



Gaudio di Lavello  
banca del melfese



BANCA ADERENTE AL  
**Gruppo  
Bancario  
Cooperativo  
Iccrea**



*dall'Ofanto al cuore del Vulture*

## DOCUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE PRIMA DEL RINNOVO DELLE CARICHE 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 28 Marzo 2019 volto **all'autovalutazione degli organi di governo societario uscenti prima del rinnovo delle cariche sociali al fine di individuare la composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali.**

## INDICE

<b>1</b>	<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
2.	CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	4
3.	ESITI DELLE ATTIVITÀ .....	5
3.1.	Metodologia di conduzione del processo di autovalutazione .....	5
4.	COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO .....	8
4.1.	Profili quantitativi .....	8
4.2.	Profili qualitativi .....	9
4.3.	Funzionalità degli Organi .....	13
4.4.	Flussi informativi .....	13
4.5.	Tempo e risorse dedicate .....	13
4.6.	Riunioni .....	13
4.7.	Giudizio finale .....	15
5.	COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO DI CONTROLLO .....	16
5.1.	Profili quantitativi .....	16
5.2.	Profili qualitativi .....	16
5.3.	Funzionamento .....	18
5.4.	Flussi informativi .....	18
5.5.	Tempo e risorse dedicate .....	18
5.6.	Riunioni .....	18
5.7.	Giudizio finale .....	19
6.	CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE .....	19

## 1 PREMESSA

Il presente documento (di seguito *Documento* o *Autovalutazione*) è stato redatto dal Consiglio di amministrazione (c.d. *Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione*, di seguito anche *Organo amministrativo*) e dal Collegio sindacale (c.d. *Organo con funzione di controllo*, di seguito anche *Organo di controllo*) (e congiuntamente *Organi aziendali* o *Organi sociali*) della Banca di Credito Cooperativo di Gaudiano di Lavello – Società cooperativa (di seguito, per brevità, *Banca*) in ossequio alla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013, Parte Prima, Titolo IV (Governato Societario, Controlli Interni, Gestione dei Rischi), Capitolo 1 (Governato Societario), Sezione VI (Autovalutazione degli Organi) (di seguito, per brevità, *Disposizioni sul governo societario*), con l'obiettivo di valutare l'adeguatezza degli *Organi aziendali*, declinata in termini sia di composizione, sia di funzionamento, seguendo le fasi del processo descritte nella procedura interna denominata *Regolamento del processo di autovalutazione degli organi* approvato in data 15/09/2016.

Ai fini della presente autovalutazione – ai sensi della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, 1° aggiornamento del 06.05.2014 – la *Banca* si colloca nelle “*banche di minori dimensioni o complessità operativa*”, avendo un attivo di bilancio inferiore a 3,5 miliardi di euro (al 31.12.2018).

Il periodico processo di autovalutazione è finalizzato al conseguimento delle seguenti finalità:

- assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento degli *Organi* e della loro adeguata composizione;
- perseguire il miglioramento della *governance* nell'indirizzo del rispetto sostanziale delle disposizioni sul governo societario e delle finalità che queste intendono realizzare;
- individuare i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all'interno degli *Organi* e definire le azioni correttive da adottare;
- rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti incoraggiando la loro partecipazione attiva ed assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

**In occasione del rinnovo delle cariche, l'Autovalutazione è anche indirizzata a definire la composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali in ordine agli obiettivi di funzionamento e rappresentatività degli stessi.**

Le Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche prevedono principi e linee applicative sulla composizione degli *Organi* che devono guidare gli intermediari nella scelta dei componenti. E', in particolare, previsto “*che la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi, da individuarsi anche in relazione alle caratteristiche della singola banca, sia preventivamente definita dall'organo stesso e sottoposta a periodica autovalutazione e che le modalità di nomina siano trasparenti e assicurino un'adeguata rappresentanza negli organi aziendali delle diverse componenti della base sociale*”.

