



CASSA RURALE DI LEDRO
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO - SOCIETÀ COOPERATIVA
Sede in Viale Chiassi, 17 – Bezzecca - 38067 Ledro (TN)
Aderente al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari;
Soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A.;
Iscrizione al Registro delle imprese di Trento, Codice Fiscale n. 00106040223;
Società partecipante al Gruppo IVA Cassa Centrale Banca – P.IVA 02529020220; Rea nr. 6352 - Albo Cooperative nr. A157598

RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Approvato dal Collegio Sindacale
Data: 12/10/2023

SOMMARIO

1.	PREMESSA.....	3
1.1.	GLOSSARIO	3
1.2.	OBIETTIVI DELLA RELAZIONE	3
1.3.	CONTESTO NORMATIVO.....	3
2.	METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	6
2.1.	FASE ISTRUTTORIA.....	6
2.2.	ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE.....	7
2.3.	PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	8
2.4.	ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE.....	8
2.5.	VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	8
3.	SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	8
3.1.	SOGGETTI COINVOLTI.....	8
3.2.	ULTERIORI SOGGETTI.....	8
4.	RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	9
4.1.	COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO	9
4.2.	COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO	10
4.2.1.	REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA	10
4.2.2.	REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA.....	11
4.2.3.	DISPONIBILITÀ DI TEMPO	11
4.2.4.	REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO 13	
4.2.5.	DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE	13
4.3.	FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO.....	14
4.3.1.	FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO.....	14
4.3.1.1.	FUNZIONAMENTO	
4.3.1.2.	SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE	
4.3.1.3.	SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK	
4.3.1.4.	PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE, DI REMUNERAZIONE E INFORMATIVO-CONTABILI.....	
4.3.2.	VALUTAZIONE GENERALE	
4.3.3.	VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI.....	
4.3.5.	FORMAZIONE.....	
5.	AZIONI CORRETTIVE.....	
5.1.	PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	
5.2.	STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	
5.3.	AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE	
6.	CONCLUSIONI	18
6.1.	VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	18

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 della CASSA RURALE DI LEDRO BCC Società Cooperativa (in seguito, la "Banca") nominati a detta carica nel corso dell'Assemblea del 12/05/2023.

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. Alcune risposte sono state oggetto di integrazioni ed approfondimenti con lo svolgimento di interviste individuali e/o collegiali da parte del Responsabile dell’ufficio incaricato.

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:
 1. Autovalutazione del profilo individuale: esperienze professionali pregresse e altri ruoli professionali significativi.
 2. Composizione e requisiti del Collegio Sindacale.
 - 2.1 Funzionamento del Collegio Sindacale, con specifico riferimento alle riunioni dell’Organo: modalità di convocazione, conduzione, frequenza, efficacia della dialettica interna, gestione dei conflitti interni e attività.
 - 2.1.1 Aree tematiche: efficacia del Collegio Sindacale
 - osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, anche con riferimento alle singole operazioni
 - Profili di conformità e adeguatezza e correttezza degli assetti organizzativi e contabili, anche ai fini antiriciclaggio
 - Sistema dei controlli interni
 - Sistema di gestione dei rischi e Risk Appetite Framework
 - Processo ICAAP
 - Gestione dei conflitti di interesse
 - struttura organizzativa e assetto delle deleghe
 - procedure e sistemi informativi e amministrativo contabili e sistema di revisione interna

- processi per la prestazione dei servizi e delle attività
 - funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001
- 2.2 Valutazione dei flussi di informazioni da parte del Consiglio di Amministrazione, Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, Capogruppo Cassa Centrale Banca, Autorità Competenti (tempestiva trasmissione da parte delle funzioni aziendali delle comunicazioni provenienti dalle Autorità di Vigilanza competenti e conseguente diffusione ai componenti del Collegio Sindacale), Funzione Internal Audit, Funzione Compliance, Funzione Risk Management, Funzione Antiriciclaggio.
3. 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 dal Presidente del Collegio Sindacale e dai Sindaci, (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 dall'ufficio segreteria ai componenti dell'Organo in data 28.09.2023 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 Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001** 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 Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 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 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.

2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte, il Presidente, con il supporto della Direzione e dell'ufficio segreteria, 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 COLLEGALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE

Nella riunione del 12.10.2023, la Presidente del Collegio Sindacale ha rappresentato al Collegio Sindacale gli esiti del processo di autovalutazione la cui relazione è stata collegialmente esaminata, discussa e approvata dall'Organo.

