

Consiglio di amministrazione del 4 novembre 2019

Disposizioni di Vigilanza in Materia di Governo Societario

Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione

Relazione di autovalutazione e composizione quali-quantitativa.

Premessa: brevi cenni sulla recente riforma del Testo Unico Bancario.

Le modifiche recentemente apportate al Testo Unico Bancario (prima con il D.L. 14 febbraio 2016, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 aprile 2016, n. 49 e, poi, con il D.L. 25 luglio 2018, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 settembre 2018, n. 108) hanno delineato, in particolare, con l'introduzione dell'**art. 37-bis**, la figura del "Gruppo Bancario Cooperativo", declinandone la sua composizione e prevedendo, tra l'altro, un "**contratto di coesione**" tra le Banche e la Capogruppo attraverso il quale sono disciplinate le attività di direzione e coordinamento della stessa Capogruppo sulle Società del Gruppo (art. 37-bis del TUB, comma I, lettera a e comma III).

Il "**contratto di coesione**" indica, tra l'altro (cfr. articolo 37-bis del TUB, comma III, lettera b, n. 2), i casi, comunque motivati, in cui la capogruppo può, rispettivamente, nominare, opporsi alla nomina o revocare uno o più componenti, fino a concorrenza della maggioranza, degli organi di amministrazione e controllo delle società aderenti al gruppo e le modalità di esercizio di tali poteri.

La stessa norma, poi (cfr. art. 37-bis del TUB, comma 3-ter, lettera c), testualmente recita che "*le banche del gruppo che, sulla base del sistema di classificazione del rischio adottato dalla capogruppo, si collocano nelle classi di rischio miglioric) nominano i componenti dei propri organi di amministrazione e controllo e, in caso di mancato gradimento della capogruppo, sottopongono alla stessa, ai fini della sostituzione di ogni componente non gradito, una lista di tre candidati diversi da quelli già indicati nella medesima procedura di nomina, fermi restando i requisiti di cui al decreto del Ministro dell'economia e delle finanze adottato ai sensi dell'articolo 26. Ogni atto della capogruppo di specificazione del sistema di classificazione del rischio previsto nel contratto di coesione è sottoposto all'approvazione preventiva della Banca d'Italia*" (comma inserito dall'art. 11, comma 2, lett. e), D.L. 25 luglio 2018, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 settembre 2018, n. 108).

Ai sensi poi dell'articolo successivo (cfr. **articolo 37-ter del TUB**) le banche di credito cooperativo stipulano con la capogruppo il contratto di coesione (di cui all'articolo 37-bis) e provvedono alle necessarie modifiche statutarie.

La Banca d'Italia, infine, detta le disposizioni di attuazione degli articoli 37-bis e 37-ter (cfr. comma 7-bis dell'articolo 37 -bis del TUB).

Appare del tutto evidente, quindi, che la recente riforma, con particolare riferimento alla norma sopra brevemente esaminata, ha reso indispensabile, tra l'altro, sia la sottoscrizione del "contratto di coesione" che l'intervento modificativo dello statuto sociale (e, conseguentemente, del regolamento assembleare).

Le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario

E' opportuno evidenziare come tali "Disposizioni" (cfr. Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione 1) espressamente recitano che *"efficaci assetti organizzativi e di governo societario costituiscono per tutte le imprese condizione essenziale per il perseguimento degli obiettivi aziendali; per le banche essi assumono particolare rilievo in ragione delle caratteristiche che connotano l'attività bancaria e degli interessi pubblici oggetto di specifica considerazione da parte dell'ordinamento. Gli assetti organizzativi e di governo societario delle banche, oltre a rispondere agli interessi dell'impresa, devono assicurare condizioni di sana e prudente gestione, obiettivo essenziale della regolamentazione e dei controlli di vigilanza"*.

Inoltre, esse *"..... disciplinano il ruolo e il funzionamento degli organi di amministrazione e controllo e il rapporto di questi con la struttura aziendale; esse formano parte integrante di un più ampio sistema normativo riguardante altri aspetti rilevanti dell'organizzazione e del governo societario quali i controlli sugli assetti proprietari e sulle modificazioni statutarie, il sistema dei controlli interni, la gestione dei rischi, i requisiti degli esponenti aziendali, le operazioni con parti correlate e più in generale i conflitti di interesse, il contrasto al riciclaggio"*(cfr. Disposizioni di carattere generale. Premessa).

Per espressa previsione dell'Autorità di Vigilanza (cfr. paragrafo 4, del medesimo Capitolo I, Sezione I) *"le disposizioni di questo Capitolo si applicano alle banche italiane e alle società capogruppo di gruppi bancari"*.

In particolare, le ripetute "Disposizioni" si articolano in **"principi generali"** e **"linee applicative"**.

I **"principi generali"**, attraverso norme di carattere generale, fissano gli obiettivi della disciplina rimettendo all'autonomia degli intermediari la concreta individuazione delle soluzioni più idonee a realizzarli, secondo criteri di proporzionalità che tengono conto della dimensione o della complessità delle banche.

Le “**linee applicative**” agevolano, su alcuni aspetti, l’attuazione delle norme generali, senza esaurirne il contenuto precettivo; esse sono calibrate sulle caratteristiche organizzative e operative delle diverse tipologie di banche.

In particolare, per quanto attiene al “**principio di proporzionalità**”, che ci tocca da vicino, si rileva come nel testo delle “Disposizioni” si menzionano le “banche di maggiore dimensione e complessità operativa” diversificandole da quelle cosiddette intermedie e da quelle di “*minori dimensioni o complessità operativa*”; a tal riguardo, la fascia delle banche “minori” può essere allineata all’analogo insieme già previsto dalla disciplina sui sistemi di remunerazione e incentivazione e, cioè, le banche con un **attivo pari o inferiore a 3,5 miliardi** di euro. D’altro canto le stesse “Disposizioni” (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione 1, paragrafo 4.1) pongono in rilievo **ulteriori criteri per l’attribuzione alla categoria sopra citata delle c. d. banche minori, quali ad esempio:**

- la tipologia di attività svolta;
- la struttura proprietaria dell’intermediario;
- l’appartenenza ad un gruppo bancario (banche facenti parte di gruppi, operative in comparti finanziari tradizionali e che ricorrono ai servizi offerti dalla capogruppo o da altre componenti il gruppo, sono, di regola, caratterizzate da un limitato grado di complessità operativa/organizzativa);
- l’appartenenza ad un network operativo (l’utilizzo di servizi e infrastrutture offerti da organismi di categoria potrebbe configurare condizioni di limitata complessità operativa/organizzativa).

Per consentire un efficace assetto organizzativo e di governo societario in grado di perseguire gli obiettivi aziendali, assicurando il rispetto della sana e prudente gestione, le “Disposizioni di vigilanza” dispongono, tra l’altro, che “**gli organi con funzione di supervisione strategica si sottopongono ad un periodico processo di autovalutazione**”.

Tale processo di autovalutazione è sempre necessario in caso di rinnovo o integrazione degli organi sociali.

Le Politiche di Governo societario adottate dalla Capogruppo

La Capogruppo ha recentemente adottato la Direttiva di indirizzo e coordinamento (ICR-OUT-0301-2019 del 9 aprile 2019) in materia di Regolamento del Gruppo Iccrea e Politiche di governo societario.

La citata Direttiva è stata recepita dal Consiglio di amministrazione nel corso della riunione del 31 maggio 2019.

Al riguardo sembra opportuno, in questa sede, richiamare in maniera integrale i paragrafi 4 (rubricato “*Disposizioni di carattere generale*”) e 7.4 (rubricato

“Autovalutazione degli Organi Aziendali delle Banche del Gruppo”), nonché volgere una particolare attenzione al paragrafo 7.5 (rubricato “Gestione dei conflitti di interesse”) delle predette Politiche .

Il paragrafo 4 (Disposizioni di carattere generale) delle “Politiche” recita:

“La predisposizione di efficaci assetti di governo societario rappresenta un presupposto necessario per il perseguimento degli obiettivi aziendali e per assicurare condizioni di sana e prudente gestione dell’impresa.

La qualità della “governance” è oggetto di un’azione incisiva di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza, che dedicano specifico riguardo al sistema di governo delle banche: al consiglio di amministrazione delle banche è infatti affidato il ruolo particolarmente complesso di ricondurre a sintesi molteplici interessi di carattere generale, quali il sostegno alle imprese, la tutela del risparmio, la stabilità sistemica e la protezione del circuito finanziario da infiltrazioni illegali. L’effetto immediato è una maggiore consapevolezza della rilevanza di questi temi e il sempre maggiore allineamento alle “best practices” internazionali anche attraverso l’emanazione di linee guida da parte delle autorità di regolamentazione europee (cfr. par. 5).

La Capogruppo è responsabile dell’organizzazione interna del Gruppo e garantisce che vi sia un sistema di governo adatto alla struttura, alle attività e ai rischi del Gruppo e delle sue componenti. Nell’esercizio delle attività di direzione e coordinamento, definisce nella presente Politica le linee guida di buon governo, al fine di garantire sistemi di amministrazione, gestione e controllo unitari ed efficaci a livello consolidato, tenendo conto degli assetti organizzativi e dei modelli di amministrazione e controllo adottati statutariamente dalle Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento e della complessità dei diversi rischi cui il Gruppo e le singole società sono esposti.

