



Gaudio di Lavello
banca del melfese



Differente per forza.



dall'Ofanto al cuore del Vulture

RELAZIONE FINALE PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

Disposizioni di Vigilanza sul Governo societario delle banche
(Parte prima, Titolo IV, Capitolo 1, sez. VI)

**BANCA DI CREDITO COOPERATIVO
DI GAUDIANO DI LAVELLO**

Documento redatto dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio sindacale e approvato nella riunione del 30 Luglio 2018

INDICE

INDICE

1	PREMESSA	3
1.1	Finalità	3
1.2	CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
1.3	METODOLOGIA UTILIZZATA PER CONDURRE IL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	4
2	Relazione finale contenente la autovalutazione delle funzioni di governo (Organo con funzione di supervisione strategica – Consiglio di Amministrazione e Organo con funzione di gestione – Consiglio di Amministrazione con il Direttore).....	7
2.1	Metodologia di conduzione del processo di autovalutazione	7
2.2	Professionalità e composizione degli Organi	8
2.2.1	Profili quantitativi	8
2.2.2	Profili qualitativi	9
2.3	Funzionamento degli organi	13
2.3.1	Riunioni del C.d.A. e processi decisionali.....	13
2.3.2	Informazioni e presentazioni	15
2.3.3	Struttura e personale	16
2.3.4	Il Collegio Sindacale.....	16
2.4	Giudizio di sintesi	16
2.5	Apporto del singolo componente / ruolo del Presidente	18
2.6	Conclusioni sul processo di autovalutazione	19
3	Relazione sull'Autovalutazione presentata dai componenti l'organo di controllo.....	21
3.1	Premessa.....	21
3.2	Contesto normativo di riferimento.....	21
3.3	Metodologia utilizzata per condurre il processo di autovalutazione	22
3.4	Risultati emersi	24
3.5	Composizione dell'Organo	24
3.6	Profili Funzionali e flussi informativi	26
3.7	Ruolo del Presidente	28
3.8	Punti di Forza.....	28
3.9	Aree di miglioramento	28
3.10	Piano degli interventi	29
4	Conclusioni sul processo di autovalutazione.....	30

I PREMESSA

1.1 Finalità

La presente Relazione è redatta in ossequio a quanto previsto dalla Circolare n. 285 della Banca d'Italia, 1° aggiornamento del 6 maggio 2014 (Disposizioni di Vigilanza per le Banche, Parte prima, Titolo IV, Capitolo 1, sez. VI).

Le nuove Disposizioni di Vigilanza sul Governo societario delle banche prevedono che *“gli Organi con funzione di supervisione strategica e, se collegiali, di gestione si sottopongono a un periodico processo di autovalutazione, con le seguenti finalità:*

- *assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento dell'organo e della sua adeguata composizione;*
- *garantire il rispetto sostanziale delle disposizioni e delle finalità che esse intendono realizzare;*
- *favorire l'aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento dell'organo, in modo da assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti dall'evoluzione dell'attività e del contesto operativo;*
- *individuare i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all'interno dell'organo e definire le azioni correttive da adottare;*
- *rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti e tra la funzione di supervisione strategica e quella di gestione;*
- *incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.*

Anche l'organo con funzione di controllo svolge un'autovalutazione sulla propria composizione e sul proprio funzionamento, ispirata alle finalità sopra elencate e sulla base di criteri e modalità coerenti con le proprie caratteristiche”.

Nella riunione del 15 settembre 2016, il Consiglio di Amministrazione, nel prendere atto dell'evoluzione del quadro normativo in materia di organizzazione e governo societario, ha formalizzato ed approvato il Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali, tenendo conto dei criteri indicati nella Sezione VI delle citate Disposizioni di Vigilanza.

Modifiche al citato regolamento interno, potrebbero derivare dal Gruppo Bancario Cooperativo cui la BCC ha aderito che, pur volto al mantenimento delle finalità mutualistiche, avvierà certamente un processo di revisione dello Statuto-Tipo delle BCC. Pertanto, si è ritenuto, al momento, di rinviare ogni revisione della citata normativa interna.

1.2 CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

I principali riferimenti normativi che assumono rilevanza ai fini dell'autovalutazione degli Organi della Banca sono i seguenti:

- Articolo 26 del T.U. bancario;
- Articoli 2 e 5 del Regolamento del Ministero del Tesoro del 18 marzo 1998, 161;

- Disposizioni di Vigilanza per le Banche, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 1° aggiornamento del 6 maggio 2014, Titolo IV, Capitolo 1, Governo societario (di seguito: Disposizioni);
- Disposizioni di Vigilanza, Titolo II, Capitolo 2, Circolare Banca d'Italia n. 299 del 1999;
- l'art. 36, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla legge del 22 dicembre 2011, n. 214 (divieto di interlocking);
- Statuto della Banca. In particolare:
 - l'art. 28, con riferimento al contenuto alla previsione di un regolamento che disciplina la modalità di candidatura, eventualmente anche in rappresentanza dei principali ambiti territoriali;
 - il contenuto dell'art. 32 relativo al numero dei consiglieri ed ai requisiti per la nomina degli stessi;
 - l'art. 33, che disciplina i contenuti del regolamento nel quale vengono stabilite le modalità e i criteri volti a favorire una composizione del Consiglio di Amministrazione rispondente alle esigenze di esperienza, competenza e ricambio del governo della Società.

I regolamenti adottati, quali:

- Regolamento assembleare ed elettorale;
- Carta dei Valori del Credito Cooperativo con particolare riferimento a:
 - punto 10, il quale stabilisce che: “Gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente”;
 - punto 8 il quale stabilisce che: “Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali”;
- Il Codice Etico.

1.3 METODOLOGIA UTILIZZATA PER CONDURRE IL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Il processo di autovalutazione, così come articolato dalle Disposizioni ed in conformità al citato Regolamento interno, si è sviluppato nelle seguenti fasi:

1. una fase istruttoria, di raccolta delle informazioni e dei dati sulla base di questionari sulla base dei quali effettuare la valutazione;
2. una fase di elaborazione;
3. una fase di predisposizione degli esiti del processo, con l'individuazione dei punti di forza e di debolezza riscontrati;
4. una fase di discussione collegiale degli esiti e di predisposizione di eventuali misure correttive opportune.

In particolare:

- **Istruttoria** – in base a quanto stabilito nel “Regolamento del processo di Autovalutazione degli Organi Sociali”, il Presidente di ciascun Organo ha dato avvio alla fase istruttoria del processo di autovalutazione mediante la consegna a tutti i componenti degli Organi dei questionari allegati al

suddetto regolamento. Più in particolare, il Presidente del CdA ha inoltrato a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, il questionario dell'OFSS (Organo con Funzioni di Supervisione Strategica) nonché quello dell'OFG (Organo con Funzione di Gestione) oltre ai questionari riferiti ai singoli componenti; allo stesso modo il Presidente del Collegio Sindacale ha consegnato a tutti i componenti dell'Organo di Controllo, il questionario dell'OFC (Organo con funzione di Controllo) oltre ai questionari riferiti ai singoli componenti;

- **Elaborazione dati ed informazioni** – Al termine della fase istruttoria, si è svolta una fase di elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte; in tal senso, il Presidente di ciascun Organo, ha proceduto all'elaborazione di una bozza di Relazione di Autovalutazione che è stata sottoposta all'esame e alla discussione collegiale dell'Organo. Pertanto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha analizzato le risposte ai diversi profili di valutazione, anche in termini di completezza e coerenza degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione, considerando, ove evidenziati, gli aspetti critici ed eventuali azioni correttive da intraprendere al fine di migliorare l'efficienza degli organi. La medesima attività di confronto ed analisi è stata svolta dal Presidente del Collegio Sindacale in merito al questionario dell'organo con funzione di controllo;
- **Predisposizione bozza di Relazione di Autovalutazione** - Elaborati i dati così acquisiti, il Presidente di ciascun Organo ha successivamente elaborato la bozza di Relazione di Autovalutazione che viene sottoposta, nel corso della presente riunione, all'attenzione dell'OFSS e all'OFC per la relativa discussione ed eventuale approvazione. Occorre precisare che, una volta concluso l'esame e il conseguente dibattito, la relazione finale contenente le autovalutazioni delle Funzioni di Governo (OFSS e OFG) è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, mentre la relazione dell'organo di controllo è stata approvata dal Collegio sindacale; entrambe le relazioni (e i relativi giudizi) sono confluite nel documento finale complessivo denominato "Relazione del processo di Autovalutazione degli Organi Sociali", avendo cura che in questo atto formale siano ben evidenti e distinti i momenti delle approvazioni dei diversi organi.
- **Approvazione della Relazione finale dell'Autovalutazione degli Organi Sociali** – In tema di approvazione della Relazione finale sul processo di autovalutazione degli organi sociali, ferme le responsabilità proprie di ciascun organo, il regolamento prevede che debba essere convocata un'apposita seduta consiliare, al fine di illustrare, discutere e condividere gli esiti delle autovalutazioni degli organi medesimi; in sostanza, nella seduta sono presenti tutti gli Organi coinvolti nell'autovalutazione ed il Consiglio di Amministrazione delibera esclusivamente la formalizzazione delle analisi condotte nel documento finale complessivo da sottoporre all'Organo di Vigilanza.

Nel corso della seduta consiliare il Presidente di ciascun Organo deve dare evidenza agli altri componenti dei risultati emersi dalle analisi svolte; tale momento appare rilevante, dato che in questa fase si analizzano i risultati ottenuti, nella prospettiva di individuare gli eventuali profili critici o di forza emergenti dal processo medesimo. Se presenti profili di debolezza, nella stessa seduta, devono essere determinate le conseguenti azioni da intraprendere, allo scopo di rimuoverli. Per le autovalutazioni degli organi successive alla prima, si aggiungerà anche una fase di verifica dello stato di attuazione delle iniziative in precedenza assunte.

Il processo di autovalutazione condotto in seno al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale è avvenuto tenendo presente le indicazioni della Vigilanza, con particolare riguardo agli aspetti di "professionalità, composizione e funzionalità", ponendo di conseguenza attenzione al concreto assolvimento di funzioni ampie e cruciali tipicamente facenti capo agli Organi di Governo Societario e nei quali siano presenti soggetti:

- a) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
- b) dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire;

- c) con competenze diffuse ed opportunamente diversificate;
- d) con possibilità di dedicare tempo e risorse adeguate all'incarico ricoperto.

L'obiettivo, al termine del processo di autovalutazione, è stato quello di pervenire alla definizione sia della composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Aziendali, sia della loro funzionalità, mediante l'individuazione di eventuali aree di criticità, favorendone la risoluzione, seguendo le fasi del processo descritte nella procedura interna denominata "Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali".

Nella redazione del documento finale si è tenuto conto della appartenenza della Banca alla categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa ai sensi delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di Governo societario della Banca d'Italia. In relazione alla complessità operativa la Banca ha un'operatività tradizionale a vocazione prevalentemente commerciale, senza particolari segmentazioni di mercati e clientela, focalizzata sul sostegno alle esigenze delle famiglie e sul finanziamento delle imprese, principalmente di piccole e medie dimensioni, con un forte radicamento sul territorio e una relazione consolidata con i propri soci e clienti.