L'obiettivo è garantire che – sia a seguito del processo di nomina sia nel continuo – negli *Organi* di vertice siano presenti soggetti capaci di assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite *ex ante*, ed

eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

Le Disposizioni richiedono, quindi, alle banche di porre particolare attenzione al processo di nomina di tali soggetti ritenendo necessario “*ai fini delle nomine o della cooptazione dei consiglieri, che il Consiglio di Amministrazione in via preventiva:*

- a) *identifichi la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi di composizione sopraelencati;*
- b) *verifichi la rispondenza tra la composizione ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.”*

Il processo di autovalutazione del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale è stato condotto, pertanto, tenendo presenti le indicazioni delle suddette Autorità di 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 aziendali* e nei quali siano presenti soggetti:

- a) consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
- b) dotati di autorevolezza e professionalità adeguate al ruolo da ricoprire;
- c) con competenze diffuse ed opportunamente diversificate;
- d) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità dell’incarico ricoperto;
- e) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell’interesse complessivo della Banca;
- f) che operino con autonomia di giudizio.

Nel contesto sopra delineato, entrambi gli *Organi aziendali* hanno inteso rappresentare nel presente documento:

- la metodologia e le singole fasi di cui il processo di autovalutazione si è composto; i soggetti coinvolti;
- l’esito della verifica dello stato di attuazione delle iniziative individuate nella precedente autovalutazione;
- i risultati ottenuti, con evidenza dei punti di forza e di debolezza emersi. Il giudizio finale dell’autovalutazione del Consiglio di amministrazione riporta ed evidenzia la distinta valutazione delle funzioni di supervisione strategica e di gestione;
- la composizione degli *Organi* considerata ottimale in ordine agli obiettivi di funzionamento e rappresentatività dello stesso.

## **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.

In tale contesto, la Banca ha inoltre tenuto conto della necessità di favorire una composizione articolata del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, che salvaguardi la rappresentanza della base sociale nella sua totalità, in termini di categorie economiche, professionalità, ambito territoriale, età anagrafica, appartenenza di genere complessivamente presenti.

### **3. ESITI DELLE ATTIVITÀ**

#### **3.1. Metodologia di conduzione del processo di autovalutazione**

Il processo di autovalutazione, così come articolato dalle Disposizioni di Vigilanza 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 è stata sottoposta, nel corso di una seduta consiliare, 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 finale di Autovalutazione degli Organi Sociali prima del rinnovo delle cariche 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 ha dato 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.

Nel contesto sopra delineato, entrambi gli Organi Aziendali hanno inteso rappresentare nell'apposita riunione consiliare del 28 Marzo 2019 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.

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.

#### 4. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

Oggetto dell'autovalutazione è stato l'organo nel suo complesso e ha riguardato aspetti relativi sia alla composizione sia al funzionamento dell'organo.

Al riguardo si 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.

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

##### 4.1. Profili quantitativi

Con riferimento alla composizione quantitativa, il numero degli amministratori è definito dal primo comma dell'articolo 32 dello Statuto, approvato dall'Assemblea straordinaria dei soci del 09/12/2018 e alla data odierna omologato da parte dell'Organo di Vigilanza, in un numero fisso di sette compreso il Presidente, **fatto salvo quanto previsto dagli artt. 28 e 28-bis dello stesso Statuto. Le disposizioni transitorie di cui all'art. 52 dello Statuto stabiliscono tuttavia che la disposizione del primo comma dell'art. 32, relativa al numero massimo degli amministratori, si applica a partire dalla scadenza del mandato successivo a quello in corso al momento dell'adozione della medesima previsione. Sino a tale data, il consiglio di amministrazione sarà composto dal Presidente e da 8 amministratori.**

L'attuale numero di nove componenti, rimasto immutato dalla nascita della Bcc di Gaudiano 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'adeguata 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.

Il numero di nove amministratori, confermato con il rinnovo delle cariche previsto per il corrente anno, risponde all'esigenza di non avere un Organo pletorico e di garantire comunque un'articolata composizione del Consiglio in relazione alla base sociale, nonché un'adeguata dialettica interna. Si reputa la composizione di 7 consiglieri compreso il Presidente, prevista in sede di revisione dello Statuto sociale, ancora adeguata e coerente con le disposizioni richiamate, avuto riguardo altresì alle ridotte dimensioni aziendali e alla limitata complessità operativa della banca, anche se la base sociale è sensibilmente cresciuta nell'ultimo triennio.