2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

In occasione della medesima seduta consiliare, il Collegio Sindacale 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 il Direttore e l'Ufficio Segreteria.
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 di Ledro Bcc Società Cooperativa e nel *“Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”*.

Di seguito il dettaglio dei componenti dell'Organo.

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA	DATA DI PRIMA NOMINA	DATA DI NOMINA
1	LA VIA	MANUELA	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	27/09/1971	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE DAL 24/02/2022 SINDACO EFFETTIVO dal 29/06/2020 fino al 24/02/2022 SINDACO SUPPLENTE dal 17/05/2014 fino al 29/06/2020	12/05/2023
2	AMISTADI	ROBERTO	SINDACO EFFETTIVO	26/09/1974	SINDACO EFFETTIVO dal 29/06/2020 SINDACO SUPPLENTE dal 17/05/2014 fino al 29/06/2020	12/05/2023
3	MARCOLINI	RODOLFO	SINDACO EFFETTIVO	15/04/1957	SINDACO EFFETTIVO dal 24/02/2022 SINDACO SUPPLENTE dal 29/06/2020 fino al 24/02/2022	12/05/2023
4	BAZZOLI	CRISTINA	SINDACO SUPPLENTE	06/02/1976	29/06/2020	12/05/2023
5	FILIPPI	VALENTIVA	SINDACO SUPPLENTE	30/06/1986	29/06/2020	12/05/2023

La nomina dei componenti del Collegio Sindacale risulta conforme alle disposizioni statutarie e regolamentari interne ed esterne.

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 all'art. 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, la maggioranza dei componenti dell'Organo detiene un livello di conoscenza medio/alto in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, come si evince dai risultati riportati in tabella (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).

ESPERIENZA E COMPETENZA						
	Alta	Medio-Alta	Media	Medio-Bassa	Bassa	N/A
Mercati bancari e finanziari	2	1				
Requisiti giuridici e quadro regolamentare	2	1				
Prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo	2	1				
Programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale	2	1				
Gestione dei rischi	2	1				
Conoscenze ed esperienza in materia di rischi climatici e ambientali	2	1				
Contabilità e revisione	2	1				
Valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio	2	1				
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.:

Si rileva tuttavia:

- In capo al Sindaco Amistadi il Collegio verifica che la visura Cerved a febbraio 2023 evidenziava a carico dell'esponente un atto significativo di conservatoria. Il Collegio, richiamando le considerazioni espresse in data 05/06/2023, conferma la valutazione già condotta in tale sede ovvero che la situazione analizzata non comprometta la buona reputazione dell'esponente né possa costituire fatto pregiudizievole sul piano reputazionale per la Cassa Rurale di Ledro e ritiene quindi l'esponente in possesso dei requisiti di onorabilità e correttezza richiesti per ricoprire la carica.
- In capo al Sindaco effettivo Marcolini Rodolfo, il Collegio rileva che la visura Cerved evidenzia un evento pregiudizievole di conservatoria in capo ad una società presso la quale il sindaco è liquidatore e socio al 50%. Il Collegio richiamando le considerazioni espresse in data 05/06/2023, conferma le valutazioni già effettuate in data 09/06/2022 e in occasione della precedente autovalutazione del 28/10/2022 e valuta, quindi, non compromessi i suoi requisiti di onorabilità e correttezza.

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

La Banca ha definito la disponibilità di tempo annuale potenziale necessaria per i Sindaci effettivi e per il Presidente del Collegio Sindacale:

- N. 30 riunioni del Consiglio di Amministrazione/altre riunioni, con una durata media di circa 4 ore, per un impegno annuo di 12 giorni;
- N. 10 riunioni del Collegio Sindacale, con una durata media di circa 4,5 ore, per un impegno annuo di 4,5 giorni;
- N. 10 riunioni dell'Organismo di Vigilanza, con una durata media di circa 4,5 ore, per un impegno annuo di 4,5 giorni;
- N. 10 incontri formativi di 3 ore ciascuno per un impegno annuo di 3 giorni;
- un impegno ulteriore per il Presidente del Collegio Sindacale stimato in ulteriori 2 giorni.

Le definizioni sopra esposte sono comprensive dell'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 (fermo restando il diritto degli esponenti alla partecipazione alle riunioni a mezzo strumenti di collegamento audio – video).