Pertanto il Presidente procede con la illustrazione degli esiti delle autovalutazioni degli Organi Sociali.

Nel contesto sopra delineato, entrambi gli Organi Aziendali hanno inteso rappresentare nell'apposita riunione consiliare le metodologie utilizzate per condividere il processo di autovalutazione, i profili oggetto di analisi, i principali risultati emersi e le azioni intraprese o eventualmente da intraprendere per rimediare ai punti di debolezza identificati.

Di seguito la illustrazione degli esiti delle autovalutazioni degli Organi Sociali come discussi ed approvati nella riunione del 30 Luglio 2018.

2 RELAZIONE FINALE CONTENENTE LA AUTOVALUTAZIONE DELLE FUNZIONI DI GOVERNO (ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA – CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANO CON FUNZIONE DI GESTIONE – CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CON IL DIRETTORE)

2.1 Metodologia di conduzione del processo di autovalutazione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 Luglio 2018, è redatta in esito al processo di autovalutazione del medesimo Organo, in conformità al Regolamento del processo di autovalutazione degli organi approvato in data 15.09.2016.

Non essendo intervenuto per quest'anno il rinnovo delle cariche sociali, ci si limiterà ad un breve richiamo dei profili qualitativi e quantitativi individuati in occasione del precedente processo di autovalutazione.

Oggetto dell'autovalutazione è stato l'organo nel suo complesso e ha riguardato aspetti relativi sia alla composizione sia al funzionamento dell'organo. Quanto alla valutazione sulla composizione dell'organo, rilevano, tra l'altro, le dimensioni, il grado di diversità e preparazione professionale, l'adeguatezza dei processi di nomina. Quanto alla valutazione sul funzionamento, vengono presi in considerazione, principalmente, la frequenza, la durata, le modalità di partecipazione alle riunioni, la disponibilità di tempo dedicato all'incarico, la fiducia, la collaborazione e l'interazione tra i membri.

A tale scopo il Presidente ritiene utile specificare che per motivi dimensionali e organizzativi, la BCC di Gaudiano di Lavello vede una sostanziale coincidenza fra i componenti l'Organo con Funzione di Supervisione Strategica (di seguito C.d.A.) e l'Organo con Funzione di Gestione. Per tale motivo, le informazioni raccolte sui questionari distinti per le due funzioni, sono state elaborate congiuntamente.

Il Presidente precisa che il processo di autovalutazione è dinamico e, quindi, il Consiglio di Amministrazione dovrà riformulare le proprie considerazioni periodicamente, se e quando lo reputerà utile, ovvero in occasione di particolari eventi e situazioni della vita della cooperativa.

Tale processo è stato strutturato in modo da graduare gli aspetti da sottoporre a autovalutazione in funzione della cadenza dei rinnovi. A riguardo, tenuto conto che nella scorsa assemblea si è provveduto al rinnovo degli Organi Sociali, le analisi sono state prioritariamente finalizzate a verificare la migliore composizione del consiglio avvenuta con il citato rinnovo e delle informazioni da rendere in futuro ai sensi della Sezione VII.

Il Presidente prosegue sottolineando che il processo di autovalutazione è stato condotto così come disciplinato nel relativo regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15/09 2016.

In primo luogo, è stato dato avvio alla fase istruttoria dell'autovalutazione mediante la raccolta delle informazioni propedeutiche all'analisi secondo le seguenti modalità:

- Raccolta dei dati ed informazioni tramite un questionario strutturato di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione, compilato e formato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e dagli amministratori in carica nel periodo di riferimento. Sono stati completati e raccolti n. 18 questionari compilati in forma nominativa da parte di tutti i componenti, con particolare riguardo alla composizione e alle modalità di funzionamento dell'Organo e ad alcuni aspetti concernenti il grado di coinvolgimento dei partecipanti.

Infatti, nel Regolamento si è scelto di adottare la compilazione nominativa, non anonima, allo scopo di dare consapevolezza riguardo agli impegni e alle responsabilità del ruolo.

Tali informazioni sono state esaminate ed elaborate (seconda fase del processo) in vista di una composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione e per una valutazione circa le modalità di funzionamento dell'Organo.

La terza fase si è concretizzata nella predisposizione degli esiti del processo di autovalutazione da sottoporre all'esame collegiale e approvazione (quarta fase) da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente dell'OFSS ha, pertanto, provveduto alla elaborazione dei dati acquisiti con i Questionari, analizzando le risposte ai diversi profili di valutazione anche in termini di completezza e coerenza. Sono stati altresì considerati gli aspetti critici evidenziati esaminando le conseguenti eventuali proposte di azioni correttive e raccogliendo, infine, i punti di forza evidenziati.

Elaborati i dati così acquisiti, il Presidente ha successivamente elaborato la presente bozza di Relazione di Autovalutazione che viene sottoposta, nel corso della presente riunione, all'attenzione dell'OFSS per la relativa discussione ed approvazione.

Gli eventuali punti di debolezza emersi dalla Relazione di Autovalutazione saranno oggetto di mirate azioni correttive.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione si assume l'onere di monitorare il piano di implementazione delle azioni correttive – laddove predisposto -, di promuovere l'attuazione delle azioni medesime e darne quindi conto allo stesso Consiglio.

In merito agli esiti del processo in questione può evidenziarsi:

2.2 Professionalità e composizione degli Organi

Con riferimento all'identificazione della composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi richiesti, si osserva quanto segue.

2.2.1 Profili quantitativi

Per quanto concerne la composizione quantitativa, il numero degli amministratori è definito dal primo comma dell'articolo 32 dello statuto, in un numero di otto consiglieri e dal Presidente. L'attuale numero di nove componenti, rimasto immutato dalla nascita della Bcc di Gaudio di Lavello, ha sin qui risposto all'esigenza di garantire comunque un'articolata composizione del Consiglio in relazione alla base sociale e alla rappresentanza territoriale nonché un'adequata dialettica interna, come si è concretamente verificato nei fatti nel corso degli anni. La presenza di una Commissione di Amministratori Indipendenti per le operazioni con soggetti collegati, composta da tre amministratori (componenti effettivi) ed un componente supplente munito dei medesimi requisiti dei precedenti, al fine di garantire il funzionamento della Commissione anche qualora uno dei componenti effettivi sia impedito o privo del requisito di indipendenza per la specifica operazione, tutti in possesso dei requisiti richiesti dalle Disposizioni di Vigilanza in relazione alla concreta fattispecie sulla quale il Consiglio è chiamato a deliberare, assicura la dialettica ritenuta necessaria a una corretta valutazione delle operazioni della specie senza pregiudicare la necessaria tempestività del processo pre-deliberativo e deliberativo.

Con riferimento alla dimensione dell'organo (soprattutto di quello con funzione di supervisione strategica), le precedenti norme già contenevano indicazioni circa l'obbligo di non pletoricità, stante le note criticità e inefficienze scaturenti dalla presenza di un eccessivo numero di componenti nei *board*. Le nuove Disposizioni evidenziano un rafforzamento del principio di non pletoricità e all'introduzione, per le (sole) banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, della previsione di un numero massimo consentito di componenti, pari a 15 per le banche che adottano il sistema di amministrazione e controllo tradizionale. Le altre banche, come la BCC di Gaudio di Lavello, devono attestarsi su numeri inferiori. La Banca d'Italia ha rilevato, nel documento di consultazione, che, nelle banche più piccole, il numero medio di consiglieri è di 9,2 componenti e che consigli numericamente più significativi non sono giustificati.

Come è emerso anche dall'analisi dei questionari, e come peraltro confermato in sede di revisione dello Statuto sociale, l'attuale dimensione dell'Organo è coerente con i principi generali e le linee applicative delle nuove Disposizioni di Vigilanza.

In termini “quantitativi”, l’attuale composizione del C.d.A. è stata valutata dalla totalità degli amministratori adeguata ad una responsabile assunzione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione, nonché adeguata alla dimensione e alla complessità dell’assetto organizzativo della Banca, nella consapevolezza che l’Organo di Vigilanza richiede un contenimento del numero degli stessi.

2.2.2 Profili qualitativi

Quanto al **profilo qualitativo**, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi con funzioni di supervisione strategica e gestione siano presenti soggetti:

- a) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
- b) dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire;
- c) con competenze diffuse ed opportunamente diversificate;
- d) con possibilità di dedicare tempo e risorse adeguate all’incarico ricoperto fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti in attuazione della direttiva CRD IV (Capital Requirements Regulation and Directive IV);
- e) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell’interesse complessivo della banca, operando con autonomia di giudizio.

In attuazione della CRD IV, il requisito della “diversificazione” è stato ampliato nel suo contenuto: esso deve essere inteso anche in termini di competenze, esperienze, età, genere, provenienza geografica.

In relazione ai profili qualitativi, la Banca ha ritenuto indispensabile richiamarsi alle Disposizioni di natura primaria e secondaria che impongono agli esponenti aziendali, in ragione del ruolo ricoperto, di possedere:

- 1) requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza ai sensi dell’art. 26 del Testo Unico Bancario (D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385) e del Regolamento del Ministro del tesoro, del bilancio e delle attività produttive (D. M. n. 161 del 18 marzo 1998);
- 2) requisiti di eleggibilità, incompatibilità ed indipendenza previsti dall’art. 32 dello Statuto Sociale;
- 3) requisiti disciplinati all’interno del Regolamento sui limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti aziendali.

E’ stato altresì accertato che tutti i componenti non ricoprono cariche rilevanti ai fini del c.d. divieto di *interlocking* di cui all’art. 36 della Legge 214 del 2011.

A tal fine rileva l’articolo 32 dello statuto della Banca che definisce i requisiti per l’eleggibilità alla carica di amministratore. Il peculiare profilo di *governance* di una Banca di Credito Cooperativo si fonda, infatti, su un sistema democratico elettivo di nomina degli amministratori, scelti dall’Assemblea dei soci tra i propri membri con voto capitaro.

La Banca segue una specifica procedura attuativa delle Istruzioni di Vigilanza in materia, posta in essere all’atto della nomina o dell’eventuale cooptazione di esponenti aziendali, verificando il possesso da parte degli eletti dei requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza richiesti dalle norme richiamate nonché l’inesistenza di situazioni impeditive né la ricorrenza di cause di ineleggibilità e decadenza. Tali requisiti sono graduati secondo principi di proporzionalità, criteri di competenza, coerenti con la carica da ricoprire, criteri di correttezza, avuto riguardo alle relazioni d’affari dell’esponente, alle condotte tenute nei confronti dell’Autorità di Vigilanza ed ogni altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dell’esponente, come richiesto dalle disposizioni normative di riferimento.

Come, peraltro, accertato in occasione del rinnovo delle cariche, nella seduta del Cda del 31 maggio 2016 come integrata dalla successiva delibera del 28 luglio 2016, tutti i componenti sono in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza richiesti dalle norme soprarichiamate e si sono formalmente impegnati per iscritto, in occasione della loro nomina, a far conoscere immediatamente al Consiglio di Amministrazione l’eventuale sopravvenienza di cause di decadenza.

