



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**

Approvata dal Collegio Sindacale in data 17.10.2025

**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 .....	5
2.1. FASE ISTRUTTORIA .....	5
2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE .....	7
2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	7
2.4. ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE.....	7
2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE .....	7
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.....	9
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. REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO .....	12
4.2.4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO.....	12
4.2.5. IDONEITÀ COLLETTIVA DEL COLLEGIO SINDACALE.....	13
4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO .....	15
4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO.....	15
4.3.2. FORMAZIONE .....	18
5. AZIONI CORRETTIVE .....	19
5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	19
5.2. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE.....	19
6. CONCLUSIONI.....	19
6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO.....	20

## 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 affiliata:** 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 dalla 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.

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).

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.

In particolare, 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.

Il processo di autovalutazione è strutturato attorno alle seguenti fasi:

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

### 2.1. FASE ISTRUTTORIA

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

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

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

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

1. Quesiti relativi alle **caratteristiche generali dell'Organo** in riferimento al numero di componenti, ai tempi dedicati all'incarico, alla formalizzazione dei ruoli e alle competenze dei componenti in specifiche aree di attività.

**(i) Funzionamento dell'Organo**

- Funzionamento, con specifico riferimento alle riunioni dell'Organo: modalità di convocazione, conduzione, frequenza, efficacia della dialettica interna, gestione dei conflitti interni, attività.

- **Aree Tematiche**

- a) Profili di conformità e adeguatezza e correttezza degli assetti organizzativi e contabili, anche ai fini antiriciclaggio.
- b) Sistema dei Controlli Interni.
- c) Sistema di gestione dei rischi e Risk Appetite Framework.
- d) Processo ICAAP.
- e) Gestione dei conflitti di interesse.
- f) Struttura organizzativa e deleghe
- g) Sistemi informativo-contabili e sistema di revisione interna.
- h) Processi per la prestazione dei servizi.
- i) Esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

**(ii) Valutazione dei flussi di informazioni**

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

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

1. **Informazioni generali** dell'esponente, avendo riguardo anche alla data di prima nomina, agli anni in carica, agli esiti delle precedenti autovalutazioni e valutazioni da parte della Capogruppo e delle Autorità di Vigilanza, inserendo anche eventuali raccomandazioni e/o osservazioni predisposte in tali sedi.
2. **Esperienza**, riguardante (i) il proprio livello di competenza negli ambiti rilevanti indicati dalla normativa in vigore e (ii) 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 dalla normativa vigente applicabile alle 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 dalla Direzione ai componenti dell'Organo in data 22/08/2025 e riconsegnati dai singoli esponenti, una volta compilati, attraverso le modalità indicate.

La raccolta dei dati è inoltre avvenuta tramite estrazioni dal **Registro Presenze del Collegio Sindacale** e dal **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 delle attività formative svolte. In esito alla verifica delle risposte fornite nei singoli questionari, sono state compilate delle "Tabelle di Sintesi" dalle quali è stato possibile evincere le risposte non solo del singolo Esponente, ma anche dell'intero Organo, nonché la funzionalità di quest'ultimo così come rappresentata dai rispettivi componenti.

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, la Presidente, con il supporto della Direzione, considerati gli aspetti critici sollevati e i punti di forza e di debolezza evidenziati, dopo aver valutato alcune possibili azioni correttive da proporre all'Organo, ha elaborato la bozza di Relazione di Autovalutazione da sottoporre all'esame e alla successiva approvazione dell'Organo.

## **2.4. ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE**

Nella riunione del 17.10.2025, la Presidente 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 ha preso atto dell'assenza, nella precedente Relazione di Autovalutazione, di criticità rilevanti che richiedessero l'attuazione di specifiche e immediate azioni correttive.

