



Leverano

RELAZIONE FINALE PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI 2017

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

**BANCA DI CREDITO COOPERATIVO
DI LEVERANO**

Delibera del Consiglio di Amministrazione del 09/03/2017

INDICE

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1. | PREMESSA | 3 |
| 2. | ESITI DELL'ATTIVITA' | 4 |
| 2.1. | METODOLOGIA DI CONDUZIONE DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE | 4 |
| 2.2. | COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO..... | 6 |
| 2.2.1. | <i>Profili quantitativi</i> | 6 |
| 2.2.2. | <i>Profili qualitativi</i> | 6 |
| 2.2.3. | <i>Funzionamento</i> | 10 |
| 2.2.4. | <i>Giudizio finale</i> | 12 |
| 2.3. | COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO CON FUNZIONE DI GESTIONE | 13 |
| 2.3.1. | <i>Giudizio finale</i> | 13 |
| 2.4. | COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO DI CONTROLLO..... | 13 |
| 2.4.1. | <i>Profili quantitativi</i> | 14 |
| 2.4.2. | <i>Profili qualitativi</i> | 14 |
| 2.4.3. | <i>Funzionamento</i> | 15 |
| 2.4.4. | <i>Giudizio finale</i> | 16 |
| 3. | AUTOVALUTAZIONE PROSPETTICA | 17 |
| 3.1. | COMPOSIZIONE OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | 17 |
| 4. | CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE..... | 19 |

1. PREMESSA

Il presente documento, 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 Leverano** (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 pervenire alla definizione sia della composizione quali-quantitativa degli Organi Aziendali (attuale e prospettica), 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**”.

Le Disposizioni del Governo Societario prevedono, infatti, 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”.

E’ inoltre previsto che “*il processo di nomina sia volto ad assicurare che negli organi di amministrazione e controllo siano presenti soggetti idonei a svolgere in modo efficace il ruolo loro attribuito. 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.*”

Nella riunione del 15 ottobre 2015, 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.

Ai fini della presente autovalutazione - ai sensi della citata Circolare della Banca d’Italia n. 285/2013, - la Banca Credito Cooperativo di Leverano si colloca nelle “banche di minori dimensioni o complessità operativa”, avendo un attivo di bilancio inferiore a 3,5 miliardi di Euro (al 31.12.2016).

Il **processo di autovalutazione** condotto in seno al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale è avvenuto, pertanto, tenendo presente le indicazioni dell’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 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.

A tal proposito, quindi, nel in tale processo di autovalutazione si è avuto riguardo alla necessità di:

1. Rappresentare la composizione quali-quantitativa in essere in seno agli Organi sociali;
2. identificare la composizione quali-quantitativa ottimale in relazione agli obiettivi di composizione individuati;
3. verificare la rispondenza tra la composizione ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

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

- le **metodologie** utilizzate per condividere il processo di autovalutazione;
- i **profili** oggetto di analisi;
- i principali **risultati** emersi e le **azioni** intraprese o da intraprendere per rimediare ai punti di debolezza identificati.

L’autovalutazione, sia del Consiglio di Amministrazione, sia del Collegio Sindacale, ha tenuto conto, infine, delle verifiche previste ai sensi dell’art. 26 del TUB e di quelle sugli ulteriori requisiti previsti dallo statuto per l’assunzione delle cariche, nonché del rispetto del divieto di *interlocking directorships* previsto dall’art. 36, D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214.

2. ESITI DELL’ATTIVITA’

2.1. Metodologia di conduzione del processo di autovalutazione

La modalità di conduzione dell’autovalutazione in seno all’Organo Amministrativo e di Controllo si è basata sulla discussione, in forma collegiale e in via separata all’interno di ciascun Organo in data 09/03/2017, degli esiti delle analisi condotte. A tal fine, quindi, il processo si è articolato in fasi distinte di analisi, ossia:

1. istruttoria;
2. elaborazione dei dati raccolti;
3. predisposizione degli esiti del processo, con segnalazione dei punti di forza e di debolezza riscontrati;
4. definizione degli aspetti inerenti la “composizione” e il “funzionamento” dell’Organo Amministrativo e di Controllo;
5. discussione collegiale degli esiti e predisposizione di eventuali misure correttive;
6. definizione dei criteri ottimali per l’individuazione degli esponenti aziendali in sede di rinnovo cariche sociali.

Le varie fasi del processo sono state supportate dalla Direzione Generale, dall’U.O. Risk Management e dalla Segreteria Generale.

Il Presidente di ciascun Organo, in data 16/02/2017, 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. Per cui il Presidente del CdA ha inoltrato a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, il questionario dell'organo con funzione di Supervisione Strategica nonché quello dell'organo con funzione di Gestione oltre ai questionari riferiti ai singoli componenti, mentre il Presidente del Collegio Sindacale ha consegnato a tutti i componenti dell'Organo di Controllo, il questionario dell'Organo con funzione di Controllo oltre ai questionari riferiti ai singoli componenti. Le informazioni sono state corredate dall'acquisizione di un prospetto circa le attuali cariche e incarichi presso altre Società.

Al termine della fase istruttoria, si è svolta una fase di elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte con il supporto dell'U.O. Risk Management.

In base ai risultati emersi, i Presidenti degli Organi Sociali hanno proceduto all'elaborazione di una bozza di Relazione di Autovalutazione che è stata sottoposta all'esame e alla discussione collegiale dell'Organo. Pertanto, i due Presidenti hanno 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 e di controllo, considerando, ove evidenziati, gli aspetti critici ed eventuali azioni correttive da intraprendere al fine di migliorare l'efficienza degli organi.

Infine, è stata predisposta la presente *"Relazione Finale sul Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali"* nella quale sono confluite le analisi condotte da entrambi i Presidenti al fine di illustrare, discutere e condividere gli esiti delle autovalutazioni degli Organi aziendali.

