



**CASSA RURALE VAL DI NON
ROTALIANA E GIOVO**

CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Approvato dal: Collegio Sindacale
Data: 27 ottobre 2023

SOMMARIO

1. PREMESSA	4
1.1. GLOSSARIO	4
1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE.....	4
1.3. CONTESTO NORMATIVO.....	4
2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	7
2.1. FASE ISTRUTTORIA	7
2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE	9
2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	9
2.4. ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE.....	9
2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	9
3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	10
3.1. SOGGETTI COINVOLTI.....	10
3.2. ULTERIORI SOGGETTI	10
4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	11
4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO	11
4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO	12
4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA.....	12
4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA	13
4.2.3. DISPONIBILITÀ DI TEMPO	13
4.2.4. REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	14
4.2.5. DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	15
4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	15
4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	16
4.3.1.1. FUNZIONAMENTO.....	16
4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE.....	17
4.3.1.3. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK.....	17
4.3.1.4. PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE, DI REMUNERAZIONE E INFORMATIVO-CONTABILI.....	17
4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE	17
4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI	17
4.3.5. FORMAZIONE	18

5. AZIONI CORRETTIVE.....	21
5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	21
5.2. STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	21
5.3. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE	21
6. CONCLUSIONI.....	22
6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO.....	22

1. PREMESSA

1.1. GLOSSARIO

Assemblea: l'Assemblea dei Soci della Banca.

Autorità Competente: Autorità che, a seconda dei casi e in coerenza con quanto previsto dalla normativa nazionale ed europea di settore, esercitano attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo, la Banca Centrale Europea, la Banca d'Italia, Consob, Ivass, Ministeri e organi governativi.

Banca/Banche affiliata/e: singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse rurali e/o Casse *raiffeisen* aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento da parte della Capogruppo in virtù della sottoscrizione del Contratto di Coesione.

Capogruppo: Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo.

Cariche Sociali: componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti effettivi e supplenti del Collegio Sindacale.

Esponente: soggetto che ricopre incarichi: i) presso il Consiglio di Amministrazione; ii) presso il Collegio Sindacale; iii) di Direttore Generale.

Gruppo Bancario Cooperativo/Gruppo Bancario: Gruppo Cassa Centrale – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., composto dalla Capogruppo e dalle Società del Gruppo.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Organo competente: organo del quale l'Esponente è componente; per il Direttore Generale, l'organo che conferisce l'incarico.

1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE

La presente Relazione si pone l'obiettivo di documentare il processo di autovalutazione condotto in relazione ai componenti del Collegio Sindacale di Cassa Rurale Val di Non Rotaliana e Giovo (in seguito, la "Banca") nominati a detta carica nel corso dell'Assemblea del 30/04/2021.

1.3. CONTESTO NORMATIVO

Le società esercenti attività bancaria devono strutturare il proprio assetto organizzativo nel rigoroso rispetto del quadro normativo di riferimento e, in particolare, delle previsioni contenute nella regolamentazione di settore, nel D. Lgs. 385/1993 s.m.i. ("Testo Unico Bancario" o "TUB") nonché delle indicazioni in materia provenienti da Banca d'Italia, dalla

Banca Centrale Europea e dall'European Banking Authority, e dalla regolamentazione di Gruppo e interna della Banca.

Il modello di *governance* adottato dalla Banca è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica nonché di gestione (delegata in parte al Comitato Esecutivo, se nominato), e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

In conformità a quanto disposto dal Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VI, della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i. in materia di governo societario (di seguito le "**Disposizioni di Vigilanza**" o la "**Circolare 285**") ed in linea con le disposizioni di vigilanza emanate a livello europeo, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca ha emanato il "*Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate*", con lo scopo di individuare *ex ante* il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati alle cariche degli Organi Sociali.