Gli esiti della compilazione dei questionari che hanno guidato l'autovalutazione confermano che **la composizione quantitativa attuale** del Consiglio di amministrazione è **adeguata** e coerente con le *Disposizioni* richiamate nonché – rispondendo all'esigenza di non avere un organo pletorico e di garantire comunque un'articolata composizione del Consiglio in relazione alla base sociale e un'adeguata dialettica interna – **congrua e funzionale all'assunzione delle decisioni.**

**Si reputa, pertanto, la composizione quantitativa attuale dell'Organo, imm modificata nel prossimo mandato, adeguata e pienamente coerente con le disposizioni richiamate.**

#### **4.2. Profili qualitativi**

In relazione ai profili qualitativi della composizione degli Organi, la Banca, innanzitutto, ritiene indispensabile richiamarsi alle Disposizioni di natura primaria e secondaria soprammenzionate che impongono anche, in ragione del ruolo ricoperto, di possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza.

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.

In ottemperanza a quanto previsto dalla vigente normativa, sono state espletate, per gli esponenti eletti in occasione dell'ultimo rinnovo delle cariche deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci dell'08/05/2016, le seguenti verifiche, tutte con esito favorevole:

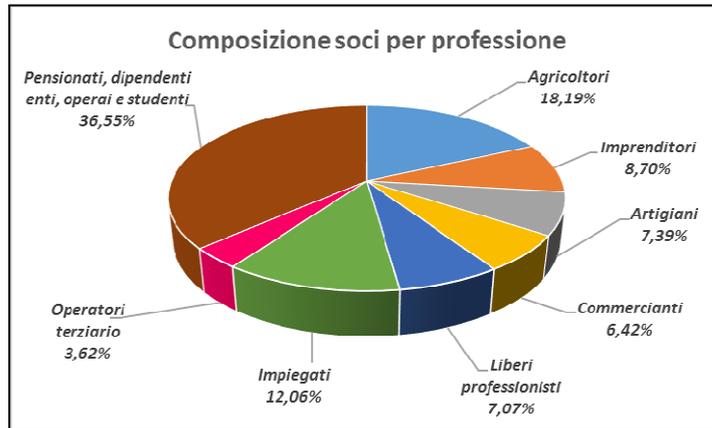
- Presidente del Consiglio di amministrazione: possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, nonché dell'inesistenza di cause di sospensione, di cui all'art. 26 del D. Lgs 385/93 unitamente agli artt. 5 e 6 del D.M. 18/3/1998 n. 161;
- Altri membri del Consiglio di amministrazione: possesso dei requisiti di onorabilità ed indipendenza, nonché dell'inesistenza di cause di sospensione, di cui all'art. 26 del D. Lgs 385/93 unitamente agli artt. 5 e 6 del D. M. 18/3/1998 n. 161;
- Sindaci effettivi e supplenti: possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza, nonché dell'inesistenza di cause di sospensione, di cui all'art. 26 del D. Lgs 385/93 unitamente agli artt. 5 e 6 del D. M. 18/3/1998 n. 161.

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 gli Organi di governo sono composti 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 degli Organi.

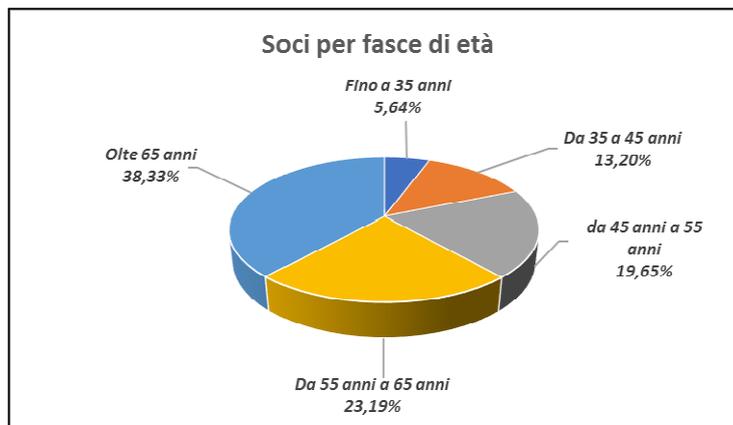
Nel contesto delineato, la Banca reputa che per una composizione ottimale del Consiglio di amministrazione, rileva anche la già richiamata avvertenza presente sotto il citato articolo 32 dello Statuto, ove si richiede nel Consiglio la rappresentanza delle diverse componenti della base sociale in termini di categorie economiche, ambito territoriale, appartenenza di genere, età anagrafica.