### 3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

#### 3.1. SOGGETTI COINVOLTI

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

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

#### 3.2. ULTERIORI SOGGETTI

Sono inoltre intervenuti, in un'ottica di neutralità, obiettività ed indipendenza di giudizio, la Direzione 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, composto da N. 3 componenti effettivi e N. 2 supplenti, risulta conforme alla composizione quantitativa definita:

- nello Statuto 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

### 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 formale e di giudizio, dedizione di tempo e idoneità collettiva, previsti dallo Statuto della Banca e dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate".

## 4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

Sulla base delle analisi condotte in sede di valutazione di idoneità ex art. 26 TUB, tutti gli esponenti risultano in possesso dei requisiti di professionalità previsti dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" per le cariche da questi ricoperte, come sinteticamente riportato nella seguente tabella.

Nr.	Cognome e Nome	Data ultima valutazione e idoneità	Carica alla data dell'ultima valutazione	Carica attuale	Conclusione
1	<b>LA VIA MANUELA</b>	2023	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 9 comma 3 del Regolamento approvato con Decreto del 23 novembre 2020, n. 169 del Ministero dell'Economia e delle Finanza
2	<b>AMISTADI ROBERTO</b>	2023	SINDACO EFFETTIVO	SINDACO EFFETTIVO	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 9 comma 2 del Regolamento approvato con Decreto del 23 novembre 2020, n. 169 del Ministero dell'Economia e delle Finanza
3	<b>MARCOLINI RODOLFO</b>	2023	SINDACO EFFETTIVO	SINDACO EFFETTIVO	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 9 comma 1 del Regolamento approvato con Decreto del 23 novembre 2020, n. 169 del Ministero dell'Economia e delle Finanza
4	<b>BAZZOLI CRISTINA</b>	2023	SINDACO SUPPLENTE	SINDACO SUPPLENTE	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 9 comma 1 del Regolamento approvato con Decreto del 23 novembre 2020, n. 169 del Ministero dell'Economia e delle Finanza
5	<b>FILIPPI VALENTINA</b>	2023	SINDACO SUPPLENTE	SINDACO SUPPLENTE	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 9 comma 2 del Regolamento approvato con Decreto del 23 novembre 2020, n. 169 del Ministero dell'Economia e delle Finanza

Inoltre, tutti gli esponenti hanno dichiarato adeguati livelli di competenza richiesti per la carica. In particolare, la maggioranza dei componenti dell'Organo detiene un livello di conoscenza ALTO/ MEDIO ALTO in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, come si evince dai risultati riportati nella seguente tabella di autovalutazione livelli di competenza (i dati riportati si riferiscono al numero di esponenti che ha indicato il livello di competenza indicato in colonna relativamente all'area di competenza indicata in riga).

ESPERIENZA E COMPETENZA					
	Alta	Medio-Alta	Media	Medio-Bassa	Bassa
Mercati finanziari	<b>2</b>	<b>1</b>			
Regolamentazione nel settore bancario e	<b>2</b>	<b>1</b>			

finanziario					
Indirizzi e programmazione strategica	2	1			
Assetti organizzativi e di governo societari	2	1			
Gestione dei rischi	2	1			
Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi	2	1			
Attività e prodotti bancari e finanziari	2	1			
Informativa contabile e finanziaria	2	1			
Tecnologia informatica	2	1			
Rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, correlate all'attività e al modello di business della Banca	2	1			

Gli esponenti hanno peraltro già partecipato 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

Tutti gli esponenti hanno dichiarato di essere in possesso dei requisiti e criteri di onorabilità di cui all'art. 3 del DM del 23 novembre 2020, n. 169 e dei criteri di correttezza di cui all'art. 4 del medesimo Decreto.

A tal fine sono stati raccolti anche i certificati del casellario giudiziale e dei carichi pendenti aggiornati, dai quali non sono emerse criticità.

Si rileva tuttavia:

- In capo ad un Sindaco effettivo, il Collegio rileva che la visura Crif 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 già espresse in data 05/06/2023, conferma le valutazioni già effettuate in data 09/06/2022 e in occasione delle precedenti autovalutazioni del 28/10/2022, del 12/10/2023 e del 30/10/2024 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. REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti gli Esponenti risultano in possesso dei requisiti di indipendenza ex art. 45 dello Statuto e dell'indipendenza di giudizio di cui all'art. 15 del D.M. 169/2020.