Nel contesto normativo sopra delineato, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha altresì emanato il "*Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l'individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate*" con l'obiettivo di regolare il processo di autovalutazione relativo sia alla composizione sia al funzionamento del Collegio Sindacale nel suo complesso. Come disposto dal "*Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l'individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate*", il processo di autovalutazione:

- (i) riguarda gli Organi Sociali nel loro complesso ed il modo in cui il singolo Esponente contribuisce all'idoneità complessiva e al funzionamento del rispettivo Organo Sociale;
- (ii) è esteso ai comitati endo-consiliari, ove costituiti;
- (iii) tiene conto dei rilievi riscontrati o delle richieste di interventi su profili che riguardano il funzionamento e la composizione degli Organi Sociali da parte delle Autorità Competenti, delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo oppure da parte della Capogruppo;
- (iv) tiene conto delle valutazioni previste ai sensi dell'articolo 26 del TUB e di quelle sugli ulteriori requisiti previsti dalle norme di legge e dallo statuto della Banca Affiliata per l'assunzione delle cariche tempo per tempo applicabili, nonché del rispetto del divieto di *interlocking directorships* previsto dall'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214;
- (v) ove possibile, è svolto in concomitanza con le valutazioni di cui al punto che precede.

Più in generale, ai fini del processo di autovalutazione degli Organi Sociali della Banca Affiliata, assumono rilevanza le fonti normative di seguito schematicamente richiamate:

- Articolo 26 del TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il

Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 e la Circolare della Banca d'Italia del 5 maggio 2021;

- Articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di *interlocking directorates*;
- Direttiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale (Capital Requirements Directive V, CRD V);
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca Centrale Europea - dicembre 2021.
- La Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i.;
- Linee Guida EBA sulla governance interna del 5 luglio 2021, (EBA Guidelines on Internal Governance under Directive 2013/36/EU) e Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave (Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU)
- Il punto 8 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che 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 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che sancisce 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";

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

- Contratto di Coesione;
- lo Statuto della Banca, che è conforme allo statuto tipo delle Banche Affiliate;
- Il "Modello di Gruppo per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate";
- Il "Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l'individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate".

2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Il processo di autovalutazione è stato condotto in maniera conforme alle indicazioni contenute nel "Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l'individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate", nel "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" e nelle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia che individuano le seguenti fasi del processo, di seguito partitamente riassunte:

- 1) Fase istruttoria;
- 2) Fase di elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte;
- 3) Fase di predisposizione degli esiti del processo;
- 4) Fase di esame collegiale degli esiti, approvazione ed azioni correttive;
- 5) Fase di verifica dello stato di attuazione delle iniziative in precedenza assunte.

2.1. FASE ISTRUTTORIA

La fase istruttoria consiste nella raccolta dei dati ed informazioni rilevanti ai fini dell'autovalutazione sulla base degli strumenti a disposizione. In particolare, per quanto concerne la composizione e la funzionalità dell'Organo nel suo complesso, la raccolta dei dati è avvenuta prevalentemente sulla base delle risposte fornite dai componenti l'Organo stesso alle domande contenute negli specifici questionari di approfondimento.

I questionari, predisposti dalla Capogruppo e distribuiti dalla Banca ai propri esponenti, sono i seguenti:

- A. Questionario per l'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo;**
- B. Questionario per l'Autovalutazione della composizione dell'Organo.**

Il questionario relativo al **funzionamento** richiede da parte di ogni componente una valutazione delle caratteristiche dell'Organo nel suo complesso. Il questionario ha la seguente struttura:

1. Quesiti relativi alle **caratteristiche generali dell'Organo** in riferimento al numero di componenti, ai tempi dedicati all'incarico, alla formalizzazione dei ruoli, e alle competenze dei componenti in specifiche aree di attività.
 - (i) Funzionamento dell'Organo**
Funzionamento, con specifico riferimento alle riunioni dell'Organo: modalità di convocazione, conduzione, frequenza, efficacia della dialettica interna, gestione dei conflitti interni, attività.
 - (ii) Aree Tematiche**
 - a) Supervisione strategica e gestione, riguardante l'adeguatezza dell'Organo nell'attività di analisi delle questioni aventi rilevanza strategica e nella valutazione del generale andamento della gestione.
 - b) Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework, concernente la capacità dell'Organo di assicurare funzionalità ed efficacia del sistema dei controlli interni e di definire dei livelli di rischio ritenuti adeguati ("risk appetite") e sostenibili ("risk tolerance") in relazione ai rischi cui la Banca

- risulta esposta.
- c) Processo ICAAP, riguardante il livello di vigilanza esercitato dall'Organo sulla corretta applicazione del Processo ICAAP.
 - d) Gestione dei conflitti di interesse, relativo alla capacità dell'Organo di gestire le situazioni di potenziale conflitto d'interessi.
 - e) Sistema di deleghe e poteri, concernente l'azione di verifica da parte dell'Organo dell'adeguatezza della struttura organizzativa e del sistema delle deleghe interne e della sua conformità a quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa di settore.
 - f) Sistemi informativo – contabili e sistema di revisione interna, attinente alla verifica dell'adeguatezza dei sistemi informativo – contabili, dell'affidabilità del piano di continuità operativa e della correttezza del sistema segnaletico di vigilanza.
 - g) Esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001

(iii) Valutazione generale

(iv) Valutazione dei flussi di informazioni

2. Quesiti concernenti la **formazione**, al fine di poter predisporre un adeguato piano di formazione per i componenti dell'Organo, evidenziando eventuali temi di particolare interesse o per cui si ritiene di avere necessità di approfondimento.