Nel corso della seduta il Presidente di ciascun Organo ha dato evidenza agli altri componenti dei risultati emersi dalle analisi svolte al fine di individuare gli eventuali profili critici o di forza emergenti dal processo medesimo.

Nel processo di esame, entrambi gli Organi hanno proceduto all'analisi delle vigenti disposizioni, primarie, secondarie e interne (statuto e regolamento assembleare), in materia di requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza degli esponenti aziendali. In particolare, l'autovalutazione da parte del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è stata condotta avuto riguardo al seguente perimetro normativo di riferimento:

- Articolo 26 del TUB;
- Articoli 2 e 5 del Regolamento del Ministero del Tesoro del 18 marzo 1998, n. 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. 229 del 1999;
- Statuto della Banca. In particolare:
 - il contenuto dell'articolo 32, relativo al numero dei consiglieri ed ai requisiti per la nomina dei consiglieri; e della relativa avvertenza che richiede che nel Consiglio siano rappresentate le diverse componenti della base sociale in termini di espressione di categorie economiche, ambito territoriale, appartenenza di genere, età anagrafica;
 - il contenuto dell'articolo 42 relativo alla composizione del Collegio Sindacale;
 - l'articolo 28, con riferimento al contenuto alla previsione di un regolamento che disciplina le modalità di candidatura, eventualmente anche in rappresentanza dei principali ambiti territoriali;
 - l'articolo 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;

- l'articolo 36, d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla legge del 22 dicembre 2011, n. 214 (interlocking);
- I Regolamenti adottati, quali: Regolamento assembleare ed elettorale, la Regolamentazione sui limiti al cumulo degli incarichi e sui flussi informativi;
- Carta dei Valori del Credito Cooperativo. In particolare:
 - il 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”;
 - Il punto 8 il quale stabilisce che: “Il Credito Cooperativo si impegna a favorire delle competenze e delle professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile dei soci e nelle comunità locali”;
- Le Norme di Comportamento emanate nel 2015 dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili;
- I riferimenti del Codice Etico eventualmente adottato.

2.2. Composizione e funzionamento dell'Organo Amministrativo

Con riferimento all'identificazione della composizione quali-quantitativa nonché della funzionalità dell'Organo Amministrativo, si osserva quanto segue.

Professionalità e composizione

2.2.1. Profili quantitativi

Con riferimento alla composizione quantitativa, il numero degli amministratori è definito dal primo comma dell'articolo 32 dello Statuto, che prevede un numero di componenti pari a otto oltre al Presidente. L'Organo con funzione di supervisione strategica ritiene che l'attuale numero di nove componenti (Presidente + otto consiglieri) risponde all'esigenza di non avere un Organo pletorico e di garantire comunque un'articolata composizione del Consiglio in relazione alla base sociale. Inoltre, tale numero appare coerente con i compiti ad esso assegnati. Le nuove Disposizioni evidenziano un rafforzamento del principio di non pletoricità e l'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 Banca di Credito Cooperativo di Leverano, 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.

2.2.2. Profili qualitativi

In relazione ai profili qualitativi della composizione dell'Organo con funzione di supervisione strategica, in primis il Consiglio di Amministrazione - a seguito del rinnovo delle cariche sociali del 04 maggio 2014 – ha verificato la sussistenza dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli amministratori. La verifica è stata effettuata acquisendo per ciascun Amministratore la documentazione necessaria e il risultato è stato inviato alla Banca d'Italia, come previsto dalle Istruzioni di vigilanza in materia. Non risultano, alla data odierna, situazioni ostative, impeditive o di incompatibilità.

Sempre con riferimento ai criteri qualitativi, 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.

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.

Il consiglio osserva che a dicembre 2016 la compagine sociale risulta pari a 2070 soci.

Nelle tabelle successive si fornisce un'analisi della base sociale effettiva al 31/12/2016.

Tabella 1 – Tipo controparte

| TIPO CONTROPARTE | N.RO SOCI | % |
|-----------------------------------|-------------|--------|
| Coop | 8 | 0,39% |
| Ditta individuale | 271 | 13,09% |
| Persona fisica | 1712 | 82,71% |
| Società in accomandita semplice | 11 | 0,53% |
| Società in nome collettivo | 5 | 0,24% |
| Società per azioni | 1 | 0,05% |
| Società a responsabilità limitata | 59 | 2,85% |
| Società semplice | 3 | 0,14% |
| Totale complessivo | 2070 | |

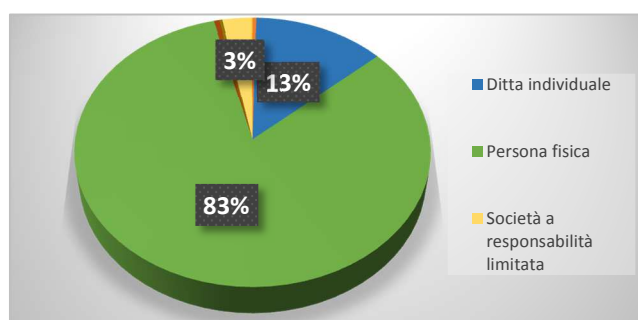


Tabella 2 – Attività/Professione

| Attività/Professione | N.RO SOCI | % |
|-----------------------------------|---------------|--------|
| AGRICOLTORE | 218 | 10,99% |
| ARTIGIANO | 76 | 3,83% |
| CASALINGA/IN CERCA DI OCCUPAZIONE | 67 | 3,38% |
| COMMERCIANTE | 142 | 7,16% |
| IMPIEGATO | 517 | 26,07% |
| IMPRENDITORE | 121 | 6,10% |
| OP. SERVIZI | 85 | 4,29% |
| OPERAIO | 73 | 3,68% |
| PENSIONATO | 331 | 16,69% |
| PROFESSIONISTA | 235 | 11,85% |
| STUDENTE | 78 | 3,93% |
| ALTRO | 40 | 2,02% |
| Totale complessivo | 1983 * | |