Con riferimento a quest'ultimo profilo, si rimanda agli approfondimenti di seguito riportati.

#### Situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario

Le esposizioni della Cassa Rurale di Ledro verso tutti i sindaci effettivi e i rispettivi soggetti connessi sono di importo complessivo tale da ricomprenderle, nel peggiore dei casi, tra le esposizioni c.d. materiali, come definite dal vigente Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi sociali e della Direzione delle Banche Affiliate: in tale ambito i presidi di legge e regolamentari e in particolare l'applicazione scrupolosa dei regolamenti e delle procedure di gruppo in materia di soggetti collegati, conflitti di interesse ex 2391 cc, 53 e 136 tub e statuto, permettono di ritenere salvaguardati i requisiti di indipendenza di giudizio degli esponenti.

Non si rilevano esposizioni della Cassa Rurale riferibili a società presso le quali i Sindaci Effettivi ricoprono cariche di amministrazione, direzione o controllo.

Presso la Capogruppo si rilevano esposizioni riferibili a società presso la quale un Sindaco effettivo ricopre incarichi, ma l'importo accordato residuo/accordato attuale non supera la soglia di materialità prevista dal Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi sociali e della Direzione delle Banche Affiliate e pertanto si può ragionevolmente escludere che i rapporti siano tali da condizionare la valutazione dell'esponente.

Non si rilevano inoltre ulteriori situazioni rilevanti.

#### Incompatibilità di cariche

Con 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.

### 4.2.4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO

Occorre considerare, per quanto concerne la disponibilità di tempo degli esponenti, l'impegno necessario alla preparazione delle riunioni tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto nonché dei tempi di trasferimento dal domicilio alla sede delle riunioni. Tenuto conto, inoltre, del numero di riunioni stimato (circa 24 cda, 15 riunioni del Collegio Sindacale e 8 dell'Organismo di Vigilanza all'anno), degli impegni formativi (minimo 6 moduli all'anno) e di eventuali ulteriori impegni, si ritiene di confermare le soglie già previste dal Modello (Presidente del Collegio Sindacale 28 giorni e 24 per gli altri Sindaci Effettivi).

Dall'analisi dei dati relativi alle riunioni, emerge che tutti i Sindaci effettivi:

- hanno partecipato a tutte le 15 riunioni del Collegio Sindacale del 2023 mentre per il 2024 a 1 riunione del Collegio Sindacale sulle 17 tenute complessivamente era assente un Sindaco Effettivo; nel 2025 hanno partecipato a tutte le 14 riunioni del Collegio Sindacale tenutesi fin d'ora;
- hanno partecipato a tutte le 8 riunioni dell'Organismo di Vigilanza effettuate nel 2023, a tutte le 9 riunioni tenute nel 2024; per il 2025 hanno partecipato a tutte le 6 riunioni tenutesi fin d'ora;
- hanno partecipato a 21 delle 24 riunioni del Consiglio d'amministrazione nel corso del 2023 mentre durante 3 riunioni era assente un sindaco effettivo, con un tasso di partecipazione pari quindi ad una media del 95,84%, mentre il tasso di partecipazione alle 25 riunioni del Consiglio d'amministrazione effettuate nel 2024 si attesta pari ad una media del 94,67% (assente un sindaco effettivo in quattro diverse riunioni del Consiglio d'amministrazione). Nel corso del 2025 fino al 30/09/2025 tutti i Sindaci Effettivi hanno partecipato alle 18 riunioni del Consiglio d'amministrazione.

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 e si conferma che tutti gli esponenti rispettano le soglie qualitative e quantitative di tempo indicate nel Modello.

