

---

**DOCUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE  
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
E DEL COLLEGIO SINDACALE  
PRIMA DEL RINNOVO DELLE CARICHE SOCIALI**

---

## Indice

1 - PREMESSE .....	1
2 - RIFERIMENTI NORMATIVI .....	2
3 - ESITI DELLE ATTIVITÀ.....	2
3.1 - Metodologia di conduzione del processo di autovalutazione.....	2
3.2 - <i>Organo amministrativo</i> .....	3
3.2.1 - Composizione.....	3
3.2.1.1 - Profili quantitativi.....	3
3.2.1.2 - Profili qualitativi .....	4
3.2.2 - Funzionamento.....	8
3.2.2.1 - Flussi informativi .....	8
3.2.2.2 - Tempo e risorse dedicate .....	9
3.2.2.3 - Riunioni.....	9
3.2.3 - Giudizio finale.....	10
3.2.3.1 - Funzione di supervisione strategica.....	11
3.2.3.2 - Funzione di gestione.....	11
3.3 - <i>Organo di controllo</i> .....	12
3.3.1 - Composizione.....	12
3.3.1.1 - Profili quantitativi.....	12
3.3.1.2 - Profili qualitativi.....	13
3.3.2 - Funzionamento.....	13
3.3.2.1 - Flussi informativi .....	13
3.3.2.2 - Tempo e risorse dedicate .....	13
3.3.2.3 - Riunioni.....	13
3.3.3 - Giudizio finale.....	14
4 - CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....	14

## 1 - PREMESSE

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 Valle del Torto – 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 (Governo Societario, Controlli Interni, Gestione dei Rischi), Capitolo 1 (Governo 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 4 giugno 2015.

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 31.12.2016).

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 una composizione ottimale dell'*Organo* in ordine agli obiettivi di funzionamento e rappresentatività dello stesso.

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 dell'*Organo* considerata ottimale in ordine agli obiettivi di funzionamento e rappresentatività dello stesso.

## 2 - RIFERIMENTI NORMATIVI

L'*Autovalutazione* – sia del Consiglio di amministrazione che del Collegio sindacale – ha tenuto conto dei principali riferimenti normativi che assumono rilevanza ai fini della stessa:

- 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;
- 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 degli stessi; 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 (divieto di *interlocking directorships*);
- I regolamenti adottati, quali: *Regolamento dei flussi informativi* e *Regolamento assembleare* che prevede, all'articolo 17, i *Limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti aziendali* ed all'articolo 19, comma 2, la disciplina dei *Crediti formativi*;
- 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*”;
- Il *Codice etico* adottato.

## 3 - ESITI DELLE ATTIVITÀ

### 3.1 - Metodologia di conduzione del processo di autovalutazione

L'autovalutazione è stata condotta sulla base di quanto previsto dal citato *Regolamento* e, pertanto, è stato sottoposto ad Amministratori e Sindaci effettivi anche un questionario di autovalutazione.

Sono stati esaminati in maniera analitica e approfondita i principali profili che incidono sulla qualità dell'organizzazione societaria. Stante la dimensione aziendale e la caratteristica di Banca di Credito Cooperativo, nel rispetto del principio di proporzionalità, non si ritiene utile attribuire ai singoli profili un punteggio, al fine di ottenere un risultato numerico complessivo. Sono stati tenuti in considerazione i suggerimenti della Federazione regionale delle BCC nonché le *Disposizioni* di vigilanza in materia di governo societario delle banche emesse da Banca d'Italia.

La modalità di conduzione dell'autovalutazione in seno all'*Organo amministrativo* ed all'*Organo di controllo* si è basata sulla discussione in via separata all'interno di ciascun *Organo* ed in forma collegiale, in data 28 marzo 2017, degli esiti delle analisi condotte. A tal fine, quindi, il processo si è articolato in fasi distinte di analisi, ossia:

- a) istruttoria;
- b) elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte;
- c) predisposizione degli esiti del processo;
- d) esame collegiale degli esiti e approvazione;
- e) verifica.

Le varie fasi del processo sono state supportate dalla segreteria.

Inizialmente, sono stati raccolti dati e informazioni rilevanti ai fini dell'autovalutazione attraverso la compilazione, direttamente a cura dei componenti dei diversi *Organi sociali*, di specifici questionari individuali – in forma anonima – di approfondimento dei diversi profili di analisi, strutturati in modo da consentire la valutazione di ciascun *Organo* nel proprio complesso, nonché del singolo componente l'*Organo* (questionari di autovalutazione).