*considerati i soci persone fisiche e ditte individuali

Tabella 3 – Soci per macroprofessione

| MACROPROFESSIONE | N.RO SOCI | % |
|---------------------------|-------------|--------|
| Impiegati | 675 | 34,04% |
| Imprenditori | 557 | 28,09% |
| Pensionati | 331 | 16,69% |
| Professionisti | 235 | 11,85% |
| Varie | 185 | 9,33% |
| Totale complessivo | 1983 | |

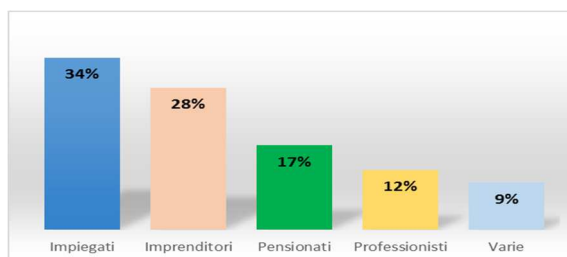
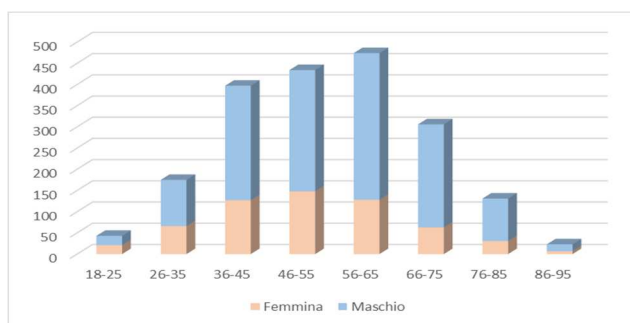
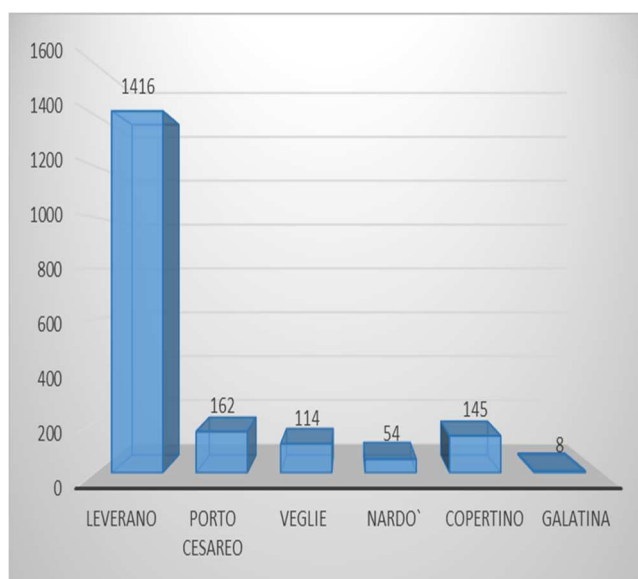


Tabella 4 – Soci per fascia di età e genere

| Fascia di età/Genere | Femmina | Maschio | Totale | % |
|---------------------------|------------|-------------|-------------|-----|
| 18-25 | 21 | 22 | 43 | 2% |
| 26-35 | 66 | 109 | 175 | 9% |
| 36-45 | 127 | 270 | 397 | 20% |
| 46-55 | 148 | 286 | 434 | 22% |
| 56-65 | 128 | 346 | 474 | 24% |
| 66-75 | 63 | 243 | 306 | 15% |
| 76-85 | 31 | 100 | 131 | 7% |
| 86-95 | 7 | 16 | 23 | 1% |
| Totale complessivo | 591 | 1392 | 1983 | |


Tabella 5 – Soci per comune di competenza

| COMUNE DI COMPETENZA | N.RO SOCI | % |
|--|-------------|------------|
| ARNESANO | 2 | 0% |
| CAMPI SALENTINA | 7 | 0% |
| CARMIANO | 7 | 0% |
| COPERTINO | 145 | 7% |
| CUTROFIANO | 1 | 0% |
| GALATINA | 8 | 0% |
| GALATONE | 5 | 0% |
| LEQUILE | 6 | 0% |
| LEVERANO | 1416 | 68% |
| MONTERONI DI LECCE | 17 | 1% |
| NARDO' | 54 | 3% |
| NOVOLI | 5 | 0% |
| PORTO CESAREO | 162 | 8% |
| SALICE SALENTINO | 9 | 0% |
| SAN PIETRO IN LAMA | 4 | 0% |
| SOLETO | 3 | 0% |
| VEGLIE | 114 | 6% |
| FUORI ZONA (attività in zona o cambio residenza) | 105 | 5% |
| Totale complessivo | 2070 | |



Richiamati i criteri qualitativi, il Consiglio passa alla valutazione della propria composizione che vede la presenza dei seguenti soci amministratori:

Tabella 6 – Composizione del Consiglio di Amministrazione

| Nominativo | Genere | Anno di nascita | Data inizio mandato corrente | Scadenza carica |
|--------------------------------|--------|-----------------|------------------------------|-------------------------------|
| <i>Zecca Lorenzo (*)</i> | M | 1950 | 04/05/2014 | Assemblea aprr. Bilancio 2016 |
| <i>Paladini Ennio (**)</i> | M | 1957 | 04/05/2014 | Assemblea aprr. Bilancio 2016 |
| <i>Savina Orazio</i> | M | 1963 | 04/05/2014 | Assemblea aprr. Bilancio 2016 |
| <i>Zecca Luigi</i> | M | 1958 | 04/05/2014 | Assemblea aprr. Bilancio 2016 |
| <i>Dimastrogiovanni Dante</i> | M | 1964 | 04/05/2014 | Assemblea aprr. Bilancio 2016 |
| <i>Olla Atzeni Giosuè</i> | M | 1963 | 04/05/2014 | Assemblea aprr. Bilancio 2016 |
| <i>Quarta Mauro Pantaleo</i> | M | 1963 | 04/05/2014 | Assemblea aprr. Bilancio 2016 |
| <i>Politano Salvatore</i> | M | 1952 | 04/05/2014 | Assemblea aprr. Bilancio 2016 |
| <i>Durante Angelo Raffaele</i> | M | 1964 | 04/05/2014 | Assemblea aprr. Bilancio 2016 |

(*) = Presidente del Consiglio di Amministrazione

(**) = Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Sono presenti n. 1 dirigente in pensione del Comune di Leverano (ex comandante dei vigili urbani), 1 medico dell'Inps, 3 liberi professionisti (un ingegnere, un architetto, un commercialista), 2 imprenditori (settore lavorazione del ferro/agricoltura e settore turistico), 2 impiegati (un direttore di cooperativa agricola e un dipendente Confcommercio di Lecce). L'analisi della composizione degli organi sociali per professione e fasce di età evidenzia coerenza con la composizione della base sociale.

Tabella 7 –Esponenti per fascia di età

| Fascia età | N.RO | % |
|----------------------|-----------|-----|
| Da 45 anni a 55 anni | 5 | 42% |
| Da 55 anni a 65 anni | 5 | 42% |
| Oltre 65 anni | 2 | 17% |
| Totale | 12 | |

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. In relazione all'appartenenza di genere (*tabella 4*) si precisa che l'adeguatezza espressa dal consiglio, anche in assenza di donne all'interno del *board*, emerge dalla considerazione che le procedure adottate in fase di rinnovo delle cariche sociali, così come previsto dallo Statuto, non prevedono in alcun modo discriminazioni in termini di sesso, atteso che qualunque socio può presentare la propria candidatura in Assemblea, a prescindere dal genere. Le suddette procedure garantiscono l'assenza di discriminazione anche con riferimento alla provenienza territoriale (*tabella 5*).

Con riguardo all'esigenza che i componenti dell'Organo siano "dotati di adeguate competenze" si evidenzia come il Presidente e alcuni consiglieri abbiano partecipato ai corsi di formazione promossi dalla Federazione delle Bcc di Puglia e Basilicata e/o dagli Organi centrali del Credito Cooperativo, al fine di garantire un adeguato livello di professionalità e mantenere costantemente aggiornate le conoscenze in ambito bancario anche a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento.

Sono state effettuate sessioni formative ed incontri sulle seguenti tematiche:

- Seminario formativo sulle nuove regole dell'unione bancaria e la gestione delle crisi bancarie e delle situazioni di difficoltà;
- I compiti dell'amministratore chiamato a svolgere il ruolo di link auditor;
- Procedure di composizione negoziale delle crisi di impresa;
- Riforma Bcc "contratto di coesione";
- XV° Congresso nazionale del credito cooperativo;
- Progetto industriale relativo alla costituzione del Gruppo Bancario Cooperativo
- I principali processi bancari;
- Le nuove definizioni del credito non performing e le implicazioni strategiche;
- Il C.d.A. come gruppo che lavora e decide;
- La nuova normativa sulla trasparenza: elementi innovativi ed impatto sulla struttura;
- Il nuovo sistema dei controlli interni quale strumento per la realizzazione del processo di gestione integrata del rischio nella BCC;
- La sostenibilità del modello di business della Bcc alla luce del nuovo contesto istituzionale e competitivo;
- Ruolo e responsabilità degli amministratori di una Bcc coerente, solida e performante;
- IFRS9: introduzione e principali effetti sul bilancio delle Bcc;

- Il quadro normativo e prudenziale sui crediti deteriorati: impatti patrimoniali e valutazioni gestionali;
- Nuove modalità di gestione e soluzione delle crisi;
- Assemblea Ordinaria Federazione delle BCC di Puglia e Basilicata;
- Consulta dei soci della Federazione Bcc Puglia e Basilicata.

Dall'analisi dei questionari è emersa una valutazione soddisfacente del percorso formativo compiuto. I consiglieri auspicano che si continui su questa strada che permette di completare e/o affinare il bagaglio di competenze di ciascun componente. Quanto sopra permette, inoltre, di accrescere il grado di consapevolezza circa l'importanza del proprio ruolo all'interno della Banca. Importanti, infine risultano i periodici confronti con le strutture della banca (Risk Management, Organizzazione, Contabilità) che permettono di sviluppare e approfondire le diverse tematiche ed affrontare e programmare interventi migliorativi per la struttura aziendale e i diversi processi lavorativi.

Con riferimento al Direttore Generale, il cui ruolo, alla luce del modello di *governance* assume ulteriore rilievo, la Banca ha posto particolare attenzione alla verifica delle competenze professionali e delle esperienze pregresse funzionali all'assolvimento del ruolo, ferme le altre verifiche disposte dalla vigente normativa. In relazione a quanto sopra e anche tenendo presente come il rapporto dialettico tra la Direzione e il CdA, sia aperto costruttivo e bilanciato, il ruolo direzionale viene efficacemente svolto.