Il modello di governo societario del Gruppo si fonda sui seguenti principi di buon governo:

- ***Gli esponenti aziendali devono essere idonei all’assunzione del ruolo di amministrazione o controllo loro attribuito. A tal fine, con particolare riguardo al modello di governo societario delle Banche del Gruppo, l’articolo 26 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (di seguito anche il “TUB”) prescrive che gli esponenti aziendali debbano possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, soddisfare criteri di competenza e correttezza, nonché dedicare il tempo necessario all’efficace espletamento dell’incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca.***

Il possesso e il mantenimento dei requisiti previsti dalla normativa, nonché il buon funzionamento degli organi collegiali, sono oggetto di autovalutazione periodica secondo quanto prescritto dalle Disposizioni di Vigilanza e dalla presente Politica (cfr. par. 7.4).

- ***La composizione collettiva del consiglio di amministrazione deve essere adeguatamente diversificata, oltre che sotto un profilo di professionalità e competenze, anche in termini di età, genere e durata di permanenza nell'incarico in modo da alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi, favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni, supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, nonché tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della società.***
- ***I compiti e i poteri di amministrazione e controllo sono ripartiti in modo chiaro ed equilibrato, evitando concentrazioni di potere che possano impedire una corretta dialettica interna e la creazione di strutture organizzative (es. comitati inter-organici) con poteri che possano limitare le prerogative degli organi stessi. In tale ambito, il contenuto delle deleghe deve essere determinato in modo analitico ed essere caratterizzato da chiarezza e precisione, anche nell'indicazione dei limiti quantitativi o di valore e delle eventuali modalità di esercizio, al fine di consentire all'organo collegiale l'esatta verifica del loro corretto adempimento nonché l'esercizio dei propri poteri di direttiva e di avocazione.***
- ***Gli amministratori agiscono in modo informato e nella consapevolezza degli obblighi regolamentari esplicitati, fra l'altro, nelle Disposizioni di Vigilanza. Tutti gli amministratori della Capogruppo e delle Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento conoscono i compiti e le responsabilità connesse alla propria carica e partecipano ad iniziative volte ad accrescere la propria conoscenza della realtà e delle dinamiche aziendali e di Gruppo, avuto anche riguardo al quadro normativo di riferimento, al fine di poter svolgere efficacemente il proprio ruolo.***
- ***Il presidente del consiglio di amministrazione svolge un ruolo chiave all'interno dell'organo. Il presidente deve saper bene interpretare il suo ruolo di garanzia del buon funzionamento del consiglio di amministrazione e, soprattutto, farsi carico di favorire l'effettiva dialettica nell'organo in questione, il suo efficace funzionamento e l'apporto fattivo di tutti gli amministratori.***
- ***Il collegio sindacale deve essere proattivo nella sua azione, anche di prevenzione di anomalie, disfunzioni e irregolarità, operando sia in ottica di azienda che tenendo sempre presente il contesto di riferimento del Gruppo. In tale ambito, il Collegio Sindacale della Capogruppo deve operare in stretto raccordo con i corrispondenti organi delle Società del Perimetro Diretto e delle Banche Affiliate.***
- ***Sono adeguatamente presidiati i conflitti di interesse all'interno del Gruppo. Più in generale, è presidiato il rischio che la vicinanza di taluni soggetti ai centri decisionali della società possa compromettere l'oggettività e l'imparzialità delle decisioni relative alle transazioni nei loro confronti o all'assunzione di specifici provvedimenti nell'ambito delle attività di direzione, coordinamento e controllo, con la possibilità di distorsioni nel processo di allocazione delle***

risorse, esposizione della società a rischi non adeguatamente misurati o presidiati, potenziali danni per clienti e azionisti”.

Il successivo paragrafo 7.4 (Autovalutazione degli Organi Aziendali delle Banche del Gruppo) delle medesime “Politiche” recita:

“Con lo scopo di migliorare l’efficienza ed efficacia degli Organi Aziendali e di garantire il rispetto sostanziale delle Disposizioni di Vigilanza, i Consigli di Amministrazione e i Collegi Sindacali delle Banche del Gruppo conducono almeno annualmente un processo di autovalutazione della loro complessiva adeguatezza rispetto al ruolo ricoperto. Tale processo riguarda l’organo nel suo complesso e il contributo che i singoli membri –anche riuniti in comitati endoconsiliari - apportano ai suoi lavori.

L’autovalutazione degli organi considera:

*a) aspetti relativi alla **composizione**, quali:*

- *la dimensione;*
- *il grado di diversità e di preparazione professionale dei componenti;*
- *il bilanciamento degli assetti dell’organo garantito dai componenti non esecutivi e indipendenti, per quanto attiene il Consiglio di Amministrazione;*
- *l’adeguatezza dei processi di nomina e dei criteri di selezione dei componenti;*
- *l’aggiornamento professionale;*

*b) aspetti relativi al **funzionamento**, quali:*

- *lo svolgimento delle riunioni;*
- *la frequenza, la durata, il grado e le modalità di partecipazione;*
- *la disponibilità di tempo dedicato all’incarico;*
- *il rapporto di fiducia, collaborazione e interazione tra i membri;*
- *la consapevolezza del ruolo ricoperto;*
- *la qualità della discussione all’interno dell’organo.*

L’adeguatezza degli Organi Aziendali viene misurata in concreto, tenendo in debita considerazione le aree tematiche che assumono particolare rilevanza ai fini della sana e prudente gestione della banca e del Gruppo nel suo complesso. L’autovalutazione degli Organi Aziendali tiene conto altresì delle verifiche previste ai sensi dell’art. 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 del D.L. 201/2011.

*I Consigli delle Banche del Gruppo formalizzano e approvano, sentiti i rispettivi Collegi Sindacali, un **regolamento interno** che stabilisce le attività, gli strumenti e le responsabilità necessari per l’implementazione del processo di autovalutazione degli Organi Aziendali. In particolare, i Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate*

predispongono e approvano tale regolamento in conformità al regolamento tipo definito dalla Capogruppo.

Le analisi svolte nel corso del processo di autovalutazione degli Organi Aziendali sono formalizzate in un apposito documento (“Relazione di Autovalutazione”), approvato dall’organo oggetto di valutazione, che riporta almeno le seguenti informazioni:

- a) la metodologia e le singole fasi di cui il processo di autovalutazione si è composto;*
- b) i soggetti coinvolti, con indicazione dei soggetti esterni eventualmente incaricati;*
- c) i risultati ottenuti, con evidenza dei punti di forza e di debolezza emersi;*
- d) le azioni correttive da porre eventualmente in essere, nonché la tempistica delle verifiche della relativa attuazione;*
- e) lo stato di avanzamento delle azioni correttive individuate a seguito del processo di autovalutazione condotto negli anni precedenti.*

I verbali delle riunioni e le Relazioni di Autovalutazione degli Organi Aziendali delle Banche Controllate sono custoditi agli atti ed esibiti su richiesta all’Organo competente della Capogruppo e all’Autorità di Vigilanza.

Le Banche Affiliate che sono state sottoposte, nel periodo di riferimento dell’autovalutazione, a interventi correttivi e di sostegno infragruppo nell’ambito dell’EWS, sottopongono al parere preventivo dei competenti Organi Aziendali della Capogruppo gli esiti del processo di autovalutazione prima della loro approvazione in sede collegiale. Gli Organi Aziendali della Capogruppo, attraverso il rilascio di un parere, possono individuare ulteriori azioni correttive finalizzate al miglioramento funzionale degli Organi interessati”.

Una particolare attenzione deve essere poi rivolta al paragrafo 7.5 della ripetuta direttiva secondo cui è demandata alla Capogruppo l’approvazione delle politiche per la disciplina dei conflitti di interesse e per la gestione delle operazioni con soggetti collegati.

Viene poi precisato che la politica per la disciplina dei conflitti di interesse all’interno del Gruppo definisce i presidi per le seguenti tematiche:

- a) obbligazioni degli Esponenti Bancari, ai sensi dell’articolo 136 del TUB;
- b) interessi degli amministratori, per conto proprio o di terzi, ai sensi dell’articolo 2391 del Codice Civile; tra questi, particolari presidi vengono individuati per la gestione dei potenziali rischi di conflitto di interessi che riguardano esclusivamente il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo;
- c) operazioni con soggetti collegati, ai sensi del Titolo V, Capitolo 5 della Circolare Banca d’Italia n. 263/2006 e successivi aggiornamenti.

Tale Direttiva (ICR-OUT-0535-2019-DIR) è stata adottata e diffusa dalla Capogruppo in data 24 maggio 2019 ed è stata recepita dalla Banca nella riunione del Consiglio di amministrazione del 19 luglio 2019.

Le delibere del Consiglio di amministrazione e la metodologia adottata.