Successivamente, il presidente di ciascun *Organo* ha:

- analizzato le risposte ai diversi profili di valutazione, anche in termini di completezza e coerenza;
- considerato gli aspetti critici evidenziati e analizzato le conseguenti proposte di azioni correttive da intraprendere al fine di migliorare l'efficienza dell'*Organo*;
- raccolto i punti di forza emersi, analizzandone la coerenza rispetto alla valutazione dell'*Organo* nel suo complesso.

Sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte, il presidente di ciascun *Organo* ha elaborato la bozza di *Autovalutazione* da sottoporre all'esame e successiva approvazione dell'*Organo*.

Ferme le responsabilità proprie di ciascun *Organo*, al fine di illustrare, discutere e condividere gli esiti delle autovalutazioni degli *Organi* medesimi, l'argomento è stato posto in discussione nel corso di una seduta consiliare. Nel corso di tale seduta il presidente di ciascun *Organo* ha dato evidenza ai componenti la riunione dei risultati emersi, soffermandosi in particolare sui profili critici individuati e le azioni da intraprendere al fine di rimuoverli.

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

## **3.2 - Organo amministrativo**

### **3.2.1 - Composizione**

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

#### **3.2.1.1 - Profili quantitativi**

Con riferimento alla composizione quantitativa, il numero degli Amministratori è definito dal primo comma dell'articolo 32 del vigente Statuto, in un massimo di nove (9). Questo limite è stato ritenuto dall'Assemblea dei soci, su proposta del Consiglio di amministrazione, quello idoneo a rispettare le previsioni delle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario (*"Il numero dei componenti degli organi sociali deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli. La composizione degli organi non deve risultare pletorica: una compagine eccessivamente numerosa può ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e può ostacolare la funzionalità dell'organo stesso"*).

L'Assemblea dei soci – in data 11 maggio 2014 – ha confermato il precedente numero di nove Amministratori come rispondente alle esigenze di garantire un'articolata composizione del Consiglio in relazione alla base sociale nonché un'adeguata dialettica interna.

Si evidenzia, altresì, che l'articolo 35 dello Statuto sociale prevede la possibilità di costituire un comitato esecutivo nonché speciali comitati con funzioni consultive, istruttorie e propositive. Attualmente, il Consiglio di amministrazione non si è avvalso di tali facoltà.

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**.

### 3.2.1.2 - Profili qualitativi

Con riferimento ai criteri qualitativi di composizione degli *Organi*, si ritiene opportuno sottolineare come l'individuazione di alcuni dei profili qualitativi degli Amministratori siano 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*. Va sottolineato che i candidati alle cariche sociali, nel rispetto delle previsioni del *Regolamento assembleare*, sono tenuti a presentare il proprio *curriculum*, di cui il presidente dell'assemblea dà lettura prima di aprire le votazioni, al fine di consentire ai soci di identificare il profilo di ciascuno di essi ed effettuare, quindi, scelte consapevoli.

Sempre in relazione alla composizione qualitativa del Consiglio di amministrazione, la Banca ritiene, innanzitutto, indispensabile richiamarsi alle *Disposizioni* di natura primaria e secondaria soprammenzionate che impongono anche, in ragione del ruolo ricoperto:

- 1) il possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza ai sensi dell'art. 26 del Testo Unico Bancario (D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385) e del Regolamento del Ministro del tesoro, del bilancio e delle attività produttive (D. M. 18 marzo 1998, n. 161);
- 2) il possesso dei requisiti di eleggibilità, incompatibilità ed indipendenza previsti dall'art. 32 dello Statuto sociale;
- 3) di rientrare nelle soglie previste dalla regolamentazione sui *limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti aziendali*;
- 4) di rispettare il divieto di *interlocking directorships* previsto dall'art. 36, D. L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge. 22 dicembre 2011, n. 214.

Ancora con riguardo all'esigenza che i componenti gli *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”, rileva l'articolo 20 del già citato *Regolamento assembleare* dove prevede che, in sede di rinnovo delle cariche sociali, ciascun candidato alla carica di presidente del consiglio di amministrazione presenti un lista di candidati alla carica di consigliere che “salvo che nel caso di ricambio totale del consiglio di amministrazione, contenga un numero, pari almeno alla metà, di candidati in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, comma 1, del decreto del Ministro del Tesoro del 18 marzo 1998, n. 161”, così da garantire la presenza di un cospicuo numero di soggetti dotati degli stessi requisiti di professionalità richiesti per il presidente del consiglio di amministrazione.

