

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



Governo societario: informativa all'assemblea sugli esiti dell'autovalutazione degli organi sociali.

1. PREMESSA

In conformità a quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i., Parte Prima – Titolo IV – Capitolo I, in materia di governo societario (di seguito la “**Circolare 285**”) *“la composizione degli organi sociali assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto; la suddivisione di compiti e responsabilità all'interno degli organi aziendali deve essere coerente con il ruolo ad essi attribuito nell'ambito del sistema di amministrazione e controllo prescelto”*.

E' opportuno premettere che ogni Banca Affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, in ragione della sua appartenenza al gruppo bancario cooperativo avente come capogruppo Cassa Centrale, è tenuta al rispetto, oltre che delle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti, anche dei regolamenti adottati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e validi per tutte le Banche Affiliate. In data 08/02/2019, il Consiglio d'amministrazione ha pertanto recepito la seguente regolamentazione approvata dal Consiglio d'amministrazione della Capogruppo in data 23/01/2019-06/02/2019:

1. Regolamento sulla procedura di consultazione per l'elezione delle cariche sociali delle Banche Affiliate;
2. Regolamento del processo di autovalutazione degli organi sociali delle Banche Affiliate;
3. Regolamento sulla verifica dei requisiti degli esponenti aziendali delle Banche Affiliate;
4. Modello per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale delle Banche Affiliate.

La regolamentazione è pubblicata sul sito internet della Cassa Rurale di Ledro.

In particolare:

Il Regolamento del processo di autovalutazione degli organi sociali delle Banche Affiliate identifica, 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 (la “Circolare 285”), le modalità e gli strumenti attraverso cui si articola il processo di autovalutazione sulla composizione e sul funzionamento degli organi sociali - per tali intendendosi l'organo con funzione di supervisione strategica, l'organo con funzione di gestione e l'organo con funzione di controllo (gli “Organi Aziendali” e singolarmente l’“Organo Aziendale”) - delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Casse Raiffeisen appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo avente come capogruppo Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A. (la “Banca/Banche Affiliata/e”).

Il periodico processo di autovalutazione è finalizzato al conseguimento delle seguenti finalità:

- (i) assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento degli Organi Aziendali e della loro adeguata composizione;
- (ii) garantire il rispetto sostanziale delle disposizioni di vigilanza, oltre che delle finalità che esse intendono realizzare;
- (iii) favorire l'aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento degli Organi Aziendali, in modo da assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti all'evoluzione dell'attività e del contesto operativo;
- (iv) individuare i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all'interno degli Organi Aziendali e definire le azioni correttive da adottare;
- (v) rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti degli Organi Aziendali e tra la funzione di supervisione strategica e quella di gestione;
- (vi) incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

Il processo di autovalutazione è effettuato in particolare in occasione della nomina o del rinnovo delle cariche sociali.

Il Modello per la definizione della Composizione quali – quantitativa ottimale delle Banche Affiliate ha l'obiettivo di delineare preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per il Consiglio di Amministrazione delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Casse Raiffeisen appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, avente come capogruppo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto adeguato a questi fini.

Le disposizioni contenute nel regolamento forniscono ai consiglieri ed ai soci della Banca Affiliata, nell'intento di aiutarli a formulare proposte in linea con il perseguimento di detto obiettivo, alcuni indirizzi e suggerimenti in merito alla individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire che gli stessi possano svolgere in modo efficace le funzioni che sono chiamati ad esercitare. In tale contesto, il presente documento individua *ex ante* il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità, esperienza, competenza e di indipendenza) dei candidati alla carica di consigliere di Amministrazione. Tali profili potranno essere rivisti nel tempo a fronte dell'emergere di eventuali criticità, anche alla luce dell'esigenza che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto dell'evoluzione delle necessità e del *business* della Banca Affiliata, anche in ragione della sua appartenenza al Gruppo Bancario Cooperativo, e/o a fronte di eventuali novità normative e regolamentari.

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione si sottopone con cadenza almeno annuale ad un processo di autovalutazione volto a valutare aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa sia al proprio funzionamento, secondo la procedura adottata nell'ambito del "*Regolamento del processo di autovalutazione degli organi sociali delle Banche Affiliate*" approvato dalla Capogruppo.

Al presente processo di autovalutazione partecipano:

(i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale, che garantiscono, per quanto di competenza relativamente agli Organi Aziendali rispettivamente presieduti, l'effettività del processo di autovalutazione e che le misure correttive previste per far fronte ad eventuali carenze riscontrate siano effettivamente adottate;

(ii) tutti i consiglieri e i Sindaci della Banca Affiliata, responsabili, per quanto di rispettiva competenza, di fornire le informazioni loro richieste;

(iii) l'Ufficio Segreteria Generale e all'interno dello stesso il Direttore, cui è affidato il coordinamento del processo di autovalutazione.

L'adeguatezza degli Organi Aziendali, declinata in termini sia di composizione, sia di funzionamento, viene misurata in concreto sulle seguenti specifiche aree tematiche che la Banca Affiliata ritiene assumano particolare rilevanza ai fini della sana e prudente gestione della Cassa Rurale di Ledro tra cui:

- individuazione delle linee strategiche;
- gestione aziendale, livelli di performance pianificati e conseguiti;
- RAF, ICAAP, valutazione delle attività, sistemi di misurazione dei rischi;
- assetto organizzativo, deleghe di gestione, gestione dei conflitti di interesse;
- sistema dei controlli interni;
- politiche di esternalizzazione;
- informativa finanziaria e sistemi di rilevazione contabile;
- flussi informativi interorganici e tra funzioni aziendali;
- sistemi di remunerazione e incentivazione degli esponenti e del personale;
- gestione dei rapporti con i soci e le comunità.