Gli stessi si sono inoltre impegnati ad informare il Consiglio di Amministrazione su eventuali provvedimenti di rinvio a giudizio per una delle fattispecie di reato considerate dal Decreto Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica del 18 marzo 1998 n. 161.

Rispetto alla verifica iniziale, solo in un caso, vi è stata informativa al Consiglio da parte dell'Amministratore con riferimento ad un decreto di condanna penale, ritenuto, peraltro, irrilevante ai fini della sussistenza dei requisiti di onorabilità. Nella seduta consiliare del 03/08/2017 il Consiglio, ai sensi dell'art. 4 e 5 del Decreto del Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica n. 161/98 ha ritenuto di non applicare le cause di sospensione. Ciò anche tenuto che è stata proposta opposizione al decreto di condanna e l'udienza, per difetto di notifica del provvedimento, è stata rinviata al 16/01/2019.

Con specifico riferimento alle cariche rilevanti ex art. 36 D.L. 201/2011 e successive modificazioni (cosiddetto divieto di *interlocking*), non sono emerse situazioni relative agli Amministratori attualmente in carica, rispetto a quelle già esaminate dal Consiglio, accertando, pertanto, la insussistenza del divieto sancito dalla citata normativa per i membri degli Organi Sociali.

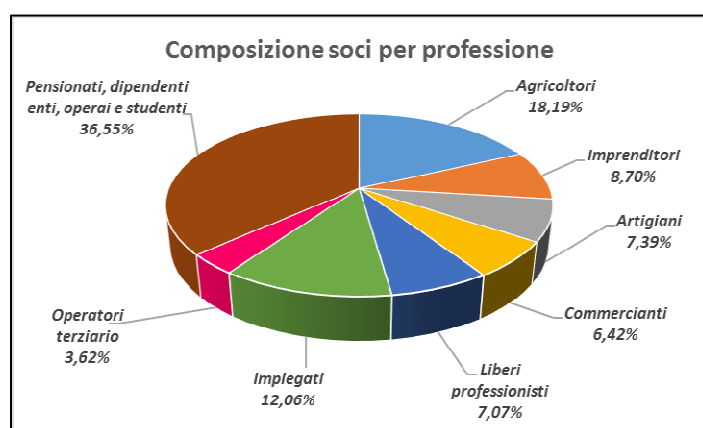
Sempre con riferimento ai criteri qualitativi di composizione degli Organi, si reputa, inoltre, opportuno sottolineare come l'individuazione di alcuni dei profili qualitativi degli amministratori sia da rinvenirsi nel dettato dell'articolo 32 dello Statuto della Banca che definisce i requisiti per l'eleggibilità alla carica di amministratore e, al primo comma, stabilisce, coerentemente con la natura di società cooperativa a mutualità prevalente dell'azienda, che gli amministratori devono essere soci della stessa, previsione questa che è diretta conseguenza del modello democratico della cooperazione di credito.

Il peculiare profilo di *governance* di una Banca di Credito Cooperativo si fonda, infatti, su un sistema democratico elettivo di nomina degli amministratori, scelti dall'assemblea dei soci tra i propri membri con voto capitaro. Ne consegue che l'OFSS è composto da persone con esperienze pregresse, competenze e caratterizzazioni eterogenee, agevolando, così, in modo coerente con il peculiare modello giuridico di tale tipologia di banche, la diversificazione della composizione dell'organo amministrativo.

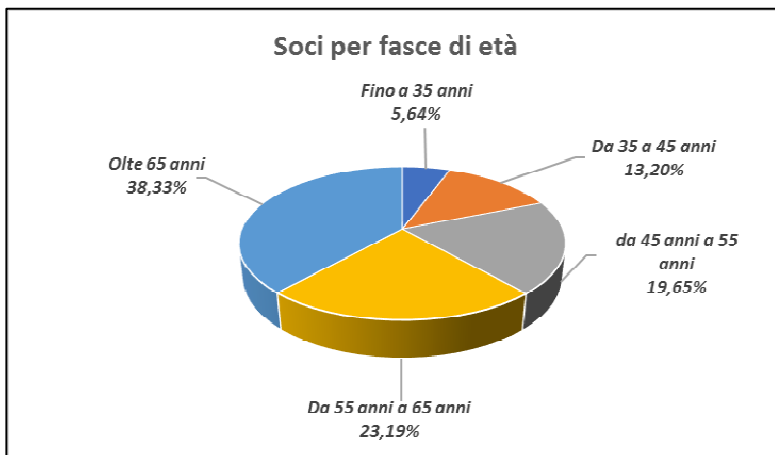
Nel contesto delineato, per un'adeguata composizione dell'OFSS rilevano anche le avvertenze del richiamato art. 32 dello Statuto e dell'art. 16 del Regolamento assembleare che impegnano la Società a favorire la presenza all'interno del C.d.A. delle diverse componenti della base sociale in termini di categorie economiche, ambito territoriale, appartenenza di genere, età anagrafica.

È da reputare in termini di valore la presenza nell'OFSS dei rappresentanti dei soci in quanto espressione delle categorie economiche del territorio.

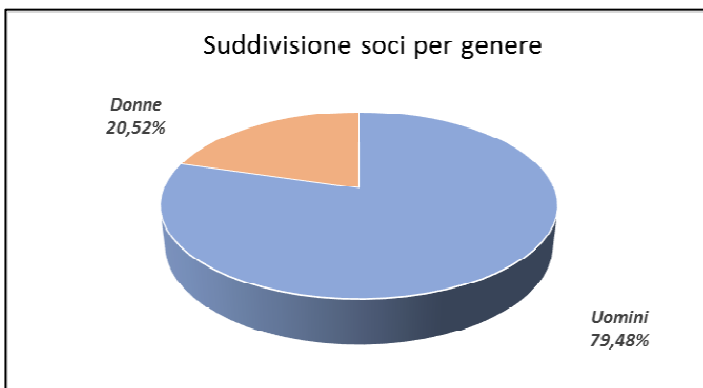
A riguardo, il Consiglio osserva che attualmente la compagine sociale è pari a 621 soci e vede la partecipazione del settore agricolo per il 18,19%, dell'imprenditorialità per l'8,70%, dell'artigianato per il 7,39%, del settore commerciale per il 6,42%, delle libere professioni per il 7,07%, da impiegati per il 12,06%, del terziario per il 3,62% ed altri (Pensionati, Dipendenti Enti, operai e studenti) per circa il 36,55%, come di seguito rappresentato:



La compagine sociale risulta così suddivisa per fasce di età:



In merito alla rappresentanza di genere occorre tener conto che, su 619 persone fisiche, n. 492 soci sono maschi e n. 127 femmine.



In ordine, infine, alla necessità di garantire una corretta rappresentanza territoriale della Compagine Sociale occorre tener presente l'esigenza di assicurare un'adeguata presenza di esponenti delle aree riferibili al territorio di competenza della Bcc di Gaudio di Lavello.

Pertanto si è ritenuto opportuno assicurare la presenza di rappresentanti delle comunità locali ove sono ubicati gli sportelli della Banca, anche al fine di apportare il giusto grado di conoscenza delle comunità e delle relative esigenze in termini di servizi bancari.

E' da ritenere che le peculiarità strutturali delle banche di credito cooperativo a mutualità prevalente e le disposizioni primarie e secondarie che ne definiscono la concreta operatività (quali, ad esempio, i vincoli in materia di zona di competenza territoriale e prevalenza della operatività con i soci di cui all'art. 35 del T.U. bancario, alle Istruzioni di Vigilanza e all'articolo 17 dello statuto) richiedano una presenza differenziata in Consiglio con riguardo non solo a professionalità in qualche modo legate all'attività bancaria, ma anche di conoscenza del territorio di insediamento e della base sociale.

In sede di rinnovo delle cariche, la nomina dei componenti degli Organi di governo è stata determinata attraverso l'ingresso di nuove e qualificate professionalità agevolando la presenza nel Consiglio di rappresentanti delle seguenti categorie: giovani professionisti e giovani imprenditori. Rispetto al dato complessivo, le categorie professionali/economiche che si auspica debbano sempre comporre il Consiglio di Amministrazione sono le seguenti: impiegati/operai, imprenditori, artigiani e professionisti.

Rispetto al dato complessivo, le categorie professionali/economiche rappresentate in Consiglio sono differenziate con riguardo non solo a professionalità in qualche modo legate all'attività bancaria, ma anche di conoscenza del territorio di insediamento e della base sociale. Per ciò che attiene all'attuale composizione dell'organo amministrativo, va detto che sono presenti n. 2 Medici, n. 1 Artigiano, n. 1 Avvocato, n. 2 imprenditori agricoli di cui uno Laureato in Economia, n. 2 Dipendenti della P.A. di cui uno insegnante di scuola media superiore, n. 1 Dipendente di Associazione di categoria. In particolare va sottolineata la presenza di n. 3 amministratori donne, di cui una Vice Presidente vicario, tutte laureate. Cinque componenti il CdA, su nove, sono muniti di laurea. Inoltre è presente un consigliere per l'area territoriale del Vulturemelfese, ove da diversi anni operano due nostre Filiali. L'età media dei componenti del C.d.A. è di 53 anni, da un minimo di 39 ad un massimo di 73. Con riguardo poi al diverso grado di anzianità nelle cariche si rileva quanto segue: il Sig. Mazzarelli Raffaele è in carica dal 1989 (salvo il triennio 1998-2000), il Sig. Abbiuso Nicola è in carica dal 2001, il Presidente Dott. Sante Bruno è in carica dal 2004, i Sigg.ri Miranda Raffaello Pierpaolo e l'Avv. Tummolo Giuseppina Assunta sono in carica dal 2007, la Dott.ssa Di Chirico Donatella è in carica dal 2010, infine il Dott. Di Ciommo Raffaele, Prof.ssa Vitale Maria Grazia e il Sig. Grimolizzi Biagio di Rapolla sono stati eletti nell'ultima assemblea dei soci dell'11 maggio 2016. In quella sede la stessa Assemblea dei soci aveva apprezzato la nuova composizione approvando all'unanimità il rinnovo delle cariche sociali.

Con riguardo all'esigenza che i componenti dell'Organo siano "dotati di adeguate competenze" si evidenzia che le professionalità espresse dagli amministratori ed il livello di conoscenza delle tematiche bancarie e delle normative di riferimento consentono un idoneo grado di consapevolezza nello svolgimento del ruolo e dell'importanza della sua funzione all'interno della Banca.

In termini "qualitativi" tutti gli amministratori sono concordi nel ritenere che la composizione attuale del Consiglio di amministrazione della Bcc di Gaudio di Lavello risponde alle esigenze di diversificazione dell'organo amministrativo essendo i componenti caratterizzati da esperienze pregresse e competenze differenziate.

Infatti, per ciò che attiene all'attuale composizione dell'organo amministrativo, va detto che sono presenti amministratori che garantiscono un'adeguata rappresentanza della Compagine Sociale sotto i vari profili. Dall'analisi è emerso che sia il territorio di competenza della Banca, sia le categorie economiche nei confronti delle quali è orientata l'attività della Banca siano **adeguatamente rappresentati**.