La Banca segue la specifica procedura attuativa – prevista dalle Istruzioni di Vigilanza in materia di verifica del possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza – che pone in essere all'atto della nomina o dell'eventuale cooptazione di esponenti aziendali. A tale riguardo, si evidenzia che, con delibere del 4 e del 18 giugno 2014, il Consiglio di amministrazione – a seguito del rinnovo delle cariche sociali dell'11 maggio 2014 – ha verificato la sussistenza, in capo agli esponenti aziendali, dei requisiti previsti ai sensi dell'articolo 26 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. La verifica è stata effettuata dal Consiglio, acquisendo per ciascun Amministratore e Sindaco la documentazione necessaria e il risultato è stato inviato alla Banca d'Italia, come previsto dalle Istruzioni di vigilanza in materia.

In relazione ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, a quelli ulteriori previsti dallo Statuto per l'assunzione delle cariche nonché al rispetto del divieto di *interlocking directorships* – di cui all'art. 36 del DL 201/2011 convertito dalla legge 214/2011 – tutti i componenti hanno confermato la permanenza dei requisiti richiesti e

l'insussistenza di cause ostative sopravvenute oltre a quanto già tempestivamente comunicato, cosicché non risultano, alla data odierna, situazioni ostative, impeditive o di incompatibilità.

Nel contesto delineato, la Banca reputa che una composizione ottimale del Consiglio di amministrazione debba prevedere la rappresentanza, nello stesso *Organo*, delle diverse componenti della base sociale nonché la presenza di rappresentanti delle comunità locali della zona di competenza territoriale e, in particolare, di quelle dove sono ubicati gli sportelli della Banca (Alia, Aliminusa, Castronovo di Sicilia, Lercara Friddi, Montemaggiore Belsito e Vicari) o dove risieda un numero significativo di soci. La Banca ritiene, infatti, che le peculiarità strutturali delle banche di credito cooperativo a mutualità prevalente, determinate anche dalle *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'articolo 17 dello Statuto) richiedano – costituendone un valore – una presenza differenziata in Consiglio con riguardo non solo a professionalità prettamente tecniche dell'attività bancaria ma anche di conoscenza e delle relative esigenze in termini di servizi bancari delle diverse componenti della base sociale e delle comunità del territorio di insediamento, tale da favorire approcci diversi nell'analisi dei problemi e nell'assunzione di decisioni.

Coerentemente a quanto sopra evidenziato, la Banca, nel già richiamato articolo 20 del *Regolamento assembleare*, prevede che, in sede di rinnovo delle cariche sociali, ciascun candidato alla carica di presidente del consiglio di amministrazione presenti un lista di candidati alla carica di consigliere *"avente una composizione articolata 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"*.

A tale riguardo, si evidenzia che, al 31 dicembre 2016, la compagine sociale della Banca era costituita da 1.120 soci.

Il 97,6 per cento della compagine sociale è composta da persone fisiche, il 2,4 per cento da società ed enti. La componente maschile costituisce l'80,4 per cento, mentre quella femminile il 19,6 per cento delle persone fisiche. I giovani (fino a 35 anni) ne rappresentano il 9,2 per cento. Riguardo a tale composizione della compagine sociale, allo scopo di incrementare la presenza di giovani e donne, l'Assemblea dei soci ha deliberato – in data 10 maggio 2015, su proposta del Consiglio di amministrazione – di prorogare, per un ulteriore anno, la riduzione del cinquanta per cento dell'importo (sovrapprezzo) che deve essere versato in aggiunta al valore nominale di ogni azione sottoscritta dai nuovi soci per l'ammissione a socio di giovani (che non abbiano compiuto i 35 anni di età) e di donne (di qualunque età).

Con riferimento alle diverse categorie economiche di appartenenza dei soci, la situazione è quella sinteticamente riportata nella tabella seguente.

<b>Categorie di appartenenza dei soci in essere al 31.12.2016</b>	<b>n.</b>	<b>%</b>
pensionati	389	34,7
lavoratori dipendenti	229	20,4
artigiani	93	8,3
liberi professionisti	86	7,7
commercianti	75	6,7
agricoltori	60	5,4
casalinghe	54	4,8
operai	50	4,5
imprenditori	38	3,4
studenti	18	1,6
altro	28	2,5
<b>Totale soci al 31.12.2016</b>	<b>1.120</b>	<b>100</b>

La distribuzione territoriale della compagine sociale per comune è quella riportata nella tabella che segue.

