra il candidato e la società o il gruppo sottoposto a revisione, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 39/2010). In caso di gruppi societari, tali informazioni potranno essere richieste ai corrispondenti organi di controllo delle società controllate, ai sensi dell'art. 2403 - *bis*, co. 2, c.c.);
- lo svolgimento di un'adeguata *attività di valutazione* nel corso della quale i sindaci sono chiamati a vagliare il processo di valutazione del revisore legale o della società di revisione legale (vedi § 3).

Sulla base dell'attività istruttoria effettuata e delle valutazioni a cui è pervenuto, il collegio sindacale formulerà la propria proposta accompagnata dalla relativa motivazione. In caso di una pluralità di candidature la proposta potrà prevedere una "graduatoria" dei candidati fornendo adeguate motivazioni al riguardo (vedi *infra*).

Occorre precisare che la formulazione della proposta motivata non richiede da parte dei sindaci lo svolgimento di un'apposita attività di "natura ispettiva" (si pensi a titolo esemplificativo alla valutazione in merito al requisito dell'indipendenza), in quanto la valutazione sarà effettuata sulla base:

- delle informazioni desumibili dalle candidature pervenute alla società e della documentazione eventualmente allegata alle stesse (in ordine all'indipendenza, ad esempio, il candidato revisore potrebbe rilasciare, dunque, specifica dichiarazione in

merito al possesso dei requisiti a tal uopo previsti dalla legge e dai principi etici applicabili);

- delle informazioni e della documentazione ricevute a seguito di eventuali chiarimenti richiesti al candidato revisore o all'organo amministrativo e in caso di gruppo ai corrispondenti organi di controllo;
- del riscontro delle verifiche svolte dalla società emittente al proprio interno in ordine a eventuali carenze di indipendenza dei candidati revisori;
- delle informazioni comunque disponibili (come nel caso di notizie divulgate dagli organi di stampa).

Occorre precisare che la proposta motivata è frutto di una decisione collegiale assunta da parte del collegio sindacale di cui verrà fornita evidenziazione in apposito verbale da trascriversi nel libro delle adunanze e delle deliberazioni.

2.2 La pluralità di candidati revisori

In presenza di una pluralità di candidature, la proposta dell'organo di controllo potrà contenere l'indicazione di più candidati revisori ed esprimere eventualmente un ordine di preferenza fornendo anche al riguardo un'adeguata motivazione. Resta inteso che tutti i soggetti "selezionati" dall'organo di controllo dovranno essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge (la cui assenza costituisce una causa ostativa al conferimento dell'incarico) nonché dei requisiti di idoneità tecnico-organizzativa ritenuti adeguati per l'efficace ed efficiente svolgimento dell'incarico di revisione (vedi § 4).

2.3 La formulazione della proposta

Il D.Lgs. n. 39/2010 non indica alcun termine né specifiche formalità per la formulazione della proposta. Tuttavia, sembra corretto ritenere che i sindaci siano tenuti a trasmettere alla società la proposta entro un termine congruo rispetto alla data di convocazione dell'assemblea, al fine di consentire ai soci l'espressione di una consapevole decisione in ordine al conferimento dell'incarico.

Più precisamente, si ritiene opportuno che la proposta sia redatta per iscritto e depositata nel termine dei quindici giorni antecedenti alla data di prima convocazione dell'assemblea che potrà coincidere con quella di approvazione di bilancio³.

³ Così Norma 8.1. *Pareri e proposte del collegio sindacale*, in CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale*, reperibili sul sito www.commercialisti.it

2.4 La cessazione anticipata del revisore

L'attività propositiva e consultiva del collegio sindacale dovrà essere compiuta anche in occasione della cessazione anticipata dell'incarico di revisione legale dei conti.

Più nel dettaglio, in caso di revoca per giusta causa, di dimissioni del revisore legale o della società di revisione legale o di risoluzione consensuale del contratto di revisione⁴, la società dovrà - "sentito l'organo di controllo"⁵ - provvedere a conferire l'incarico ad altro revisore.

Nei casi di cessazione anticipata del revisore, il collegio sindacale sarà dunque tenuto a formulare:

- un semplice parere in ordine alla causa di cessazione;
- la proposta motivata per il conferimento dell'incarico ad altro revisore, secondo le previsioni di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 39/2010.

Solo osservando tali adempimenti, l'assemblea potrà validamente deliberare in ordine al conferimento dell'incarico.