La Banca reputa un valore la presenza nel Consiglio dei rappresentanti dei soci in termini di espressione delle categorie economiche e del territorio.

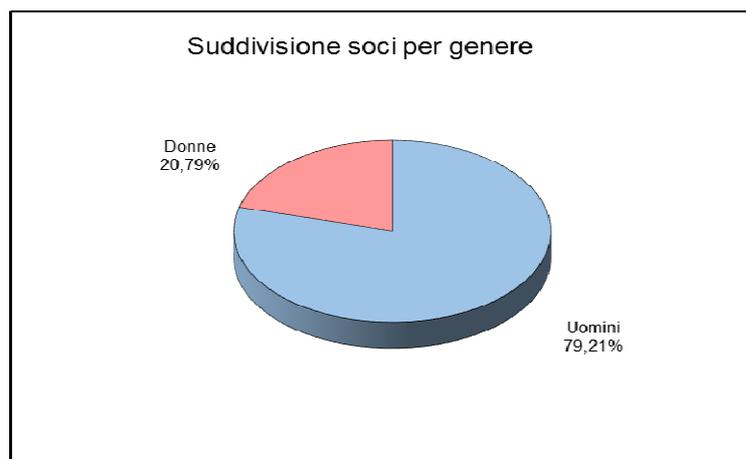
A riguardo, il Consiglio osserva che attualmente la compagine sociale è pari a 637 soci e vede la partecipazione del settore agricolo per il 18,19%, dell'imprenditorialità per l'8,70%, dell'artigianato per il 7,39%, del settore commerciale per il 6,42%, delle libere professioni per il 7,07%, da impiegati 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 635 persone fisiche, n. 503 soci sono maschi e n. 132 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, in sede di rinnovo delle cariche, si dovrà assicurare la presenza di rappresentanti delle comunità locali ove sono ubicati gli sportelli della Banca (Lavello, Melfi e Rapolla), anche al fine di apportare il giusto grado di conoscenza delle comunità e delle relative esigenze in termini di servizi bancari.

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 Vulture-melfese, ove da diversi anni operano due nostre Filiali. L'età media dei componenti del C.d.A. è di 54 anni, da un minimo di 40 ad un massimo di 74. 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.

Infatti, 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**.

Dalla suddetta analisi si evidenzia che, sostanzialmente, l'*Organo amministrativo* presenta una **composizione articolata che salvaguarda la rappresentanza della base sociale nella sua totalità**, in termini di categorie economiche, professionalità, ambito territoriale, età anagrafica e appartenenza di genere complessivamente presenti.

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.

Alla luce di quanto precede e dell'esperienza maturata, tenuto conto degli esiti della compilazione dei questionari che hanno guidato l'autovalutazione e dagli approfondimenti condotti, nel ribadire che tutti i componenti del Consiglio di amministrazione rispettano i requisiti normativamente richiesti, si rileva come l'attuale composizione qualitativa vede presenti soggetti:

- a) consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che sono chiamati a svolgere;
- b) dotati di autorevolezza e professionalità adeguate al ruolo da ricoprire;
- c) con competenze diffuse ed opportunamente diversificate;
- d) che dedicano tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico ricoperto;
- e) che indirizzano la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca;
- f) che operano con autonomia di giudizio.

Per quanto precede, si ritiene che l'**attuale composizione qualitativa** del Consiglio di amministrazione sia **conforme allo schema di valutazione ed ai criteri richiesti**, quale insieme o *mix* di competenze, in ordine

alla sua capacità di assicurare la necessaria dialettica interna e l'apporto di professionalità adeguate alle esigenze di governo o controllo dell'Azienda.

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 e delle varie categorie economiche.