Comuni dove i soci in essere al 31.12.2016 erano residenti o operavano con carattere di continuità	n.	%
Lercara Friddi (Pa)	633	56,5
Montemaggiore Belsito (Pa)	257	22,9
Vicari (Pa)	49	4,4
Castronovo di Sicilia (Pa)	42	3,8
Prizzi (Pa)	36	3,2
Aliminusa (Pa)	19	1,7
Roccapalumba (Pa)	16	1,4
Alia (Pa)	13	1,2
Cerda (Pa)	12	1,1
Altri comuni	43	3,8
<b>Totale soci al 31.12.2016</b>	<b>1.120</b>	<b>100</b>

L'attuale composizione del Consiglio di amministrazione è la seguente:

COGNOME NOME (ANNO NASCITA)	TITOLO DI STUDIO	ATTIVITA'	RESIDENZA	CARICA	SOCIO DAL	ANZIANITA' NELLA CARICA
CANALE Francesco (1956)	laurea in ingegneria	libero professionista e imprenditore agricolo	Lercara Friddi	Presidente	1983	dal 1993 (1987 – 1989 presidente c. s.)
LUZIO Gaetano (1938)	diploma ragioneria	pensionato (ex insegnante)	Montemaggiore Belsito	Vice presidente	1980	dal 2014 (1965 – 1974 pres. altra BCC)
BANGA Matteo (1951)	diploma scuola media inferiore	artigiano edile	Lercara Friddi	Consigliere	1979	dal 2005 (1996 – 1999)
CIMINELLO Antonio (1956)	diploma scuola media superiore	imprenditore edile	Lercara Friddi	Consigliere	1993	dal 2005
DI GREGORIO Nicola (1949)	diploma ragioneria	pensionato (ex bancario)	Lercara Friddi	Consigliere	1974	dal 2014
GRECO Antonino (1974)	laurea in scienze geologiche	libero professionista e imprenditore agricolo	Lercara Friddi	Consigliere	2011	dal 2014
LUPO Giuseppe (1973)	diploma scuola media superiore	impiegato	Prizzi	Consigliere	2004	dal 2014
SANFILIPPO Pietro Calogero (1955)	laurea in economia	libero professionista	Castronovo di Sicilia	Consigliere	1998	dal 2005 (1996 – 1998 e 1999 – 2004 nel c.s.)
SCEUSA Calogero (1942)	diploma scuola media inferiore	pensionato (ex artigiano)	Lercara Friddi	Consigliere	1982	dal 2014 (1993 – 1999)

Con riferimento alla **rappresentanza delle categorie economiche e delle professionalità**, la composizione attuale del Consiglio vede, quindi, la presenza di tre liberi professionisti – di cui due anche imprenditori agricoli – tre pensionati (con differenti esperienze lavorative pregresse), un imprenditore, un artigiano ed un lavoratore dipendente. Riguardo ai **titoli di studio** posseduti dagli Amministratori, l'attuale compagine amministrativa vede la presenza di tre laureati, quattro Consiglieri in possesso di diploma di scuola media superiore – di cui due in ragioneria – e due con diploma di scuola media inferiore.

Relativamente alla **rappresentanza territoriale**, sei degli attuali Amministratori risiedono a Lercara Friddi, uno a Montemaggiore Belsito, uno a Prizzi ed uno a Castronovo di Sicilia.

Per quanto riguarda l'**età anagrafica**, gli Amministratori attuali hanno età comprese tra i 42 ed i 78 anni con un'età media di circa 60 anni.

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.

In relazione all'*appartenenza di genere*, giova precisare che la valutazione di adeguatezza del Consiglio in ordine al profilo "genere", anche se non vi sono donne, discende dalla considerazione secondo la quale, la Banca, nel processo di



nomina connesso alla peculiare procedura di rinnovo delle cariche sociali prevista dallo Statuto e dal *Regolamento assembleare*, non discrimina la presenza dell'altro sesso. Gli amministratori sono scelti dall'assemblea all'interno di liste – con un numero di candidati maggiore del numero dei consiglieri da eleggere – all'interno delle quali, pur in presenza di candidati donne, non può essere assicurata la loro elezione essendo garantita la parità di trattamento di genere.