Occorre evidenziare che, in caso di dimissioni del revisore e di risoluzione del contratto di revisione⁶, l'assemblea è tenuta comunque a conferire il nuovo incarico "tempestivamente" (art 13, co. 5, D.Lgs. n. 39/2010): ciò impone che il collegio sindacale esprima la propria proposta in linea con l'arco temporale prescelto dalla società per il conferimento dell'incarico.

Diversamente, al ricorrere di una delle ipotesi di giusta causa di revoca previste dal regolamento attuativo del D.Lgs. n. 39/2010 - il D.M. n. 261/2012 - l'assemblea dovrà provvedere a revocare l'incarico e a conferire "contestualmente" l'incarico ad altro revisore (l'art 13, co. 3, D.Lgs. n. 39/2010); ciò evidentemente al fine di assicurare la continuità della funzione di revisione.

⁴ Si tratta delle cause di cessazione *ante tempus* del rapporto di revisione espressamente previste dall'art. 13 D.Lgs. n. 39/2010 e dettagliatamente disciplinate dal relativo decreto attuativo (D.M. 28 dicembre 2012, n. 261, recante *Regolamento concernente i casi e le modalità di revoca, dimissioni e risoluzione consensuale dell'incarico di revisione legale, in attuazione dell'articolo 13, comma 4, del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39*). Il citato decreto attuativo oltre a dettare i casi, le modalità della cause di cessazione anticipata pone in capo sia al revisore sia alla società sottoposta a revisione specifici obblighi informativi nei confronti dell'autorità di vigilanza (artt. 10 e 11).

⁵ La previsione di un'attività consultiva da parte del collegio sindacale è prevista espressamente dalla normativa primaria esclusivamente in caso di revoca del revisore (art. 13, comma 3, D.Lgs. n. 39/2010 e ribadita nell'art. 3 D.M. 261/2012), ma viene estesa dalla normativa secondaria anche nei confronti delle dimissioni e della risoluzione del contratto di revisione (artt. 6, 7, 10 e 11 D.M. 261/2012). Va precisato che, al verificarsi di queste vicende, è disposto l'obbligo di comunicare al MEF, per il tramite della Ragioneria dello Stato, il "parere" dell'organo di controllo. Sull'adempimento di tali obblighi vigila il collegio sindacale come impone il regolamento attuativo (cfr. artt. 9, co. 3, e 10, co. 3, D.M. n. 261/2012).

⁶ In merito alla efficacia di dette cause di cessazione anticipata, si precisa che è stata prevista una particolare ipotesi di *prorogatio* della funzione di revisione. Le dimissioni e la risoluzione consensuale del contratto, infatti, producono effetti solo dal momento in cui la deliberazione di conferimento del nuovo incarico ad altro revisore diviene efficace e, in ogni caso, alla scadenza dei sei mesi dalla data di presentazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale (art. 13, co. 6, D.Lgs. n. 39/2010 e art. 6, co. 1, D.M. n. 261/2012). Prima del conferimento del nuovo incarico di revisione ovvero fino alla scadenza del termine dei sei mesi senza che si sia provveduto alla nomina del revisore, la funzione di revisione legale continua ad essere esercitata dal revisore "uscente".

Quanto detto comporta che in occasione della deliberazione assembleare di revoca, il collegio sindacale sarà tenuto a formulare sia il proprio parere sulla revoca, sia la proposta motivata per il conferimento dell'incarico ad altro revisore⁷.

3. La valutazione del revisore da parte del collegio sindacale e la verifica della sussistenza dei requisiti minimi

La valutazione del revisore legale deve essere compiuta ogni volta in cui deve essere conferito un incarico.

In presenza di una sola candidatura, la valutazione non ha finalità comparative, ma intende accertare che il candidato sia in possesso dei requisiti necessari per svolgere l'incarico.

In presenza di una pluralità di candidature, la valutazione ha evidentemente finalità comparative ed è finalizzata alla predisposizione di una graduatoria, ragionata, motivata e verificabile, che, tenendo conto di una varietà di aspetti, permetta di individuare il miglior candidato (nonché i successivi, in caso di eventuale rinuncia del "vincitore").

In entrambi i casi, la verifica della sussistenza dei requisiti minimi condiziona risolutivamente la valutazione.