L'attuale composizione dell'Organo consente un'adeguata dialettica e i diversi profili dei singoli componenti realizzano, con l'apporto delle varie professionalità, una composizione funzionale alle esigenze di governo della Banca.

Con riguardo all'esigenza di assicurare che i componenti degli Organi siano "dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni al Consiglio e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca", si evidenzia che, in coerenza con i principi richiamati nello Statuto della Banca, i componenti partecipano ai corsi di formazione promossi dalla Federazione delle BCC di Puglia e Basilicata, con il fine di mantenere costantemente adeguato il livello di professionalità degli amministratori e un livello di conoscenza delle tematiche bancarie e delle normative di riferimento tempestivamente aggiornato in funzione dell'evoluzione delle stesse e del contesto operativo delle banche associate. Allo scopo di affinare la professionalità dei componenti dell'organo (sia con funzione di supervisione strategica che di gestione), vengono adottati piani di formazione funzionali a completare, ove necessario, o ad approfondire il bagaglio di conoscenze e competenze.

Tuttavia, stante il continuo evolversi del panorama normativo di riferimento, si ravvisa la necessità per gli esponenti aziendali di una continua e più approfondita formazione in materie bancarie.

Con riguardo alla consapevolezza del ruolo ricoperto e alle conoscenze necessarie per l'assunzione delle decisioni, compresa quella necessaria per la definizione della tolleranza al rischio emerge un giudizio **soddisfacente**.

Ad esito degli approfondimenti condotti, nel ribadire che tutti i componenti degli Organi hanno i requisiti normativamente richiesti, si ritiene che l'attuale composizione sia conforme allo schema di valutazione e ai criteri qualitativi sopra definiti.

Si auspica che la composizione degli Organi per i prossimi mandati assicuri sempre una diversificazione di categoria economica di appartenenza ed ancora una migliore rappresentanza territoriale.

Allo scopo di enfatizzare il ruolo di garanzia del Presidente in ordine al corretto funzionamento dell'organo, nello svolgimento del processo si sottolinea il fondamentale ruolo di "animazione", impulso e supervisione del Presidente del Consiglio di Amministrazione che, concretamente, ha saputo adoperarsi affinché l'autovalutazione assolva effettivamente alla sua funzione e non si risolva in un mero adempimento formale. Il ruolo svolto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione appare coerente con quello assegnatogli dallo statuto, laddove viene previsto che il Presidente promuove "*l'effettivo funzionamento del governo societario*".

Alla luce di quanto innanzi ed in considerazione dell'analisi del funzionamento dell'organo amministrativo, contraddistinto da regolarità e sostanziale efficienza, e dell'andamento aziendale è da ritenere che l'adeguata composizione dell'OFSS, cui l'Assemblea riunione assembleare debba far riferimento, richieda la presenza di esponenti che siano espressione di una composizione come innanzi delineata sotto il profilo della rappresentanza territoriale, di genere e di categorie economiche e professionali di appartenenza.

In caso di cooptazione, il profilo dei cooptati non dovrà ovviamente discostarsi dai criteri sopra menzionati. Tali regole andranno chiaramente osservate anche in occasione della successiva nomina da parte dell'assemblea.

2.3 Funzionamento degli organi

2.3.1 Riunioni del C.d.A. e processi decisionali

Relativamente al **funzionamento dell'Organo**, assumono rilevanza: lo svolgimento delle riunioni, la frequenza, la durata, il grado e le modalità di partecipazione, la disponibilità di tempo dedicato all'incarico, il rapporto di fiducia, collaborazione e interazione tra i membri dell'Organo, la consapevolezza del ruolo ricoperto, la qualità della discussione consiliare.

Si evidenzia, preliminarmente, che nel corso del mese di giugno c.a. la Banca è stata sottoposta alla periodica attività di revisione cooperativa, momento importante per gli Organi aziendali, finalizzato a verificare ed eventualmente migliorare la gestione della Banca nei confronti della compagine sociale. Positivo il giudizio espresso dal revisore il quale ha evidenziato la presenza dei requisiti statutari, della effettività dello scambio mutualistico, della effettività della base sociale e della effettività della democrazia interna.

L'adeguatezza dell'OFSS e dell'OFG è stata misurata su specifiche tematiche quali, ad esempio, i flussi informativi interorganici, i tempi dedicati dai componenti all'esercizio delle funzioni, le modalità di gestione delle riunioni, etc.

Nell'ambito dei flussi informativi rileva la circolazione delle informazioni verso e tra gli Organi e al loro interno, elemento determinante per assicurare una consapevole assunzione del ruolo e delle responsabilità dei componenti degli stessi. Un'efficace gestione del rischio richiede, infatti, un'efficiente comunicazione interna sui rischi della Banca non solo all'interno dell'intera struttura organizzativa, ma anche nei rapporti tra gli Organi e la struttura stessa.

Ciò posto, pur considerando soddisfacente il sistema dei flussi informativi, l'OFSS ritiene che si potrebbero ottenere taluni margini di miglioramento con riguardo, in particolare, alle comunicazioni fatte tenere alla Banca dagli Organi Federativi.

Al fine di assicurare che i componenti degli organi sociali dedichino tempo e risorse adeguate all'incarico, la Banca ha adottato un Regolamento sul cumulo degli incarichi - inserito nel Regolamento Assembleare - in

conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia in data 04.03.2008. Secondo tale Regolamento il Presidente e/o un Amministratore esecutivo, oltre alla carica ricoperta nella Banca, non può ricoprire più di 7 (sette) incarichi di Amministratore o Sindaco in altre società, di cui non più di 5 (cinque) incarichi di Amministratore esecutivo; un Amministratore non esecutivo, oltre alla carica ricoperta nella Banca, non può ricoprire più di 10 (dieci) incarichi di Amministratore o Sindaco in altre società, di cui non più di 5 (cinque) incarichi di Amministratore esecutivo.

Nella tabella che segue si riporta l'elenco degli esponenti aziendali che ricoprono cariche presso altre società e/o enti, precisando che il Presidente riveste incarichi esclusivamente in società del movimento cooperativo.

Numero e tipologia degli incarichi detenuti da ciascun esponente aziendale in altre società' o enti

Nella tabella che segue si riportano le cariche ricoperte dagli esponenti aziendali presso altre società e/o enti.

Nominativo	Carica	Società/ente	Tipologia
Tummolo Giuseppina Assunta	Vice-Presidente Vicario	La Fiaccola di Gisondi Domenico & C. Sas	Amministratore Esecutivo

Per ciascun esponente aziendale risulta verificato il rispetto del limite al cumulo degli incarichi degli esponenti aziendali previsto all'interno del Regolamento Assembleare adottato dalla Banca in data 24/05/2009.

L'Organo ritiene soddisfacente e congruo il tempo dedicato allo svolgimento dell'incarico, il tempo dedicato alla preparazione delle tematiche oggetto di delibera e la partecipazione effettiva alle riunioni.

Con riguardo alla **tempistica delle riunioni consiliari**, ai sensi dell'art. 36 dello Statuto, il C.d.A. (attuale OFSS) è convocato dal Presidente, o da chi lo sostituisce, di norma e salvo urgenza, **una volta al mese** ed ogni qual volta sia ritenuto opportuno. L'attività del C.d.A. viene supportata dalla Direzione Generale attraverso la partecipazione ai lavori. Gli amministratori sono concordi nel ritenere che il numero delle riunioni del Consiglio dovrebbe restare invariato.

Le **modalità di convocazione delle riunioni del Consiglio** seguono un iter definito e formalizzato, che appare adeguato alle esigenze di funzionamento del Consiglio di Amministrazione.

Alla luce della suddetta disciplina e della concreta applicazione della stessa sino ad oggi sperimentata, la tempistica delle riunioni consiliari risulta adeguata alle esigenze aziendali. Le singole sedute presentano una durata media di circa tre ore e varia in base alla complessità e all'articolazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.

Tutte le riunioni sono oggetto di verbalizzazione. La bozza di verbale è oggetto di apposita delibera in occasione della seduta successiva e, in assenza di osservazioni e rilievi, il Presidente ne dispone la stampa sull'apposito registro vidimato ai sensi dell'art. 38 dello Statuto.

Il verbale contiene sempre, perlomeno, i seguenti elementi: (i) la data, il luogo e l'ora in cui si tiene la riunione; (ii) la nomina del segretario; (iii) il nominativo dei partecipanti alla riunione e degli esponenti aziendali eventualmente assenti; (iv) l'attestazione della regolarità della convocazione; (v) l'indicazione delle materie all'ordine del giorno; (vi) la motivazione, anche sintetica, delle singole proposte di delibera; (vii) un riassunto delle dichiarazioni rese dai presenti, se questi lo richiedono; (viii) il risultato delle votazioni; (ix) le delibere assunte; (x) la sottoscrizione del segretario, di chi ha presieduto la riunione e, ove necessario, del Collegio sindacale. Laddove previsto dalla normativa vigente, copia del verbale recante le deliberazioni assunte dal Consiglio è trasmessa all'Autorità di Vigilanza.

L'eterogeneità dell'OFSS e dell'OFG favorisce, durante le sedute consiliari, lo scambio di informazioni e la composizione di opinioni. Le decisioni sono adottate all'unanimità, nonostante si pervenga a queste conclusioni a seguito di approfonditi ed articolati dibattiti.

Ciò posto, il Consiglio ritiene **soddisfacente** la modalità di convocazione, il funzionamento e la verbalizzazione di ciascuna adunanza.

A giudizio della quasi totalità degli amministratori, nelle riunioni del Consiglio viene dedicato sufficiente tempo ai seguenti temi:

- modello di business e pianificazione strategica;
- le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni; politiche di governo dei rischi;
- esternalizzazione delle FOI;
- operazioni straordinarie e investimenti;
- *governance*;
- risorse umane e organizzazione;
- produttività della rete;

anche se è stato sottolineato da alcuni amministratori l'opportunità di dotare la Banca di un apposito Regolamento dei Flussi informativi che disciplini tempistica, forma e contenuti della documentazione da trasmettere agli Organi sociali, i soggetti tenuti ad inviare i flussi informativi e il contenuto minimo dei flussi stessi.

In qualità di organo con funzione di gestione, il C.d.A. cura, con il supporto della Direzione Generale l'attuazione degli indirizzi strategici, del RAF e delle politiche di governo dei rischi definiti ed è responsabile dell'adozione di tutti gli interventi necessari ad assicurare l'aderenza dell'organizzazione e del sistema dei controlli interni ai principi dettati, monitorandone nel continuo il rispetto.

E' stato evidenziato che la **struttura delle deleghe** permette al Consiglio un corretto equilibrio tra discussioni strategiche e decisioni di tipo operativo.

Relativamente alla **collaborazione e interazione tra i membri dell'Organo**, gli esiti dell'autovalutazione hanno evidenziato la totalità degli amministratori è **molto soddisfatta** del clima interno al Consiglio e ritiene che le discussioni durante le riunioni siano dirette, aperte, approfondite e tali da favorire vivacità di confronto e dialettica.