Dall'analisi dei dati relativi alle riunioni consiliari, emerge che i Sindaci hanno partecipato a tutte le 26 riunioni del Consiglio d'amministrazione tenutesi nel 2022, con un tasso di partecipazione medio del 92,31%. Nel corso del 2023 fino al 30/9/2023 si sono tenute 18 riunioni con un tasso di partecipazione pari al 94,45%. La durata media delle riunioni è di 3,5 ore.

Nel corso del 2022 tutti i sindaci hanno partecipato a 12 riunioni del Collegio Sindacale e tutti i Sindaci hanno inoltre partecipato alle 7 riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Nel corso del 2023 fino alla data odierna si sono tenute n. 07 riunioni con la partecipazione di tutti i membri

effettivi del Collegio Sindacale e n. 05 riunioni dell'Organismo di Vigilanza con la partecipazione di tutti i membri.

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.

Nel "Modello" in vigore dallo scorso anno, aggiornato dalla Capogruppo in data 16.12.2021, per gli esponenti nominati a decorrere dall'assemblea dello scorso anno è previsto che "in sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB nonché in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifichi partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi in capo agli Esponenti oggetto di verifica. Il Collegio, a tal proposito ritiene di applicare la nuova regolamentazione a tutti gli esponenti, in modo da anticipare l'adeguamento ai nuovi orientamenti in vista dei prossimi rinnovi.

In quest'ambito, l'Organo competente presta particolare attenzione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'Esponente, fornendo, in caso di superamento delle soglie di cui alle lettere a) e b) che seguono, adeguata spiegazione del perché la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo dell'Esponente in questione, anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca stessa, oppure prendendo le opportune deliberazioni.

L'Organo competente conduce la verifica della disponibilità di tempo con cadenza almeno semestrale con riferimento agli Esponenti che versino in una o più delle seguenti situazioni particolarmente rilevanti:

- a) l'Esponente svolge un'attività principale e detiene contemporaneamente più di 6 cariche di amministrazione o controllo;
- b) l'Esponente detiene contemporaneamente più di 9 cariche di amministrazione o controllo.

Ai fini del calcolo del numero di cariche, si applicano le regole sul c.d. "cumulo privilegiato" di cui all'art. 91 della CRD IV."

Alla luce di quanto sopra vengono di seguito riportati gli incarichi riferiti ad ogni sindaco effettivo con evidenza degli incarichi utili al calcolo delle cariche di cui sopra:

Nr.	COGNOME	NOME	SOCIETA'	INCARICHI DI AMMINISTRAZIONE DIREZIONE E CONTROLLO E ATRI
1	LA VIA	MANUELA	CASSA RURALE DI LEDRO BCC	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE
			STUDIO LA VIA MANUELA	TITOLARE ATTIVITA'
			ALTO GARDA POWER S.R.L.	CONSIGLIERE
			SET DISTRIBUZIONE S.P.A.	CONSIGLIERE
			TRENTINO SCHOOL OF MANAGEMENT SOC. CONS. A RESP. LIM.	SINDACO EFFETTIVO
		HPP SPA	SINDACO SUPPLENTE	
2	AMISTADI	ROBERTO	CASSA RURALE DI LEDRO BCC	SINDACO EFFETTIVO
			AMISTADI ROBERTO DI.	TITOLARE ATTIVITA'
			GARDA STUDI S.A.S. DI LUTTEROTTI ROBERTO E AMISTADI ROBERTO & C.	SOCIO
			REBO S.S. SOCIETA' AGRICOLA	SOCIO
		SFERA SRL	CONSIGLIERE	
3	MARCOLINI	RODOLFO	CASSA RURALE DI LEDRO BCC	SINDACO EFFETTIVO
			ADOC STUDIO STP SRL	TITOLARE/AMMINISTRATORE
			TIEMMEDUE SRL IN LIQ	LIQUIDATORE
			GARDA TRENTINO SVILUPPO	SINDACO SUPPLENTE
			ERAG S.R.L.	PRESIDENTE DEL CONSIGLIO D'AMM.
			ARCOBALENO SOC. COOP.	PRESIDENTE DLE COLLEGIO SIND.
			ASSOCIAZIONE MANIFESTAZIONI RIVANE	SINDACO UNICO

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 il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza 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.