#### 4.2.5.IDONEITÀ COLLETTIVA 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: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna degli organi; (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi di temi e assunzione di decisioni; (iii) supportare i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato della Direzione Generale; (iv) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della banca. A tal fine, sulla base delle informazioni riportate nella tabella seguente, si ritengono adeguatamente soddisfatti la rappresentatività della base sociale e la conoscenza del territorio di riferimento, l'equilibrio tra i generi, e la diversificazione in termini di età, durata di permanenza nell'incarico e competenze.

Nome e Cognome	Età	Genere	Numero di mandati	Competenze principali	Territorio di riferimento
LA VIA MANUELA	54	F	1 PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE DAL 24/02/2022 SINDACO EFFETTIVO dal 29/06/2020 fino al 24/02/2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mercati finanziari</li> <li>• Regolamentazione nel settore bancario e finanziario</li> <li>• Indirizzi e programmazione strategica</li> <li>• Assetti organizzativi e di governo societari</li> <li>• Gestione dei rischi</li> <li>• Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi</li> <li>• Attività e prodotti bancari e finanziari</li> <li>• Informativa contabile e finanziaria</li> <li>• Tecnologia informatica</li> <li>• Rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, correlate all'attività e al modello di business della</li> </ul>	/

				Banca	
AMISTADI ROBERTO	51	M	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mercati finanziari</li> <li>• Regolamentazione nel settore bancario e finanziario</li> <li>• Indirizzi e programmazione strategica</li> <li>• Assesti organizzativi e di governo societari</li> <li>• Gestione dei rischi</li> <li>• Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi</li> <li>• Attività e prodotti bancari e finanziari</li> <li>• Informativa contabile e finanziaria</li> <li>• Tecnologia informatica</li> <li>• Rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, correlate all'attività e al modello di business della Banca</li> </ul>	/
MARCOLINI RODOLFO	68	M	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mercati finanziari</li> <li>• Regolamentazione nel settore bancario e finanziario</li> <li>• Indirizzi e programmazione strategica</li> <li>• Assesti organizzativi e di governo societari</li> <li>• Gestione dei rischi</li> <li>• Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi</li> <li>• Attività e prodotti bancari e finanziari</li> <li>• Informativa contabile e finanziaria</li> <li>• Tecnologia informatica</li> <li>• Rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, correlate all'attività e al modello di business della Banca</li> </ul>	/
<b>STATUTO VIGENTE:</b>					
<p>45.6. Non è nominabile o rieleggibile alla rispettiva carica colui che abbia ricoperto la carica di presidente del collegio sindacale per 3 mandati consecutivi o di componente effettivo del collegio sindacale della Società per 3 mandati consecutivi.</p> <p>45.7. Agli effetti del computo del numero dei mandati le cariche di presidente e di componente effettivo del collegio sindacale non si cumulano. In ogni caso non è possibile essere rieletti quando si sono raggiunti 6 mandati consecutivi come sindaco effettivo e presidente del collegio.</p> <p>Sono da considerarsi consecutivi tutti i mandati che si susseguono senza cessazioni dalla carica oppure con cessazioni dalla carica inferiori a sei mesi e che siano esercitati dall'esponente quale componente del collegio sindacale della Società oppure di una Banca che sia stata parte di una fusione con la Società o che sia stata acquisita dalla stessa. Ai fini del computo, non rilevano i mandati di durata effettiva inferiore ai due esercizi.</p>					

**Nello specifico:**

- Rispetto alla diversificazione in termini di età, in linea con la previsione del Modello che richiede che, in sede di Autovalutazione, l'Organo Competente definisca le fasce di età dei propri componenti (anche in funzione della propria base sociale), vengono definite le seguenti diverse fasce di età: fino a 35 anni, da 35 a 55 anni, e oltre 55. Conseguentemente, si riscontra la presenza di 2 componenti di età compresa fra 35 e 55 anni e 1 componente oltre 55. L'età media dell'organo complessiva di 57,67 anni. Non tutte le tre fasce di età risultano dunque equamente rappresentate.
- In relazione al profilo della diversità di genere, 1 sindaco effettivo, pari al 33,34% dei Sindaci Effettivi appartiene al genere meno rappresentato, in linea rispetto con quanto normativamente previsto.