Il Consiglio di amministrazione, com'è noto, ha dato attuazione alle "Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche" e, quindi, alla propria autovalutazione, sin dal 2012.

Per quanto riguarda, poi, le modalità per la conduzione del processo di autovalutazione, nel corso della riunione tenutasi il 7 marzo 2016, il Consiglio di amministrazione adottò anche **uno specifico regolamento (cfr. disposizioni di vigilanza citate, sezione VI, paragrafo 2, secondo cui il processo di autovalutazione è formalizzato in un regolamento interno)** sulla base delle indicazioni allora fornite dalla Federazione Nazionale e da quella Regionale delle Banche di Credito Cooperativo.

In assenza di un regolamento tipo emanato dalla Capogruppo, nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione del 17 ottobre 2019 tale regolamento è stato aggiornato.

Il citato regolamento tiene conto, ovviamente, delle più recenti innovazioni e modifiche nel frattempo intervenute con la costituzione dei gruppi bancari cooperativi e con l'adesione della nostra Banca al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, sia a livello legislativo che statutario e regolamentare interno. Tale documento, quindi, è stato adottato in assenza di una specifica regolamentazione all'uopo elaborata dalla Capogruppo e sarà dismesso o modificato allorché la stessa Capogruppo avrà diffuso un analogo documento di indirizzo e coordinamento.

Il processo di autovalutazione e le sue finalità.

Il processo di autovalutazione del Consiglio di amministrazione deve quindi riguardare gli aspetti relativi alla sua **composizione** ed al suo **funzionamento**.

Per quanto riguarda la composizione del Consiglio di amministrazione, assumono particolare rilievo: **la composizione quali-quantitativa**, la dimensione, il grado di diversità e di qualificazione professionale, l'adeguatezza dei processi di nomina e dei criteri di selezione, l'aggiornamento professionale.

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

Le finalità del processo di autovalutazione possono essere così sintetizzate (cfr. Sezione VI, “Principi generali”):

- verificare il corretto ed efficace funzionamento dell’organo;
- verificare la sua adeguata composizione;
- garantire il rispetto delle Disposizioni di vigilanza all’uopo emanate;
- garantire il rispetto delle Direttive emanate dalla Capogruppo;
- favorire l’aggiornamento della regolamentazione interna, assicurando la loro idoneità alla luce dell’evoluzione sia normativa che operativa;
- individuare i punti di debolezza e individuare le azioni correttive da adottare al riguardo;
- rafforzare la collaborazione e la fiducia tra i singoli componenti dell’organo;
- incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti;
- assicurare la consapevolezza del ruolo ricoperto e delle connesse responsabilità dei componenti.

Individuazione dei soggetti interessati ed esecuzione dell’autovalutazione.

Il Consiglio di amministrazione ha deliberato che il processo di autovalutazione richiesto dall’Organo di vigilanza venisse condotto attraverso le modalità previste dal relativo “Regolamento”:

- analisi preliminare delle norme legislative, delle “Disposizioni di vigilanza” e delle Direttive della Capogruppo;
- individuazione delle funzioni aziendali interne per il necessario supporto tecnico;
- predisposizione di un documento rappresentativo delle attività svolte e dei relativi esiti (Relazione di Autovalutazione);
- condivisione delle analisi effettuate con tutti gli Amministratori;
- conseguente discussione in Consiglio di amministrazione e relativa deliberazione finale, in forma collegiale, circa le attività svolte;
- definizione della composizione quali-quantitativa dell’Organo.

Il Consiglio di amministrazione, ha individuato i soggetti cui affidare la citata attività:

- il Presidente, dott. Massimo Cavallaro, in considerazione del ruolo allo stesso attribuito dalle “Disposizioni” quale garante dell’efficienza dei lavori del Consiglio, che deve favorire in modo neutrale la dialettica interna, ma anche per il ruolo dallo stesso rivestito in passato nella Federazione Nazionale, in qualità di componente del Consiglio Nazionale e per la partecipazione e l’impegno profuso in sede di predisposizione dello “statuto tipo” delle Banche di Credito Cooperativo e presso la Federazione Campana, in quanto componente del relativo Consiglio di amministrazione;
- la Direzione Generale ed i Responsabili della Funzione di Conformità e della Segreteria Affari Generali.

Lo Statuto, la regolamentazione aziendale ed i riferimenti normativi interni.

Si ritiene opportuno individuare, ancorché in maniera sintetica, i riferimenti normativi ritenuti di maggiore rilevanza per realizzare un'adeguata attività di autovalutazione a seguito della costituzione del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea cui la Banca aderisce.

I principali riferimenti di natura normativa e/o regolamentare che assumono rilevanza ai fini dell'autovalutazione del Consiglio di amministrazione della Banca sono quindi i seguenti:

- **Il Testo Unico Bancario**, con particolare riferimento agli articoli 26 (*Esponenti aziendali*), 37-bis (*Gruppo Bancario Cooperativo*), 37-ter (*Costituzione del gruppo bancario cooperativo*);
- **Le Disposizioni di Vigilanza** e, in particolare, la Circolare della Banca d'Italia n. 285, del 17 dicembre 2013, Titolo IV, Capitolo 1, Governo societario (di seguito: Disposizioni) e la Circolare della Banca d'Italia n. 229, del 21 aprile 1999, Titolo II, Capitoli 2 e 3;
- **lo Statuto della Banca**. Si evidenzia al riguardo che esso è conforme allo statuto tipo delle Banche di Credito Cooperativo aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea così come approvato dalla Banca d'Italia. In adesione alle disposizioni previste in materia dal Testo Unico Bancario e dal connesso "contratto di coesione" - così come peraltro previsto dagli artt. 37-bis e 37-ter dello stesso Testo Unico Bancario - lo Statuto della Banca è stato aggiornato e modificato - nel rispetto delle indicazioni fornite al riguardo dalla Capogruppo - dall'Assemblea Straordinaria dei Soci del 14 dicembre 2018 dopo aver ottenuto dalla Banca d'Italia il provvedimento ex art. 56 comma 1 del TUB, che ha accertato che le variazioni proposte non contrastavano con il principio della sana e prudente gestione. In tale ambito assumono particolare rilievo, in materia di autovalutazione, alcune norme statutarie modificate e/o aggiornate proprio in occasione della costituzione del Gruppo Bancario Cooperativo (artt. 1, 5-bis, 28, 28-bis, 32, 33 e 52);
- **Il "contratto di coesione"**, stipulato dalla Banca con la Capogruppo e le altre BCC aderenti - ai sensi dell'articolo 37-bis, comma III, del Testo Unico Bancario - che disciplina la direzione e il coordinamento della Capogruppo;
- **Le Direttive della Capogruppo** emanate in materia e, in particolare, la direttiva di indirizzo e coordinamento (ICR-OUT-0301-2019 del 9 aprile 2019) in materia di Regolamento del Gruppo Iccrea e Politiche di governo societario.

- Il Regolamento del Ministero del Tesoro del 18 marzo 1998, n. 161, con particolare riferimento agli articoli 2 e 3;
- L'articolo 36, d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla legge del 22 dicembre 2011, n. 214 (divieto di interlocking).

Inoltre, l'articolo 2 dello Statuto (rubricato "Principi ispiratori"), indica espressamente che la Banca si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di lucro e si impegna ad agire in coerenza con la *Carta dei Valori del Credito Cooperativo*:

- il punto 8 di tale "Carta", stabilisce che "il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali";
- il punto 10, testualmente recita 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".

Per quanto attiene, poi, alla regolamentazione interna, si evidenzia il **Regolamento assembleare ed elettorale**, recentemente adottato dalla Banca (Assemblea dei Soci del 14 dicembre 2018), nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Capogruppo e, in particolare, il capo VII (art. 15 e seguenti) che assumono particolare rilevanza in sede di "autovalutazione":

I profili oggetto di analisi.

Le ripetute "Disposizioni" non introducono nuovi requisiti di professionalità ed onorabilità necessari per rivestire la carica di amministratore nelle Banche di Credito Cooperativo; si ribadisce, invece, che viene richiesto al Consiglio di amministrazione di effettuare un'attenta e consapevole riflessione su due diversi profili:

- la composizione dell'organo;
- il funzionamento dell'organo.

In virtù di tali considerazioni l'analisi è stata effettuata proprio sui due profili sopra evidenziati.

Composizione, modalità di nomina e competenze. Profili quantitativi

L'art. 32, comma I, dello Statuto della Banca delinea la composizione del Consiglio di amministrazione (Presidente e otto amministratori) facendo salve le previsioni di cui agli articoli 28 e 28-bis di cui si dirà in prosieguo.

A tal riguardo, però, deve essere precisato che l'articolo 52 dello Statuto (Disposizioni transitorie), al II comma, integra la norma del precitato articolo 32 statuendo che: *“La disposizione del primo comma dell’art. 32, relativa al numero degli amministratori, si applica a partire dalla scadenza del mandato successivo a quello in corso al momento dell’adozione della medesima previsione. Sino a tale data, il consiglio di amministrazione sarà composto dal Presidente e da 10 amministratori”*.