Le decisioni vengono prese sulla base di adeguati approfondimenti e dibattiti costruttivi e il processo di verbalizzazione delle riunioni riporta in modo puntuale ed efficace il dibattito intercorso sui singoli argomenti.

E' inoltre risultato che il **Presidente**, oltre ad assicurare che le informazioni siano adeguate e correlate con i temi all'ordine del giorno, stimola e favorisce la dialettica tra i componenti dell'Organo, in modo da permettere il raggiungimento delle decisioni con il più largo consenso.

E' stato, altresì, evidenziato che il Presidente facilita un efficace confronto con il Collegio Sindacale per permettere al Consiglio di attivarsi tempestivamente nelle aree che presentano eventuali carenze e/o irregolarità.

Il rapporto tra il Presidente e l'Alta Direzione è stato ritenuto costruttivo e ben bilanciato e che il rapporto tra il Consiglio e l'Alta Direzione sia aperto e collaborativo.

2.3.2 Informazioni e presentazioni

La quasi totalità degli amministratori valuta di essere stata adeguatamente informata sulle aree di maggiore importanza strategica per la Banca.

Tutti gli amministratori hanno evidenziato che **le informazioni ricevute** in vista delle riunioni del Consiglio sono state presentate **in maniera chiara ed efficace**, e sono soddisfatti della tempistica e della modalità con

cui le informazioni sono trasmesse agli stessi in vista delle riunioni, ritenendo di ricevere **in tempi e forme adeguate** la documentazione relativa ai temi all'ordine del giorno delle riunioni.

Secondo l'opinione della totalità degli amministratori, che ha espresso un giudizio al riguardo, le informazioni relative alle **operazioni con parti correlate e soggetti connessi**, e gli inerenti riscontri riferiti all'attività pre-deliberativa svolta dalla Commissione degli Amministratori Indipendenti, sono della qualità attesa.

2.3.3 Struttura e personale

La quasi totalità degli amministratori è soddisfatta del proprio livello di conoscenza della **struttura organizzativa** della Banca e delle risorse che ricoprono posizioni chiave e ritiene che le informazioni ricevute hanno preso sufficientemente in considerazione le risorse umane della Banca, in termini di qualità e di loro adeguatezza a realizzare le decisioni assunte in Consiglio.

La maggioranza degli amministratori ritiene che le **strutture manageriali** della Banca siano adeguate ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

2.3.4. Il Collegio Sindacale

La totalità degli amministratori ritiene che l'attività del Collegio sia illustrata in Consiglio in modo chiaro ed efficace e che il Presidente del Collegio Sindacale esprima la necessaria leadership.

2.4 Giudizio di sintesi

Alla luce delle analisi dei profili inerenti la composizione ed il funzionamento dell'Organo Amministrativo, il Consiglio, in ottemperanza alla Sezione III (Compiti e poteri degli Organi Sociali), par. 1 e 2.1, delle Disposizioni sul Governo Societario secondo cui «Compiti e poteri di amministrazione e di controllo devono essere ripartiti in modo chiaro ed equilibrato tra i diversi organi e all'interno di ciascuno di essi, evitando concentrazioni di potere che possano impedire una corretta dialettica interna» e che detta «esigenza di una puntuale distinzione di ruoli si pone con riferimento ai componenti dell'organo in cui siano incardinate entrambe le funzioni», fornisce di seguito un giudizio finale in ordine alla valutazione distinta dello svolgimento delle proprie attività inerenti: a. la funzione di supervisione strategica; b. la funzione di gestione. Sebbene le due funzioni siano entrambe incardinate in capo al Consiglio di Amministrazione, le relative attività vengono svolte distintamente in base alle materie da trattare. In tale contesto, si rimarca l'importanza del ruolo svolto dal Direttore Generale nell'attività gestoria, sia per come delineato nello statuto (cfr. art. 48), sia per l'espresso riferimento che le Disposizioni sul governo Societario fanno al ruolo ed all'attività del Direttore Generale nelle banche di minori dimensioni e di limitata complessità operativa. Le Disposizioni proseguono disponendo che «Tale distinzione di funzioni non incide sulla caratteristica collegiale dell'organo e sul coinvolgimento di tutti i suoi membri nello svolgimento dell'attività, ma consente una più puntuale articolazione dei momenti (di supervisione strategica e gestionale) attraverso i quali l'organo medesimo esercita le proprie competenze. Nelle banche di minori dimensioni o limitata complessità operativa questa distinzione può non sussistere considerato anche il contributo fornito in tali realtà dal direttore generale nell'esercizio dei compiti di gestione».

In relazione alla funzione di supervisione strategica si osserva quanto segue:

Il Consiglio reputa adeguato l'esercizio della funzione di supervisione strategica, avuto riguardo al ruolo da esso svolto nelle materie di seguito indicate:

- a. governo dei rischi a cui la Banca si espone, individuandone per tempo le fonti, le possibili dinamiche, i necessari presidi ex Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3 ("Il sistema dei controlli interni");
- b. definizione dell'assetto complessivo di governo e approvazione dell'assetto organizzativo della Banca, verificandone la corretta attuazione e promuovendone tempestivamente misure correttive a fronte di eventuali lacune o inadeguatezze;
- c. strategie d'impresa, sistema organizzativo, sistema dei controlli interni, ingresso in nuovi mercati e apertura a nuovi prodotti, esternalizzazione di funzioni aziendali, ICAAP, e, in generale, nelle materie di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3 ("Il sistema dei controlli interni") e di cui al D. Lgs. n. 231/200712.

Alla redazione del Piano Strategico sono state dedicate apposite sezioni delle riunioni consiliari che hanno visto la partecipazione dei referenti tecnici interni.

Il modello di business viene definito ed approvato nella consapevolezza dei rischi ad esso attinenti.

Il generale andamento della gestione viene periodicamente monitorato confrontando i risultati conseguiti con quelli programmati, anche in considerazione degli scostamenti evidenziatisi. Si rileva una cadenza adeguata delle verifiche di coerenza rispetto alle linee di indirizzo adottate della struttura organizzativa – con particolare riferimento alla distinzione di compiti e funzioni, nonché alla prevenzione dei conflitti d'interesse - e del sistema dei controlli interni, seppur è emersa l'esigenza da parte di qualche componente di riservare un tempo più adeguato all'approfondimento di eventuali esigenze di razionalizzazione della rete in relazione alla produttività della stessa.

Con riguardo ai flussi informativi, è stato espresso complessivamente un giudizio soddisfacente tenuto conto della dialettica interna ed inter-organica, con attenzione alle esigenze di razionalizzazione. In particolare, sono ritenuti adeguati frequenza, modalità e contenuti delle informazioni prodotte al fine dell'individuazione delle operazioni di maggior rilievo da sottoporre al vaglio preventivo della funzione di controllo dei rischi, sono altresì adeguati quali supporto alla definizione degli obiettivi strategici di rischio nonché alla contezza sulla effettiva esposizione con riguardo a deleghe in materia di concessione del credito, operazioni con soggetti collegati e delibere in conflitto d'interesse, classificazione, valutazione e monitoraggio andamentale del credito, produttività della rete, funzionamento dei sistemi di rilevazione contabile dei fatti della gestione aziendale. Un giudizio soddisfacente è stato espresso anche con riguardo al dialogo e confronto con la Direzione.

Il riesame periodico del sistema di deleghe aziendali atto ad assicurare l'efficace funzionamento della struttura e il governo dei conflitti di interesse risulta adeguato.

Le iniziative volte a favorire la partecipazione più ampia possibile dei soci alle assemblee risultano nel complesso soddisfacenti.

I sistemi di remunerazione e incentivazione adottati sono risultati soddisfacenti in quanto più coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e di controlli interni.

Sono ritenuti, inoltre, soddisfacenti, gli approfondimenti e il dibattito preliminari all'adozione del documento nel quale sono definiti i principi di coordinamento delle Funzioni di Controllo, alla definizione dei principi e criteri applicabili, alla valutazione delle principali poste di bilancio e all'analisi del Progetto di bilancio.

Con riguardo alle riunioni: l'effettiva partecipazione, il tempo dedicato, la preparazione delle tematiche oggetto di trattazione nonché il dibattito sono valutati nel complesso soddisfacenti; il rispetto della calendarizzazione, le modalità di convocazione, la tempistica di messa a disposizione della documentazione, il funzionamento anche con riguardo alla priorità di trattazione delle tematiche più significative, alla gestione del dibattito e di eventuali conflitti sono giudicati soddisfacenti.

I programmi formativi pianificati risultano nel complesso soddisfacenti e risponde alle esigenze di qualificazione dei componenti.

In relazione alla funzione di gestione si osserva quanto segue:

Ferma restando la precisazione che il contenuto delle deleghe nell'ambito dell'Organo Amministrativo (nelle materie in cui esercita la funzione di gestione) è determinato in maniera analitica ed è caratterizzata da chiarezza e precisione (anche nell'indicazione dei limiti quantitativi o di valore e delle eventuali modalità di esercizio), il Consiglio reputa adeguato l'esercizio della funzione di gestione, avuto riguardo al ruolo da esso svolto nell'attuazione delle strategie d'impresa, in materia di sistema organizzativo, sistema dei controlli interni, ingresso in nuovi mercati e apertura a nuovi prodotti, esternalizzazione di funzioni aziendali, ICAAP, e, in generale, nelle materie di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3 ("Il sistema dei controlli interni") e di cui al D. Lgs. n. 231/200713.

Vengono dedicate apposite sezioni delle sedute consiliari ai fini dell'attuazione del Piano Strategico. Si ritiene che il tempo dedicato al dibattito e agli approfondimenti delle seguenti tematiche, anche con l'eventuale partecipazione dei referenti tecnici di volta in volta coinvolti, sia:

- **soddisfacente**, con riguardo all'individuazione degli interventi da apportare alla struttura organizzativa per assicurare separatezza di compiti e funzioni, efficienza ed efficacia nel raggiungimento degli obiettivi e nella gestione del rischio, completezza, adeguatezza, funzionalità ed affidabilità del sistema dei controlli interni, prevenzione dei conflitti di interesse.
- **soddisfacente**, con riferimento all'individuazione degli interventi da apportare alla disciplina dei flussi informativi.
- **soddisfacente**, con riferimento alla definizione delle modalità di attuazione degli indirizzi strategici, del RAF e delle politiche di governo e gestione dei rischi, nonché alla fissazione di specifici e coerenti limiti operativi e all'eventuale autorizzazione al superamento degli stessi entro la soglia di tolleranza.
- **soddisfacente**, seppur con ambiti di miglioramento, con riferimento alla valutazione dell'esigenza di adottare eventuali interventi in tema di esternalizzazione di funzioni aziendali.
- **soddisfacente**, con riferimento alla valutazione dell'esigenza di adottare eventuali interventi correttivi in tema di processo ICAAP.
- **soddisfacente**, seppur con ambiti di miglioramento, con riferimento alla valutazione dell'esigenza di adottare eventuali interventi per assicurare la completezza, adeguatezza, funzionalità ed affidabilità del sistema informativo, l'adeguatezza degli standard di data governance, delle procedure di gestione di cambiamenti e incidenti, la valutazione del rischio delle componenti critiche.