2. FASE ISTRUTTORIA E SUCCESSIVA ELABORAZIONE.

La Capogruppo ha predisposto, per agevolare questa fase, due tipologie di questionario, una tabella riservata all'autovalutazione del Consiglio d'amministrazione e una scheda riguardante l'autovalutazione sulla composizione degli organi sociali (amministratori e sindaci).

In considerazione delle difficoltà legate all'emergenza Covid-19, gli amministratori hanno trasmesso a mezzo email i dati per compilazione della scheda specifica per il Consiglio d'amministrazione e tutti gli esponenti hanno trasmesso a mezzo email i dati necessari all'autovalutazione sulla composizione degli organi sociali invece, che sono stati riportati con la collaborazione della Direzione e dell'Ufficio segreteria, nei prospetti riassuntivi in allegato.

3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.

Come previsto dal vigente *Regolamento del processo di autovalutazione degli Organi Sociali delle Banche Affiliata*, sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte, il Presidente del Consiglio d'amministrazione, con il supporto della Direzione e dell'ufficio segreteria, ha elaborato la presente relazione, che viene esaminata e approvata dal Consiglio d'amministrazione.

4. ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI.

Tutti gli amministratori e sindaci prendono visione dell'attività istruttoria svolta e dei risultati emersi con riguardo al funzionamento degli Organi Aziendali e con riguardo alla composizione quali-quantitativa degli organi aziendali.

FUNZIONAMENTO DEGLI ORGANI AZIENDALI.

Le disposizioni richiamano particolare attenzione sulla necessità di un corretto funzionamento degli organi, attraverso adeguati flussi informativi e ad un ruolo del Presidente che garantisca condizioni di bilanciamento dei poteri, dialettica e partecipazione attiva degli esponenti, adeguata informativa e documentazione preventiva alle deliberazioni, che trovano definizione nel vigente Regolamento dei flussi informativi.

In questo ambito, il Presidente ricorda la cadenza e le principali caratterizzazioni delle riunioni:

- il Consiglio di amministrazione si riunisce con cadenza almeno a settimane alterne (nr. 28 riunioni nel 2019, n. 30 nel 2018, n. 27 nel 2017, n. 29 nel 2016, n. 31 nel 2015, n. 31 nel 2014, n. 29 nel 2013, n. 28 nel 2012) della durata media di circa 4/5 ore. Le riunioni sono convocate e gestite ormai da parecchi anni con la nuova piattaforma informatica Imeetingroom che permette agli esponenti di prendere visione con tempestività dell'ordine del giorno e della documentazione a supporto della riunione secondo un ordine del giorno condiviso fra il Direttore ed il Presidente avuto riguardo alle attività ricorrenti e alle priorità. Il Direttore in veste di segretario provvede alla stesura del verbale dei lavori consiliari, che viene letto ed approvato ordinariamente nella seduta successiva;
- il Comitato Esecutivo segue le medesime prassi e si è riunito nel 2018, per trattare gli argomenti ad esso delegati in nr. 2 riunioni nel 2019, n. 25 nel 2018, n. 24 nel 2017, n. 22 nel 2016, n. 25 nel 2015: negli ultimi anni si è cercato di mantenere alta la frequenza di convocazione del Comitato Esecutivo (di prassi convocato nella stessa giornata di ogni riunione del Consiglio d'amministrazione) in modo da lasciare al Consiglio più spazio per la trattazione degli argomenti di carattere strategico e consentire al Consiglio stesso di poter dedicare sufficiente tempo per l'approfondimento delle pratiche di affidamento di maggior importo/rischio;
- il Collegio Sindacale, che assiste il Consiglio di amministrazione ed il Comitato Esecutivo nelle proprie riunioni, assolve alle proprie funzioni in periodiche sedute, nelle quali è assistito ordinariamente dal referente della funzione di Risk management e Compliance.

Il Consiglio conferma la constatazione che l'applicazione del Regolamento dei flussi informativi e l'utilizzo della piattaforma informatica Imeetingroom permettono di assolvere in termini concreti e funzionali alle disposizioni dell'Organo di Vigilanza, agevolando la partecipazione attiva degli esponenti che vengono adeguatamente informati e documentati in via preventiva sugli argomenti in trattazione.

Gli esponenti, attraverso la piattaforma Imeetingroom, possono inoltre visionare autonomamente, in qualsiasi momento, direttamente da propri apparecchi Ipad, la documentazione (regolamenti interni della Cassa, circolari, deliberazioni, documentazione normativa, etc.) che la Direzione mette tempo per tempo a disposizione nell'apposita sezione di consultazione riservata. Questa modalità permette ad ogni esponente di approfondire le varie tematiche, attraverso un **aggiornamento e un'autoformazione costanti e personalizzati**.

Tutti gli esponenti assicurano una disponibilità di tempo adeguata all'incarico assunto.

Tutti gli incarichi assunti da alcuni esponenti al di fuori della Cassa, compresa l'attività professionale, sono tali da non inficiare i tempi dedicati all'esercizio delle funzioni in seno agli organi aziendali.

Tutti gli esponenti inoltre intrattengono rapporti di fiducia, collaborazione e interazione, essenziali a garantire un funzionamento corretto ed efficiente degli organi aziendali.