In considerazione di ciò la disposizione dell’art 32, comma I, dello Statuto circa il numero degli amministratori produrrà effetti e sarà quindi applicabile con decorrenza nel 2023 (alla scadenza del mandato successivo a quello in corso).

Inoltre, lo stesso articolo 32, comma II, dello Statuto indica espressamente e chiaramente le cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti l’Organo di amministrazione.

Con riferimento a tale articolo 32 deve anche essere evidenziato che, a seguito della riforma che ha dato luogo ai gruppi bancari cooperativi, tale norma è stata integrata con il rinvio agli articoli 28 (Maggioranze assembleari) e 28-bis (Nomina delle cariche sociali e attribuzioni della Capogruppo).

In particolare, il novellato art. 28, al secondo comma, conferma che la nomina delle cariche sociali è di competenza dell’assemblea dei soci, ma precisa che tale competenza deve essere temperata dalle previsioni statutarie riguardanti **i poteri di nomina e revoca dei componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale attribuiti alla Capogruppo** ai sensi dell’art. 37-bis, comma 3, lettera b), n. 2, del D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 e delle Disposizioni di vigilanza sui gruppi bancari cooperativi.

Il medesimo articolo 28 dello statuto, poi, al terzo comma, dispone che le candidature e le modalità di espressione del voto devono essere disciplinate in un apposito **regolamento assembleare ed elettorale definito dalla Capogruppo** e approvato dall’assemblea ordinaria su proposta del consiglio di amministrazione; anche le eventuali modifiche di tale regolamento devono essere preventivamente approvate dalla Capogruppo.

L’articolo 28-bis, poi, in estrema sintesi, disciplina le modalità di presentazione delle candidature e prevede l’attivazione di una fase di consultazione della Capogruppo sui candidati, secondo quanto previsto dal contratto di coesione, rinviando al predetto regolamento assembleare ed elettorale.

Sempre lo stesso articolo, poi, prevede la possibilità per la Capogruppo di procedere autonomamente, per via extra-assembleare alla nomina di uno o più componenti del

consiglio di amministrazione o del collegio sindacale, fino al massimo della maggioranza dei componenti dell'organo sociale, individuando i casi in cui tale potere può essere esercitato. Lo stesso articolo, inoltre, disciplina la facoltà della Capogruppo di revocare uno o più componenti del consiglio di amministrazione o del collegio sindacale della Banca, fino a concorrenza della maggioranza degli stessi, in caso di grave e/o reiterato comportamento del componente dell'organo sociale che risulti contrario ovvero pregiudizievole della sana e prudente gestione della Banca e/o delle esigenze di unitarietà della "governance" del Gruppo bancario cooperativo e/o dell'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo, esemplificando alcuni casi in cui tale facoltà può essere esercitata.

Inoltre, le attribuzioni di competenza del Consiglio di amministrazione sono quelle elencate al comma II dell'articolo 35 dello Statuto, oltre quelle non delegabili stabilite dalla legge. Anche per tali attribuzioni, però, il novellato statuto fa salve le competenze della Capogruppo stabilite dalle disposizioni applicabili e precisa che **alcune competenze possono essere esercitate dal Consiglio di amministrazione solo previa approvazione preventiva della Capogruppo:**

- l'istituzione, il trasferimento e la soppressione di succursali e la proposta all'assemblea della istituzione o soppressione di sedi distaccate;
- l'assunzione di partecipazioni, diverse da quelle di competenza della Capogruppo, e la cessione delle stesse;
- l'acquisto, la costruzione e l'alienazione di immobili.

Il medesimo articolo prevede, infine, che il Consiglio, nell'elaborazione delle politiche di remunerazione da sottoporre all'Assemblea deve tener conto delle politiche di remunerazione definite nel Gruppo.

A tal riguardo, quindi, assumono una particolare rilevanza tra le altre – sempre fatte salve le competenze della Capogruppo stabilite dalle disposizioni applicabili - le attribuzioni, ad esempio, in tema di determinazione degli indirizzi generali di gestione e dell'assetto organizzativo, l'approvazione degli orientamenti strategici, dei piani industriali e finanziari, la definizione degli obiettivi di rischio, delle soglie di tolleranza e delle politiche di governo dei rischi, la nomina e le attribuzioni del direttore, l'approvazione dei regolamenti interni, la nomina – sentito il collegio sindacale – dei responsabili e dei referenti delle funzioni di controllo sulla gestione dei rischi, antiriciclaggio, di conformità e di revisione interna.

Con specifico riferimento al "governo societario", poi, non può non rilevarsi quanto disciplinato al riguardo dal **"contratto di coesione" stipulato dalla Banca ai sensi dell'articolo 37-bis, comma III**, del Testo Unico Bancario, che disciplina la direzione e il coordinamento della Capogruppo. A tal riguardo, si rinvia, in particolare, all'articolo 5.1 del citato contratto di coesione (rubricato Governo societario).

In particolare sembra opportuno richiamare in questa sede alcune disposizioni di cui al contratto di coesione citato:

- le Banche Affiliate, prima della data prevista per la deliberazione relativa alle nomine degli organi di amministrazione e controllo e secondo le tempistiche stabilite dalla Capogruppo, inviano a quest'ultima l'insieme di candidati, anche presentati in proposte di liste, per la consultazione sull'adeguatezza delle candidature proposte. Le proposte di liste devono contenere un numero di candidati almeno pari al numero dei componenti dell'organo da nominare e tutte le candidature devono essere corredate dalla documentazione necessaria alla Capogruppo per le valutazioni circa il possesso dei requisiti di legge, regolamentari e statutari, nonché - nell'ambito delle proposte di liste di candidati - la completezza e la diversificazione delle competenze e delle professionalità all'interno dell'organo, in coerenza con i regolamenti emanati dalla Capogruppo. Ciascuna candidatura dovrà, pertanto, essere corredata dalla documentazione stabilita nell'apposito regolamento adottato dalla Banca Affiliata ai sensi dell'Articolo 5.1, nonché dalla dichiarazione di preventiva accettazione della carica e dall'attestazione dell'inesistenza di cause di ineleggibilità, decadenza e incompatibilità, e di possesso dei requisiti prescritti dalle disposizioni normative e regolamentari applicabili;
- la Capogruppo, sulla base della documentazione presentata e tenendo conto dell'esigenza di unitarietà della governance del Gruppo Bancario Cooperativo nonché dell'esigenza che sussistano le condizioni necessarie ai fini dell'esercizio da parte della Capogruppo dell'attività di direzione e coordinamento, valuta l'adeguatezza di ciascun candidato al fine di assicurare la sana e prudente gestione del Gruppo Bancario Cooperativo (c.d. "valutazione di merito"). **Con particolare riferimento ai candidati che sono già stati esponenti delle Banche Affiliate, la valutazione di merito si basa anche sui seguenti elementi relativi ai mandati precedenti:**
 - a) la classificazione ai fini EWS, come descritto all'Articolo 5.3.3, della Banca Affiliata in cui ha ricoperto il ruolo di esponente e l'eventuale adozione da parte della Capogruppo, nel corso del proprio mandato, di **"Misure di intervento correttivo"** o **"Interventi di Sostegno Infragruppo"** di cui all'Articolo 5.3.3, par. 5, lett. b) e c), nonché di Misure di intervento sanzionatorio di cui all'Articolo 5.3.3, par. 7, lett. a) e b);
 - b) gli esiti delle autovalutazioni compiute dall'organo aziendale di appartenenza nel corso del relativo mandato;
 - c) il verificarsi di una o più delle ipotesi di revoca di cui all'Articolo 5.1.2, par. 1.
- la Capogruppo, una volta effettuate le proprie valutazioni, trasmette a ciascuna Banca Affiliata l'esito della consultazione con l'indicazione dei candidati per i quali la Capogruppo rilascia parere favorevole alla candidatura e le eventuali indicazioni che ritiene utile fornire alla Banca Affiliata. **In caso di mancato gradimento della Capogruppo**, le Banche Affiliate in regime di gestione ordinaria sottopongono alla stessa, ai fini della sostituzione di ogni componente non gradito, una lista di tre candidati diversi da quelli già indicati nella medesima procedura di nomina. L'esito del processo di consultazione

della Capogruppo dovrà essere oggetto di un'apposita informativa all'assemblea convocata per la nomina e risultare dal relativo verbale.;