2.5 Apporto del singolo componente / ruolo del Presidente

È stato preso in considerazione l'apporto del singolo componente alle attività proprie dell'organo cui appartiene, anche in termini di reciprocità. È emerso mediamente che il singolo componente si reputa soddisfatto della valorizzazione del proprio contributo e della relativa incidenza del medesimo sulle decisioni adottate collegialmente. Con riguardo all'operato degli altri componenti, il singolo mediamente si reputa parzialmente soddisfatto dell'apporto di questi ultimi alla discussione delle tematiche trattate, ritenendo necessaria per essi una maggior informazione atta a permettere l'adozione di decisioni consapevoli. A tal fine essi dovrebbero accedere maggiormente e preventivamente alle informazioni e ai documenti posti a disposizione di tutti i componenti dell'Organo, per la successiva discussione nelle riunioni dell'Organo stesso.

Il ruolo del Presidente è stato valutato, dagli altri componenti dell'Organo, in relazione al compito di impulso nell'organizzazione e nel funzionamento dell'organo, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- favorire il clima di fiducia e garantire l'efficacia della dialettica tra i componenti;
- assicurare l'uguale attenzione a ciascun intervento e gestire eventuali conflitti;
- garantire la circolazione delle informazioni.

Nel complesso, è emersa una valutazione **soddisfacente** del ruolo.

Si ritiene verificata l'assenza in capo al Presidente di funzioni gestionali ed esecutive.

Con riguardo al Direttore Generale il cui ruolo, alla luce del modello di *governance* assume ulteriore rilievo componendo - come detto - l'OFG, particolare attenzione è stata posta alla verifica delle competenze professionali e delle esigenze pregresse funzionali all'assolvimento del ruolo.

In relazione a tanto ed anche tenendo presente l'adeguato rapporto dialettico tra la Direzione ed il Consiglio di Amministrazione, si ritiene che il ruolo direzionale viene efficacemente svolto.

Infine, gli amministratori hanno identificato le seguenti **aree di eccellenza** del Consiglio della Banca:

- varietà di competenze molto professionali;
- adeguata rappresentanza sia del territorio in cui opera l'Istituto sia delle competenze espresse dai Consiglieri che provengono dai vari settori produttivi e dei servizi e ben conoscono le problematiche dove vivono ed operano;
- dialettica interna, grado di interesse e partecipazione;
- l'integrazione e la coesione fra i componenti del Consiglio;
- forte intesa tra i Consiglieri;
- coesione, attenzione, appartenenza;
- conoscenza del territorio.

Alcuni amministratori hanno identificato le seguenti **aree di miglioramento**:

- una migliore conoscenza del mercato in cui operano i clienti;
- lo sviluppo commerciale della Banca virtuale.

Il Presidente, preso atto dell'approfondito esame della bozza di Relazione ed avuto riguardo del parere favorevole del Collegio Sindacale, ho posto in approvazione la Relazione finale.

Il Consiglio di Amministrazione, all'unanimità ha deliberato di approvare, nell'apposita riunione del 30 Luglio 2018, il documento "Relazione finale contenente la autovalutazione delle funzioni di governo" relativo all'Applicazione delle Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, comprese le relative conclusioni e proposte, anche in ordine alla composizione qualitativa del Consiglio di amministrazione in occasione del prossimo rinnovo, le cui indicazioni saranno portate a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare tenga conto dei criteri e delle professionalità richieste.

2.6 Conclusioni sul processo di autovalutazione

Le risultanze del Questionario, hanno evidenziato che la composizione degli Organi (OFSS e OFG) risulta "soddisfacente" come "soddisfacente" risulta il funzionamento dei medesimi.

Il processo di autovalutazione condotto, pertanto, ha portato a formulare una valutazione complessivamente positiva sul funzionamento del Consiglio e sulla governance della Banca, avuto riguardo al ruolo da esso svolto nelle materie di seguito indicate:

- a) governo dei rischi cui la Banca si espone, individuandone per tempo le fonti, le possibili dinamiche e i necessari presidi;
- b) definizione dell'assetto complessivo di governo e approvazione dell'assetto organizzativo della Banca, verificandone la corretta attuazione e promuovendone tempestivamente misure correttive a fronte di eventuali lacune o inadeguatezze;
- c) strategie d'impresa, sistema organizzativo, sistema dei controlli interni, apertura a nuovi prodotti, esternalizzazione di funzioni aziendali, ICAAP e, in generale, nelle materie di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 263/2006, Titolo V, Cap. 7 e di cui al D. Lgs. n. 231/20075.

A conclusione degli approfondimenti condotti, il Consiglio non ha ritenuto di individuare ulteriori azioni da compiere.

Tuttavia, allo scopo di migliorare la gestione dei flussi informativi tra e verso gli Organi, si valuterà la possibilità di attivare un servizio di notifica delle circolari in materia bancaria emesse dalla Federazione locale, presso le caselle di posta elettronica degli esponenti aziendali.

Infine, alla luce delle responsabilità previste dalla disciplina di Vigilanza a carico dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica (OFSS) e di Gestione (OFG), allo scopo di assicurare il rafforzamento delle proprie competenze, si proseguirà nelle attività formative a favore degli Esponenti su tematiche bancarie proposte dalla locale Federazione.

Con riferimento al rapporto con la base sociale, il Consiglio si impegna a favorire in misura sempre maggiore la partecipazione dei soci alle iniziative promosse dalla Banca.

I componenti del Consiglio di Amministrazione, anche sulla base dell'analisi effettuata in ossequio alle vigenti disposizioni primarie, secondarie ed interne (Statuto e Regolamento assembleare), hanno approvato le sopradescritte risultanze dell'autovalutazione nell'apposita seduta tenuta in data odierna.

Infine, il Consiglio di Amministrazione procederà in futuro alla riformulazione delle proprie considerazioni, oltre che in occasione della prossima autovalutazione, anche in occasione di particolari eventi e situazioni della vita della Banca, nella misura in cui detti eventi dovessero influire sulla composizione e/o sulle modalità di funzionamento dell'Organo.

3 RELAZIONE SULL'AUTOVALUTAZIONE PRESENTATA DAI COMPONENTI L'ORGANO DI CONTROLLO

3.1 Premessa

La presente Relazione, approvata dal Collegio Sindacale nella riunione del 12.07.2018, è redatta in esito al processo di autovalutazione del medesimo Organo, in conformità al Regolamento del processo di autovalutazione degli organi approvato in data 15.09.2016 e, secondo quanto previsto dal 1° aggiornamento della Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia, illustra:

- la metodologia, le singole fasi di cui il processo di Autovalutazione si è composto e i soggetti coinvolti;
- i risultati ottenuti, evidenziando i punti di forza e di debolezza emersi;
- le azioni correttive proposte.

Non essendo intervenuto per quest'anno il rinnovo delle cariche sociali, ci si limiterà ad un breve richiamo dei profili qualitativi e quantitativi individuati in occasione della precedente autovalutazione svolta lo scorso anno.

In sintesi, il processo di autovalutazione ha permesso di esprimere un giudizio di complessiva adeguatezza.

In particolare:

- I profili qualitativi sono stati valutati in maniera **soddisfacente**.
- La funzionalità, i profili quantitativi e la qualità dei flussi sono stati complessivamente valutati **soddisfacenti**.
- Il rapporto con le altre funzioni di controllo e con gli organi di governo e gestione è stato valutato **soddisfacente**.
- Il tempo e le risorse dedicati sono risultati **soddisfacenti**.
- Le riunioni sono risultate **soddisfacenti**.
- Il ruolo del Presidente è risultato **soddisfacente**.
- La formazione è risultata **soddisfacente**.

Non si rileva più la presenza di margini di miglioramento per quanto attiene alla necessità di disporre di specifici strumenti di software o sistemi informatici che siano di supporto delle attività di verifica svolte, in quanto Federcasse ha posto a disposizione dell'Organo di Controllo un'area riservata, dedicata all'approfondimento e all'aggiornamento delle tematiche proprie delle attività di verifica di vigilanza in capo all'Organo stesso. Il Presidente del Collegio Sindacale si assume l'onere di monitorare il piano di implementazione delle azioni correttive e di promuoverne l'attuazione e darne conto nella prossima autovalutazione. Nel proseguo del documento sono forniti maggiori dettagli relativi al processo di autovalutazione condotto ed ai suoi esiti.

3.2 Contesto normativo di riferimento

Il processo di Autovalutazione è stato svolto in ottemperanza al 1° aggiornamento della Circolare n. 285 di Banca d'Italia che introduce il concetto di autovalutazione anche per l'Organo con funzione di controllo. In particolare prevede che "gli Organi con funzione di supervisione strategica e - se collegiali - di gestione si sottopongono a un periodico processo di autovalutazione, con le seguenti finalità:

- assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento dell'organo e della sua adeguata composizione;

- garantire il rispetto sostanziale delle disposizioni e delle finalità che esse intendono realizzare;
- favorire l'aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento dell'organo, in modo da assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti dall'evoluzione dell'attività e del contesto operativo;
- individuare i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all'interno dell'organo e definire le azioni correttive da adottare;
- rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti e tra la funzione di supervisione strategica e quella di gestione;
- incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

Anche l'Organo con funzione di controllo svolge un'autovalutazione sulla propria composizione e sul proprio funzionamento, ispirata alle finalità sopra elencate e sulla base di criteri e modalità coerenti con le proprie caratteristiche".

3.3 Metodologia utilizzata per condurre il processo di autovalutazione

Il processo di autovalutazione, effettuato, così come indicato nel sopra citato Regolamento, si è articolato nelle seguenti fasi:

- a. Raccolta dei dati ed informazioni tramite un questionario strutturato di autovalutazione del Collegio Sindacale, compilato dal Presidente del Collegio Sindacale e dai due Sindaci effettivi in carica. Sono stati completati e raccolti n. 3 questionari;
- b. Elaborazione da parte del Presidente del Collegio Sindacale dei risultati dopo aver analizzato le risposte ai diversi profili di valutazione, da un lato considerando gli aspetti critici evidenziati e le conseguenti proposte di azioni correttive da intraprendere al fine di migliorare l'efficienza dell'Organo e dall'altro raccogliendo i punti di forza evidenziati, in coerenza rispetto alla valutazione dell'Organo nel suo complesso.
- c. Predisposizione da parte del Presidente della bozza di relazione di sintesi e discussione collegiale della stessa.

L'Autovalutazione è stata condotta attraverso l'utilizzo di un Questionario di Autovalutazione, consegnato ai Sindaci nei giorni precedenti la seduta e conservato agli atti della Banca.