Tutti i consiglieri hanno espresso un giudizio soddisfacente sulla figura del Presidente del Consiglio e sul relativo fondamentale ruolo di "animazione", stimolo e *leadership*. Il Presidente favorisce il clima di fiducia, la corretta ed ordinata gestione delle discussioni stimolando il confronto e la dialettica tra le parti e ciò permette l'assunzione delle decisioni con ampio consenso. Il ruolo svolto dal Presidente appare, quindi, coerente con quello assegnatogli dallo statuto laddove viene previsto che allo stesso spetti il compito di "*promuovere l'effettivo funzionamento del governo societario*".

Si precisa che nel consiglio non sono presenti componenti "**esecutivi**", ossia secondo la definizione delle Disposizioni sul Governo Societario, "i consiglieri che sono membri del comitato esecutivo e sono destinatari di deleghe o svolgono, anche di mero fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa; i consiglieri che rivestono incarichi direttivi nella banca, cioè hanno l'incarico di sovrintendere ad aree determinate della gestione aziendale, assicurando l'assidua presenza in azienda, acquisendo informazioni delle relative strutture operative, partecipando a comitati manageriali e riferendo all'organo collegiale sull'attività svolta".

Infine si evidenzia la presenza di un consigliere "**indipendente**" nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione in relazione alle disposizioni di vigilanza prudenziale delle attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti dei soggetti collegati.

E' stato altresì nominato nell'ambito del Consiglio di Amministrazione un referente interno della Funzione di Internal Audit esternalizzata presso il Co.Se.Ba.

Alla luce di quanto sopra ed in considerazione dell'analisi del funzionamento dell'organo amministrativo, caratterizzato da integrazione, coesione ed efficienza, nonché sulla base degli ottimi risultati aziendali, la composizione del CdA si ritiene adeguata.

2.2.3. Funzionamento

Compiti

L'Organo con funzione di supervisione strategica ha tra i suoi compiti l'approvazione del Piano Strategico. A tal riguardo si precisa che vengono effettuate apposite riunioni consiliari, durante le quali vengono analizzati i risultati conseguiti e gli eventuali scostamenti con quelli pianificati, analizzando altresì gli esiti dei periodici incontri dei Comitati di Direzione in cui il Direttore si confronta con le strutture in merito all'andamento della Banca.

L'Organo, inoltre, esamina ed approva la struttura organizzativa affinché questa sia adeguata ed efficiente rispetto agli obiettivi strategici prefissati, valutando periodicamente le linee di indirizzo sul sistema dei controlli interni e facendosi promotore di idonee misure correttive.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà nel corso del 2017 all'implementazione del RAF individuando altresì i Parametri RAF per ogni profilo aziendale (Adeguatezza patrimoniale, Redditività, Liquidità e struttura finanziaria, Rischi, Business) e valutandone la coerenza con l'ICAAP e la pianificazione.

Nel corso del 2015 la Banca è stato oggetto della periodica attività di revisione cooperativa, momento importante per gli Organi di Direzione e Amministrazione finalizzato a migliorare la gestione dei soci.

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.

A tale scopo la Banca si è dotata di un apposito Regolamento dei Flussi informativi che disciplina 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.

Ciò posto l'Organo in parola ritiene soddisfacente il sistema dei flussi informativi, tuttavia è emersa la necessità di procedere all'aggiornamento del Regolamento in questione con l'obiettivo di assicurare la relativa adeguatezza anche alla luce dei cambiamenti dovuti all'evoluzione del contesto operativo e normativo (il regolamento, infatti, risulta approvato a marzo 2012), coerentemente con i rilasci di categoria.

Tempo e risorse dedicate

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 un Amministratore Esecutivo, oltre alla carica ricoperta nella Banca, non può ricoprire più di 8 (otto) incarichi di Amministratore o Sindaco in altre Società, di cui non più di 7 (sette) incarichi di Amministratore Esecutivo; un Amministratore non Esecutivo, oltre alla carica ricoperta nella Banca, non può ricoprire più di 12 (dodici) incarichi di Amministratore:

Tabella 8 – cariche degli amministratori in altre realtà

| Nominativo | Carica | Società/Ente | Tipologia |
|--------------------|---------------|--|---------------------------|
| Zecca Lorenzo | Non Esecutiva | FEDERAZIONE DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO DI PUGLIA E BASILICATA SOC. COOP | Consigliere non Esecutivo |
| | | CONFCOOPERATIVE – UNIONE PROVINCIALE DI LECCE | Consigliere non Esecutivo |
| | | FONDAZIONE DI COMUNITA' DEL SALENTO ONLUS | Consigliere non Esecutivo |
| Paladini Enio | Non Esecutiva | CENTRO DI ASSISTENZA TECNICA CONFCOMMERCIO LECCE S.R.L. (SIGLABILE "C.A.T. CONFCOMMERCIO LECCE S.R.L.) | Consigliere non Esecutivo |
| Olla Atzeni Giosuè | Non Esecutiva | PERFORMANCE INVESTMENTS SPA | Sindaco |
| | | SACE-SRL | Sindaco |
| | | FRONTE MARE SRL SEMPLIFICATA | Amministratore unico |
| | | GO CONSULTING SRL | Amministratore unico |

Il numero degli incarichi ricoperti risulta ampiamente nei limiti stabiliti nella regolamentazione.

La verifica del rispetto del numero massimo di cariche viene effettuata nel continuo dalla Segreteria Generale.

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.

Riunioni

Con riguardo alla tempistica delle riunioni consiliari, il Consiglio di amministrazione è convocato dal Presidente, o da chi lo sostituisce, di norma e salvo urgenza, ogni settimana, oppure quando ne sia fatta domanda motivata dal Collegio sindacale oppure da un terzo almeno dei componenti del Consiglio stesso.

Nel 2016 il Consiglio si è riunito 49 volte.