I componenti dell'*Organo amministrativo* hanno **consapevolezza dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni svolte**, come risulta dalle dichiarazioni rilasciate in sede di nomina e dalla partecipazione attiva alle riunioni periodiche dell'*Organo* medesimo, nonché alle ulteriori iniziative formative e informative organizzate dalla Banca.

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, tutti i componenti partecipano ai corsi di formazione promossi dalla Federazione Siciliana delle Banche di Credito Cooperativo e da enti, esterni agli organismi di categoria del credito cooperativo, per la formazione individuale sulla base dell'attività professionale individualmente svolta, al fine di mantenere costantemente adeguato il livello di professionalità degli amministratori stessi e un livello di conoscenza delle tematiche bancarie e delle normative di riferimento tempestivamente aggiornato in funzione dell'evoluzione delle stesse e del contesto operativo delle banche.

Più in particolare, per assicurare la qualificazione e l'aggiornamento costante delle competenze e delle conoscenze degli amministratori e, quindi, una migliore qualità della *governance*, l'Assemblea dei soci, su proposta del Consiglio di amministrazione, ha adottato nel 2009 il **Sistema dei Crediti Formativi** previsto dal regolamento assembleare tipo promosso da Federcasse. Il *Sistema dei Crediti Formativi* (art. 19 comma 2 del *Regolamento assembleare* della Banca) prevede che, per potersi ricandidare, gli amministratori uscenti debbano aver conseguito nel triennio in carica “*almeno dodici crediti formativi, con un minimo annuale di tre crediti formativi e che per i neo amministratori i crediti formativi necessari per la ricandidatura sono aumentati della metà*”. A riguardo, si evidenzia che la Federazione Siciliana BCC, in stretto raccordo con Federcasse, ha definito un processo di qualificazione delle competenze, riconosciuto mediante il *Sistema dei Crediti Formativi* per gli amministratori delle BCC-CR, che coinvolge gli esponenti delle banche con eventi formativi dedicati all'acquisizione e all'aggiornamento delle conoscenze necessarie ad una corretta e consapevole gestione dell'azienda bancaria cooperativa a mutualità prevalente.

A tal proposito si evidenzia che **tutti gli Amministratori uscenti hanno conseguito un numero di crediti formativi superiore alla misura minima richiesta**,

Il piano formativo seguito dai componenti del Consiglio di amministrazione – al fine di mantenere costantemente adeguato il proprio grado di professionalità e un livello di conoscenza dell'evoluzione delle tematiche bancarie e delle normative di riferimento tempestivamente aggiornato in funzione dell'evoluzione delle stesse e del contesto operativo e di mercato – ha previsto, lo sviluppo delle competenze nelle seguenti aree tematiche:

- 1) evoluzione del modello di *business* delle BCC;
- 2) trasparenza bancaria;
- 3) disposizioni in materia di controlli interni;
- 4) disposizioni in materia di governo societario;
- 5) il ruolo del cda nell'ambito del processo del credito;
- 6) lettura ed analisi del bilancio;
- 7) antiriciclaggio.

Si precisa, infine, che nel Consiglio – ad eccezione di un membro nominato *Referente interno per la funzione di internal audit esternalizzata* – non sono presenti componenti “esecutivi”, ossia, secondo la definizione delle *Disposizioni sul Governo Societario*, “*i consiglieri che sono membri del comitato esecutivo, o 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*”.

In relazione alle *Disposizioni* di vigilanza prudenziale delle attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti dei soggetti collegati, è stata istituita, in seno al Consiglio di amministrazione, una *Commissione per le operazioni con soggetti collegati*. Detta *Commissione* è stata rinnovata in data 4 giugno 2014 – a seguito del rinnovo delle cariche sociali – e, in

data 9 luglio 2015, reintegrata per le dimissioni di un componente divenuto *Referente interno per la funzione di internal audit esternalizzata*.

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.

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**.

Infine, è auspicabile che negli *Organi* di governo societario sia adeguatamente promossa la **presenza di amministratori donne e di amministratori giovani**, a conferma dell'interesse che la Banca sta ponendo verso queste figure.

Il **Direttore generale** – in possesso di laurea in psico-economia – è in servizio presso la Banca dal 1° maggio 1990 ed ha assunto l'attuale carica dal 1° luglio 2005. Negli anni precedenti è stato responsabile del servizio contabilità e diretto una succursale dimostrando elevate capacità professionali e manageriali.