L'autovalutazione del Consiglio d'amministrazione non rileva criticità particolari ed evidenzia, per tutti gli ambiti monitorati di seguito riassunti in macro aree, punteggi **tra medio-alto e alto / adeguato**:

- * funzionamento
- * supervisione strategica e gestione
- * sistema dei controlli interni, gestione dei rischi e RAF
- * processo ICAAP
- * gestione dei conflitti d'interesse

- * sistema di deleghe e poteri
- * sistema di remunerazione e incentivazione
- * sistemi informativo-contabili e sistema di revisione interna
- * valutazione generale
- * valutazione dei flussi di informazione dirette al Consiglio d'amministrazione dalle diverse funzioni, dalla Capogruppo e dalle diverse autorità competenti.

Il Collegio Sindacale provvede in altra sede alla propria specifica autovalutazione.

COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allo scopo di perseguire una composizione ottimale di ciascun Organo Aziendale assumono rilievo:

- la composizione quali-quantitativa;
- la dimensione;
- il grado di diversità e di preparazione professionale;
- il bilanciamento garantito dai componenti non esecutivi;
- l'adeguatezza dei processi di nomina e dei criteri di selezione;
- l'aggiornamento professionale.

COMPOSIZIONE QUANTITATIVA

In merito alla composizione degli organi sociali, a distanza di molti anni dalla modifica dello Statuto (2012), che ha ridotto il numero di amministratori da 9 a 7 (il Presidente e 6 amministratori), il Consiglio constata che la nuova composizione numerica si è rivelata ottimale e bilanciata alla dimensione della Cassa Rurale di Ledro. Tra i propri componenti, il Consiglio di Amministrazione nomina il Vicepresidente.

Con la delibera assembleare del nuovo Statuto nel 2018 è stata fissata la composizione del Consiglio d'amministrazione, nel numero variabile da 5 a 9 amministratori. Nel modello per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale delle Banche Affiliate viene chiarito che il Consiglio d'amministrazione della Capogruppo ritiene che il numero effettivo dei componenti debba essere determinato, secondo un percorso graduale, sulla base di un driver dimensionale, che per la nostra Cassa è pari a 5, da raggiungere entro la data dell'assemblea di approvazione del Bilancio dell'esercizio chiuso al 31/12/2021.

L'attuale numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione risulta congruo in ordine alle esigenze, alla complessità e alle prospettive di business di una banca di piccole dimensioni, all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, incentivando la partecipazione di tutti i componenti, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare, alla rappresentanza delle varie componenti in cui si articola la base sociale nel territorio di competenza.

Tenuto conto delle considerazioni sopra evidenziate, delle funzioni che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere, della sua articolazione nel Comitato Esecutivo, nella Commissione degli Amministratori indipendenti e nelle commissioni eventualmente, tempo per tempo, costituite si ritiene che il numero dei componenti, corrispondente al Presidente più sei amministratori, sia adeguato. La Cassa si attiverà comunque, nei termini previsti dalla Capogruppo, a ridurre il numero a 5, tra cui il Presidente, in modo da accompagnare gradualmente la sostituzione degli esponenti con maggior anzianità di carica, anche in considerazione della necessità di prevedere per gli amministratori privi di requisiti di competenza al momento della nomina un percorso di formazione rafforzato.

COMPOSIZIONE QUALITATIVA

I requisiti qualitativi sono stabiliti, su rimando del nuovo Regolamento Assembleare ed Elettorale, dal Modello per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale delle Banche Affiliate, emanato dalla Capogruppo.

La Circolare 285 prevede che, sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richieda che negli organi di vertice siano presenti soggetti:

- (i) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- (ii) dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca Affiliata;

(iii) con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, fra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca Affiliata;

(iv) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;

(v) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca Affiliata, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti; essi operano con autonomia di giudizio.

Ora, per dare seguito a quanto richiesto dalla Vigilanza, in vista della scadenza prevista per i mandati del Presidente e dei due amministratori Sartori Michele e Ferrari Filippo e dell'intero Collegio sindacale, è necessario valutare preventivamente un'efficace integrazione della composizione quali-quantitativa reputata ottimale, definendo ex ante gli skills richiesti, in particolare dedicando attenzione a:

- competenze e professionalità adeguate al ruolo e alle caratteristiche della Cassa Rurale di Ledro;
- diversificazione di competenze, esperienze, età e genere;
- impegno (tempo dedicato);
- autonomia di giudizio nel perseguire l'interesse complessivo della banca;
- disponibilità a seguire i piani di formazione.

Nella composizione pratica ed effettiva dell'organo amministrativo, negli ultimi esercizi, si è sempre ricercata la diversificazione sia dal punto di vista dell'appartenenza a diverse fasce d'età e di genere e sia dal punto di vista dei settori economici di provenienza (artigiani, commercianti, professionisti, etc...); ciò ha contribuito ad assicurare un governo efficace dei rischi nelle diverse aree della Cassa e ha permesso una ripartizione degli incarichi sempre diversificata, volta anche al migliore impiego delle competenze, conoscenze ed attitudini di ognuno.

Nella tabella che segue si riportano le caratteristiche dell'attuale composizione del Consiglio d'amministrazione e del Collegio Sindacale.