- Con riferimento alla durata di permanenza nell'incarico, si conferma che nessun membro del Collegio Sindacale ha rivestito la carica di presidente del collegio sindacale per 3 mandati consecutivi o di componente effettivo del collegio sindacale della Società per 3 mandati consecutivi, né ha raggiunto 6 mandati consecutivi come sindaco effettivo e presidente del collegio.
- Le competenze, collettivamente considerate, sono adeguatamente diversificate; inoltre, la composizione dell'organo assicura la presenza di conoscenze, abilità ed esperienze per comprendere i rischi di riciclaggio correlati all'attività e al modello di business della Banca.

Rispetto all'indipendenza di giudizio collettiva, è emerso che tutti i sindaci effettivi non si trovano in situazioni di conflitto di interessi finanziario "particolarmente rilevanti", come definiti nel Modello.

### 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
<b>Non applicabile</b>	<b>0</b>
<b>No/Non adeguato</b>	<b>1</b>
<b>Si/Adeguato</b>	<b>4</b>
<b>Basso</b>	<b>1</b>
<b>Medio-basso</b>	<b>2</b>
<b>Medio-alto</b>	<b>3</b>
<b>Alto</b>	<b>4</b>

#### 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 3,8, così suddiviso:

<b>1. Funzionamento del Collegio Sindacale</b>	
• Funzionamento	4,0
• Ruolo e responsabilità del Presidente e degli altri sindaci	3,95
• Valutazione generale	3,7
- Aree tematiche:	
• Profili di conformità e adeguatezza e correttezza degli assetti organizzativi, contabili, anche ai fini antiriciclaggio	3,8
• Sistema dei controlli interni	3,8
• Sistema di gestione dei rischi e Risk Appetite Framework	3,7
• Processo ICAAP	3,7
• Gestione dei conflitti di interesse	3,9
• Struttura organizzativa e deleghe	3,75
• Sistemi informativo-contabili e sistema di revisione interna	3,6
• Processi per la prestazione dei servizi	3,75
• Esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001	3,7
<b>2. Valutazione dei flussi di informazioni</b>	4

Sulla base delle risposte fornite dai Sindaci 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 del Regolamento approvato con Decreto del 23 novembre 2020, n. 169 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, 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.

- 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 ritiene che il Collegio svolga efficacemente le proprie funzioni di vigilanza su:

- Sistema dei controlli interni
- Risk Appetite Framework
- Sistema di gestione dei rischi
- Processo ICAAP
- Gestione dei conflitti di interesse
- struttura organizzativa e assetto delle deleghe
- procedure e sistemi informativi e amministrativo contabili
- processi per la prestazione dei servizi e delle attività.

In generale il Collegio ritiene inoltre di svolgere efficacemente le proprie 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, Comitanti 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

Tutti gli esponenti (con esclusione degli esponenti privi di esperienza per i quali la Capogruppo prevede percorsi di formazioni rafforzati/intensivi) devono seguire un programma di formazione continua per tutta la durata in carica del loro mandato. La formazione continua è fornita dalla Capogruppo agli organi aziendali di ogni Banca Affiliata all'uopo riunitisi in videoconferenza o attraverso forme alternative di volta in volta stabilite.

Ogni Banca Affiliata deve comunicare di anno in anno, entro la data fissata dalla Capogruppo, il piano annuale di formazione con i moduli ai quali intende prendere parte. La scelta dei moduli è orientata in modo tale da garantire il completamento nel giro di un triennio di almeno 18 dei 20 moduli offerti dalla Capogruppo. Ai fini della validità della formazione è stata individuata, per ogni singolo esponente, una soglia di partecipazione ad almeno 4 dei 6 moduli erogati alla rispettiva Banca Affiliata ogni anno.