Il Questionario per l'Autovalutazione della **composizione dell'Organo** richiede un giudizio da parte di ogni componente in merito ad aspetti che si riferiscono allo stesso soggetto compilante. Il questionario ha la seguente struttura:

1. **Informazioni generali** dell'esponente, avendo riguardo anche alla data di prima nomina, agli anni in carica, agli esiti delle precedenti autovalutazioni e valutazioni da parte della Capogruppo e delle Autorità di Vigilanza, inserendo anche eventuali raccomandazioni e/o osservazioni predisposte in tali sedi.
2. **Esperienza**, riguardante (i) la valutazione del corso di studi, le conoscenze teoriche e le precedenti esperienze pratiche (incarichi) dell'Esponente ed i requisiti di esperienza professionale posseduti dai sindaci e dal Presidente, (ii) il proprio livello di competenza negli ambiti rilevanti indicati dalla normativa in vigore e (iii) l'attività formativa seguita;
3. **Onorabilità e Correttezza**;
4. **Indipendenza di giudizio e Conflitti d'interesse**, concernente il possesso dei requisiti di indipendenza, così come definita nello Statuto-tipo delle Banche Affiliate, e l'assenza di conflitti d'interesse (potenziali o effettivi) di natura personale, professionale, finanziaria, politica o non conforme al divieto di *interlocking directorship*;
5. **Disponibilità di tempo**;
6. **Idoneità collettiva**.

I questionari sono stati consegnati da Rossetto Older ai componenti dell'Organo in data 06 ottobre 2023 e riconsegnati dai singoli esponenti, una volta compilati, attraverso le modalità indicate.

La raccolta dei dati è inoltre avvenuta tramite la raccolta del **Registro Presenze del Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale**, e del **Registro Presenze Formazione**.

2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE

La fase di elaborazione e analisi dei dati raccolti ha compreso l'esame, anche in termini di completezza e coerenza, delle risposte fornite dagli Esponenti tramite i questionari, avendo riguardo alle due aree di valutazione (composizione e funzionamento) nonché delle informazioni contenute nei Registri Presenze del Consiglio/Collegio, e della Formazione.

In esito alla verifica delle risposte fornite nei singoli questionari, sono state compilate delle "Tabelle di Sintesi" dalle quali è stato possibile evincere le competenze non solo del singolo Esponente ma anche dell'intero Organo sociale, nonché la funzionalità di quest'ultimo così come rappresentata dai rispettivi componenti. È stato così possibile ricondurre tutte le informazioni presenti nei vari questionari ad una singola tabella finale.

La Direzione con il supporto dell'Ufficio Affari Generali della Cassa Rurale ha dunque analizzato le risposte ai diversi profili di valutazione considerando gli aspetti critici sollevati e raccogliendo i punti di forza e di debolezza evidenziati, producendo una prima sintesi degli esiti che esprime sinteticamente la situazione corrente e inerente all'attuazione e allo stato di avanzamento delle azioni correttive in precedenza assunte.

Sulla base dei questionari analizzati non sono emerse situazioni di criticità, non risultano azioni correttive assunte in precedenza.

2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte, il Presidente, con il supporto del Responsabile Ufficio Affari Generali, considerati gli aspetti critici sollevati e i punti di forza e di debolezza evidenziati, dopo aver valutato alcune possibili azioni correttive da proporre all'Organo, ha elaborato la bozza di Relazione di Autovalutazione da sottoporre all'esame e alla successiva approvazione dell'Organo.

2.4. ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE

Nella riunione del 27 ottobre 2023, il Presidente ha rappresentato al Collegio Sindacale gli esiti del processo di autovalutazione la cui relazione è stata collegialmente esaminata, discussa e approvata dall'Organo.