Consiglio d'amministrazione

Nome	Data di nascita	Diploma	Attività	Data inizio mandati di amministrazione.	Componente Commissione amministratori indipendenti / Comitato Esecutivo
BARUZZI MARCO*	29/4/1973	Laurea in architettura	Libero professionista (studio architetto)	26/05/2007	Comm. Amm. ind.
FERRARI FILIPPO*	04/05/1978	Scuola Media Superiore	Dipendente (impiegato presso Studio Commercialista)	17/05/2014	Comitato Esecutivo
MARONI GIORDANO	03/06/1982	Qualifica professionale	Imprenditore (socio azienda artigiana – elettricista)	17/05/2014	Comm. Amm. ind.
SARTORI MICHELE*	16/06/1963	Scuola Media Superiore	Imprenditore (socio aziende artigiane)	16/05/2009	Comm. Amm. ind.
COLLOTTA CLAUDIO	31/03/1954	Laurea in fisica	Libero professionista (consulente)	23/02/2018	Comm. Amm. ind.
SPAGNOLLI ARRIGO	14/02/1964	Diploma	Libero professionista Ragioniere commercialista	23/02/2018	Comitato Esecutivo
ZENDRI FRANCESCO	04/10/1983	Laurea in Scienze e Tecnologie Animali	Imprenditore (titolare azienda agricola)	04/05/2018	Comitato Esecutivo

* amministratori in scadenza di mandato

Collegio sindacale (in scadenza di mandato)

Nome	Data di nascita	Diploma	Attività	Data inizio mandato di sindaco	
PEA RICCARDO PAOLO	01/10/1957	Perito Chimico Industriale	Libero professionista (agente assicurativo)	14/05/2011	PRESIDENTE COLL. SIND.
CIS ANGELO	08/03/1968	Laurea in Economia e Commercio	Lavoro dipendente (impiegato)	22/07/2011	SINDACO EFF.
RISATTI OSVALDO	09/01/1963	Diploma di perito informatico	Lavoro dipendente (impiegato)	01/10/2013	SINDACO EFF.
AMISTADI ROBERTO	26/09/1974	Laurea in Economia e gestione aziendale	Libero professionista (consulente)	17/05/2014	SINDACO SUPP.

LA VIA MANUELA	27/09/1971	Laurea in Economia e Commercio	Libero professionista (consulente)	17/05/2014	SINDACO SUPP.
----------------	------------	--------------------------------	------------------------------------	------------	---------------

Il Consiglio d'amministratore, tenuto a valutare l'adeguatezza della propria composizione quali-quantitativa, nonché il possesso, in capo ai singoli amministratori, dei requisiti di esperienza e professionalità, durante la seduta del 19/04/2019 valutava la rispondenza delle candidature alle cariche in scadenza con l'Assemblea dei soci per l'approvazione del bilancio al 31/12/2018, corrispondenti ai requisiti auspicati nel documento di autovalutazione precedentemente emanato e nella seduta successiva del 24/05/2019 riscontrava la rispondenza della nuova composizione ai criteri fissati dal Consiglio d'amministrazione durante l'autovalutazione, argomentandone il pieno rispetto.

Peraltro con la finalità duplice di mantenere una ripartizione degli ambiti e degli incarichi diversificata, volta a sfruttare le migliori competenze, conoscenze ed attitudini di ogni professionalità e di spalmare in modo omogeneo anche dal punto di vista temporale i diversi impegni sugli amministratori, il Consiglio negli esercizi passati individuava un ambito di competenza aderente alla preparazione e professionalità di ogni amministratore.

In data 09/07/2018, il Consiglio, in considerazione del progetto di sviluppo territoriale in corso di elaborazione e della priorità che questo riveste, deliberava di sospendere l'assegnazione formale degli ambiti di competenza individuati nel documento di autovalutazione, in attesa di testare gli sviluppi del gruppo di lavoro all'uopo costituito, che potrà contribuire a delinearne tematiche e nuovi ambiti di competenza in linea con il progetto.

La ripartizione per ambito e competenza potrà essere eventualmente ripristinata in occasione dell'autovalutazione post assemblea del Consiglio d'amministrazione.

Al fine di ricercare una sempre maggiore consapevolezza dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni amministrative e con l'obiettivo di elevare il livello di professionalità degli esponenti ovvero di superare eventuali carenze, la Cassa Rurale di Ledro aderisce al programma di formazione predisposto dalla Capogruppo, che prevede:

- una formazione continua per tutti gli esponenti aziendali (almeno 18 moduli dei 20 moduli erogati nel triennio): per l'anno in corso il Consiglio d'amministrazione ha già deliberato il calendario che prevede l'adesione a tutti i moduli erogati dalla Capogruppo;
- una formazione rafforzata per gli esponenti con ruoli apicali che non soddisfano al momento della nomina le soglie di esperienza predeterminate (almeno 7 dei 10 moduli erogati entro 18 mesi dalla nomina);
- una formazione intensiva agli esponenti privi di precedente esperienza (almeno 10 moduli dei 15 previsti entro 18 mesi dalla nomina);
- una formazione specifica per gli esponenti che, in sede di autovalutazione o di valutazione dei requisiti dovessero manifestare carenze in uno o più ambiti.

Il programma di formazione per gli Esponenti Aziendali delle banche affiliate al Gruppo Cassa Centrale, per l'anno in corso, ha avuto inizio nel mese di ottobre 2019 ed è stato strutturato per garantire il suo svolgimento in maniera equilibrata nell'arco dell'intero anno di mandato, che peraltro quest'anno sarà più lungo del normale, a causa dello slittamento delle assemblee dovuto all'emergenza Covid-19.

A tal riguarda si fa presente che la Capogruppo ha disposto una moratoria delle indicazioni circa l'ammontare dei moduli di formazione annuale da svolgersi sulla base di quanto inizialmente previsto per tutte le regolari situazioni curricolari dei singoli Esponenti Aziendali. In particolare, ai fini della formazione continua, si considererà soddisfatto il requisito della partecipazione ad almeno 4 su 6 moduli all'anno per tutti gli esponenti che abbiano effettivamente partecipato, nell'anno di mandato attualmente in corso, ad almeno 2 moduli formativi. Per gli esponenti che non abbiano potuto partecipare ad almeno 2 sessioni formative durante l'anno di mandato attualmente in corso, è invece prevista la necessità di frequentare almeno 1 modulo formativo aggiuntivo, oltre ai 4 su 6 comunque previsti, nel corso dell'eventuale successivo anno di mandato residuo.