Nella sua funzione il Direttore generale non è affiancato da Vice direttori.

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.

Il Direttore generale partecipa direttamente a iniziative di formazione ed aggiornamento, necessarie per mantenere adeguate le proprie capacità professionali.

Il Consiglio di amministrazione ritiene che il rapporto tra gli *Organi aziendali* e la Direzione generale, nel rispetto dei ruoli e della dialettica, debba 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.

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

### 3.2.2 - Funzionamento

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

#### 3.2.2.1 - 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 – in tempi

coerenti con la rilevanza e la complessità delle decisioni da assumere, quale condizione necessaria per la realizzazione effettiva degli obiettivi di efficienza ed efficacia del governo, della gestione aziendale e dei controlli. Un'efficace gestione del rischio richiede, infatti, anche flussi informativi efficaci, tempestivi, chiari e completi non solo all'interno dell'intera struttura organizzativa, ma anche nei rapporti tra questa e gli *Organi aziendali* e tra i diversi *Organi*.

A tale riguardo, il Consiglio di amministrazione ha deliberato – in data 28 gennaio 2010 ed aggiornato in data 26 marzo 2012 – l'adozione di un apposito *Regolamento dei flussi informativi*, redatto alla luce delle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche.

Il *Regolamento* citato disciplina:

- tempistica, forme e contenuti della documentazione da trasmettere ai singoli componenti degli *Organi sociali* ai fini dell'adozione delle delibere sulle materie all'ordine del giorno;
- individuazione dei soggetti tenuti ad inviare, su base regolare, flussi informativi agli *Organi aziendali*;
- determinazione del contenuto minimo dei flussi, con particolare riguardo ai flussi informativi relativi alle varie tipologie di rischio rilevanti, agli eventuali scostamenti rispetto alle strategie definite ed alle operazioni innovative e ai rispettivi rischi.

Si segnala che la documentazione relativa ai sopra citati flussi informativi è resa disponibile agli *Organi aziendali* nei tre giorni lavorativi precedenti la riunione.

Si sottolinea, infine, che l'intervento audit sul processo di governo, svoltosi nel 2016, ha evidenziato come le attività concretamente svolte di pianificazione strategica e controllo dei rischi, nonché le modalità di scambio dei flussi informativi, sono risultate adeguate (per qualità, completezza e tempestività) alle dimensioni raggiunte ed al ruolo che la banca intende svolgere sul territorio.

### 3.2.2.2 - Tempo e risorse dedicate

Con riferimento alla necessità che gli esponenti dedichino *“tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico”*, essa è pienamente condivisa dalla *Banca* che, in osservanza delle *Disposizioni* sul governo societario del 2008 (par. 3, lett. b), p. 8) ha adottato, come in precedenza specificato, un *Regolamento assembleare* che integra la disciplina della limitazione al cumulo degli incarichi – ponendo, all'articolo 17, delle restrizioni che, si valuta, **consentono agli esponenti aziendali la possibilità di dedicare un tempo congruo allo svolgimento dell'incarico** – e sancisce l'obbligo per tutti i candidati alle cariche sociali di dichiarare preventivamente di ritenere *“di poter comunque dedicare allo svolgimento diligente del proprio compito il tempo necessario, anche tenendo conto delle cariche di analoga natura ricoperte in altre società”*.

Gli Amministratori partecipano alle riunioni con continuità: le assenze sono contenute e non sono concentrate su alcuno degli amministratori in particolare. Dalla data di insediamento degli *Organi aziendali* (4 giugno 2014) al 31 dicembre 2016, si è avuta una presenza media di circa l'ottantanove per cento dei Consiglieri presenti alle riunioni del Consiglio di amministrazione. Risulta, comunque, sempre assicurata la dialettica interna.

### 3.2.2.3 - Riunioni

Con riguardo alla **frequenza** 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 una volta al mese 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”*.

Le riunioni del Consiglio di amministrazione – con durate variabili in funzione delle materie poste all'ordine del giorno – sono programmate, normalmente, con cadenza quindicinale. A titolo meramente esemplificativo, nel corso dell'anno 2016 si sono tenute ventitré riunioni.

Ai sensi dell'articolo 37 del vigente Statuto sociale, alle riunioni del Consiglio partecipa, con parere consultivo, il Direttore, che assolve altresì, in via ordinaria, le funzioni di segretario, eventualmente coadiuvato, con il consenso del Consiglio ed ove ritenuto utile e opportuno ai lavori, dai responsabili delle principali funzioni aziendali.