In particolare, dall'attività di istruttoria e dall'analisi dei risultati emersi non sono emersi significativi punti di debolezza, non è emersa la necessità di prevedere eventuali misure correttive, inoltre non erano previste in precedenza azioni correttive da intraprendere.

2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

In occasione della medesima seduta consiliare, il Collegio ha preso atto dell'assenza, nella precedente Relazione di Autovalutazione, di criticità rilevanti che richiedessero l'attuazione di specifiche e immediate azioni correttive.

3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

3.1. SOGGETTI COINVOLTI

Nell'ambito dell'esercizio di autovalutazione sono intervenuti i seguenti soggetti:

- A. il **Presidente dell'Organo** Sociale che ha promosso l'avvio del processo e vigilato affinché esso fosse svolto nell'ambito e secondo le linee stabilite nel Regolamento e fosse caratterizzato da efficacia e coerenza rispetto alla complessità dei lavori e dei compiti dell'Organo;
- B. i **componenti del Collegio Sindacale**, che hanno individualmente fornito dati e informazioni e collegialmente esaminato e approvato la metodologia e il processo di autovalutazione e partecipato alla condivisione dei risultati, fino all'approvazione della presente relazione e del relativo piano delle azioni implementative;

3.2. ULTERIORI SOGGETTI

Sono inoltre intervenuti, in un'ottica di neutralità, obiettività ed indipendenza di giudizio, gli ulteriori soggetti di seguito indicati:

- Responsabile Ufficio Affari Generali.

Si è infine ritenuto di non coinvolgere professionisti esterni.

4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO

Con riferimento al profilo quantitativo, il Collegio Sindacale risulta conforme alla composizione quantitativa ottimale come definita nello Statuto della Cassa Rurale Val di Non Rotaliana e Giovo e nel *“Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”*.

Il Collegio Sindacale risulta composto di 5 esponenti, tra cui:

- il Presidente, nella persona del Sindaco Cristina ODORIZZI;
- nr. 2 sindaci effettivi, Lisa VALENTINI e Tiziana DEPAOLI;
- nr. 2 sindaci supplenti, Cristina CAMANINI e Cristina RONCATO.

Di seguito il dettaglio dei componenti dell'Organo.

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA	DATA DI PRIMA NOMINA	DATA DI NOMINA
1	ODORIZZI	CRISTINA	Presidente Collegio Sindacale	14/02/1971	18/04/2015	30/04/2021
2	VALENTINI	LISA	Sindaco Effettivo	30/05/1983	18/04/2015	30/04/2021
3	DEPAOLI	TIZIANA	Sindaco Effettivo	26/07/1985	07/07/2018	30/04/2021
4	CAMANINI	CRISTINA	Sindaco Supplente	08/04/1977	30/04/2021	30/04/2021
5	RONCATO	CRISTINA	Sindaco Supplente	11/04/1985	30/04/2021	30/04/2021

4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO

Con riferimento al **profilo qualitativo** degli esponenti e dell'Organo Sociale nel suo complesso, dai risultati delle valutazioni condotte tutti i componenti appaiono idonei allo svolgimento dell'incarico ed in possesso dei necessari requisiti e criteri di professionalità e competenza, onorabilità e correttezza, indipendenza e dedizione di tempo, prescritti dallo Statuto della Banca e dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate".

Gli esponenti hanno fornito una esauriente informativa sulle proprie caratteristiche personali e professionali, sulle proprie competenze, sulla propria esperienza pregressa legata al settore bancario e finanziario nonché sugli incarichi direttivi e di vertice ricoperti in settori diversi quale quello industriale, commerciale o professionale.

4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

Tutti gli esponenti hanno dichiarato:

- di possedere i requisiti di professionalità di cui agli artt. 7, 8 e 9 del D.M. 169/2020 e dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate";
- di possedere i requisiti di competenza richiesti per la carica; è stata infatti accertata la sussistenza in capo agli esponenti delle aree di competenza e di conoscenza richieste dall'art. 10 del D.M. 169/2020, dal "Modello", anche in linea con gli orientamenti europei, al fine di assicurare un'adeguata composizione dell'Organo in termini di competenza.

Inoltre, più della maggioranza dei componenti dell'Organo detiene un livello di conoscenza Medio-Alta in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, come si evince dai risultati riportati in tabella¹.