Tuttavia, dall'esame condotto è emersa la seguente situazione che necessita di un approfondimento da parte del Collegio: gli esponenti hanno dichiarato di ritrovarsi in una o più delle situazioni di cui all'art. 13, comma 1, lettere a), c) h) e i) del Regolamento, ed in particolare di (Lett. h) intrattenere, direttamente, indirettamente, aver intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di natura finanziaria, anche non continuativi, con la Banca e tuttavia il Collegio ritiene che tali situazioni non inficino in concreto sull'indipendenza di giudizio degli esponenti (come richiesta ai sensi dell'art. 15 del Regolamento) in quanto le obbligazioni finanziarie in capo agli esponenti e a soggetti agli stessi connessi non sono tali da compromettere il requisito di indipendenza, in considerazione della tipologia di affidamento, delle condizioni economiche applicate e dell'importo adeguati alla capacità di reddito e al patrimonio degli esponenti e dei soggetti connessi debitori.

Gli esponenti risultano inoltre in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto della Banca nonché, per quanto applicabile, dall'art. 14, comma 1, del D.M. 169/2020.

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 COLLEGIO SINDACALE

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 dei Sindaci effettivi è di 55 anni, dei sindaci supplenti di 42 anni e complessivamente

- di 50 anni;
- in relazione al profilo della diversità di genere, 1 Sindaco effettivo e 2 Sindaci supplenti, pari al 60% complessivamente appartiene al genere meno rappresentato.

4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

L'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dagli esponenti alle 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 dai Sindaci in relazione al funzionamento del Collegio Sindacale risulta largamente positivo, con un valore di risposta medio espresso sul totale delle domande pari a 3,2, così suddiviso:

1. Autovalutazione del profilo individuale	2,3
2. Composizione e requisiti del Collegio Sindacale	3,0
o Funzionamento del Collegio Sindacale	3,5
o Ruolo e responsabilità	3,4
o Aree tematiche:	
▪ Valutazione generale	3,2
▪ Profili di conformità e adeguatezza e correttezza degli assetti organizzativi, contabili, anche ai fini antiriciclaggio	3,3
▪ Sistema dei controlli interni	3,0
▪ Sistema di gestione dei rischi e Risk Appetite Framework	3,2
▪ Processo ICAAP	3,1
▪ Gestione dei conflitti di interesse	3,5
▪ Struttura organizzativa e deleghe	3,0
▪ Sistemi informativo-contabili e sistema di revisione interna	3,0

▪ Processi per la prestazione dei servizi	3,2
▪ Esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001	3,0
○ Valutazione dei flussi di informazioni	4,0

Sulla base delle risposte fornite dai Sindaci al primo set di domande presenti nel questionario, emerge quanto di seguito evidenziato:

Autovalutazione del profilo individuale

Il Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali prevede che tutti gli Esponenti aziendali abbiano un livello di conoscenze teoriche acquisite attraverso gli studi, la formazione e l'esperienza pratica. Il Collegio rileva in particolare che i Sindaci risultano in possesso dei requisiti di professionalità necessari ad assumere l'incarico ricoperto ai sensi dell'art. 9 comma 3 del Regolamento per essere iscritti al Registro dei Revisori Legali nonché per aver maturato un'esperienza complessiva sufficiente per i rispettivi ruoli attraverso l'esercizio di attività idonee a tal scopo.

Composizione e requisiti del Collegio Sindacale

- Funzionamento del Collegio Sindacale:

La composizione del Collegio Sindacale è adeguata rispetto all'attività svolta e all'assetto organizzativo prescelto, consentendo di svolgere adeguatamente le funzioni di vigilanza e controllo a esso spettanti con riferimento all'intera operatività aziendale. L'attuale composizione del Collegio rispecchia i requisiti di professionalità, indipendenza, onorabilità e assenza di cause di incompatibilità (ivi incluse quelle di cui al Titolo IV, Capitolo 1, Sezione III, Paragrafo 3, della Circolare 285) e decadenza prescritti dalla normativa di riferimento. Le competenze e la preparazione professionale dei Sindaci sono in linea con i compiti e le funzioni in astratto proprie del Collegio Sindacale di vigilanza sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione della banca, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili e sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF nonché con l'attribuzione allo stesso delle funzioni e delle responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

La qualità del dibattito e il confronto fra i Sindaci sono adeguati agli argomenti trattati e alle verifiche condotte, anche in caso di posizioni discordanti.

L'attribuzione al Collegio Sindacale delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 non pregiudica l'efficacia e la tempestività dell'azione dell'Organo di controllo, anche in considerazione della complessità e dell'ampiezza dell'attività di vigilanza che il Collegio Sindacale esplica ai sensi della normativa di riferimento.