Tutte le riunioni sono oggetto di verbalizzazione. La bozza di verbale della riunione precedente – così come tutta la documentazione che riguarda ciascun punto inserito nell'ordine del giorno – è messa a disposizione degli *Organi aziendali*, presso la sede della Banca, nei tre giorni lavorativi precedenti la seduta, nel corso della quale il verbale viene letto (con

ausilio di videoproiezione) e definitivamente approvato. Dopo l'approvazione, il Presidente ne dispone l'iscrizione, ai sensi dell'articolo 38 dello Statuto sociale, nell'apposito libro.

Il verbale contiene sempre, perlomeno, i seguenti elementi:

- g) la data, il luogo e l'ora in cui si tiene la riunione;
- h) la nomina del segretario;
- i) i nominativi dei partecipanti alla riunione e degli esponenti aziendali assenti;
- j) l'attestazione della regolarità della convocazione;
- k) l'indicazione delle materie all'ordine del giorno;
- l) la motivazione, anche sintetica, delle singole proposte di delibera;
- m) un riassunto delle dichiarazioni rese dai presenti, se questi lo richiedono;
- n) il risultato delle votazioni;
- o) le delibere assunte;
- p) 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.

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) **l'attuale regolamentazione dei flussi informativi e la sua attuazione siano 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**.

### 3.2.3 - 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 rispetta 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**.

Il Consiglio, in ottemperanza alla Sezione III (Compiti e poteri degli Organi Sociali), par. 1 e 2.1, delle Disposizioni sul Governo Societario secondo cui «*Compiti e poteri di amministrazione e di controllo devono essere ripartiti in modo chiaro ed equilibrato tra i diversi organi e all'interno di ciascuno di essi, evitando concentrazioni di potere che possano impedire una corretta dialettica interna*» e che detta «*esigenza di una puntuale distinzione di ruoli si pone con riferimento ai componenti dell'organo in cui siano incardinate entrambe le funzioni*», fornisce di seguito un giudizio finale in ordine alla valutazione distinta dello svolgimento delle proprie attività inerenti:

- a) alla funzione di supervisione strategica;

b) alla funzione di gestione.

Sebbene le due funzioni siano entrambe incardinate in capo al Consiglio di amministrazione, le relative attività vengono svolte distintamente in base alle materie da trattare.

In tale contesto, si rimarca l'importanza del ruolo svolto dal Direttore generale nell'attività gestoria, sia per come delineato nello Statuto (cfr. art. 48), sia per l'espresso riferimento che le Disposizioni sul governo societario fanno al ruolo ed all'attività del Direttore generale nelle banche di minori dimensioni e di limitata complessità operativa.

### 3.2.3.1 - Funzione di supervisione strategica

In relazione alla *Funzione di supervisione strategica*, si osserva che l'*Organo amministrativo*:

- monitora il *Regolamento assembleare* anche alla luce di eventuali criticità riscontrate in sede di applicazione;
- approva il Piano strategico alla cui redazione sono dedicate apposite sezioni delle riunioni consiliari;
- valuta il generale andamento della gestione, tenendo in considerazione le informazioni ricevute, nonché confrontando periodicamente i risultati conseguiti con quelli programmati;
- approva il modello di *business* nella consapevolezza dei rischi ad esso attinenti;
- esamina ed approva la struttura organizzativa della Banca, affinché questa sia adeguata ed efficiente rispetto agli obiettivi strategici prefissati ed atta ad assicurare la chiara distinzione di compiti e funzioni, nonché la prevenzione dei conflitti di interesse;
- valuta periodicamente la coerenza delle linee di indirizzo sul sistema dei controlli interni con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio definite;
- laddove siano emerse carenze o anomalie in materia di organizzazione e controlli interni, promuove con tempestività l'adozione di idonee misure correttive e ne valuta l'efficacia;
- approva i criteri per individuare le operazioni di maggior rilievo da sottoporre al vaglio preventivo della funzione di controllo dei rischi, costantemente adeguati rispetto all'evoluzione del contesto operativo;
- valuta la coerenza dell'ICAAP con la pianificazione e con il RAF;
- definisce e valuta periodicamente il sistema di deleghe aziendali atto ad assicurare l'efficace funzionamento della struttura e il governo dei conflitti di interesse;
- intraprende le misure necessarie per perseguire i miglioramenti suggeriti in sede di revisione cooperativa;
- definisce la politica aziendale in materia di esternalizzazione di funzioni aziendali individuando i relativi referenti, della *policy* di sicurezza informatica, del piano di continuità operativa, del documento di valutazione dei rischi in materia ICT, dei principi di coordinamento delle funzioni di controllo;
- determina i principi e criteri applicabili alla valutazione delle principali poste di bilancio e definisce il progetto di bilancio;
- esamina periodicamente i flussi informativi relativi alla produttività della rete, dedica adeguato tempo al loro approfondimento ed alle eventuali esigenze di razionalizzazione della stessa.