Le riunioni durano in media 3 ore. L'ordine del giorno delle medesime è ritenuto sufficientemente chiaro e dettagliato ed è supportato da idonea documentazione -fornita nel corso delle riunioni per ragioni di riservatezza- ai fini di una completa cognizione degli argomenti da deliberare. Laddove il tema all'ordine del giorno sia complesso, la Direzione procede ad inviare la relativa documentazione mezzo mail ai consiglieri e sindaci. Laddove i punti all'ordine del giorno impegnino più del previsto, se ne rinviando alcuni alla seduta di consiglio successiva.

Alla luce dei riferimenti sopra richiamati si ritiene che la tempistica delle riunioni consiliari sia adeguata.

Tutte le riunioni sono oggetto di verbalizzazione. 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 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 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.

Ciò posto, il Consiglio ritiene soddisfacente la modalità di convocazione, il funzionamento e la verbalizzazione di ciascuna adunanza, durante le quali si sviluppa una adeguata dialettica interna.

2.2.4. Giudizio finale

Alla luce dell'autoanalisi condotta dagli amministratori, il Consiglio reputa soddisfacente 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. 285/2013, Titolo IV, Cap. 3;
- 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. 285/2013, Titolo IV, Cap. 3, di cui al D. Lgs. n. 231/2007 e in merito alle Istruzioni di Vigilanza in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione monitora attraverso la periodica reportistica i diversi rischi cui la BCC è esposta in modo tale da elaborare scelte strategiche legate all'erogazione del credito, agli investimenti relativi al

portafoglio di proprietà e all'operatività della banca in generale coerenti con la propensione al rischio e con lo scenario economico in cui essa opera. La sensibilità e la conoscenza delle tematiche sui processi bancari da parte del Consiglio di Amministrazione e della Direzione è confermata anche dalla partecipazione ai momenti formativi, dalla discussione delle analisi effettuate dalle strutture di controllo, dall'interesse e dal favore con cui vengono accolti i nuovi report elaborati per supportare il processo decisionale.

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.

Tabella 9 – Giudizio sintetico finale

| PROFILO DI VALUTAZIONE | VALUTAZIONE COMPLESSIVA |
|----------------------------------|-------------------------|
| <i>Funzionamento dell'Organo</i> | Adeguato |
| <i>Poteri dell'Organo</i> | Adeguato |
| <i>Composizione dell'Organo</i> | Adeguato |

2.3. Composizione e funzionamento dell'Organo con funzione di Gestione

Posto che la Funzione di Gestione è svolta dallo stesso Consiglio di Amministrazione, si rinvia alle considerazioni già svolte per tale ultimo Organo.

2.3.1. Giudizio finale

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. 231/2007.

Tabella 10 – Giudizio sintetico finale

| PROFILO DI VALUTAZIONE | VALUTAZIONE COMPLESSIVA |
|----------------------------------|-------------------------|
| <i>Funzionamento dell'Organo</i> | Adeguato |
| <i>Poteri dell'Organo</i> | Adeguato |
| <i>Composizione dell'Organo</i> | Adeguato |

2.4. Composizione e funzionamento dell'Organo di Controllo

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. 263, titolo V, cap. 7*» 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».

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)».*

2.4.1. Profili quantitativi

Con riferimento alla composizione quantitativa, il numero dei sindaci è definito dal primo comma dell'articolo 42 dello Statuto, che prevede un numero di tre sindaci effettivi e due supplenti. Tale articolo espone nel complesso le regole previste per la composizione del Collegio.

Si ritiene che il numero attuale di 3 (tre) Sindaci Effettivi, di cui 1 (uno) Presidente, risponde all'esigenza di garantire comunque una composizione dell'Organo funzionale ai compiti e ai poteri che gli sono attribuiti dalle Disposizioni sul Governo Societario, volte altresì ad assicurare un'adeguata dialettica interna.

Si reputa, pertanto, la composizione quantitativa dell'Organo adeguata e coerente con le disposizioni richiamate, avuto riguardo altresì alle ridotte dimensioni aziendali e alla limitata complessità operativa della Banca.

2.4.2. Profili qualitativi

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

Tabella 11 – composizione del Collegio Sindacale

| Carica | Nominativo | Genere | Anno di nascita | In carica dal | In carica fino a |
|-------------------|--------------------------|--------|-----------------|---------------|-------------------------------|
| Presidente del CS | <i>Landolfo Angelo</i> | M | 1951 | 04/05/2014 | Assemblea appr. Bilancio 2016 |
| Sindaco effettivo | <i>Calasso Francesco</i> | M | 1960 | 04/05/2014 | Assemblea appr. Bilancio 2016 |
| Sindaco effettivo | <i>Re Sergio</i> | M | 1959 | 04/05/2014 | Assemblea appr. Bilancio 2016 |
| Sindaco supplente | <i>Frisenda Giovanni</i> | M | 1957 | 04/05/2014 | Assemblea appr. Bilancio 2016 |
| Sindaco supplente | <i>Tramacere Lucio</i> | M | 1970 | 04/05/2014 | Assemblea appr. Bilancio 2016 |

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.

Sono state effettuate sessioni formative ed incontri sulle seguenti tematiche:

- Procedure di composizione negoziale delle crisi di impresa;
- Assemblea Ordinaria Federazione delle BCC di Puglia e Basilicata;
- Nuove modalità di gestione e soluzione delle crisi;
- I sindaci delle BCC: Ruolo e responsabilità del Collegio Sindacale di una BCC secondo le nuove regole di Banca d'Italia;
- Le nuove regole dell'Unione Bancaria e la gestione delle crisi bancarie e delle situazioni di difficoltà
- Nuove modalità di gestione delle crisi;
- I sindaci delle bcc: ruolo e responsabilità del cs;
- Seminario formativo sulle nuove regole dell'unione bancaria e la gestione delle crisi bancarie e delle situazioni di difficoltà;
- I principali processi bancari;
- Le nuove definizioni del credito non performing e le implicazioni strategiche;
- La nuova normativa sulla trasparenza: elementi innovativi ed impatto sulla struttura;
- Il nuovo sistema dei controlli interni quale strumento per la realizzazione del processo di gestione integrata del rischio nella BCC;
- La sostenibilità del modello di business della Bcc alla luce del nuovo contesto istituzionale e competitivo;
- IFRS9: introduzione e principali effetti sul bilancio delle Bcc.