Le relazioni con il Consiglio di Amministrazione e con l'Alta Direzione della Banca sono tali da consentire un adeguato riscontro alla richiesta di informazioni e/o documenti funzionale all'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo.

L'attività del Collegio Sindacale è adeguatamente supportata, oltre che dall'Alta Direzione, anche dai Responsabili delle varie funzioni aziendali, quando ciò sia richiesto dal Collegio stesso.

- Ruolo e responsabilità:

Il Presidente del Collegio Sindacale gestisce correttamente i lavori del Collegio Sindacale, favorendo il dibattito e il confronto anche tra posizioni contrastanti, assicurando il monitoraggio sistematico dello stato di attuazione delle azioni correttive richieste dal Collegio Sindacale. i Sindaci sono consapevoli del ruolo e delle funzioni che sono chiamati a svolgere e si preparano adeguatamente per le riunioni ed esercitano le funzioni proprie della carica con indipendenza di giudizio.

- Aree tematiche

- Valutazione generale: il Collegio sindacale svolge efficacemente le proprie funzioni di vigilanza sull'osservanza della normativa e sulla corretta amministrazione e adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Cassa Rurale di Ledro e le proprie funzioni di

Organismo di Vigilanza.

In generale il Collegio Sindacale svolge con efficacia le proprie funzioni di vigilanza su:

- conformità e adeguatezza e correttezza degli assetti organizzativi, contabili, anche ai fini antiriciclaggio;
 - Sistema dei controlli interni
 - Sistema di gestione dei rischi e Risk Appetite Framework
 - Processo ICAAP
 - Gestione dei conflitti di interesse
 - Struttura organizzativa e deleghe
 - Sistemi informativo-contabili e sistema di revisione interna
 - Processi per la prestazione dei servizi
 - Esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001
- Valutazione dei flussi di informazioni: il Collegio Sindacale valuta adeguato il flusso di informazioni dirette al Collegio Sindacale da parte di: Consiglio di Amministrazione, Comitati interni al Consiglio di amministrazione, Capogruppo Cassa Centrale Banca, Autorità Competente (tempestiva trasmissione da parte delle funzioni aziendali delle comunicazioni provenienti dalle Autorità di Vigilanza competenti e conseguente diffusione ai componenti del Collegio Sindacale), Funzione Internal Audit, Funzione Compliance, Funzione Risk Management e Funzione Antiriciclaggio.

4.3.2. FORMAZIONE

I Sindaci effettivi hanno partecipato alle attività formative fornite dalla Capogruppo come di seguito dettagliato:

- la Presidente del Collegio Sindacale La Via, nel corso del suo mandato precedente ha ampiamente completato il programma di formazione continua, dopo la conclusione entro i primi diciotto mesi dalla nomina (fine 2021) del programma di formazione intensiva previsto dalla Capogruppo per gli esponenti di nuova nomina. L'esponente, riconfermata nella carica di Presidente del Collegio Sindacale dall'Assemblea dei Soci del 12/05/2023, prosegue ora con il programma di formazione continua;
- il Sindaco effettivo Amistadi, nel corso del mandato precedente, ha ampiamente completato il programma di formazione continua, dopo il completamento del programma intensivo entro i primi diciotto mesi dalla nomina (fine 2021). L'esponente, riconfermato nella carica di Sindaco Effettivo dall'Assemblea dei Soci del 12/05/2023, prosegue ora con il programma di formazione continua;
- il Sindaco Marcolini, prima sindaco supplente, subentrato sindaco effettivo in data 13/05/2022 con scadenza a maggio 2023 a seguito della procedura di reintegro del Collegio Sindacale, ha completato anticipatamente il programma di formazione intensiva da svolgersi nei primi 18 mesi di carica; l'esponente, riconfermato nella carica di Sindaco Effettivo dall'Assemblea dei Soci del 12/05/2023, prosegue ora con il programma di formazione continua.