In sede di rinnovo delle cariche, la nomina dei componenti degli Organi di governo dovrà essere determinata attraverso l'ingresso di nuove e ancora più 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.

In relazione all'appartenenza di genere, giova precisare che la valutazione di adeguatezza del Consiglio in ordine al profilo "genere", discende dalla considerazione in base alla quale, la Banca, nel processo di nomina connesso alla peculiare procedura di rinnovo delle cariche sociali previste dallo Statuto, accoglie favorevolmente la presenza dell'altro sesso.

In aderenza a quanto precede, le liste dei candidati dovranno essere predisposte in modo tale da assicurare il rispetto del criterio di "diversità" di genere e nello specifico in dette liste dovrà essere presente almeno un esponente del genere meno rappresentato.

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. A tendere la Bcc sarà impegnata ad acquisire all'interno dell'Organo sempre più elevate professionalità, ponendo particolare attenzione all'inserimento di amministratori che abbiano conseguito la laurea.

Con riguardo all'esigenza 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, per assicurare la qualificazione e l'aggiornamento costante delle competenze e delle conoscenze degli amministratori e, quindi, una migliore qualità della governance, il Consiglio di Amministrazione ha già adottato nel vigente Regolamento assembleare ed elettorale, **il Sistema dei Crediti Formativi** che prevede che, per potersi ricandidare, gli Amministratori uscenti debbano aver conseguito nel triennio in carica almeno 10 crediti formativi (per gli amministratori al primo mandato detti crediti sono aumentati della metà). Per ciò che concerne invece i nuovi candidati, in sede di candidatura gli stessi devono impegnarsi ad adempiere nel corso del proprio mandato all'obbligo di formazione permanente sancito dalla capogruppo.

Si ritiene che la composizione degli *Organi* per il prossimo mandato triennale debba esprimere ancora una **maggiore diversificazione in termini di categorie economiche, professionalità, ambito territoriale, età anagrafica, appartenenza di genere complessivamente presenti.**

#### **4.3. Funzionalità degli Organi**

Definiti i profili della composizione quali-quantitativa, si passa ad esaminare quelli relativi alla funzionalità dell'Organo Amministrativo.

#### **4.4. Flussi informativi**

In tale ambito 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.

#### **4.5. Tempo e risorse dedicate**

Con riferimento alla necessità che gli esponenti dedichino “adeguata dedizione di tempo al loro incarico”, essa è pienamente condivisa dalla Banca che ha preso doverosamente nota delle Disposizioni sul governo societario del 2013 (par. 2.1, lett. g), p. 8) Tali parametri vengono letti in coerenza con il ridotto profilo dimensionale e di complessità operativa della Banca, alla luce dei quali appaiono ad oggi tuttora adeguati.

La Banca ha deliberato il Regolamento Assembleare ed Elettorale integrato con la disciplina della limitazione al cumulo degli incarichi (ovvero ha deliberato un apposito regolamento sulla limitazione al cumulo degli incarichi). Si ritiene che le limitazioni ivi previste consentano all'esponente aziendale la possibilità di dedicare un tempo congruo allo svolgimento dell'incarico.

#### **4.6. Riunioni**

Con riguardo alla **tempistica delle riunioni consiliari**, ai sensi dell'articolo 36 dello Statuto, il Consiglio di amministrazione, è convocato dal Presidente, o da chi lo sostituisce, di norma e salvo urgenza con cadenza mensile ed ogni qualvolta lo ritenga opportuno, oppure quando ne sia fatta domanda motivata dal Collegio sindacale oppure da un terzo almeno dei componenti del Consiglio stesso. Gli amministratori sono concordi nel ritenere che il numero delle riunioni del Consiglio dovrebbe restare invariato.

L'attività del Consiglio di Amministrazione viene supportata oltre che dal Direttore Generale, dai responsabili delle principali funzioni aziendali attraverso la loro partecipazione, ove ritenuto utile e opportuno, ai lavori. In particolare, in occasione della discussione/presentazione del piano strategico aziendale, illustrazione degli esiti della valutazione dell'esposizione a un determinato profilo di rischio, Report Internal Audit, ecc. sono invitati a partecipare alla riunione i responsabili delle funzioni interessate.