Laddove vi siano in essere raccomandazioni in termini formativi – con riferimento quindi ai programmi di formazione rafforzata, intensiva e specifica – asserite dalla Capogruppo o dalla Vigilanza BCE, la Capogruppo ha disposto la proroga di 6 mesi per i termini temporali precedentemente fissati, portandoli da 18 a 24 mesi dalla data della nomina del singolo esponente.

Si ricorda inoltre che l'art. 29.2 del Regolamento assembleare prevede l'esclusione della candidatura agli eventuali amministratori uscenti che non avessero partecipato durante il proprio mandato, alla maggioranza dei corsi formativi organizzati dalla Cassa Rurale per gli esponenti aziendali.

REQUISITI DI COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ

I requisiti di competenza e professionalità previsti per gli amministratori sono definiti dal Modello di composizione quali-quantitativa ottimale delle Banche Affiliate, con la finalità che nella composizione ottimale del Consiglio d'amministrazione tutti i componenti debbano possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, esecutivo o non esecutivo, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e delle caratteristiche, dimensionali ed operative.

Per gli amministratori di prima nomina, la valutazione dei requisiti di competenza può essere omessa e sostituita dalla valutazione di un piano di formazione intensiva, da svolgersi nel corso dei primi diciotto mesi dell'incarico.

Il Consiglio d'amministrazione prevede inoltre, sulla base delle indicazioni determinate dalla Capogruppo sulla base delle richieste di integrazione provenienti dall'Autorità Competente o delle decisioni Bce in tema di fit and proper ricevute nel corso del 2019 e in corso di costante colloquio tra le stesse e la Capogruppo, di prevedere una formazione rafforzata per gli esponenti con esperienza inferiore a 10 anni per il Presidente del Consiglio d'amministrazione, a 5 anni per gli amministratori esecutivi e 3 anni per gli amministratori non esecutivi ed i Sindaci.

La gestione del livello di complessità della Banca comporta la necessità della presenza nel Consiglio di Amministrazione di profili professionali coerenti ed eterogenei, che permettano il presidio di ciascuna area di competenza, attraverso **professionalità in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole**.

Il Presidente ricorda inoltre, come il meccanismo della scadenza frazionata dei componenti il Consiglio di amministrazione, già prevista dallo Statuto della Cassa Rurale di Ledro all'art. 35 e dall'art. 29.3 del Regolamento Assembleare, sia funzionale alla fase di acquisizione delle specifiche competenze per il governo di una banca cooperativa, salvaguardando nel contempo l'adeguata continuità di gestione.

In vista delle prossime nomine delle cariche in scadenza, viene ribadita la necessità di calibrare profili di professionalità in capo a ciascun amministratore coerenti alla complessità e delicatezza dell'incarico, tenendo in debito conto l'esigenza di assicurare un'adeguata rappresentanza nel Consiglio di amministrazione nelle diverse componenti socio-economiche della base sociale, salvaguardando anche le caratteristiche proprie del modello cooperativo.

I componenti del Collegio Sindacale dovranno essere iscritti al Registro dei Revisori Contabili ovvero presentare le ulteriori caratteristiche professionali di cui all'art. 2397.2 C.C. (iscrizione negli albi professionali di Avvocati, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili o Consulenti del Lavoro, ovvero essere Professori Universitari di ruolo in materie economiche o giuridiche).

REQUISITI DI ONORABILITÀ

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, i candidati alla nomina di amministratore, oltre a possedere i requisiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente:

- * non devono versare nelle situazioni che costituiscono causa di sospensione dalle funzioni di amministratore ai sensi della normativa tempo per tempo vigente;
- * non devono aver tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di reato, appaiono incompatibili con l'incarico di amministratore o possono comportare per la banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale individuati, a insindacabile giudizio, dal Consiglio di Amministrazione.

REQUISITI DI CORRETTEZZA

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, gli amministratori devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, come previsto dal Modello per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale delle Banche Affiliate.

CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ, INELEGGIBILITÀ E DECADENZA

Dal punto di vista normativo, tra i requisiti richiesti all'amministratore è prevista l'assenza di **situazioni di ineleggibilità e decadenza previste dall'art. 34.4 dello Statuto della Banca e l'assenza di situazione di incompatibilità ex art. 36 D.L. 201/2011.**

Per i candidati a ricoprire la funzione di amministratore deve essere **verificata ex ante l'insussistenza di cause di ineleggibilità e decadenza** in base alle disposizioni normative e alle previsioni statutarie tempo per tempo vigenti.

Ogni candidato alla carica di amministratore deve pertanto sottoporre al Consiglio di Amministrazione in carica un'**autocertificazione** con la quale dichiara l'assenza di cause di incompatibilità ed ineleggibilità.

Nell'autocertificazione il candidato si impegna inoltre, in caso di elezione, ad adempiere i doveri legati alla carica di amministratore con la diligenza e la professionalità richieste, nella consapevolezza delle correlate responsabilità.

Particolare riguardo assumono in questo contesto le fattispecie riconducibili:

- * alle cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2382 C.C.;
- * alle disposizioni di cui all'art. 36 D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari (c.d. "divieto di interlocking") nonché ai criteri applicativi emanati congiuntamente da Consob, Isvap e Banca d'Italia in data 20 aprile 2012 s.m.i..