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, sul processo trasparenza e anticiclaggio. Importante a tal proposito risulta il costante confronto con le funzioni di controllo interno della Banca.

2.4.3. Funzionamento

Flussi informativi

La Banca si è dotata di un apposito Regolamento dei Flussi informativi che disciplina 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. Anche all'interno dei singoli Regolamenti di Processo sono riportati i flussi informativi e le diverse funzioni aziendali responsabili degli stessi. Si manifesta la necessità di procedere ad un aggiornamento del Regolamento apposito per adeguarlo agli aggiornamenti intervenuti nel corso degli ultimi anni (sia esterni di normativa, sia interni).

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 trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione sulla valutazione dell'efficienza e 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 della 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 tal proposito è importante continuare con la collaborazione ed il confronto con la funzione di *Risk Management* con l'obiettivo di coordinare le attività di verifica, aumentare la cultura dei controlli all'interno delle strutture e presidiare i rischi nel continuo e con efficacia (principalmente rischi di credito e operativi).

Tempo e risorse dedicate

I componenti del Collegio non ricoprono incarichi presso altre società e ritiene soddisfacente e congruo il tempo dedicato allo svolgimento dell'incarico ovvero il tempo dedicato sia alla preparazione delle tematiche oggetto di delibera sia alla partecipazione effettiva alle riunioni.

Riunioni

Con riguardo alle riunioni il Collegio effettua nel corso dell'esercizio verifiche di natura ordinaria, relativamente ai compiti allo stesso affidati dalla normativa, e verifiche di natura straordinaria.

Nel corso del 2016 il Collegio ha effettuato tredici verifiche.

Le riunioni durano in media 4 ore. Ciascuna riunione è formalizzata in un apposito verbale firmato da tutti gli intervenuti ed è supportata da idonea documentazione ai fini di una completa cognizione degli argomenti da deliberare.

Il Collegio ritiene soddisfacente l'organizzazione, il funzionamento e la verbalizzazione di ciascuna riunione/verifica, durante le quali si sviluppa una adeguata dialettica interna.

2.4.4. Giudizio finale

Alla luce delle analisi dei profili inerenti la composizione ed il funzionamento dell'Organo di Controllo, il Collegio 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, regolamentari 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.

La Banca ha adottato le modifiche statutarie conformi a disposizioni legislative e allo statuto–tipo concordato tra Bankit e Federcasse. Nell'ambito di tali modifiche la revisione contabile – attualmente revisione legale – è stata attribuita ad una società di revisione esterna a partire dall'assemblea 2016.

Tabella 12 – Giudizio sintetico finale

| PROFILO DI VALUTAZIONE | VALUTAZIONE COMPLESSIVA |
|----------------------------------|--------------------------------|
| <i>Funzionamento dell'Organo</i> | Adeguito |
| <i>Poteri dell'Organo</i> | Adeguito |
| <i>Composizione dell'Organo</i> | Adeguito |

3. AUTOVALUTAZIONE PROSPETTICA

Le Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia del 6 maggio 2014, inserite nel Capitolo 1 del Titolo IV ("Governano societario, controlli interni, gestione dei rischi") della circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito le "Disposizioni"), impongono agli organi aziendali di assicurare il governo dei rischi cui la Banca si espone, individuandone per tempo le fonti, le possibili dinamiche e i necessari presidi.

A livello internazionale, le Linee Guida pubblicate il 27 settembre 2011 dall'European Banking Authority (EBA), pongono analoga attenzione alla qualità del governo societario, ritenuto condizione imprescindibile per assicurare una gestione sana e prudente.

Una parte rilevante dei compiti volti a garantire un governo efficace e coerente dei rischi, spetta al Consiglio di Amministrazione, chiamato a svolgere, in via esclusiva, la funzione di supervisione strategica e quella di gestione, di concerto con altri organi aziendali.

I Consigli di Amministrazione delle banche sono tenuti, pertanto, a identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale finalizzata a garantire che gli organi di vertice svolgano efficacemente il ruolo ad essi attribuito, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità) dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.

Come visto sopra la Banca ha eseguito il percorso di autovalutazione sulla situazione attuale degli Organi sociali.

In previsione della prossima Assemblea dei Soci prevista per il rinnovo delle cariche sociali, il Consiglio di Amministrazione è ora chiamato a deliberare sulla composizione quali-quantitativa ottimale in precedenza definita e sulle professionalità richieste ai candidati alla carica di amministratore. Le stesse saranno portate a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste.

3.1. Composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione

La Banca mantiene il modello tradizionale di amministrazione e controllo che prevede come organi sociali il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Lo Statuto Sociale della Banca (di seguito anche "Statuto"), il cui ultimo aggiornamento è avvenuto con delibera del Cda del 01 ottobre 2015 si uniforma allo Statuto tipo emanato dalla Federazione Nazionale.

Il Regolamento Assembleare ed elettorale aggiornato con delibera assembleare del 21 Aprile 2013 ha previsto le azioni da compiere da parte del CdA qualora si verifici incompletezza o irregolarità formali delle candidature in esame ed ha eliminato il limite minimo del 3% dei soci legittimati a votare per la presentazione delle candidature.

Composizione quantitativa

Risultano inalterate le disposizioni statutarie disciplinanti la composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione e la durata dell'incarico degli amministratori.