ESPERIENZA E COMPETENZA						
	Alta	Medio-Alta	Media	Medio-Bassa	Bassa	N/A
Mercati bancari e finanziari		3				
Requisiti giuridici e quadro regolamentare	3					
Prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo	1	2				
Programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici	3					

¹ Tabella **Errore. Solo documento principale.**: Tabella autovalutazione livelli di competenza. I dati riportati si riferiscono al numero di esponenti che ha indicato il livello di competenza indicato in colonna relativamente all'area di competenza indicata in riga

aziendali o del piano industriale						
Gestione dei rischi	2	1				
Conoscenze ed esperienza in materia di rischi climatici e ambientali		3				
Contabilità e revision	3					
Valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio	1	2				
Interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche sulla base di tali informazioni nonché di adeguati presidi e misure	2	1				

Gli esponenti hanno peraltro già partecipato nel corso del primo anno di incarico alle attività formative fornite da parte della Capogruppo, come illustrato di seguito nella sezione dedicata.

4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

Ogni esponente ha dichiarato di essere in possesso dei requisiti e criteri di onorabilità e correttezza ex artt. 3 e seguenti del D.M. del 23 novembre 2020, n. 169.:

Non sono peraltro emerse evidenze in capo ad alcuno dei componenti dell'Organo di:

- circostanze da cui risulti che il soggetto non è stato trasparente, aperto e collaborativo nei rapporti con qualsiasi Autorità Competente;
- rifiuti, revoche, ritiri o cancellazioni di registrazioni, autorizzazioni, iscrizione o licenze a svolgere attività commerciali, imprenditoriali o professionali;
- licenziamenti da impieghi precedenti o di qualsiasi destituzione da e/o interruzione di un ruolo fiduciario o situazioni analoghe, o le ragioni di una richiesta di dimissioni dalla posizione ricoperta;
- interdizione, da parte di qualsivoglia Autorità Competente, di agire in qualità di componente di un Organo Sociale;
- più in generale, non conformità della condotta a criteri di ragionevolezza.

4.2.3. DISPONIBILITÀ DI TEMPO

Occorre considerare, per quanto concerne la disponibilità di tempo degli esponenti, l'impegno necessario alla preparazione delle riunioni tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto nonché dei tempi di trasferimento dal domicilio alla sede delle riunioni.

Dall'analisi dei dati relativi alle riunioni, emerge che gli esponenti hanno partecipato a tutte le 19 riunioni del Collegio Sindacale tenutesi fra il 01/10/2022 ed il 30/09/2023 con un tasso

di partecipazione pari a una media del 100%. La durata media delle riunioni è stata di circa 2,50 ore e hanno partecipato a tutte le nr. 30 riunioni del Consiglio di Amministrazione, in nr. 6 occasioni era assente un esponente, tenutesi tra il 01/10/2022 ed il 30/09/2023, con un tasso di partecipazione pari a una media del 93,33%. La durata media delle riunioni è stata di 3,25 ore.

Dalla disamina dei questionari compilati dagli esponenti risulta che tutti gli esponenti sono informati dell'impegno in termini di tempo presumibilmente richiesto per lo svolgimento dei propri compiti ed hanno confermato di possedere e rispettare i requisiti di dedizione di tempo nonché gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla disciplina legale, regolamentare e/o statutaria ovvero elaborati da Cassa Centrale Banca nella propria regolamentazione interna.

Gli esiti dell'analisi valutativa evidenziano che tutti i componenti dell'Organo appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità e rispettano il limite di incarichi eventualmente applicabili.

Ai fini di quanto precede, il Collegio Sindacale ha valutato:

- la natura delle singole posizioni specifiche e le responsabilità conseguenti all'assunzione della carica;
- il numero di cariche di amministrazione o controllo detenute simultaneamente da ciascun componente, considerando le possibili sinergie laddove siano detenute all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo e le regole sul c.d. "cumulo privilegiato";
- la dimensione, la natura, l'ampiezza e la complessità delle attività dell'entità presso cui ciascun componente detiene una carica;
- la dislocazione geografica degli esponenti e i tempi connessi agli spostamenti per ricoprire il ruolo;
- il numero di riunioni previste per l'Organo e nonché le attività preparatorie e il tempo da dedicare alle attività formative;
- gli incarichi detenuti dagli esponenti presso organizzazioni che non perseguono obiettivi di natura prevalentemente commerciale;
- altre attività professionali e qualsivoglia altra funzione e attività pertinente, all'interno e all'esterno del settore finanziario.