Premesso quanto sopra, il Presidente fa presente che a ogni Sindaco è stato consegnato un questionario suddiviso in sezioni; un primo gruppo di quesiti riferito alla composizione dell'Organo con riferimento alle competenze del Collegio Sindacale nonché agli aspetti legati alla diversity e all'aggiornamento professionale, un secondo gruppo relativo al funzionamento dell'Organo su aspetti fondamentali del mandato dei Sindaci quali la convocazione delle riunioni, la partecipazione e la verbalizzazione delle stesse e la gestione delle attività di follow-up nonché sui poteri dell'organo con riferimento all'attività del Collegio Sindacale nell'espletamento dei compiti ad esso assegnati e un terzo riguardante il coinvolgimento personale di ogni Sindaco.

Ogni Sindaco ha compilato e fatto pervenire il proprio questionario debitamente compilato e firmato; dai singoli questionari sono state quindi sintetizzate le risposte ed è stato elaborato il presente documento.

Infine, si sottolinea che nell'attività di autovalutazione il Collegio non ha ritenuto necessario coinvolgere soggetti terzi, stante la dimensione aziendale e le caratteristiche di Banca di Credito Cooperativo, nel rispetto del principio di proporzionalità e tenuto conto del supporto assicurato dalla locale Federazione.

In merito alla composizione del Collegio Sindacale, i quesiti sono stati orientati alla autovalutazione:

- del dimensionamento qualitativo, fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 26 del T.U. bancario, delle conoscenze complessivamente presenti nel Collegio Sindacale, in relazione alle caratteristiche della Banca, in merito a:
 - l'operatività bancaria;
 - la conoscenza dei mercati finanziari e dei servizi e delle attività di investimento;
 - la conoscenza della regolamentazione di settore;
 - le metodologie di gestione e controllo dei rischi e, più in generale, del sistema dei controlli interni;
 - la conoscenza delle questioni legate alla governance, all'organizzazione aziendale anche con riferimento al sistema informativo.
- della diversity (età-genere) dei componenti del Collegio Sindacale;
- delle attività di aggiornamento professionale;
- dei processi di nomina e revoca in termini di chiarezza e trasparenza.

In merito al funzionamento del Collegio Sindacale, i quesiti sono stati orientati alla autovalutazione:

- delle modalità di organizzazione delle riunioni del Collegio Sindacale con riferimento al tempo dedicato alla preparazione della seduta e definizione dell'agenda e alle forme, contenuti e tempestività della documentazione messa a disposizione presso la sede sociale sulle materie o pianificate all'ordine del giorno;
- della partecipazione dei componenti, sia in termini di livello complessivo di partecipazione (presenze e tempo effettivamente dedicato), sia in termini di dialettica e confronto all'interno dell'Organo nonché della qualità delle informazioni che il Collegio Sindacale riceve e della verbalizzazione delle riunioni in termini di chiarezza e modalità di comunicazione e trasmissione delle risultanze al CdA;
- del ruolo del Presidente con riferimento al compito di garantire l'efficacia del dibattito collegiale e alla predisposizione dell'ordine del giorno e la conduzione del dibattito collegiale nonché alla trasmissione della documentazione a supporto delle deliberazioni del Collegio;
- della gestione dell'implementazione delle azioni correttive previste dal piano degli interventi con riferimento al rispetto delle tempistiche previste dal piano e l'efficacia delle azioni correttive nel sanare le carenze emerse.

In merito ai poteri del Collegio Sindacale, i quesiti sono stati orientati alla autovalutazione:

- dell'esercizio delle funzioni di controllo nell'ambito della responsabilità sulla vigilanza:
 - sull'osservanza della legge e dello statuto;
 - sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
 - sull'adeguatezza della struttura organizzativa;
 - sul sistema dei controlli interni e sul RAF;
 - sull'adeguatezza ed affidabilità del sistema amministrativo – contabile;
 - in ordine al bilancio e alla relazione sulla gestione;
 - in ordine a operazioni sociali straordinarie ed altri eventi rilevanti;

- dell'attività di rilascio dei pareri.

Ciascun quesito è stato valutato utilizzando la seguente scala valutativa su 5 livelli:

SCALA DEI GIUDIZI	
Eccellente (Punto di forza)	5
Più che adeguato	4
Adeguato	3
Parzialmente Adeguato	2
Non adeguato	1

3.4 Risultati emersi

La tabella di seguito fornisce una rappresentazione sintetica dei giudizi espressi nell'ambito dell'Autovalutazione:

Macro - profilo di valutazione	Valutazione complessiva
Composizione dell'Organo	Adeguato
Funzionamento dell'Organo	Adeguato
Poteri dell'Organo	Adeguato

Si riportano di seguito nel dettaglio i punti di forza e le aree di miglioramento identificati. Seppur non espressamente valutati nell'ambito del Questionario, si precisa che le analisi degli esiti dall'Autovalutazione hanno considerato inoltre:

- l'esito delle verifiche eseguite ai sensi dell'articolo 26 T.U. bancario e di quelle sugli ulteriori requisiti previsti dallo statuto per l'assunzione delle cariche;
- l'esito della verifica sul rispetto del divieto di interlocking directorships previsto dall'art. 36, d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla l. 22 dicembre 2011, n. 214.

Il presente documento riepiloga gli esiti del processo individuando i principali punti di forza e di debolezza rilevati, nonché le azioni di miglioramento proposte dai soggetti che hanno risposto al questionario.

3.5 Composizione dell'Organo

Con riferimento all'identificazione della composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi richiesti, nonché della funzionalità dell'Organo di Controllo, si osserva quanto segue.

In relazione ai **profili qualitativi** della composizione degli Organi, la Banca si richiama alle Disposizioni di natura primaria e secondaria che impongono anche, in ragione del ruolo ricoperto, di possedere requisiti di

professionalità, onorabilità e indipendenza. A tal proposito, la Banca segue una specifica procedura attuativa delle Istruzioni di Vigilanza in materia, posta in essere all'atto della nomina di esponenti aziendali, verificando il possesso da parte degli eletti dei requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza richiesti dalle norme richiamate nonché l'inesistenza di situazioni impeditive, né la ricorrenza di cause di ineleggibilità e decadenza. Per tutti i componenti è stata verificata la sussistenza dei requisiti richiesti con apposita delibera del CdA del 31 maggio 2016 successivamente integrata con delibera del 28 luglio 2016.

In relazione ai requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità, nonché al rispetto del divieto di interlocking, di cui all'art. 36 del DL 201/2011, tutti i componenti del Collegio Sindacale hanno confermato la permanenza dei requisiti richiesti e l'insussistenza di cause ostative sopravvenute.

Sempre con riferimento ai criteri qualitativi di composizione dell'Organo, si reputa, inoltre, opportuno sottolineare come, per esser eletti alla carica di sindaco, non sia necessario essere socio. L'art. 2397 c.c., secondo comma, prevede che nel collegio "almeno un membro effettivo ed uno supplente devono essere scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero della giustizia. I restanti membri, se non iscritti in tale registro, devono essere scelti fra gli iscritti negli albi professionali individuati con decreto del Ministro della giustizia, o fra i professori universitari di ruolo, in materie economiche o giuridiche". Il decreto emanato in base alla norma da ultimo citata (Ministero della Giustizia, decreto 29 dicembre 2004, n. 320, in Gazzetta Ufficiale n. 13, del 18 gennaio 2005), ha stabilito che i "membri del collegio sindacale, previsti dal secondo comma dell'articolo 2397 del codice civile, possono essere scelti fra gli iscritti negli albi professionali tenuti dai seguenti ordini e collegi vigilati dal Ministero della giustizia: a. Avvocati; b. Dottori commercialisti; c. Ragionieri e periti commerciali; d. Consulenti del lavoro".

Con riferimento alla composizione quantitativa, il numero dei sindaci è definito dal primo comma dell'articolo 42 dello Statuto, in un numero di tre, di cui il presidente e due sindaci effettivi. I sindaci restano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili, salvo i limiti specificati nei commi quarto e quinto dell'articolo 42 dello Statuto Sociale.

Di seguito, l'attuale composizione del Collegio Sindacale:

Collegio Sindacale	Età	Comune di Residenza	Titolo di studio	Attività svolta
Petrarulo Savino (Presidente)	62	Lavello	Laurea Dottore Commercialista e Revisore dei conti	Libero Professionista Insegnante di ruolo nelle discipline economiche
Muscio Francesco (Sindaco Effettivo)	51	Lavello	Laurea Dottore Commercialista e Revisore dei conti	Libero Professionista
Panico Alessandro (Sindaco Effettivo)	46	Melfi	Laurea Dottore Commercialista e Revisore dei conti	Libero Professionista

Il Collegio Sindacale quale Organo con funzione di controllo, consapevole del ruolo ricoperto e della sua funzione all'interno della BCC, ritiene di soddisfare nella sua composizione qualitativa i requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità come previsti dalla legge e di disporre di adeguate conoscenze, acuite anche mediante appositi percorsi formativi effettuati presso la federazione locale delle BCC.

Inoltre, per ciascun componente risultano illustrati in sede di nomina o rinnovo le competenze e le esperienze professionali, ovvero l'appartenenza a Ordini professionali, gli incarichi ricoperti verso altre società.

Il Collegio è composto dal Presidente, due sindaci effettivi e due supplenti che svolgono la professione di commercialista.

I componenti del Collegio risultano iscritti all'Ordine dei dottori commercialisti ed esperti contabili e iscritti al Registro dei Revisori legali.

La autorevolezza e competenza dei componenti risulta adeguata ad una consapevole vigilanza sulla BCC.

Al fine di migliorare le competenze di ciascun componente, si fa inoltre rilevare che gli stessi hanno partecipato a corsi promossi dalla Federazione Locale al fine di aggiornarsi sulle tematiche più rilevanti.

Ciò posto, si ritengono soddisfacenti le conoscenze maturate, idonee a vigilare sulla funzionalità del sistema dei controlli interni, sul sistema di gestione e controllo dei rischi, sul processo ICAAP, processo RAF, ecc.

Il Collegio ritiene che vi sia **adeguata conoscenza** delle questioni legate alla *governance*, all'organizzazione aziendale anche con riferimento al sistema informativo.

Dall'analisi effettuata il Collegio ritiene quindi **adeguata** la rispondenza in termini qualitativi della composizione dell'Organo di Controllo, quale insieme o mix di competenze, nonché l'apporto di professionalità adeguate alle esigenze di controllo della Banca. Tutti i componenti possiedono autorevolezza e competenza ai fini di un'adeguata e consapevole vigilanza, incisività nella promozione di tempestivi interventi correttivi nonché capacità di esprimere autonome valutazioni sui comparti rilevanti dell'operatività aziendale.

3.6 Profili Funzionali e flussi informativi

Il Collegio segnala al Consiglio le carenze e le irregolarità eventualmente riscontrate, richiedendo l'adozione di idonee misure correttive e verificandone nel tempo l'efficacia, come previsto dall'art. 43 dello Statuto.

Il Collegio verifica e valuta l'efficienza e l'adeguatezza del complessivo Sistema dei Controlli Interni (con particolare attenzione al sistema di gestione e controllo dei rischi, alla Funzione di Compliance, al funzionamento dell'Internal Audit e al sistema informativo contabile), nonché trasmette al CdA una relazione sulla conformità del processo ICAAP ai requisiti stabiliti dalla normativa.