Ai sensi dell'art. 32 dello Statuto, infatti, il Consiglio di Amministrazione è composto da 8 amministratori e dal

presidente, eletti dall'Assemblea fra i soci.

In considerazione delle novità normative introdotte dalle disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario e avendo a riferimento il richiamo dell'Autorità di Vigilanza alla necessità che le Banche di minore dimensione e complessità operativa si dotino di un organo amministrativo non pletorico, si ritiene adeguato l'attuale composizione quantitativa in quanto consente di temperare le esigenze di rappresentatività della compagine sociale ed è funzionale ad una efficace ed incisiva azione dell'Organo.

Composizione qualitativa

Il Consiglio di Amministrazione definisce la propria composizione qualitativa ottimale in funzione dei principi e dei requisiti sanciti nella Normativa di Vigilanza, nonché in relazione all'esigenza di assicurare un efficace governo dell'azienda.

Secondo la composizione qualitativa ottimale che il Consiglio di Amministrazione intende darsi, la compagine degli amministratori deve possedere i seguenti requisiti:

- 1) requisiti di eleggibilità e indipendenza previsti dall'art. 32 dello Statuto Sociale;
- 2) requisiti disciplinati all'interno del Regolamento assembleare e elettorale, con particolare riferimento al rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti aziendali, nonché gli ulteriori requisiti richiesti dalla normativa in materia di *interlocking*;
- 4) secondo quanto previsto dall'art. 19 del Regolamento, ogni candidato deve essere iscritto al libro soci da almeno 90 giorni.

Sotto il profilo qualitativo, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono assicurare un livello di professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale della Banca, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti agli esponenti bancari, 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).

E' obiettivo delle Disposizioni garantire che negli organi di vertice siano presenti soggetti dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, opportunamente diffuse e diversificate, affinché ciascun componente possa contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi nelle aree di operatività della Banca.

Il processo di nomina e conclusioni

Il processo di nomina, che vede coinvolti più organi e funzioni, deve assicurare che, negli organi di amministrazione e controllo, siano presenti soggetti capaci di garantire che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace.

Per raggiungere tale obiettivo ed al fine di dare seguito in misura rigorosa a quanto richiesto dalle nuove disposizioni di Vigilanza, è opportuno che gli attuali esponenti aziendali si facciano parte attiva del cambiamento, promuovendo una lista di candidati che possa esprimere le professionalità necessarie ad assicurare il conseguimento degli obiettivi di sviluppo della Banca.

Coesione, autonomia della Banca, unitarietà di intenti, interesse comune per territorio sono soltanto alcuni dei fattori che devono portare alla scelta dei candidati migliori nella presentazione delle liste.

Le deliberazioni assunte in forza del presente documento saranno portate a conoscenza dei Soci, in previsione dell'Assemblea che procederà alla nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e, affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità, della natura e della qualità dell'impegno richieste.

Alla luce di quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione approva il presente documento e delibera i seguenti punti:

- Al fine di presidiare al meglio i rischi ed assicurare una visione “olistica” degli stessi, il cda auspica una continuazione ed intensificazione del confronto con il *Risk Management*. Il confronto con quest’ultimo appare fondamentale per svolgere un esame attento e consapevole della propensione al rischio (*risk appetite*) della banca.
- È importante che il Presidente del CdA sia caratterizzato da infaticabile dedizione nel suo ruolo di garanzia, assicurando una fattiva dialettica nel consiglio ed un efficace funzionamento dell’Organo.
- Intensificare la presenza degli amministratori e dei sindaci della Bcc ai corsi di formazione della locale Federazione al fine poter svolgere il loro compito con sempre maggiore consapevolezza e professionalità nell’interesse della banca e del sistema nel suo complesso.
- I prossimi mesi saranno caratterizzati da importanti cambiamenti nell’assetto del credito cooperativo, ci si augura che il cda sappia trasmettere alla compagine sociale il senso di appartenenza guidando in modo chiaro e trasparente il nostro istituto verso l’importante cambiamento.
- Negli ultimi anni la Bcc ha affrontato territori e clientela nuovi, è necessario che il CdA continui a concentrare i propri sforzi sull’innovazione dei prodotti offerti alla clientela al fine di essere sempre più vicini alle necessità di famiglie ed imprese efficientando la funzione allocativa e preservando la fiducia dei risparmiatori.

4. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La presente Relazione conclusiva è stata redatta ed approvata nella seduta del 09 Marzo 2017 nel corso della quale il Presidente di ciascun Organo Sociali 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 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.

Tuttavia, e con specifico riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione, come previsto dalla Lettera del Governatore della Banca d’Italia dell’11 gennaio 2012, «*resta ovviamente salva la possibilità per gli azionisti di svolgere proprie valutazioni sulla composizione ottimale del board e di presentare liste di candidati coerenti con queste, motivando eventuali differenze rispetto alle analisi svolte dal Consiglio*». Pertanto, in caso di Consiglio di Amministrazione con componenti diversi da quelli presentati dal Consiglio uscente, il nuovo Consiglio potrà fornire una valutazione circa la propria composizione, motivando le eventuali difformità dalla composizione teorica ritenuta ottimale dal Consiglio uscente, rappresentandone gli esiti all’Organo di Vigilanza.

Infine, il presente documento di autovalutazione, successivamente all’approvazione da parte sia del Consiglio di Amministrazione che del Collegio Sindacale, ciascuno secondo la propria competenza, rimarrà altresì a disposizione dei Soci presso la Sede della Banca e in tutte le Filiali, oltre ad essere pubblicato sul sito web della Banca.

Leverano, 09 Marzo 2017

Il Consiglio di Amministrazione
Il Collegio Sindacale