4.2.4. REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti gli esponenti appaiono in grado di agire con "indipendenza di giudizio" e dunque di adottare decisioni e giudizi ragionevoli, oggettivi e indipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità.

In particolare, gli Esponenti hanno dichiarato di possedere i requisiti di indipendenza ex art. 45 dello Statuto.

Inoltre, ogni Esponente ha dichiarato, in conformità all'art. 15 del D.M. 169/2020, di agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

Inoltre, con specifico riferimento alle disposizioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 (convertito in L. n. 214 del 22/12/2011) in materia di *interlocking directorates*, ogni esponente ha dichiarato di non ricadere nelle ipotesi di incompatibilità obbligandosi ad aggiornare tempestivamente Cassa Centrale Banca nel caso dovessero intervenire variazioni alle informazioni rese in sede di nomina.

4.2.5. DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il "*Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate*" prevede che la composizione degli Organi Sociali sia adeguatamente diversificata in modo da assicurare la più ampia varietà in termini di percorso formativo e professionale, genere ed età (oltre che di provenienza geografica), e ciò per acquisire opinioni ed esperienze diversificate e per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli.

A tal riguardo, dall'analisi condotta è emerso un adeguato profilo di rappresentatività relativo agli aspetti sopra citati; in particolare dall'analisi dei questionari è emerso che:

- la composizione dell'Organo Sociale è diversificata in termini di percorso formativo e professionale nonché di età anagrafica, genere, durata di permanenza nell'incarico e competenze;
- l'età media degli esponenti è di 43 anni,
- in relazione al profilo della diversità di genere, nr. 3 esponenti, pari al 100%, appartengono al genere femminile.

Relativamente all'intero Collegio Sindacale si tiene conto dell'indicazione di tenere in dovuta considerazione i requisiti di idoneità collettiva dell'Organo di cui all'art. 11 del D.M. n. 169 del 23 novembre 2020, in particolare rispetto alla diversificazione in termini di genere dei propri componenti, le nuove disposizioni statutarie hanno infatti introdotto espliciti richiami all'adozione di adeguate misure che in sede di elezione, nomina e sostituzione degli Organi di amministrazione e controllo garantiscano il rispetto delle disposizioni in tema di quote di genere.

4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

L'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dagli esponenti a nr. 104 domande contenute in un apposito questionario.

Le domande prevedevano risposte chiuse con le seguenti opzioni: SI/NO, Adeguato/Non-Adeguato ovvero Basso/Medio-basso/Medio-alto/Alto, nonché, per tutte le domande, la possibilità di rispondere Non-Applicabile. Per alcune domande è prevista altresì la possibilità di motivare la risposta fornita e, per quelle concernenti la formazione, di indicare eventuali temi di particolare interesse.

Ad ogni risposta è stato collegato un valore, come riportato in tabella, sulla base del quale è stato poi calcolato il punteggio medio assegnato dagli esponenti ad ogni risposta, escludendo dal conteggio coloro che eventualmente non avessero risposto a tale domanda.

Scala di valutazione	Valore
Non applicabile	0
No/Non adeguato	1
Si/Adeguato	4
Basso	1
Medio-basso	2
Medio-alto	3
Alto	4

4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Il giudizio espresso dagli esponenti in relazione al funzionamento dell'Organo risulta Medio-Alto, con un valore di risposta medio espresso sul totale delle domande pari a 3,6.

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
3	19	2,50	100%

Sulla base delle risposte fornite dagli esponenti al primo set di domande presenti nel questionario, emerge un risultato largamente positivo.

4.3.1.1. FUNZIONAMENTO

Le domande relative al funzionamento dell'Organo hanno raccolto risposte ampiamente positive da parte di tutti gli esponenti.

In particolare, gli esponenti esprimono soddisfazione per il clima, le modalità di svolgimento, la qualità del dibattito ed il coinvolgimento.

I componenti dell'Organo ritengono inoltre che le riunioni siano adeguate in termini di durata e frequenza.

La presenza media alle riunioni viene ritenuta adeguata.

Anche il giudizio espresso sull'operato del Presidente risulta essere medio-alto.

4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE

Come si evince dalle risposte riportate in tabella, gli esponenti ritengono che l'Organo svolga efficacemente le proprie funzioni di vigilanza con un giusto coinvolgimento.

4.3.1.3. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK

Anche in tema di controlli interni, gestione dei rischi e Risk Appetite Framework il giudizio espresso dai componenti dell'Organo risulta adeguato.