Indicativamente il numero delle riunioni annuali oscilla attorno alle 11/12 con un tempo medio di circa 4 ore a riunione.

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.

Tutte le riunioni sono oggetto di verbalizzazione 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; la nomina del segretario; (iii) il nominativo dei partecipanti alla riunione e degli esponenti aziendali assenti; (iv) l'attestazione della regolarità della convocazione; (v) l'indicazione delle materie all'ordine del giorno; 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 e di chi ha presieduto la riunione. Laddove previsto dalla normativa vigente, copia del verbale recante le deliberazioni assunte dal Consiglio è trasmessa all'Autorità di Vigilanza.

Relativamente alla **collaborazione e interazione tra i membri dell'Organo**, gli esiti dell'autovalutazione hanno evidenziato come 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 ritenuto costruttivo e ben bilanciato e che il rapporto tra il Consiglio e l'Alta Direzione è aperto e collaborativo.

Il Consiglio di amministrazione ritiene che il rapporto tra gli Organi aziendali e la Direzione generale, nel rispetto dei ruoli e della dialettica, debba continuare ad essere improntato alla correttezza e trasparenza al fine di consentire:

- agli Amministratori di portare avanti in modo efficace i propri doveri e responsabilità;
- un rapporto bilanciato e costruttivo tra il Presidente e Direzione;
- un rapporto aperto e collaborativo tra il Consiglio e Direzione.

Il Consiglio di amministrazione, con riguardo al **Direttore generale**, il cui ruolo, alla luce del modello di governance, assume ulteriore rilievo, ha posto particolare attenzione alla verifica delle competenze professionali e delle esperienze pregresse funzionali all'assolvimento del ruolo e all'adeguatezza della dialettica con gli Organi sociali, ferme le altre verifiche disposte dalla vigente normativa.

Alla luce dell'esperienza maturata e dagli esiti della compilazione del questionario che ha guidato l'autovalutazione, il Consiglio di amministrazione formula un parere di elevata adeguatezza circa il rapporto con la Direzione generale e ritiene che il ruolo direzionale dell'attuale Direttore generale,

Michele Abbattista, venga efficacemente svolto e la sua dialettica con gli Organi di governo, sia pienamente soddisfacente, in un dialogo e confronto costruttivi.

Alla luce di quanto precede e dell'esperienza maturata, tenuto conto degli esiti della compilazione del questionario che ha guidato l'autovalutazione, si valuta che:

a) **le attuali procedure definiscono flussi informativi adeguati** a garantire una circolazione delle informazioni – verso e tra gli *Organi* e al loro interno – idonea alle esigenze connesse con lo svolgimento del ruolo, con riguardo alle connotazioni che ne contraddistinguono l'efficacia: tempestività, completezza, chiarezza, sistematicità, sintesi e disponibilità in tempi adeguati;

b) **i parametri che disciplinano la limitazione al cumulo degli incarichi** sono stati determinati in coerenza con il ridotto profilo dimensionale e di complessità operativa della Banca, alla luce dei quali appaiono tuttora **adeguati** tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto e delle funzioni svolte nella Banca, così come **tempo e risorse dedicate** ai lavori del Consiglio, da parte degli Amministratori, appaiono ad oggi **adeguati**;

c) con riguardo alle riunioni: la **frequenza**, l'**effettiva partecipazione**, il **tempo dedicato**, la **preparazione** delle tematiche oggetto di trattazione nonché il **dibattito** sono valutati nel complesso **adeguati**; il **rispetto della calendarizzazione**, le **modalità di convocazione**, il **funzionamento** anche con riguardo alla priorità di trattazione delle tematiche più significative, alla gestione del dibattito e di eventuali conflitti sono giudicati **adeguati**; il **ruolo del Presidente** nel favorire il **clima di fiducia**, la **dialettica interna**, la corretta e ordinata **gestione della discussione** ed eguale **attenzione a ciascun intervento**, la **gestione degli eventuali conflitti** che possono sorgere durante lo svolgimento delle riunioni è considerato **adeguato**.

Alla luce di quanto sopra, si ritiene che il **funzionamento dell'attuale Organo amministrativo** sia **corretto ed efficiente**.