Tutti i Sindaci effettivi, che risultano in linea con il programma di formazione continua, hanno partecipato alle attività formative fornite dalla Capogruppo come di seguito dettagliato:

Di seguito si riportano gli incontri formativi già effettuati nel corso del 2023, 2024 e 2025 fino ad oggi:

30/09/2025	La strategia ESG del Gruppo Cassa Centrale	3/3
25/09/2025	La nuova rendicontazione di sostenibilità	3/3
29/05/2025	La responsabilità amministrativa delle società e degli enti	3/3
22/05/2025	Il regolamento DORA: struttura, implementazione e impatti sul settore bancario	3/3
06/05/2025	Euro digitale	3/3
15/04/2025	Nuovo CRM di Gruppo, il cliente al centro: il valore della relazione	3/3
02/04/2025	La gestione del rischio di credito alla luce del regime CRR III	3/3
18/02/2025	L'analisi della performance bancaria nell'evoluzione dei trend di sistema	3/3
22/10/2024	La composizione del CdA e verifica dei requisiti degli amministratori	2/3
15/10/2024	Corporate governance: il funzionamento del CdA	3/3
10/10/2024	La gestione del rischio fiscale	3/3
04/10/2024	Il nuovo ruolo del CdA nel contesto della disciplina antiriciclaggio	3/3
01/10/2024	La funzione risk management del sistema dei controlli interni del Gruppo bancario	3/3
24/09/2024	La Pianificazione Strategica E Operativa Del Gruppo Bancario Cooperativo. Piano Strategico Di Gruppo	3/3
12/09/2024	Nuovo servizio Whistleblowing	2/2
11/06/2024	Le nuove Linee Guida Eba su politiche e procedure AML	3/3
04/06/2024	Come finanziare lo sviluppo alla luce dei nuovi cambiamenti regolamentari: limiti di debito delle imprese e la propensione al rischio della banca	3/3
16/05/2024	Sostenibilità e integrazione dei fattori ESG: il ruolo del Cda	3/3
14/05/2024	I nuovi compiti della banca affidante in presenza di crisi di	3/3

	impresa...	
05/03/2024	Conflitto di interessi con soggetti collegati	3/3
23/02/2024	Bancassicurazione 2024	3/3
23/01/2024	La sfida della conoscenza: creare ambienti di apprendimento	3/3
16/01/2024	Ripensare gli ambienti di lavoro per renderli più motivanti	3/3
12/12/2023	La nuova governance dei rischi ICT	3/3
24/10/2023	Gli strumenti di finanza sostenibile del Gruppo	3/3
05/10/2023	La sostenibilità (ambiente, sociale e governance): obiettivi, opportunità e rendicontazione	3/3
28/09/2023	Esg e impatti per le imprese	3/3
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 2025 fino al 30/09/2025 si attesta al 100%; per il 2024 si attestava al 97,78% e per il 2023 all'87,88% (2022 – 81,49%).

Nessun Sindaco effettivo 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. AZIONI CORRETTIVE

### 5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Dall'attività di autovalutazione del 12/10/2023 non sono emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte dell'Organo.

### 5.2. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE

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

## 6. CONCLUSIONI

## 6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Le risultanze del processo di autovalutazione hanno evidenziato che la composizione e il funzionamento del Collegio Sindacale della Cassa Rurale di Ledro 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 dimensione e la composizione dell'Organo sono state complessivamente valutate come adeguate.
- È stata accertata la sussistenza di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione. Infatti, mediamente, la maggioranza delle risposte fornite da parte dei componenti dell'Organo in tema di competenza nelle aree di conoscenza identificate nel *“Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”* risulta *“Medio - Alto”* o *“Alto”*.

La composizione dell'Organo riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti.

- Il Collegio Sindacale risulta dunque in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali.

- **Eventuali misure correttive – Aree di intervento**

Dall'attività di autovalutazione non sono state individuate criticità rilevanti per cui debbano essere implementate azioni correttive urgenti da parte dell'Organo.