Pertanto, per tutti i soggetti candidati all'assunzione dell'incarico di revisione si dovrà verificare preliminarmente⁸:

⁷ In merito alle modalità di revoca, il regolamento attuativo ha provveduto ad integrare il dettato legislativo, imponendo lo svolgimento di specifiche attività "preliminari" rispetto alla deliberazione assembleare di revoca. L'organo amministrativo deve preventivamente comunicare – per iscritto – al revisore (la volontà) di presentare all'assemblea la proposta di revoca, esplicitandone i relativi motivi. Si consente in tal modo al revisore di sottoporre all'assemblea proprie "osservazioni" in merito alla proposta di revoca formulata dagli amministratori. A sua volta, l'organo di controllo, vale a dire il collegio sindacale, è tenuto ad esprimere un proprio parere in merito alla revoca. Occorre notare che il regolamento non indica alcun termine né specifiche formalità per lo svolgimento di questo procedimento, se non con riferimento alla proposta di revoca che deve essere comunicata dagli amministratori «per iscritto» al revisore. Tuttavia, sembra corretto ritenere che gli amministratori siano tenuti a trasmettere al revisore la proposta di revoca entro un termine congruo rispetto alla data di convocazione dell'assemblea in modo da consentire a quest'ultimo di depositare presso la sede della società le proprie osservazioni scritte, nonché di trasmettere le stesse – in tempo utile per l'espressione di un meditato parere – all'organo di controllo. Quest'ultimo sarà dunque chiamato a verificare preventivamente la sussistenza o meno di una giusta causa di revoca, tenendo conto anche delle osservazioni formulate dal revisore. Il parere dell'organo di controllo dovrebbe essere redatto per iscritto e depositato presso la sede della società con congruo anticipo rispetto alla data di convocazione dell'assemblea. Tuttavia, in assenza di precise indicazioni del regolamento sul punto, nulla vieta che le osservazioni e il parere siano formulati direttamente in sede assembleare.

⁸ Oltre alla verifica dell'iscrizione nella Sezione attivi del registro dei revisori ovvero dell'iscrizione nella Sezione inattivi e dell'adempimento dei previsti obblighi formativi che consentono di assumere l'incarico di revisione legale e conseguentemente di transitare nella Sezione dei revisori attivi. In merito, si rammenta che, ai sensi degli artt. 6 e 7 D.M. 8 gennaio 2013, n. 16, il revisore inattivo può assumere un incarico di revisione legale solo se ha volontariamente partecipato ai programmi di formazione continua previsti per i revisori legali attivi. Nel caso non abbia provveduto ad adempiere tali obblighi formativi, il revisore inattivo può assumere l'incarico solo dopo aver partecipato ad un apposito corso di formazione ed aggiornamento della durata minima di 60 ore. L'adempimento degli obblighi formativi - da svolgersi in conformità ad appositi programmi definiti dal Ministero dell'economia e delle finanze - da parte del c.d. inattivo deve essere valutata con particolare attenzione, dal momento che tale obbligo, decorre dalla data

-
- a. l'iscrizione nel Registro dei Revisori Legali;
 - b. la sussistenza del requisito dell'indipendenza;
 - c. la sussistenza degli altri requisiti e condizioni previste dalla legge (D.Lgs. n. 39/2010 e relativi decreti attuativi, codice civile, disciplina di settore etc.).

Come riferito in premessa, la valutazione si basa sull'analisi di differenti aree in quanto essa non può limitarsi ad un unico aspetto. Per tal motivo si provvede a delineare un modello nel quale si possano ponderare aspetti diversi.

In considerazione della specificità della funzione di revisione svolta nell'ambito dell'emittente AIM e quindi dei maggiori rischi a cui è esposto l'incaricato della funzione di revisione e con riferimento al possesso dei requisiti, si ritiene comunque necessaria una particolare attenzione alla copertura assicurativa per danni da responsabilità civile nei casi in cui tra gli aspiranti revisori ci siano soggetti appartenenti a professioni regolamentate e tenuti al rispetto delle previsioni di cui al D.P.R. n. 137/2012.

4. Principali aree oggetto di valutazione e punti di riferimento per l'analisi delle stesse

La verifica dei profili professionali attinenti all'incarico di revisore legale deve essere condotta in termini di principali aree oggetto di valutazione e punti di riferimento per l'analisi delle stesse. Tale verifica non può essere intesa come attività meramente meccanica e di natura quantitativa ma implica l'esercizio da parte del collegio di un apprezzamento di natura qualitativa di diversi elementi nel loro complesso.