- nell'ipotesi in cui il numero dei candidati favorevolmente valutati dalla Capogruppo non sia almeno pari alla maggioranza dei componenti dell'organo di amministrazione e controllo da nominare, la Capogruppo, nel comunicare alla Banca Affiliata l'esito della consultazione, ha il potere di opporsi motivatamente alla nomina di quei candidati che siano ritenuti inadeguati ad assicurare la sana e prudente gestione o l'efficacia dell'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo oppure ritenuti inadeguati rispetto alle esigenze di unitarietà della governance del Gruppo Bancario Cooperativo. **L'opposizione della Capogruppo dovrà essere oggetto di un'apposita informativa all'assemblea convocata per la nomina e risultare dal relativo verbale;**
- la Banca Affiliata invia in ogni caso alla Capogruppo l'elenco dei componenti eletti, secondo le tempistiche stabilite con apposito regolamento dalla Capogruppo. Qualora risulti che gli organi di amministrazione e controllo nominati non siano composti in maggioranza da soggetti su cui la Capogruppo si sia espressa favorevolmente, la Capogruppo può sollecitare, con apposita Direttiva, la Banca Affiliata a sostituire uno o più componenti sino a concorrenza della maggioranza dell'organo, entro il termine assegnato. In caso di inadempienza della Banca Affiliata entro il termine assegnato, o laddove ne ricorra l'urgenza, la Capogruppo potrà procedere direttamente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 37-bis, comma 3, lettera b), n. 2, TUB, alla revoca e alla nomina di uno o più componenti dell'organo di amministrazione e controllo da integrare, fino a che il numero di componenti valutati favorevolmente dalla Capogruppo costituisca la maggioranza di tale organo;
- **la procedura di cui ai paragrafi che precedono del presente Articolo viene posta in essere dalle Banche Affiliate anche in caso di sostituzione, per qualsivoglia causa o motivo, di uno o più componenti degli organi di amministrazione e controllo in corso di mandato mediante cooptazione o nomina dell'organo competente;**
- **la Capogruppo definisce semplificazioni al procedimento di nomina, di cui ai paragrafi da 2 a 7 del presente Articolo, in sede di predisposizione della disciplina interna in materia ai sensi del paragrafo 4 e del paragrafo 5, lettera c), dell'Articolo 5.1. Resta fermo, in ogni caso, quanto disposto al paragrafo 5 del successivo Articolo 5.1.3. Il procedimento di nomina semplificato viene adottato dalle Banche Affiliate su indicazione della Capogruppo. Tale indicazione viene fornita dalla Capogruppo sulla base di criteri e secondo le modalità e le tempistiche definiti in un apposito regolamento interno. In ogni caso, è preclusa l'applicazione di tale procedimento alle Banche Affiliate che abbiano ricevuto nel corso degli ultimi tre esercizi una Direttiva della Capogruppo avente ad oggetto Misure di intervento correttivo o Interventi di Sostegno Infragruppo di cui all'Articolo 5.3.3.**
- la Capogruppo procede autonomamente, per via extra-assembleare ai sensi del combinato disposto degli articoli 33, comma 3, e 37-bis, comma 3, lettera b, n. 2, del TUB, alla nomina di uno o più componenti degli organi di amministrazione

o controllo fino al massimo della maggioranza dei componenti dell'organo interessato, in conformità con le previsioni dello statuto della Banca Affiliata.

Per quanto riguarda, poi, il Presidente del consiglio di amministrazione si evidenzia che la relativa norma statutaria (articolo 40) è stata modificata solo per rimarcare il necessario raccordo con la Capogruppo. Tale norma, infatti, al comma I, recita: *“Il Presidente del Consiglio di amministrazione promuove l’effettivo funzionamento del governo societario, garantendo l’equilibrio di poteri tra gli organi deliberanti della società, con particolare riferimento ai poteri delegati, ed il raccordo di questi con i competenti organi della Capogruppo. Egli presiede l’assemblea dei soci, convoca e presiede il consiglio di amministrazione e provvede affinché adeguate informazioni sulle materie iscritte all’ordine del giorno vengano fornite ai componenti del consiglio”*, consentendo e garantendo così un’ampia e corretta dialettica interna.

Il Presidente del Consiglio di amministrazione, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Capogruppo con la Direttiva in precedenza citata in materia di politiche di governo societario non ha un ruolo esecutivo e non svolge funzioni gestionali, ferma restando la possibilità di assumere, in caso di urgenza, le decisioni di competenza del Consiglio di Amministrazione, riferendo all’Organo Aziendale in occasione della prima riunione successiva.

Si evidenzia, poi, che il Consiglio di amministrazione della nostra Banca non ha nominato un Comitato esecutivo (cfr., articolo 35, comma VI, dello Statuto Sociale).

In considerazione di quanto sinora rappresentato si può agevolmente sostenere che il numero dei componenti del Consiglio di amministrazione della Banca risponde quindi proprio all’esigenza espressa dalla Sezione IV, punto 1. Principi generali delle “Disposizioni” (Composizione e nomina degli organi sociali), secondo cui *“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”*.

In una analisi comparativa con altre banche della Categoria, in relazione alle dimensioni conseguite dalla BCC di Scafati e Cetara e, **nella prospettiva futura della prevista riduzione del numero dei suoi componenti indicata dal novellato articolo 52, comma II, dello Statuto, la composizione quantitativa dell’Organo amministrativo appare del tutto adeguata, tenuto conto, tra l’altro, delle diverse comunità sociali che interessano la competenza territoriale della Banca.**

Peraltro, la composizione quantitativa del Consiglio di amministrazione – nella prospettiva temporale sopra indicata – risulta coerente con le indicazioni fornite dalla Capogruppo con la Politica sopra indicata (cfr. paragrafo 7.1.2, pagina 14, tabella 1).

A tal riguardo, però, occorre precisare che le dimissioni rilasciate dalla Consigliera Maria Pisani nel corso del 2019, a seguito dell'accettazione dell'incarico di assessore del Comune di Scafati, ha determinato un vulnus nell'ambito della composizione quantitativa dell'Organo di amministrazione rispetto alla quale non è stata svolta alcuna attività sostitutiva o di cooptazione proprio in considerazione del prossimo rinnovo delle cariche previsto a distanza di alcuni mesi dalla data in cui sono state rilasciate le dimissioni della Consigliera. Appare quindi evidente la necessità, da colmare necessariamente proprio nel corso della prossima Assemblea dei Soci, dell'integrazione numerica del nuovo Consiglio di amministrazione.

Professionalità, onorabilità e indipendenza. Profili qualitativi.

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

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno è chiamato a svolgere;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca;
- con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti possa effettivamente contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;
- diversi per età, genere ed esperienze professionali;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca;
- che operino con autonomia di giudizio.

Per quanto attiene ai profili indicati in epigrafe ("Profili qualitativi") è necessario fare riferimento, quanto meno, all'articolo 26 del Testo Unico Bancario (Esponenti aziendali) nonché alle altre norme che disciplinano tale materia sopra indicate e, in particolare, alle specifiche Disposizioni di vigilanza.

Il citato articolo 26 TUB e la sua rubrica sono stati sostituiti dall'art. 1, comma 13, D. Lgs. 12 maggio 2015, n. 72. L'art. 2, comma 7, del medesimo decreto legislativo ha stabilito che la disciplina attuativa emanata ai sensi del nuovo testo dell'articolo 26 si applichi alle nomine successive alla data della sua entrata in vigore. Fino a tale momento, continuano ad applicarsi l'articolo 26 nella formulazione anteriore all'entrata in vigore del D. Lgs. 12 maggio 2015, n. 72 e la relativa disciplina attuativa.

Il ripetuto articolo 26 del T.U.B. viene espressamente richiamato anche dall'articolo 32, comma 2, lettera b), dello Statuto in tema di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'Organo di amministrazione. La medesima norma statutaria, al

terzo comma, recita testualmente che *“la non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza di cui alla lettere c), d) e f) del comma precedente costituisce requisito di indipendenza degli amministratori”*.

A tal riguardo è opportuno ribadire che la nostra Banca, attraverso le modifiche apportate allo Statuto e, in particolare, proprio alle lettere c) e d), del secondo comma dell'articolo 32 (cfr. Assemblea straordinaria dei soci del 19 aprile 2013), ha dato luogo ad un ampliamento del novero delle ipotesi di ineleggibilità e decadenza degli esponenti aziendali e, conseguentemente, ad una più pregnante definizione del requisito di indipendenza degli amministratori.

Si rileva, inoltre, che sino ad oggi, la nostra Banca, ai fini sia della nomina che della cooptazione di esponenti aziendali, ha sempre considerato la sussistenza dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza previsti dalle norme sopra citate.

In relazione a ciò si precisa che, in attesa che vengano stabiliti dal Ministro dell'Economia e delle Finanze i requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 26 del Testo Unico Bancario, possono essere qualificati come requisiti di indipendenza degli amministratori le cause di ineleggibilità/decadenza previste dallo statuto sociale relative:

- alla mancanza di un rapporto di parentela, coniugio o affinità con altri amministratori o dipendenti della BCC fino al quarto grado incluso (così come recentemente modificato);
- all'insussistenza di un attuale rapporto di lavoro dipendente con la BCC;
- all'assenza di cariche pubbliche ricoperte attualmente e nel biennio precedente alla nomina.

Le esigenze di esperienza, competenza, professionalità, ricambio generazionale e di genere per il governo della Banca, si sono effettivamente realizzate nell'ultimo rinnovo del Consiglio di amministrazione (anno 2017) attraverso la riduzione dell'età media, l'introduzione di ulteriori e diverse professionalità e con l'introduzione di due componenti femminili nel Consiglio.