Avuto riguardo al ruolo da esso svolto e dell'esperienza maturata, tenuto conto degli esiti della compilazione del questionario che ha guidato l'autovalutazione e dagli approfondimenti condotti, il Consiglio reputa **adeguato l'esercizio della funzione di supervisione strategica**.

### 3.2.3.2 - Funzione di gestione

In relazione alla *Funzione di gestione*, l'*Organo amministrativo*, periodicamente, esamina:

- il generale andamento della gestione confrontando i risultati conseguiti con quelli programmati;
- l'assetto della struttura organizzativa per assicurare separatezza di compiti e funzioni, efficienza ed efficacia nel raggiungimento degli obiettivi e nella gestione del rischio, completezza, adeguatezza, funzionalità ed affidabilità del sistema dei controlli interni, prevenzione dei conflitti di interesse;
- le modalità di attuazione degli indirizzi strategici, del RAF e delle politiche di governo e gestione dei rischi;
- la fissazione di specifici e coerenti limiti operativi e l'eventuale autorizzazione al superamento degli stessi;
- l'opportunità di adottare eventuali interventi in tema di esternalizzazione di funzioni aziendali;
- l'esigenza di adottare eventuali interventi correttivi in tema di processo ICAAP;
- la necessità di adottare eventuali interventi per assicurare la completezza, adeguatezza, funzionalità ed affidabilità del sistema informativo.

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 caratterizzato 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**.

### 3.3 - Organo di controllo

#### 3.3.1 - Composizione

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

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»*.

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 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)»*.

##### 3.3.1.1 - 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.

Di seguito si fornisce, in forma tabellare, la rappresentazione della composizione dell'*Organo di controllo*.

COGNOME NOME	ANNO DI NASCITA	ATTIVITA'	CARICA	ANZIANITA' NELLA CARICA
FERRERI Nicola	1964	commercialista	Presidente	dal 2005
DINA Salvatore	1960	commercialista	Sindaco effettivo	dal 1999
ROTOLO Antonino	1954	commercialista	Sindaco effettivo	dal 2008 (1999 – 2004)
PROVENZANO Giuseppe	1964	commercialista	Sindaco supplente	dal 2014
ZARBO Pietro	1968	commercialista	Sindaco supplente	dal 2014

Con riferimento alla composizione qualitativa ottimale, il numero attuale di tre Sindaci effettivi, di cui uno Presidente, risponde all'esigenza di garantire una composizione dell'*Organo* funzionale ai compiti e ai poteri che gli sono attribuiti dalle Disposizioni sul Governo Societario.

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.

### 3.3.1.2 - 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, oltre ad essere basata ed accertata alla luce di dettagliati *curriculum vitae*, risulta altresì certificata, per *voluntas legis*, dagli Ordini Professionali 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.

I membri del Collegio sindacale della Banca dispongono dei **requisiti di professionalità** (iscrizione al Registro dei Revisori Contabili) e di indipendenza (così come previsto dall'art. 42 dello Statuto sociale, con riferimento all'assenza di rapporti con la Banca, di natura lavorativa, di consulenza o ad altri rapporti di natura patrimoniale analoghi); posseggono, inoltre, i requisiti statutari, con riferimento al numero massimo di mandati svolti e alla possibilità, per il dott. Nicola FERRERI, di ricoprire la carica di Presidente del Collegio sindacale.

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.

### 3.3.2 - 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

#### 3.3.2.1 - Flussi informativi

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

#### 3.3.2.2 - Tempo e risorse dedicate

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

#### 3.3.2.3 - Riunioni

Valgono le medesime considerazioni svolte per l'*Organo amministrativo*, salvo precisare che i verbali delle adunanze dell'*Organo di controllo* sono trascritti sul libro delle adunanze a cura dello stesso, custodito presso la sede della Banca.

### 3.3.3 - 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.

## 4 - 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.