4.3.1.4. PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE E INFORMATIVO-CONTABILI

Il giudizio espresso in tema di Processo ICAAP risulta adeguato con un giudizio espresso mediamente Medio-Alto.

Particolarmente adeguato risulta inoltre il giudizio espresso in tema di gestione dei conflitti di interesse, in quanto tutti i sindaci hanno espresso un giudizio almeno medio-alto.

In tema di deleghe il giudizio risulta adeguato, in quanto tutti i sindaci hanno espresso un giudizio almeno medio-alto

Tutti gli esponenti hanno espresso un giudizio adeguato sia in tema di sistemi informativo-contabili che in tema di revisione interna.

4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE

Tutti gli esponenti hanno espresso un giudizio Alto/Adeguato sulla valutazione complessiva delle performance dell'Organo, confermando il giudizio espresso in risposta alle singole domande del questionario.

4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI

Gli esponenti ritengono ampiamente adeguato il flusso di informazioni dirette al Collegio da parte del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati endo-consiliari, delle Funzioni Aziendali di Controllo e delle altre Funzioni Aziendali.

Per le domande inerenti il flusso rinveniente dal Collegio Sindacale e dall'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 si osserva un livello di assoluta adeguatezza.

4.3.4. FORMAZIONE

I membri del Collegio Sindacale hanno partecipato nel corso del primo anno di incarico alle attività formative fornite da parte della Capogruppo. In particolare, nel periodo compreso fra il 30/04/2021 e il 30/09/2023 sono state erogate le seguenti 23 sessioni formative:

1. 25/05/2021 – “Identità cooperativa e sostenibilità tra obiettivi e rendicontazione” – tutti presenti
2. 22/06/2021 – “Mercati finanziari e servizi di investimento: il regime MiFID 2 e le prospettive di riforma” – tutti presenti
3. 08/07/2021 – “CyberSecurity Workshop” – tutti presenti
4. 28/09/2021 – “La strategia della politica monetaria e i riflessi sulla gestione bancaria” – tutti presenti
5. 19/10/2021 – “La valutazione delle domande di affidamento e la sostenibilità dei progetti imprenditoriali” – tutti presenti
6. 25/11/2021 – “La valutazione del merito di credito: buone prassi e decisioni degli ODE” – tutti presenti
7. 30/11/2021 – “Il D.Lgs. 231/2001 - Caratteristiche, implicazioni, rischi e presidi” – tutti presenti
8. 09/12/2021 – “Lo stato della normativa fallimentare di rilevanza per le banche” – presente solo DEPAOLI TIZIANA (gli altri esponenti avevano partecipato al medesimo corso a dicembre 2020)
9. 20/01/2022 – “AML - Strategie e presidi antiriciclaggio: nuovi regolamenti e indirizzi definiti dalla Commissione EU e dall’Autorità di Vigilanza europea” – tutti presenti
10. 01/02/2022 – “La funzione Risk Management nel sistema dei controlli interni del Gruppo Bancario Cooperativo” – tutti presenti
11. 22/03/2022 – “Conflitto di interessi e operazioni con soggetti collegati” – tutti presenti
12. 12/04/2022 - Governance e cultura del credito alla luce delle linee guida LOM (Loan Origination and Monitoring) dell'EBA – assente DEPAOLI
13. 10/05/2022 – “Leggere le esigenze e le tendenze del territorio” – tutti presenti
14. 23/06/2022 – “La coerenza mutualistica di una BCC e i controlli istituzionali” – tutti presenti
15. 05/07/2022 – “Per un confronto proficuo negli organi di governance” – tutti presenti
16. 29/11/2022 – “La disciplina degli abusi di mercato (Market Abuse)” – tutti presenti
17. 17/01/2023 – “Gestire l'evoluzione ed il cambiamento: la sfida delle organizzazioni” – presente soltanto ODORIZZI

18. 31/01/2023 – “Valutare business plan e piani economico-finanziari delle aziende in crisi: le linee guida da seguire da parte del Consiglio di Amministrazione” – tutti presenti
19. 02/02/2023 – “Modelli di business digitale” – tutti presenti
20. 28/02/2023 – “AML - Le nuove Linee Guida EBA su politiche e procedure AML” – tutti presenti
21. 04/04/2023 – “L'IFRS 9 nella gestione dei rischi delle banche” – tutti presenti
22. 23/05/2023 – “Crescita e sviluppo delle imprese: i compiti della banca affidante” – assente DEPAOLI
23. 28/09/2023 – “ESG e impatti per le imprese” – tutti presenti