Si evidenzia al riguardo che gli eventuali titolari di cariche in organi gestionali, di sorveglianza e di controllo in imprese o gruppi di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari, dovranno assumere sin dall'accettazione della candidatura l'impegno a rinunciare alle suddette cariche contestualmente all'eventuale nomina ovvero di attestare che le cariche detenute non danno luogo a ipotesi di incompatibilità, indicandone dettagliatamente le ragioni.

CONFLITTO DI INTERESSE

I componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio). A tal fine, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in possesso delle necessarie competenze comportamentali, ben dettagliate nel Modello sulla composizione quali-quantitativa ottimale delle Banche Affiliate, tra cui:

- coraggio, convinzione e forza per valutare e contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri componenti;
- capacità di porre domande ai consiglieri esecutivi;
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi o potenziali) di cui il singolo consigliere sia portatore che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva. In tale contesto, le Banche Affiliate si dotano di una politica di governance volta ad assicurare l'individuazione, la comunicazione, l'attenuazione, la gestione e la prevenzione dei conflitti di interesse, siano essi effettivi o potenziali (ossia ragionevolmente prevedibili).

Il Consiglio fa presente che la Capogruppo ha precisato i livelli proposti in consultazione per le condizioni soggettive degli esponenti a tal riguardo nei seguenti termini:

- Per le situazioni di potenziale conflitto di interesse professionale/personale, introduzione del divieto di candidabilità per chiunque sia Esponente di una banca appartenente ad altro Gruppo Bancario Cooperativo o ad altro Schema di Protezione Istituzionale.
- Divieto di candidabilità per gli Esponenti di un Organo aziendale verso i quali la banca presenti esposizioni dirette non in bonis, indipendentemente dall'importo.
- Per le situazioni di potenziale conflitto di interesse finanziario dell'Esponente di un Organo aziendale, introduzione delle soglie di allerta sotto elencate, oltre le quali scattano:
 - I. L'obbligo di motivazione in capo all'esponente interessato e alla banca affiliata che giustifichi perché il superamento di una o più soglie di allerta non sia da considerarsi tale da inficiare l'indipendenza di giudizio dell'esponente in questione;
 - II. L'obbligo di aggiornamento in caso di modificazioni significative e comunque almeno semestrale (trimestrale nel caso di mancata segnalazione da parte della Banca di eventuali modifiche).

Le soglie di allerta individuate sono le seguenti:

- Superamento, da parte del totale di tutte le esposizioni (di cassa e di firma, dirette e indirette) riferibili all'esponente, della somma di 1 milione di Euro;
- Esposizioni indirette non in bonis (a prescindere dall'ammontare e da ogni altro elemento);
- Applicazione di condizioni diverse da quelle normalmente applicate dalla banca sul mercato o a tutti i propri dipendenti/esponenti;
- Adozione di misure di concessione (c.d. forbearance);
- Superamento, da parte del totale di tutte le esposizioni riferibili all'esponente, del valore del 5% dei fondi propri della Banca affiliata.

DISPONIBILITÀ DI TEMPO

Le Disposizioni di Vigilanza stabiliscono che i componenti degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo garantiscono un'adeguata dedizione di tempo al loro incarico, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto e delle funzioni svolte, anche in relazione alle sue caratteristiche e di altri incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative svolte, affinché gli stessi possano garantire un'adeguata disponibilità, anche in termini temporali, per l'espletamento del proprio incarico.

Nell'ottica di individuare formalmente una composizione dell'organo amministrativo che permetta all'Assemblea dei soci di identificare le figure che professionalmente garantiscano un'adeguata diversificazione, al fine di contribuire collegialmente ad un governo efficace dei rischi in tutti gli ambiti gestionali, **si considera prioritaria la disponibilità temporale degli stessi nell'espletamento del proprio incarico** – previsione comunque sempre facilitata anche in considerazione del fatto che il Consiglio d'amministrazione è solito ricercare una composizione differenziata delle diverse commissioni di lavoro, istituzionali (comitato esecutivo e commissione amministratori indipendenti) o tempo per tempo individuate a seconda della tematica trattata (commissione per la valutazione delle proposte di elargizioni e sponsorizzazioni, etc.).

Il Consiglio fa presente che la Capogruppo evidenzia i livelli proposti in consultazione per le condizioni soggettive degli esponenti a tal riguardo nei seguenti termini:

- Applicazione dei limiti previsti dalla CRD IV al numero di cariche (1 carica esecutiva + 2 cariche non esecutive oppure 4 cariche non esecutive), oltre i quali scattano:
 - I. L'obbligo di motivazione in capo all'esponente interessato e alla banca affiliata che giustifichi perché il superamento di una o più soglie di allerta non sia da considerarsi tale da inficiare la disponibilità di tempo dell'esponente in questione;
 - II. L'obbligo di aggiornamento in caso di modificazioni significative e comunque almeno semestrale (trimestrale nel caso di mancata segnalazione da parte della Banca di eventuali modifiche).

(Si ricorda che le indicazioni in materia provenienti dalle Autorità europee competenti prevedono che il componente del Consiglio di amministrazione non possa avere più di quattro incarichi di amministratore non esecutivo ovvero un incarico di amministratore esecutivo e due da amministratore non esecutivo, escludendosi dal computo gli incarichi di amministratore in enti non commerciali e considerando gli effetti del cumulo privilegiato per gli incarichi ricoperti nello stesso gruppo o in imprese di cui l'ente detiene una partecipazione qualificata. Peraltro, nel caso delle Banche Affiliate il suddetto limite potrà essere derogato, mediante adeguata motivazione, con riferimento a incarichi presso imprese a contenuta dimensione e complessità. In caso di indicazioni specifiche da parte dell'Autorità competente, si provvederà a darne immediata comunicazione).
- Adozione di soglie di allerta per quanto riguarda la disponibilità di tempo degli esponenti, oltre le quali scattano:
 - I. L'obbligo di motivazione in capo all'esponente interessato e alla banca affiliata che giustifichi perché il superamento di una o più soglie di allerta non sia da considerarsi tale da inficiare la disponibilità di tempo dell'esponente in questione;
 - II. L'obbligo di aggiornamento in caso di modificazioni significative e comunque almeno semestrale (trimestrale nel caso di mancata segnalazione da parte della Banca di eventuali modifiche).