#### 4.7. Giudizio finale

Alla luce di quanto precede e dell'esperienza maturata, tenuto conto degli esiti della compilazione dei questionari che hanno guidato l'autovalutazione e dagli approfondimenti condotti, il Consiglio di amministrazione – nel ribadire che la sua composizione rispetti i requisiti normativamente richiesti – valuta l'**attuale composizione quantitativa e qualitativa** dell'*Organo amministrativo* **adeguata** e coerente con le Disposizioni richiamate nonché **funzionale all'assunzione delle decisioni in materia di governo e controllo** della Banca ed il suo **funzionamento** pienamente **corretto ed efficace**.

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 e all'attività del Direttore Generale nelle banche di minori dimensioni e di limitata complessità operativa.

## 5. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO DI CONTROLLO

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.

La Sezione III delle Disposizioni sul governo Societario dedica importanza al ruolo ed alla attività dell'Organo con Funzioni di Controllo, vale a dire, nel modello tradizionale, al Collegio Sindacale.

Tra i compiti dell'Organo di Controllo rientra anche la vigilanza sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della banca, sottolineandosi altresì che l'organo con funzioni di controllo è parte integrante del complessivo sistema di controllo interno e svolge le funzioni definite nella circolare n. 285, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3 ed ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema di controlli interni.

Considerata la pluralità di funzioni e strutture aziendali aventi compiti e responsabilità di controllo, tale organo è tenuto ad accertare l'efficacia di tutte le strutture e funzioni coinvolte nel sistema dei controlli e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate.

Per svolgere il proprio ruolo, il Collegio deve ricevere flussi informativi periodici o relativi a specifiche situazioni o andamenti aziendali.

Il ruolo del Collegio Sindacale, nella prospettiva delle Disposizioni sul Governo Societario, è profondamente evoluto.

L'Organo, infatti, non vigila solo sulla corretta applicazione delle disposizioni di legge e di statuto, ma valuta, anche criticamente, l'organizzazione della Banca con particolare riguardo al sistema dei controlli interni. Si pone, nel sistema della governance, fondata sul richiamato principio del bilanciamento dei poteri, quale interlocutore dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica e con Funzione di Gestione, ossia il Consiglio di Amministrazione, ed in collegamento funzionale con la Banca d'Italia. In tale logica si osserva che tra i principi generali, viene puntualizzato che i controlli devono riguardare trasversalmente tutta l'organizzazione aziendale, includendo verifiche in ordine ai sistemi e alle procedure (es.: quelli informativi e amministrativo-contabile), ai diversi rami di attività (credito, finanza, etc.), all'operatività (introduzione di nuovi prodotti, ingresso in nuove aree di business e geografiche, continuità operative, outsourcing).

### 5.1. Profili quantitativi

Con riferimento alla composizione quantitativa effettiva, il numero dei componenti del Collegio Sindacale è definito dal comma 1 dell'articolo 42 dello Statuto, in un numero di 3 (tre) Sindaci Effettivi, eletti dall'Assemblea, che nomina anche il Presidente e due Sindaci Supplenti. I commi successivi, invece, fissano i requisiti di eleggibilità e le cause di decadenza dalla carica.

Pertanto, si reputa **la composizione quantitativa attuale** del Collegio sindacale **adeguata** e coerente con le *Disposizioni* richiamate, avuto riguardo alle ridotte dimensioni aziendali e alla limitata complessità operativa della Banca assicurando altresì un'adeguata dialettica interna.

### 5.2. Profili qualitativi

In relazione ai profili qualitativi della composizione del Collegio Sindacale, la Banca, innanzitutto, ritiene indispensabile richiamarsi alle Disposizioni di natura primaria e secondaria sopramenzionate che impongono anche, in ragione del ruolo ricoperto, di possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza.

Con particolare riferimento alla professionalità, quest'ultima, risulta altresì certificata, per *voluntas legis*, dagli Ordini Professionali/Albi dei Revisori presso i quali i componenti del Collegio Sindacale devono

risultare iscritti. Inoltre, detto requisito, oltre ad essere soddisfatto dai piani di formazione promossi dagli Organismi di Categoria a cui i Sindaci partecipano nel corso del mandato, risulta ulteriormente avallato dagli obblighi di partecipazione ai corsi di formazione organizzati dall'Albo di appartenenza, al fine di acquisire i dovuti crediti formativi.