Deve però ribadirsi che, nel corso del 2019, una delle due componenti femminili è stata costretta a dimettersi avendo accettato l'incarico di assessore nel Comune di Scafati.

Profili qualitativi. Esperienza e formazione

Le “Disposizioni” in esame (cfr. Sezione IV), nel relativo punto 2 “Linee applicative” (cfr. 2.1, lettera e), richiedono che le banche adottino adeguati piani di formazione al fine di assicurare che il bagaglio di competenze tecniche dei membri dell'Organo di amministrazione sia preservato nel tempo.

Con riferimento alle citate “Disposizioni di vigilanza” si evidenzia che, nel coro dell’ultimo triennio, prima la Federazione Campana e, successivamente, la Capogruppo ha definito un processo di qualificazione delle competenze, che ha coinvolto tutti gli esponenti delle banche, con eventi formativi dedicati all’acquisizione e all’aggiornamento delle conoscenze necessarie per una corretta e consapevole gestione dell’azienda bancaria cooperativa a mutualità prevalente.

A tal riguardo, i membri del Consiglio di amministrazione, al fine di acquisire una maggiore qualificazione specialistica ed un costante aggiornamento delle necessarie competenze e conoscenze tecniche, nonché per assicurare una migliore “governance” alla nostra Banca, hanno sistematicamente partecipato al processo formativo predisposto.

A tal riguardo è anche opportuno richiamare il penultimo comma dell’articolo 32 dello Statuto recentemente adottato secondo cui *“gli amministratori sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento definiti dalla Capogruppo”*.

Assumono rilievo, con riferimento alla materia in esame, anche le seguenti norme del **regolamento assembleare ed elettorale** recentemente adottato insieme allo Statuto:

- **l’art. 17.1.**, secondo cui si possono candidare alla carica di amministratore i soci aventi i requisiti di professionalità e competenza, onorabilità e correttezza, nonché di indipendenza richiesti dallo Statuto e dal Decreto;
- **l’art. 19.3.**, laddove al **n. 2 lettera c), punto (v)**, si precisa che il modulo di presentazione di ciascun elenco di candidati, tra l’altro, deve contenere la dichiarazione del singolo candidato che attesti *“l’impegno, in caso di candidato amministratore, ad adempiere nel corso del proprio mandato l’obbligo di formazione permanente sancito dalla Capogruppo, con indicazione, in caso di amministratore uscente, dei crediti formativi conseguiti o in corso di conseguimento”*;
- **l’articolo 20.2, lettera b), dello stesso Regolamento**, secondo cui, **qualora non sia attivo un procedimento elettorale semplificato**, il consiglio di amministrazione della Capogruppo, con il supporto del comitato nomine, compie una valutazione sui nominativi inclusi negli elenchi, o sulle singole candidature, volta a **verificare**, tra l’altro, **il conseguimento, da parte degli amministratori uscenti candidatisi, di 9 crediti formativi, con un minimo annuale di 3 crediti formativi. Per gli amministratori al primo mandato i crediti sono aumentati della metà.**

Tali norme impongono, quindi, ai singoli amministratori l’adempimento di specifici obblighi di formazione attraverso il conseguimento di crediti formativi.

Infine, la *“Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità”* adottata dalla Banca Centrale Europea (cfr. aggiornamento di maggio 2018, in linea con gli orientamenti congiunti sull’idoneità emanati da ESMA e ABE), precisa che con il termine “esperienza”, si indicano *“sia l’esperienza professionale pregressa sia le conoscenze (e competenze) tecniche acquisite tramite l’istruzione e la formazione”* (cfr. *paragrafo 4.1*).

Profili qualitativi degli esponenti e natura giuridica delle BCC.

Ai fini dell'individuazione di alcuni profili qualitativi degli amministratori, è opportuno ribadire quanto già evidenziato nel corso delle precedenti attività di autovalutazione.

A tal riguardo si precisa che, coerentemente con la natura giuridica della nostra Banca come una società cooperativa a mutualità prevalente, gli amministratori devono essere soci della stessa; tale previsione 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. In conseguenza di ciò il Consiglio di amministrazione è composto da persone con esperienze pregresse, competenze e caratterizzazioni eterogenee, agevolando così, in modo coerente con il peculiare modello giuridico di tale tipologia di banche, la diversificazione della composizione dell'organo amministrativo.

Nell'ottica di tale analisi la presenza nel Consiglio di amministrazione di rappresentanti dei soci, in quanto espressione sia delle categorie economiche, professionali e di genere che del territorio di competenza, è da reputarsi come un valore certamente positivo.

A tal riguardo si evidenziano le categorie professionali, economiche e di genere rappresentate in seno al Consiglio di amministrazione nel corso di questo mandato (2017 – 2020), nonché l'area territoriale di insediamento e/o di residenza :

- imprenditore e amministratore societario nel settore della trasformazione e commercializzazione delle materie prime; esperienza pluriennale nell'amministrazione della BCC (1 componente di Scafati, diplomato);
- imprenditore e amministratore nel settore della produzione e commercializzazione nell'impresa agricola; esperienza pluriennale nell'amministrazione della BCC (1 componente di Scafati, diplomato);
- libero professionista e consulente in materia di impresa commerciale (1 componente della Costiera Amalfitana, laureato in discipline economiche e commerciali);
- libero professionista e consulente in materia di impresa commerciale e del lavoro (1 componente della Costiera Amalfitana, laureato in discipline economiche e commerciali);
- esperto nei settori dell'istruzione scolastica, della cultura e della formazione professionale (1 componente di Scafati laureato in discipline umanistiche);
- esperto nel settore dell'istruzione scolastica (1 componente donna di Scafati laureata discipline umanistiche);
- libero professionista ed esperto in diritto nazionale e comunitario (1 componente donna di Scafati) dimissionario nel corso del 2019;

- libero professionista e consulente in materia di amministrazione societaria; professore universitario a contratto in materia bancaria (1 componente di Angri, con studio a Salerno, laureato in discipline economiche e commerciali);
- imprenditore e amministratore societario nel settore della trasmissione dati (1 componente di Scafati, laureato in discipline economiche e commerciali);
- imprenditore e amministratore societario nel settore della plastica (1 componente di Scafati, diplomato);
- imprenditore e amministratore societario nel settore della produzione e commercializzazione delle materie prime; esperienza pluriennale, nazionale e regionale, nel Credito Cooperativo; esperienza pluriennale nell'amministrazione della BCC (1 componente di Scafati, laureato in discipline economiche e commerciali e in discipline umanistiche).

Gli attuali componenti del Consiglio di amministrazione rivestono ovvero hanno rivestito ruoli di vertice negli organi di amministrazione delle imprese e società di loro proprietà, provenienza e/o appartenenza nonché nelle associazioni professionali e/o di categoria cui appartengono; alcuni sono membri del Consiglio di amministrazione da alcuni anni, mentre **tre di essi sono di nomina recente (al primo mandato)**. La Presidenza, tra l'altro, ha rivestito e riveste incarichi di vertice nell'ambito del Movimento del Credito Cooperativo Nazionale e Regionale.

Pertanto, la composizione qualitativa dell'Organo di amministrazione attualmente in carica (mandato 2017 – 2020) consente quindi di rappresentare, in maniera adeguata e coerente, sia le molteplici categorie presenti nell'Assemblea dei soci che quelle presenti nel territorio di competenza e nella società civile, contemplando altresì le componenti relative alla distribuzione territoriale (con particolare riferimento all'allargamento della competenza territoriale nei Comuni della Costiera Amalfitana (Vietri, Cetara, Maiori, Amalfi, Praiano, Positano, Agerola) e quelle relative alla diversità di genere.

La composizione qualitativa dell'attuale Consiglio di amministrazione consente inoltre di delineare in capo ai suoi componenti:

- **per alcuni di essi, una significativa esperienza, acquisita nel corso degli anni con la presenza nell'ambito dell'amministrazione della Banca, che ha consentito un adeguato livello di conoscenze tecniche con riferimento ai mercati bancari e finanziari, al contesto normativo di riferimento, alla programmazione aziendale, alla gestione dei rischi, alla contabilità e revisione e, più in generale, all'interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio;**
- **per altri, tale esperienza è rafforzata o integrata dal possesso di un elevato titolo di studi in materia commerciale e/o di natura umanistica e dalle attività professionali svolte nei propri ambiti personali, con particolare riferimento sia alla gestione di attività imprenditoriali di natura commerciale e/o industriale che all'esercizio di professioni riguardanti la gestione delle imprese e l'insegnamento, anche universitario, in materie bancarie.**

Sembra opportuno richiamare in questa sede anche le indicazioni fornite dalla Capogruppo con la ripetuta Direttiva circa l'adeguata composizione qualitativa del Consiglio di amministrazione delle Banche aderenti (cfr. paragrafo 7.1.2).