Su 23 sessioni formative, a 19 ha partecipato l'intero Collegio Sindacale. Il dato statistico di presenza media si attesta al 94%.

corso di formazione	Assenti	Presenti	Iscritti	% presenza
AML - Le nuove Linee Guida EBA su politiche e procedure AML		3	3	100%
AML - Strategie e presidi antiriciclaggio: nuovi regolamenti e indirizzi definiti dalla Commissione EU e dall'Autorità di Vigilanza europea		3	3	100%
Conflitto di interessi e operazioni con soggetti collegati		3	3	100%
Crescita e sviluppo delle imprese: i compiti della banca affidante	1	2	3	67%
CyberSecurity Workshop		3	3	100%
ESG e impatti per le imprese		3	3	100%
Gestire l'evoluzione ed il cambiamento: la sfida delle organizzazioni	2	1	3	33%
Governance e cultura del credito alla luce delle linee guida LOM (Loan Origination and Monitoring) dell'EBA	1	2	3	67%
Identità cooperativa e sostenibilità tra obiettivi e rendicontazione		3	3	100%
Il D.Lgs. 231/2001 - Caratteristiche, implicazioni, rischi e presidi		3	3	100%
La coerenza mutualistica di una BCC e i controlli istituzionali		3	3	100%
La disciplina degli abusi di mercato (Market Abuse)		3	3	100%
La funzione Risk Management nel sistema dei controlli interni del Gruppo Bancario Cooperativo		3	3	100%
La strategia della politica monetaria e i riflessi sulla gestione bancaria		3	3	100%
La valutazione del merito di credito: buone prassi e decisioni degli ODE		3	3	100%
La valutazione delle domande di affidamento e la sostenibilità dei progetti imprenditoriali		3	3	100%
Leggere le esigenze e le tendenze del territorio		3	3	100%
L'IFRS 9 nella gestione dei rischi delle banche		3	3	100%
Lo stato della normativa fallimentare di rilevanza per le banche		1	1	100%
Mercati finanziari e servizi di investimento: il regime MiFID 2 e le prospettive di riforma		3	3	100%
Modelli di business digitale		3	3	100%
Per un confronto proficuo negli organi di governance		3	3	100%
Valutare business plan e piani economico-finanziari delle aziende in crisi: le linee guida da seguire da parte del Consiglio di Amministrazione		3	3	100%

Non sono stati indicati nei questionari temi di particolare interesse o per cui si ritiene di avere necessità di approfondimento.

5. AZIONI CORRETTIVE

5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Dall'attività di autovalutazione del 27 ottobre 2022 non sono emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte dell'Organo.

5.2. STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Non erano previste azioni correttive

5.3. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE

Dall'analisi dei questionari sul funzionamento dell'Organo non si riscontrano sostanzialmente aree di miglioramento.

6. CONCLUSIONI

6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Le risultanze del processo di autovalutazione hanno evidenziato che la composizione e il funzionamento del Collegio Sindacale della Cassa Rurale Val di Non Rotaliana e Giovo risultano idonei.

La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Risulta infatti quanto segue:

- **– Requisiti Individuali**
 - Tutti i componenti dell'Organo - tenuto conto del ruolo specifico - soddisfano infatti il criterio dell'onorabilità e possiedono le conoscenze, le competenze e l'esperienza sufficienti per svolgere i compiti loro assegnati.
 - Tutti i componenti dell'Organo appaiono in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di giudizio.
 - Tutti i componenti dell'Organo - tenuto conto del ruolo specifico - appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per svolgere le proprie funzioni connesse alla carica,
- **Collegio Sindacale – Requisiti Collegiali**
 - La dimensione e la composizione dell'Organo sono state complessivamente valutate come adeguate.
 - È stata accertata la sussistenza di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione. Infatti, mediamente, il 100% delle risposte fornite da parte dei componenti dell'Organo in tema di competenza nelle aree di conoscenza identificate nel *“Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”* risulta *“Medio - Alto”* o *“Alto”*.

La composizione dell'Organo riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti.
 - Il Collegio Sindacale risulta dunque in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali.
- **Eventuali misure correttive – Aree di intervento**
Dall'attività di autovalutazione non sono state individuate criticità rilevanti per cui debbano essere implementate azioni correttive urgenti da parte dell'Organo.