Il Collegio sindacale trasmette tempestivamente al Consiglio il suo parere in merito alle decisioni del Consiglio di amministrazione per le quali detto parere è obbligatoriamente richiesto.

Alla luce di quanto esposto, il Collegio ritiene **adeguato** il dialogo e il confronto con l'Organo di supervisione strategica, con la Direzione e con le funzioni di controllo, tale da supportare lo svolgimento dei compiti allo stesso assegnati nonché tale da garantire la tempestiva conoscenza di fatti di gestione o dell'eventuale violazione delle norme che ne disciplinano l'attività, di eventuali infrazioni della normativa antiriciclaggio, di eventuali fatti denunciati dai soci, di eventuali carenze rilevate dal sistema di controlli interni, di eventuali lacune negli assetti organizzativi e contabili.

Ciascun componente, consapevole del ruolo ricoperto, ritiene **soddisfacente** il complessivo sistema dei flussi informativi, tale da permettere all'Organo con funzione di controllo l'esercizio dei propri compiti e doveri di vigilanza nonché una idonea e tempestiva conoscenza di atti e/o fatti della gestione.

A proposito di quanto in argomento, dall'analisi effettuata sui punti il Collegio ritiene:

- di possedere un'adeguata capacità di svolgere efficacemente la propria funzione;
- adeguati i tempi dedicati dai componenti all'esercizio della propria funzione;
- efficace, idoneo e tempestivo il complessivo sistema dei flussi informativi nel permettere all'Organo con Funzione di Controllo di svolgere le proprie funzioni, pur ravvisando in tale ambito aree di ulteriore miglioramento, al fine di rendere ancor più tempestiva ed efficace la gestione dei flussi tra le diverse funzioni di controllo e tra la struttura aziendale e il Collegio sindacale;
- adeguata la necessaria dialettica interna tra i componenti l'Organo;
- adeguate le iniziative di formazione e aggiornamento professionale effettuate dai singoli componenti, nonché quelle messe a disposizione dalla locale Federazione;
- adeguate le modalità di gestione delle riunioni dell'Organo.

Relativamente all'eventuale attribuzione di deleghe per il compimento di specifiche attività nonché al ricorso ad ausiliari e dipendenti è stato espresso un giudizio **soddisfacente**, tenuto anche conto della capacità di coordinamento e delle sinergie intercorrenti, seppur con margini di miglioramento per quanto attiene alla ripartizione dei compiti di controllo tra i componenti dell'Organo stesso. I flussi informativi sono stati nel complesso valutati **soddisfacenti** ai fini della tempestiva segnalazione al Consiglio di amministrazione, alla Direzione nonché alle Autorità previste dalla vigente normativa delle carenze ed irregolarità riscontrate, anche con specifico riferimento all'attività di Vigilanza sulle funzioni aziendali coinvolte nei vari processi, in particolare per quanto attiene specificatamente alla tempestività delle informazioni pervenute in tema di antiriciclaggio. La valutazione dei flussi informativi ha permesso inoltre di constatare che l'idoneità e la tempestività degli stessi permettono al medesimo Organo di verificare ed approfondire cause e rimedi di irregolarità, anomalie e lacune degli assetti organizzativi e contabili, tenendo in considerazione la rilevanza delle eventuali perdite derivanti e delle ricadute sul piano reputazionale.

Il Collegio sindacale altresì ha giudicato nel complesso **soddisfacente** la pianificazione delle attività e le modalità di tenuta e conservazione del Libro delle adunanze e delle deliberazioni. L'organizzazione delle riunioni del Collegio Sindacale con riferimento al tempo dedicato alla preparazione della seduta e alla definizione dell'agenda, nonché alle forme, ai contenuti e alla tempestività della documentazione trasmessa in sede di convocazione e/o messa a disposizione presso la sede sociale sulle materie all'ordine del giorno, è stata valutata **soddisfacente**.

Per quanto riguarda le riunioni dell'Organo, le modalità di convocazione e funzionamento seguono un iter definito e formalizzato. Con riguardo alla tempistica delle riunioni, il Collegio è convocato dal Presidente (o su iniziativa di uno dei Sindaci effettivi) ogni qualvolta venga ritenuto opportuno. L'attività del Collegio Sindacale viene supportata oltre che dal Direttore Generale, dai Responsabili delle principali funzioni aziendali, quando richiesto dal Collegio stesso. Tutte le riunioni sono oggetto di verbalizzazione. Il verbale delle adunanze è redatto in maniera chiara e trasparente e consente di evincere il processo delle verifiche effettuate e le azioni suggerite per rimuovere eventuali criticità rilevate. Le procedure adottate sono ritenute adeguate rispetto alle esigenze della Banca.

Il livello di partecipazione alle riunioni del Collegio, il tempo effettivamente dedicato dai Sindaci e dal Presidente del Collegio Sindacale rispetto all'obiettivo di garantire l'effettivo assolvimento delle proprie responsabilità e attività, la dialettica e il confronto tra i componenti del Collegio anche in caso di posizioni discordanti, le informazioni che il Collegio riceve in termini di adeguatezza, chiarezza, tempestività e livello di dettaglio, la verbalizzazione degli argomenti in agenda trattati, delle decisioni prese e delle azioni

concordate, la disponibilità ex post della documentazione e le modalità di comunicazione e trasmissione delle risultanze al Consiglio di Amministrazione sono state valutate nel complesso **soddisfacenti**.

L'adozione di specifici strumenti per svolgere i controlli o le riunioni è giudicata **soddisfacente**.

Non si rileva più infatti la presenza di margini di miglioramento per quanto attiene alla necessità di disporre di specifici strumenti di software o sistemi informatici che siano di supporto delle attività di verifica svolte, in quanto Federcasse ha posto a disposizione dell'Organo di Controllo un'area riservata, dedicata all'approfondimento e all'aggiornamento delle tematiche proprie delle attività di verifica di vigilanza in capo all'Organo stesso.

Infine il Collegio ha ritenuto **adeguata** la dialettica all'interno dell'Organo come pure **adeguata** l'azione di impulso da parte del Presidente nell'organizzazione e nel funzionamento dell'Organo, in modo da garantire l'efficacia della dialettica tra i componenti e assicurare che nelle riunioni siano trattate con priorità le questioni a rilevanza strategica. **Adeguata** anche la rispondenza tra le espressioni dell'Organo e l'apporto del singolo componente. A tale proposito il Collegio ha verificato giudicandola **pienamente soddisfacente** la capacità dei singoli componenti di arrivare sufficientemente preparati alle riunioni, in modo da poter sviluppare un adeguato dibattito e assumere consapevoli decisioni nel corso delle stesse.

In relazione all'attività formativa e di aggiornamento, si fa presente che tutti i componenti frequentano i programmi previsti presso gli Ordini Professionali di appartenenza.

3.7 Ruolo del Presidente

Il ruolo del Presidente del Collegio Sindacale è stato valutato, dagli altri componenti del Collegio, in relazione al compito di impulso nell'organizzazione e nel funzionamento dell'organo, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- garantire l'efficacia della dialettica tra i componenti;
- assicurare il rispetto della priorità delle questioni di rilevanza strategica;
- garantire la predisposizione ed attuazione della formazione.

Nel complesso, è emersa una valutazione soddisfacente.

3.8 Punti di Forza

Nella consapevolezza che la complessa articolazione e la continua evoluzione delle disposizioni normative, anche di settore, determinano la permanente sussistenza di aree di miglioramento, il collegio non individua particolari profili di eccellenza, ferma restando la condivisa "più che adeguata" composizione dell'Organo in termini di età, professionalità ed esperienze presenti.

3.9 Aree di miglioramento

Sulla base delle valutazioni effettuate, il collegio ritiene che il complessivo sistema dei flussi informativi è abbastanza efficace, idoneo e tempestivo, così da permettere all'Organo con Funzione di Controllo di riscontrare eventuali carenze e irregolarità, in modo che lo stesso possa tempestivamente segnalarle all'Organo con Funzione di Supervisione Strategica ed alla Direzione, richiedendo l'adozione di idonee misure correttive. Sarebbe, tuttavia, auspicabile, l'adozione di un regolamento interno sui Flussi Informativi e in particolare la definizione di una procedura di trasmissione di tutti i verbali del collegio sindacale al Presidente del CDA e alla Direzione Generale.

I componenti del collegio hanno inoltre condiviso la necessità di migliorare la formalizzazione della definizione, al termine di ogni attività di verifica e sulla base degli esiti della stessa, di eventuali attività di follow up.

Si auspica, inoltre, una maggiore partecipazione ad incontri formativi destinati ai componenti dei collegi sindacali di BCC.

3.10 Piano degli interventi

A seguito delle analisi delle aree di miglioramento rilevate nel corso del processo di autovalutazione, anche sulla base dei suggerimenti espressi dai componenti del collegio sindacale, sono stati identificati alcuni interventi correttivi.

Tali interventi sono sintetizzati nella tabella di seguito, che riporta altresì la data di completamento prevista ed il soggetto responsabile dell'implementazione:

#	Descrizione azione correttiva	Esecuzione implementazione	Owner
1	Adozione di un regolamento interno sui Flussi Informativi e in particolare definizione di una procedura di trasmissione di tutti i verbali del collegio sindacale al Presidente del CDA e alla Direzione Generale	Dalla prossima attività	Presidente del Collegio Sindacale
2	Introdurre più formalizzati strumenti di definizione di attività di follow up, che dovessero rivelarsi necessarie, all'esito delle verifiche effettuate.	Dalla prossima attività	Presidente del Collegio Sindacale
3	Assicurare maggiore partecipazione ad eventi formativi.	Dalla prossima attività	Presidente del Collegio Sindacale

Il Presidente del Collegio Sindacale monitora il piano di implementazione delle azioni correttive e ne relaziona periodicamente, anche in modo informale nel corso delle riunioni periodiche, al Collegio Sindacale.

4 CONCLUSIONI SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

La presente Relazione conclusiva è stata redatta ed approvata nella seduta del 30 Luglio 2018 nel corso della quale il Presidente di ciascun Organo ha dato evidenza agli altri componenti dei risultati emersi dalle analisi svolte.

Tale momento è apparso rilevante, dato che in questa fase si sono analizzati i risultati ottenuti, al fine di eventualmente individuare i profili critici o di forza emergenti dal processo medesimo.

Il presente Documento aggiorna e sostituisce il precedente del 21 Ottobre 2016 e viene adottato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, in ottemperanza ed in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di Governo societario. Il tutto anche al fine di identificare preventivamente la composizione quali-quantitativa considerata ottimale degli Organi sociali.

Tale documento sarà la base per verificarne successivamente la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

Le Disposizioni di Vigilanza, come recepite nel regolamento interno, richiedono inoltre che l'organo amministrativo si sottoponga comunque, con cadenza almeno annuale, ad un processo di autovalutazione volto a valutare gli aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa che al proprio funzionamento. Entrambi tali profili assumono particolare rilevanza ai fini della sana e prudente gestione della Banca.

Lavello, 30 Luglio 2018

Il Consiglio di Amministrazione

Il Collegio Sindacale