Le principali aree oggetto di valutazione sono i profili che si ritengono rilevanti rispetto al problema di come scegliere, in modo fondato, razionale e verificabile, candidature alternative al ruolo di revisore legale dei conti.

Per ciascuna di dette aree le presenti linee guida evidenziano i possibili punti di riferimento che il collegio sindacale dovrebbe considerare, sempre sotto un profilo qualitativo, per addivenire alle proprie conclusioni.

Le principali aree oggetto di valutazione da parte dell'organo di controllo sono:

di entrata in vigore del regolamento emanato ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 39/2010 in tema di formazione continua. Attualmente detto regolamento non è ancora stato emanato.

-
- (a) il piano di revisione;
 - (b) le competenze aziendali/settoriali;
 - (c) la struttura organizzativa;
 - (d) la struttura e la reputazione sul mercato;
 - (e) il compenso.

La prima area di valutazione (a) riguarda il *piano di revisione*.

La valutazione dovrà essere tanto più favorevole quanto più il piano di revisione proposto dai candidati si presenti come ragionevolmente adeguato in rapporto alle caratteristiche dell'azienda e, in particolare, alla dimensione, composizione e rischiosità delle più significative grandezze patrimoniali, economiche e finanziarie del bilancio della società che conferisce l'incarico, nonché ai profili di rischio connessi al processo di consolidamento dei dati relativi alle società del gruppo.

Possono essere utili punti di riferimento da prendere in considerazione per l'analisi del piano di revisione:

- i processi e le tecniche di valutazione dei rischi;
- la metodologia di revisione adottata;
- gli strumenti informatici utilizzati per l'esecuzione dell'attività di revisione;
- le modalità di comunicazione con gli organi di *governance*;
- il numero di ore previste per personale coinvolto con distinzione in base a livello di *seniority* del medesimo.

La seconda area oggetto di valutazione (b) riguarda le *competenze aziendali/settoriali*. La valutazione dovrà essere tanto più favorevole quanto più i candidati dimostrino, documentalmente, di avere specifiche competenze ed esperienze pregresse con riferimento all'attività aziendale o alla dinamica del settore della società selezionatrice o di settori assimilabili.

Possono essere utili punti di riferimento per l'analisi delle competenze aziendali/settoriali:

- la conoscenza pregressa della società conferente l'incarico e del suo gruppo maturata nell'ambito di precedenti incarichi di revisione;
- l'esperienza pregressa del settore di attività o di settori assimilabili, maturata nella revisione;
- la conoscenza pregressa del settore di attività o di settori assimilabili, maturata in altri ambiti;
- la conoscenza e la specifica competenza nel settore del capital market;
- la conoscenza pregressa del sistema di principi di bilancio di settore;
- ove necessaria, la disponibilità di adeguati supporti nell'ambito IT, di strumenti finanziari, di valutazione e *impairment test*.

La terza area di valutazione (c) riguarda la *struttura organizzativa*. La valutazione dovrà essere effettuata alla luce delle concrete caratteristiche e del grado di complessità della società e del gruppo oggetto della proposta e dovrà tenere conto dei seguenti punti di riferimento:

- la struttura individuale, associata, reticolare;
- la diffusione locale, regionale, nazionale, internazionale.

La quarta area di analisi (d) riguarda il profilo reputazionale degli aspiranti, inteso come giudizio qualitativo che il mercato attribuisce ai vari candidati e alle loro *performance*.

A tale riguardo, utili parametri di riferimento possono essere costituiti:

- dall'appartenenza a *network* nazionali e internazionali e dalla tipologia della clientela;
- per i revisori persone fisiche, dal *curriculum* (al di là delle competenze aziendali/settoriali, già valutate sopra) dell'aspirante (profili di eccellenza nel corso di studio, formazione specifica nel campo della revisione, esperienze generali di revisione, pubblicazioni nel campo della revisione e in materie ad essa collegate quali bilancio, contabilità, fiscalità, diritto commerciale e finanziario, valutazioni, etc.) e dalla particolare conoscenza del settore del *capital market*.

La quinta area di valutazione (e) riguarda il compenso che, oltre a non dover essere subordinato ad alcuna condizione né stabilito in funzione dei risultati della revisione, deve essere determinato in modo da garantire la qualità e l'affidabilità dei lavori.