Tali soglie sono state identificate in:

- Un massimo di 260 giorni all'anno in termini di impegno complessivo dell'esponente in tutte le sue attività, siano esse interne o esterne alla banca;
- Un livello minimo di giorni all'anno da dedicare all'attività presso la banca, variabile a seconda della carica ricoperta, come da tabella che segue.

Carica	Soglia minima
Amministratori	20 giorni all'anno
Amministratori indipendenti o altri comitati	22 giorni all'anno
Amministratori esecutivi	24 giorni all'anno
Presidente del Consiglio di Amministrazione	50 giorni all'anno
Sindaci	24 giorni all'anno
Presidente del Collegio Sindacale	28 giorni all'anno
Direttore Generale	220 giorni all'anno

IDONEITA' COLLETTIVA

RAPPRESENTATIVITÀ DELLA BASE SOCIALE E CONOSCENZA DEI TERRITORI DI RIFERIMENTO

Attesa la natura di società cooperativa a mutualità prevalente della Banca Affiliata e della stretta connessione tra l'operatività della stessa e la relativa zona di competenza territoriale, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve tendere al perseguimento anche di un'adeguata rappresentanza dei più significativi ambiti territoriali dell'area di competenza e delle relative componenti socio-economiche e professionali, anche in termini di:

- conoscenza dell'economia del territorio e del relativo contesto di mercato;
- conoscenza dei settori produttivi rilevanti nell'ambito territoriale di competenza.

EQUILIBRIO TRA I GENERI

Tra i requisiti previsti dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di composizione qualitativa degli organi collegiali, rientra la necessità che questi ultimi riflettano un adeguato grado di diversificazione anche in termini di genere. Inoltre, Banca d'Italia, in applicazione della disciplina di emanazione europea volta a promuovere la diversificazione all'interno degli organi di gestione, ha invitato gli intermediari ad adottare iniziative volte a favorire la presenza di entrambi i generi nei propri organi di vertice, in tutti i ruoli (specie quelli esecutivi ed apicali), indicando come una percentuale del 20% rappresenti un valore minimo di presenza femminile che tutte le banche devono considerare nel determinare la composizione del board.

L'Organo di Vigilanza ha precisato che il mancato raggiungimento delle soglie indicate formerà oggetto di confronto nell'ambito dell'ordinaria attività di vigilanza.

La Capogruppo raccomanda che almeno un quinto dei componenti il Consiglio d'amministrazione della Banca Affiliata e almeno 1 membro del Comitato Esecutivo o del Collegio Sindacale sia appartenente al genere meno rappresentato.

Il Consiglio di Amministrazione auspica pertanto che, nella propria composizione ottimale, al genere meno rappresentato debbano essere riservati, a tendere, almeno **due** dei **componenti eletti**; dal 2022 almeno 1, per la riduzione del numero dei componenti del Consiglio di amministrazione in ottemperanza alle previsioni della regolamentazione di Gruppo.

ESPERIENZA DEL CONSIGLIO NEL SUO COMPLESSO

La Capogruppo ha identificato soglie di attenzione in tale ambito nei seguenti termini:

- Previsione che almeno il 40% dei componenti dell'Organo aziendale della Banca Affiliata posseda i requisiti di esperienza minimi richiesti per gli amministratori non esecutivi (3 anni).
- Previsione che almeno il 40% dei componenti il dell'Organo aziendale della Banca Affiliata non presenti situazioni di potenziale conflitto di interesse finanziario tali da superare le soglie di allerta sopra descritte.
- Raccomandazione che non più di un quinto dei componenti il Consiglio d'amministrazione della Banca Affiliata sia in carica da più di 5 mandati.

REQUISITI DI INDIPENDENZA

La Circolare 285 di Banca d'Italia dispone che il numero di consiglieri indipendenti deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione, in possesso di professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna all'organo di appartenenza ed apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo.

Ai sensi dell'art. 34.5 dello Statuto tipo delle Banche Affiliate, la non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza ivi previste costituisce requisito di indipendenza degli amministratori.

FORMAZIONE

In linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia circa la necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli Organi Aziendali, il Consiglio di Amministrazione approva con frequenza annuale un piano di formazione dedicato ai propri componenti, che tenga conto anche dell'eventuale inserimento di nuovi componenti all'interno dell'organo, come meglio precisato nella sezione sopraccitata "*composizione qualitativa*".

IN SINTESI:

In considerazione delle osservazioni esposte e dettagliate, il Consiglio di amministrazione valuta l'attuale composizione del Consiglio d'amministrazione rispondente alle previsioni contenute nel Modello per la definizione della Composizione quali-quantitativa ottimale delle Banche Affiliate e in particolare adeguata ad assicurare il corretto ed efficace funzionamento dell'Organo di governo.

Il Consiglio non rileva infatti situazioni che possano inficiare, in capo agli amministratori in carica, la sussistenza dei requisiti di onorabilità, correttezza, incompatibilità diverse e conflitti di interesse, né la necessaria capacità degli esponenti di dedicare il tempo necessario all'assolvimento dell'incarico.