A tal riguardo **la Capogruppo**, proprio con riferimento al profilo qualitativo della composizione, stabilisce che **la composizione collettiva** dei Consigli di Amministrazione, al fine di assicurare un'adeguata diversificazione in termini di età, genere e durata di permanenza nell'incarico, **deve prevedere almeno:**

- **un'età media dei suoi componenti al massimo pari a 65 anni;**
- **la presenza di un componente del genere meno rappresentato;**
- **un'anzianità di carica complessiva media dei componenti – data dal numero dei mandati già ricoperti nella società da ciascun componente diviso il numero degli amministratori – non superiore a 5 mandati.**

L'attuale composizione qualitativa dell'attuale Consiglio di amministrazione (dieci Consiglieri più il Presidente, includendo anche la Consigliera dimissionaria) è caratterizzata dai seguenti elementi:

- **un'età media (calcolata per eccesso) pari a 54 anni circa;**
- **due componenti del genere meno rappresentato;**
- **un'anzianità di carica complessiva media dei componenti (calcolata per eccesso) pari a 2,5 mandati.**

Così come previsto, poi, dalle ripetute politiche, il Consiglio di amministrazione ha nominato l'amministratore con delega al sistema dei controlli interni, dotato di adeguate conoscenze ed esperienze in materia.

A tal riguardo, però, occorre ribadire che le dimissioni rilasciate dalla Consigliera Maria Pisani, nel corso del 2019, a seguito dell'accettazione dell'incarico di assessore del Comune di Scafati, ha determinato un vulnus anche nell'ambito della composizione qualitativa dell'Organo di amministrazione, sia con riferimento alla professione dalla stessa esercitata (avvocato, con specifiche conoscenze in diritto europeo) che in relazione alla sua qualità di genere.

Anche con riferimento a tale "vulnus" l'attuale Consiglio di amministrazione è chiamato a valutare attentamente l'integrazione dell'Organo, sia con riferimento alla competenza professionale che in relazione al requisito di genere.

Il funzionamento dell'organo ed il profilo del "tempo idoneo".

Con riferimento al funzionamento del Consiglio di amministrazione si richiamano le norme statutarie previste in materia di convocazione (articolo 36), deliberazioni (articolo 37) e verbalizzazione delle decisioni (articolo 38).

Tali norme, anche dopo le modifiche e le integrazioni statutarie introdotte a seguito della costituzione del Gruppo Bancario Cooperativo, sono rimaste quasi del tutto invariate (l'unica integrazione si è verificata prevedendo, al V comma dell'articolo 37, la possibilità, in capo ad un rappresentante della Capogruppo, di intervenire e prendere la parola, senza diritto di voto)

A tal riguardo si evidenzia, in particolare, che il Consiglio di amministrazione si riunisce con una frequenza abbastanza elevata (circa due volte al mese), superiore a quella normalmente prevista all'articolo 36 dello statuto (di norma, una volta al mese), assicurando una partecipazione alla vita aziendale continua, tale da registrare, annualmente, un numero di sedute talvolta maggiore di quelle pianificate.

La partecipazione dei componenti è normalmente totalitaria e la durata delle riunioni consiliari (normalmente dalle quattro alle cinque ore) consente una trattazione adeguata e completa degli argomenti posti all'ordine del giorno.

Il rapporto di fiducia, collaborazione e interazione tra i componenti è pressoché completo ed evidenzia una forte consapevolezza del ruolo ricoperto.

La verbalizzazione delle riunioni - effettuata con la verifica sistematica e completa degli Uffici di Segreteria, della Direzione generale e del Presidente del Consiglio - risulta fedele, chiara e comprensibile ed è supportata dalla documentazione di volta in volta prodotta dalla Direzione generale, dalle singole funzioni responsabili della Banca e dalla Capogruppo.

Per quanto attiene, poi, al profilo qualitativo indicato in epigrafe e riguardante la **“disponibilità di tempo da dedicare all'incarico”** ricoperto, si rammenta che alcuni amministratori, nel corso delle precedenti attività di autovalutazione, sollevarono alcuni interrogativi in ordine alla sua esatta individuazione.

A tal riguardo, con specifico riferimento al profilo della **“disponibilità di tempo”**, è necessario ricordare che la Comunicazione dell'11 gennaio 2012 del Governatore della Banca d'Italia e, soprattutto, la direttiva 2013/36 UE (c. d. CRD IV, art. 91, paragrafi 2 e 3) – accanto al principio generale secondo cui ogni esponente aziendale deve dedicare al proprio incarico tempi idonei ad assicurarne il corretto svolgimento – prevede la fissazione di un limite al numero di incarichi che possono essere rivestiti dai componenti dell'Organo di amministrazione, in termini di dimensioni, organizzazione interna, natura, portata e complessità delle sue attività.

Tale previsione trova anche un riscontro in una norma del **regolamento assembleare (cfr. art. 19 rubricato “Presentazione degli elenchi di candidati o di singole**

candidature”) laddove è previsto, al **comma III, n. 2, lettera b)** che, in sede di presentazione delle candidature, il relativo modulo deve riportare in allegato, per ogni candidato, tra l’altro, anche *“il curriculum vitae inclusivo delle informazioni necessarie per la verifica del possesso dei requisiti di professionalità e della disponibilità di tempo allo svolgimento dell’incarico”*

Pertanto, alla luce dell’esperienza sinora maturata si ritiene che la disciplina adottata dalla Banca – in coerenza con il ridotto profilo dimensionale e di complessità operativa della stessa – consente agli esponenti aziendali di dedicare un congruo lasso di tempo allo svolgimento dell’incarico.

Quanto sopra rappresentato dimostra chiaramente il possesso, in capo agli attuali componenti del Consiglio di amministrazione, dei requisiti previsti per il profilo ora esaminato.

Il funzionamento dell’organo ed i flussi informativi.

Il funzionamento corretto ed efficiente degli organi richiede non solo una composizione adeguata, ma anche la predisposizione di flussi informativi altrettanto adeguati.

Con riferimento all’argomento in esame si evidenzia, in via preliminare, che la circolazione delle informazioni verso gli Organi della Banca, tra gli stessi e tra i relativi componenti è un aspetto importante al fine di garantire un’adeguata conoscenza dei fatti e delle relative problematiche nonché una consapevole assunzione dei ruoli e delle connesse responsabilità.

In particolare, poi, la circolazione delle informazioni, con riferimento all’eventuale e/o potenziale esistenza di rischi, è fondamentale per una adeguata ed efficace gestione degli stessi e per approntare i necessari presidi di controllo.

In considerazione di quanto sopra esposto, anche con particolare riferimento ai flussi informativi con la Capogruppo e con le Funzioni aziendali di controllo, sia di secondo livello che di revisione, sono stati recepiti (nella riunione del 12 settembre 2019) le politiche e la regolamentazione adottate al riguardo dalla stessa Capogruppo in materia di flussi informativi delle funzioni aziendali di controllo verso gli Organi aziendali e i comitati endo-consiliari del Gruppo (ICR-OUT-0743-2019-DIR, del 6 agosto 2019) e in materia di comunicazioni infragruppo (ICR-OUT-000744-DIR-I6C del 7 agosto 2019).

Le attività svolte dal Consiglio di amministrazione e l’idoneità degli esponenti.

Ulteriori aspetti che consentono di stimare in maniera positiva l'autovalutazione dell'Organo di amministrazione sono alcune specifiche attività svolte dal Consiglio di amministrazione, quali ad esempio:

- la definizione delle strategie aziendali e l'approvazione del piano strategico, nel rispetto delle indicazioni e dei termini stabiliti dalla Capogruppo;
- l'approvazione di un piano commerciale, coerente alla pianificazione strategica, adottato sempre secondo le indicazioni della Capogruppo;
- le decisioni strategiche assunte riguardanti l'ingresso in nuovi mercati (quali, ad esempio, quelli riguardanti la Costiera Amalfitana e quella Sorrentina), recentemente approvate anche dalla Capogruppo, con l'autorizzazione all'apertura di una nuova Filiale nel Comune di Vico Equense ed un Ufficio di Rappresentanza nel Comune di Amalfi;
- la definizione di nuovi prodotti, in coerenza con le indicazioni della Capogruppo;
- la sistematica interlocuzione con la Banca d'Italia ed il rispetto delle indicazioni di volta in volta fornite dal medesimo Organo;
- l'adozione di un'adeguata e sistematica strategia pluriennale di riduzione degli NPL, anche attraverso la recente cartolarizzazione messa in capo dalla Capogruppo;
- la sistematica attività rivolta alla gestione e, soprattutto, alla riduzione dei rischi;
- la sistematica e tempestiva adozione delle direttive emanate dalla Capogruppo (con particolare riferimento all'EWS e riguardanti esclusivamente una misura preventiva) e la conseguente esecuzione delle normative di volta in volta adottate;
- il raggiungimento degli obiettivi indicati dalla Capogruppo in materia di EWS;
- l'adozione di una dettagliata regolamentazione interna;
- l'adozione di un sistema dei poteri delegati analitico, chiaro e preciso ed il suo costante aggiornamento;
- la predisposizione complessiva di una adeguato ed efficace sistema dei controlli interni, con l'esternalizzazione alla Capogruppo dei controlli di secondo livello e dell'internal audit, nel rispetto peraltro delle relative Disposizioni di vigilanza;
- la sistematica acquisizione e valutazione delle relazioni in materia di controlli interni, gestione dei rischi e organizzazione aziendale predisposte dalle rispettive Funzioni (internal audit, conformità, controllo dei rischi e antiriciclaggio);
- l'esame, la valutazione e l'approvazione del RAF e dell'ICAAP;
- la nomina dei responsabili e degli eventuali referenti delle funzioni di revisione interna, di conformità alle norme, di controllo sulla gestione dei rischi e in materia di antiriciclaggio;
- l'assunzione delle partecipazioni della Capogruppo attraverso il recente aumento di capitale;
- la predisposizione di un adeguato ed efficace presidio regolamentare per le operazioni con parti correlate e per prevenire situazioni di conflitto di interessi;
- la periodica attività annuale di autovalutazione degli organi richiesta dalle "Disposizioni di vigilanza";
- la proposta per l'Assemblea dei soci in materia di politiche di remunerazione, in coerenza con le indicazioni della Capogruppo;
- la tempestiva e convinta adesione al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea;

- l'adozione dello statuto e del regolamento assembleare, nel rispetto peraltro delle indicazioni rilasciate dalla Capogruppo;
- la sottoscrizione del contratto di coesione previsto dal TUB.