Di seguito si riportano gli incontri formativi già effettuati nel corso del 2022 e del 2023 fino ad oggi:

11/01/2022	Bancassicurazione nel 2022: stato dell'arte e intercettazione del bisogno ...	3/3
18/01/2022	Tendenza e prospettive nell'industria bancaria.	3/3
17/02/2022	Strategie e presidi antiriciclaggio: nuovi regolamenti e indirizzi definiti dalla commissione eu e dall'autorità di vigilanza europea	1/3
22/03/2022	Conflitto di interessi e operazioni con soggetti collegati	3/3
21/04/2022	La coerenza mutualistica di una bcc e i controlli istituzionali.	3/3
05/05/2022	Leggere le esigenze e le tendenze del territorio.	3/3
05/07/2022	Per un confronto proficuo negli organi di governance.	3/3
24/11/2022	La disciplina delle crisi di impresa tra Codice della Crisi di Impresa e dell'Insolvenza e Legge fallimentare - Diritto Bancario	1/3
06/12/2022	La disciplina degli abusi di mercato (Market Abuse)	2/3

In media la partecipazione per il 2022 si attesta al 81,49%.

23/05/2023	Crescita e sviluppo delle imprese: i compiti della banca affidante	1/3
09/05/2023	Cybersecurity 2023	2/3
28/02/2023	AML - Le nuove Linee Guida EBA su politiche e procedure AML	3/3
07/02/2023	Valutare business plan e piani economico-finanziari delle aziende in crisi: le linee guida da seguire da parte del Consiglio di Amministrazione	3/3
02/02/2023	Modelli di business digitale	3/3
24/01/2023	Accendere e mantenere passione motivazione per generare valore	2/3
17/01/2023	Gestire l'evoluzione ed il cambiamento: la sfida delle organizzazioni	3/3
11/01/2023	Bancassicurazione 2023: stato dell'arte e opportunità	3/3

In media la partecipazione per il 2023 si attesta al 83,34%.

Nessun Sindaco ha indicato nei questionari temi di particolare interesse o per cui si ritiene di avere necessità di approfondimento in quanto la formazione effettuata e quella pianificata coprono abbondantemente tutte le aree meritevoli di approfondimento.

5. CONCLUSIONI

5.1. 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 di Ledro Bcc risultano idonei.

La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Risulta infatti quanto segue:

- **Collegio Sindacale – 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 composizione del Collegio Sindacale è adeguata rispetto all'attività svolta e all'assetto organizzativo prescelto, consentendo di svolgere adeguatamente le funzioni di vigilanza e controllo a esso spettanti con riferimento all'intera operatività aziendale
 - È stata accertata la sussistenza di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione. Infatti, tutte le 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”* risultano di livello *“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.
 - la composizione del Collegio soddisfa la previsione contenuta nel nuovo Modello di gruppo per la composizione quali – quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle banche affiliate con riguardo al fatto che *“almeno il 40% dei componenti, arrotondato per eccesso, del Consiglio di Amministrazione ed almeno la maggioranza dei componenti effettivi dell'Organo di controllo non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti indicate nel paragrafo 6.4 del presente documento”*;
 - la composizione del Collegio Sindacale soddisfa la raccomandazione dell'Autorità di Vigilanza con riguardo al rispetto della soglia minima di appartenenza al genere meno rappresentato (n. 1 componente effettivo e 2 membri supplenti su 5 complessivi appartengono al genere meno rappresentato): il Modello di gruppo per la composizione quali – quantitativa ottimale degli organi sociali e della direzione delle banche affiliate prevede che *“gli Organi Sociali si impegnino “a garantire il rispetto di quanto normativamente previsto in merito alla rappresentatività di genere ed in particolare si assicurano che, in occasione del primo rinnovo integrale dell'organo, lo stesso sia composto per almeno il 20% da componenti effettivi appartenenti al genere meno rappresentato. In caso di rinnovo parziale degli organi, gli Organi Sociali si impegnano a garantire il raggiungimento della quota del 20% di propri componenti appartenenti al genere meno rappresentato (approssimato all'intero inferiore se inferiore a 5), come raccomandato dalla Banca d'Italia. In ogni caso, il rispetto di suddetta quota sarà comunque garantito entro il 30 giugno 2024. Per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, gli Organi Sociali si impegnano a garantire che la quota dei componenti appartenenti al genere meno rappresentato sia almeno pari al 33% dei membri effettivi di ogni organo;*

- nessun sindaco risulta aver ricoperto la carica di sindaco della Banca per 3 mandati consecutivi.
- La composizione del Collegio Sindacale risulta pertanto adeguatamente diversificata in modo da garantire ed alimentare il confronto e la dialettica interna, da favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive d'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni, supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, di gestione delle attività e dei rischi, di controllo sull'operato della Direzione Generale e della struttura e di tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

- **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. Non sono inoltre riscontrate specifiche aree di miglioramento.