Possono essere utili punti di riferimento per la valutazione del compenso:

- il dettaglio del *budget* (ore persone - attività) e costo;
- la congruità tra compenso e piano di revisione, vale a dire la coerenza tra il costo per la revisione, inclusivo delle eventuali spese stimate, e la struttura del piano di revisione, le caratteristiche di esperienza del personale se impiegato e il relativo impegno di tempo suddiviso per categoria di esperienza professionale del personale medesimo.

5. Il modello di sintesi proposto

La valutazione delle candidature all'incarico di revisione legale dei conti, basata sulla sussistenza di requisiti minimi e sull'analisi delle aree oggetto di valutazione sopra descritta, può essere sintetizzata in una tabella di natura informativa riepilogativa delle considerazioni svolte dall'organo di controllo, come di seguito riportato.

| Tabella di sintesi del processo di valutazione delle candidature | | | | |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Requisiti minimi | 0.1 | Iscrizione nel Registro dei Revisori | SI | NO |
| | 0.2 | Requisito di Indipendenza | SI | NO |
| | 0.3 | Altri requisiti di legge (D.Lgs. 39/2010 et al.) | SI | NO |
| Aree di valutazione | | Punti di riferimento | Commenti | Rating sintetico qualitativo (insufficiente/sufficiente/buono/ottimo) |
| 1 | Piano di revisione | 1.1 | Processi e tecniche di valutazione dei rischi | |
| | | 1.2 | Metodologia di revisione adottata | |
| | | 1.3 | Strumenti informatici utilizzati | |
| | | 1.4 | Numero di ore previste personale coinvolto con distinzione <i>seniority</i> | |
| 2 | Competenze aziendali/settoriali | 2.1 | Conoscenza pregressa della società conferente l'incarico e del suo gruppo maturata nell'ambito di precedenti incarichi di revisione | |
| | | 2.2 | Esperienza pregressa del settore di attività, maturata nella revisione e nel settore del <i>capital market</i> | |
| | | 2.3 | Conoscenza pregressa del settore di attività, maturata in altri ambiti | |
| | | 2.4 | Conoscenza pregressa del sistema di principi di bilancio di settore | |
| | | 2.5 | Disponibilità di adeguati supporti in ambito IT, strumenti finanziari, valutazioni e <i>impairment test</i> | |
| 3 | Struttura organizzativa | 3.1 | Struttura individuale, associata, reticolare | |
| | | 3.2 | Diffusione locale, regionale, nazionale, internazionale | |
| 4 | Reputazione sul mercato | 4.1 | per le società di revisione appartenenza al <i>network</i> e portafoglio clienti | |
| | | 4.2 | Per i revisori persone fisiche: <i>curriculum</i> | |
| 5 | Compenso | 5.1 | Dettaglio del <i>budget</i> (ore persone - attività) e costo | |
| | | 5.2 | Congruità tra compenso (incluse le spese stimate) e piano di revisione | |
| 6 | Valutazione complessiva | | | |

All'esito del processo di valutazione delle candidature dei revisori sintetizzato nella tabella che precede, l'organo di controllo giunge alla determinazione finale che dovrà essere traslata nella proposta motivata per il conferimento dell'incarico da sottoporre all'Assemblea dei soci.

Ovviamente, qualora l'organo di controllo si trovi a valutare più candidature, la proposta motivata scaturirà dal raffronto delle tabelle di sintesi dei processi di valutazione qualitativa predisposte per ciascun candidato.

6. La documentazione del processo di valutazione

L'intero processo di valutazione deve essere documentato.

Si ritiene, in particolare, che si debba conservare apposito fascicolo contenente:

- (a) la formalizzazione della documentazione richiesta ai candidati (sul sito *internet* della società o inviato ai candidati richiedenti);
- (b) la formalizzazione del processo di valutazione da parte dell'organo incaricato;
- (c) le candidature, con documentazione necessaria a corredo (piano di revisione proposto; *curriculum*, con specifica evidenza delle eventuali competenze aziendali/settoriali, dei revisori; evidenza della struttura o della rete a cui si appartiene; documentazione relativa alla società di revisione; *budget* delle ore, dei compensi inclusivi delle spese);
- (d) le fasi della valutazione (fogli di lavoro);
- (e) la reportistica (sintesi del giudizio e comunicazione all'organo deputato a conferire l'incarico con le proposte motivate).