Con riguardo, infine, al rapporto tra Consiglio di amministrazione e Direzione aziendale si rileva che, in fase di instaurazione, è stata posta particolare attenzione alla verifica delle competenze professionali e delle esperienze pregresse, funzionali all'assolvimento del ruolo, ferme le altre verifiche disposte dalla vigente normativa. Nel corso dell'evoluzione di tale rapporto professionale è stato possibile rilevare che il dialogo ed il confronto tra Consiglio, Presidenza e Direzione è risultato del tutto adeguato, soddisfacente ed efficace. Tale rapporto ha anche consentito di raggiungere gli obiettivi pianificati dalla Banca nel corso degli ultimi quattro anni così come individuati dall'Organo di Vigilanza.

La struttura organizzativa della Banca, il sistematico rispetto delle disposizioni, sia legislative ed amministrative che regolamentari, nonché l'intensa e sistematica attività svolta dagli Amministratori consente di affermare che le "linee applicative" riguardanti l'idoneità degli Esponenti a svolgere le proprie funzioni, sono state certamente assicurate e, quindi, la relativa autovalutazione è da ritenersi effettuata con esito positivo.

Pertanto, in conseguenza degli approfondimenti condotti e dell'analisi effettuata, si ritiene che l'attuale composizione ed il funzionamento del Consiglio di amministrazione siano conformi ai criteri richiesti e sopra delineati.

Il ruolo del Presidente del Consiglio di amministrazione

Le ripetute Disposizioni di vigilanza hanno voluto enfatizzare e valorizzare la figura ed il ruolo del Presidente all'interno dell'Organo con funzione di supervisione strategica, dedicando allo stesso uno specifico ed autonomo paragrafo (cfr., Sezione V. paragrafo 2., rubricato "*Ruolo del presidente*"), nell'ambito del quale si pone particolare risalto al suo ruolo di "garante" dell'efficienza dei lavori del consiglio.

Si ribadisce che le citate disposizioni prevedono che il Presidente deve avere un ruolo non esecutivo e non svolgere, neppure di fatto, funzioni gestionali.

Le "linee applicative" danno quindi esecuzione ai "principi generali" fornendo le istruzioni di seguito sinteticamente indicate, per le quali il Presidente:

- a) garantisce l'efficacia del dibattito consiliare e favorisce in modo neutrale le dialettiche interne, fornendo ai consiglieri una prima informativa sulle materie da discutere nonché un'adeguata documentazione sulle materie iscritte all'ordine del giorno;
- b) nella predisposizione dell'ordine del giorno e nella conduzione del dibattito consiliare, assicura che siano trattate con priorità le questioni a rilevanza strategica, garantendo che ad esse sia dedicato tutto il tempo necessario;

- c) promuove incontri tra tutti i consiglieri, anche al di fuori della sede consiliare, per approfondire e confrontarsi sulle questioni strategiche;
- d) assicura che il processo di autovalutazione sia svolto con efficacia e che siano adottate le misure correttive per far fronte alle eventuali carenze riscontrate;
- e) assicura che la banca predisponga piani di formazione dei componenti degli organi;
- f) non può essere membro del comitato esecutivo.

Con riferimento alle “linee applicative” sopra sinteticamente menzionate, nel richiamare quanto già narrato in relazione al ruolo svolto dal Presidente del Consiglio di amministrazione, si ribadisce che le norme statutarie della nostra Banca (cfr., articoli 36, 37 e 40) forniscono anche chiare disposizioni in materia di convocazione e deliberazioni del consiglio di amministrazione e poteri del presidente.

Si precisa, infine, che i comportamenti e le decisioni assunte dalla Presidenza della Banca sono stati, da sempre, rispettosi dei “principi generali” e delle “linee applicative” dettate al riguardo dalle Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario.

Informativa al pubblico

In relazione a tale ultimo aspetto è opportuno richiamare la succitata Comunicazione della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012 (cfr. pag. 3) laddove testualmente recita: *“I risultati delle analisi svolte devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tener conto delle professionalità richieste”*.

Tale previsione risulta del tutto coerente con la norma presente nelle “Disposizioni” di vigilanza, secondo cui *“le banche rendono pubbliche in modo chiaro e circostanziato e curano il costante aggiornamento”* delle informazioni indicate; inoltre, le stesse “Disposizioni” testualmente recitano che *“le banche pubblicano le informazioni sul proprio sito web”* (cfr. Sezione VII, paragrafo 1).

Indipendentemente dal rinnovo delle cariche sociali il Consiglio di Amministrazione ha rispettato, da sempre, tale obbligo. Infatti, le risultanze del processo di autovalutazione, svolto di anno in anno, sono state sempre pubblicate sul sito web della Banca e sono anche contenute in uno specifico documento, disponibile presso la Sede della Banca, a favore dei soci che dovessero richiederlo.

Conclusioni

Il presente documento è stato curato e predisposto dai referenti cui lo stesso Consiglio di amministrazione ha dato mandato al fine effettuare un'attività ricognitiva e preparatoria per l'applicazione alle “Disposizioni di vigilanza in materia di

organizzazione e governo societario delle banche”, al fine di dare seguito a quanto previsto dalle medesime “Disposizioni” in materia di “periodica autovalutazione” della composizione qualitativa e quantitativa degli organi di vertice della Banca, nel rispetto della regolamentazione adottata al riguardo.

L’autovalutazione si è basata – così come era avvenuto per la precedente – anche sui colloqui individuali svolti con i singoli Consiglieri, coinvolgendo in taluni casi anche il Presidente del Collegio Sindacale ed il Direttore Generale, le Funzioni aziendali di controllo e, in particolare quella di Conformità alle norme.

Le considerazioni svolte, le opinioni espresse e le dichiarazioni rilasciate nel corso dei citati colloqui hanno contribuito a determinare il contenuto e le valutazioni riportate nel documento ora rappresentato. Tale documento, pertanto, è il frutto di una intensa collaborazione tra tutti i componenti interessati e rappresenta la sintesi dei contributi dagli stessi forniti.

L’attività svolta, ferme restando le esigue evidenze rimarcate (in particolare quelle riguardanti le dimissioni della Consigliera Pisani e la conseguente necessità di una sua sostituzione), ha confermato la complessiva adeguatezza del Consiglio di amministrazione in carica, con riferimento sia alla sua composizione qualitativa e quantitativa che al suo funzionamento.

Il Presidente, pertanto, invita il Consiglio di amministrazione ad esprimersi sulla relazione predisposta e

PROPONE

- di approvare il documento predisposto a seguito dell’attività ricognitiva e preparatoria svolta dallo stesso Presidente, dottor Massimo Cavallaro, con il supporto tecnico della Direzione, dei Responsabili della Funzione di Conformità e della Segreteria Affari Generali, per l’applicazione delle “Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche”, secondo il contenuto innanzi riportato, comprese le relative conclusioni;
- **di integrare, nel corso della prossima Assemblea dei Soci, l’attuale Consiglio di amministrazione, indicando, possibilmente, un candidato con caratteristiche di professionalità, competenza e indipendenza, identiche o analoghe a quelle della Consigliera dimissionaria ed, eventualmente, nel rispetto della medesima identità di genere;**
- di effettuare, così come richiesto dall’Organo di vigilanza, una periodica attività di autovalutazione e, in particolare, in occasione di ogni variazione nella composizione del Consiglio di amministrazione, al fine di garantire la costante adeguatezza dello stesso Consiglio circa la sua composizione ed il suo funzionamento rispetto all’evoluzione del contesto normativo.

I presenti, all'unanimità e con l'assenso del Collegio sindacale, approvano quanto proposto ed allegano al presente Verbale il documento riguardante la composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di amministrazione della Banca di Credito Cooperativo di Scafati e Cetara ai fini della pubblicazione sul sito internet della Banca e per la relativa nomina ad opera dell'Assemblea dei Soci.