Per quanto concerne l'applicazione dei limiti previsti dalla CRD IV con riferimento al numero di cariche (1 carica esecutiva + 2 cariche non esecutive oppure 4 cariche non esecutive), il Consiglio, per gli esponenti che rilevano tale fattispecie (Collotta Claudio, Sartori Michele, Spagnolli Arrigo), valuta che il fatto non costituisca pregiudizio alla sussistenza dei requisiti degli stessi in considerazione del fatto che gli incarichi in eccedenza rispetto alle soglie non sono tali da compromettere la dedizione e alla disponibilità di tempo per lo svolgimento dell'incarico presso la Cassa Rurale di Ledro, come dimostra la partecipazione degli stessi a tutti gli incontri del Consiglio di amministrazioni, delle commissioni endoconsigliari e formativi.

La composizione del Consiglio, diversificata nelle differenti professionalità, interpreta al meglio la rappresentanza dei diversi ambiti territoriali dell'area di competenza e delle relative componenti socio-economiche e professionali. L'esperienza maturata presso la nostra Cassa dagli amministratori con anzianità di carica pluriennale garantisce la sussistenza in capo all'organo collegiale di requisiti di professionalità e competenza adeguati. La composizione del Consiglio risulta ben diversificata in termini di professionalità e diversificazione per fasce d'età, mentre non assolve alla necessaria diversificazione di genere.

In vista della nomina delle cariche in scadenza, il Consiglio sollecita e sensibilizza la compagine sociale riguardo alla propria composizione che dovrà tendere a ricercare:

- adeguata e diversificata competenza delle singole professionalità declinata in termini di managerialità, professionalità ed esperienza necessarie a valutare le scelte aziendali ottemperando in modo efficace e tempestivo alla funzione di supervisione strategica e di gestione, in modo da assicurare un governo collegiale efficace nel comprendere e contrastare le potenzialità di rischio nei diversi ambiti operativi, rispetto alle peculiarità del territorio e alle dinamiche prospettiche;
- la rappresentatività territoriale da intendersi come conoscenza approfondita del tessuto economico-sociale della zona di competenza territoriale, comunque sufficiente a permettere all'organo amministrativo di calibrare le proprie decisioni ed i propri interventi nel rispetto dei propositi contenuti nel documento statutario e normativo e con la finalità di valutare e prevedere il possibile impatto in termini di rischiosità prospettica delle proprie deliberazioni anche rispetto alla dotazione patrimoniale;
- la rappresentatività legata alle categorie economiche, all'età anagrafica e alle caratteristiche di genere che rispecchi al meglio le esigenze del tessuto di riferimento;
- professionalità, che possano dedicare, nell'espletamento del loro mandato tempo adeguato ad una partecipazione attiva, costante ed approfondita alle diverse riunioni, ma anche adeguato a garantire una sempre maggiore preparazione e formazione;
- professionalità autonome nel giudizio e nel perseguimento dell'interesse complessivo della Banca;
- professionalità che presentino una ridotta incidenza dell'indebitamento diretto a loro riconducibile con la Cassa Rurale rispetto all'indebitamento complessivo sul sistema bancario, che presentino un indebitamento personale comunque adeguato alle proprie capacità di reddito, una ridotta incidenza/concentrazione dei propri rapporti professionali con la Cassa Rurale e i suoi clienti rispetto

al fatturato complessivo, e comunque che non presentino difficoltà finanziarie presso la Cassa Rurale e sul resto del sistema bancario, che compromettano la sussistenza del requisito di sostanziale indipendenza.

Con riferimento alle candidature previste per la prossima Assemblea Ordinaria (Lista del Consiglio), in considerazione degli elementi distintivi e delle professionalità degli amministratori in scadenza di mandato, la candidatura dell'attuale Presidente del Consiglio, Baruzzi Marco e dell'attuale amministratore Ferrari Filippo permettono di garantire una continuità nella gestione e nel consolidare la partecipazione al Gruppo Bancario Cassa Centrale da una parte e, dall'altra, nella prosecuzione del Progetto di sviluppo territoriale "LEDROVENTITRENTA" avviato nella seconda metà del 2018 e ad oggi in evoluzione, con l'obiettivo di innescare un virtuoso sistema di sviluppo, di sensibilizzazione e di guida del territorio rispetto ad obiettivi di coesione, convergenza e integrazione sul territorio.

La candidatura di Gnuffi Anna, in sostituzione dell'amministratore in scadenza di mandato, Sartori Michele, permette invece di adeguare e diversificare la composizione del Consiglio in termini di professionalità, rappresentatività economica, età anagrafica e, da ultimo, permette di adeguare l'organo amministrativo anche con riguardo all'appartenenza al genere meno rappresentato.

La candidatura alle cariche di Sindaco effettivo di Rao Giovanni Paolo, Amistadi Roberto (già sindaco supplente), La Via Manuela (già sindaco supplente), e la candidatura alle cariche di Sindaco supplente di Bazzoli Cristina e Marcolini Rodolfo, permettono di ottemperare alla nomina di soggetti dotati dei requisiti previsti per l'organo di controllo (iscrizione al Registro dei Revisori Contabili ovvero in possesso delle ulteriori caratteristiche professionali di cui all'art. 2397.2 c.c. - iscrizione negli albi professionali di Avvocati, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili o Consulenti del Lavoro, ovvero essere Professori Universitari di ruolo in materie economiche o giuridiche) e alla raccomandazione che almeno un membro del Collegio Sindacale sia appartenente al genere meno rappresentato.

Per il Consiglio d'amministrazione
Il Presidente
(Baruzzi arch. Marco)