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".

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.

Per quanto precede, nel ribadire che tutti i componenti dell'*Organo di controllo* hanno i requisiti normativamente richiesti, si ritiene che l'attuale **composizione** sia **conforme ai criteri qualitativi richiesti**, in ordine alla sua capacità di assicurare la necessaria dialettica interna e adeguata alle esigenze di controllo dell'azienda.

### **5.3. Funzionamento**

Definiti i profili della composizione quali-quantitativa, si passa ad esaminare quelli relativi al **funzionamento corretto ed efficiente** dell'*Organo di controllo*. A tale riguardo, non risultano **evidenze rilevate/emerse nel corso dello svolgimento del mandato** da parte delle Autorità di Vigilanza

### **5.4. Flussi informativi**

Valgono le medesime considerazioni svolte per l'*Organo amministrativo*, precisando che sarà necessario individuare e disciplinare, in un apposito *Regolamento dei flussi informativi*, adeguate forme di coordinamento nel continuo tra il collegio sindacale e il soggetto incaricato del controllo contabile.

### **5.5. Tempo e risorse dedicate**

Valgono le medesime considerazioni svolte per l'*Organo amministrativo*.

### **5.6. Riunioni**

Il Collegio procede ad attività di verifica con cadenza almeno trimestrale integrate da ulteriori attività inerenti singole tematiche connesse con l'assetto organizzativo e il sistema dei controlli interni della Banca. Indicativamente il numero delle riunioni annue del collegio oscilla tra 10 e 15. I verbali delle riunioni dell'Organo di Controllo sono trascritti sul libro delle adunanze a cura del Collegio Sindacale, che è custodito presso la sede della Banca.

Alla luce dei riferimenti sopra richiamati si ritiene che la frequenza e le modalità di tenuta delle riunioni del Collegio Sindacale sia adeguata.

### 5.7. Giudizio finale

Alla luce delle analisi dei profili inerenti la composizione ed il funzionamento dell'Organo di controllo, il Collegio sindacale reputa adeguato l'esercizio della funzione di controllo, avuto riguardo al ruolo da esso svolto in materia di vigilanza sull'osservanza delle norme di legge, regolamentarie e statutarie – con particolare attenzione al rispetto della regolamentazione concernente i conflitti di interesse (artt. 53 e 136 TUB e 6, comma 2-bis, TUF) – sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca, nonché sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni.

## 6. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dall'attività di autovalutazione descritta, relativa agli *Organi aziendali*, **non si riscontrano elementi di debolezza che comportino la necessità di intraprendere azioni immediate di correzione degli assetti di governo aziendale, in ordine alla professionalità e alla composizione degli *Organi*, alla funzionalità degli organi di vertice, all'attività di controllo e gestione dei rischi.** L'intero ambito di osservazione viene presidiato nel continuo, al fine di prevenire in maniera adeguata e tempestiva i rischi potenziali, compresi quelli evidenziati dall'Organo di Vigilanza.

Il risultato di sostanziale adeguatezza è stato confermato dall'esito dei questionari di autovalutazione compilati dagli Amministratori e dai Sindaci effettivi.

Poiché il presente processo di autovalutazione è dinamico, gli Organi aziendali potranno procedere alla riformulazione delle proprie considerazioni sul tema in futuro, se e quando lo riterranno utile, ovvero in occasione di particolari eventi e situazioni della vita della cooperativa, nella misura in cui detti eventi influiscano sulla composizione e/o sulle modalità di funzionamento degli Organi stessi e, comunque, con cadenza almeno annuale.

**Ad esito degli approfondimenti condotti, nel ribadire che tutti i componenti degli Organi uscenti abbiano i requisiti normativamente richiesti, si ritiene che l'attuale composizione sotto il profilo qualitativo e quantitativo sia conforme allo schema di valutazione e ai criteri sopra definiti.**

Il presente documento successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione con il parere favorevole del Collegio Sindacale, rimarrà a disposizione dei Soci presso la Sede della Banca e in tutte le Filiali oltre ad essere pubblicato sul sito web della Banca.