



**RELAZIONE SUL PROCESSO DI
AUTOVALUTAZIONE DEL COLLEGIO
SINDACALE della CASSA RURALE
ALTOGARDA - ROVERETO**

Approvato da: Collegio Sindacale
Data: 23 novembre 2021

Sommario

1. PREMESSA	3
1.1. CONTESTO NORMATIVO.....	3
1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE	4
1.3. QUADRO GIURIDICO E ALTRE DISPOSIZIONI RILEVANTI	4
2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	5
2.1. ISTRUTTORIA.....	5
2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI.....	6
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
4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	9
4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE.....	9
4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE	9
4.2.1. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA.....	9
4.2.2. REQUISITI DI ONORABILITÀ, ONESTÀ ED INTEGRITÀ	9
4.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	10
4.2.4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITE AL NUMERO DEI MANDATI	10
4.3. FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE	11
4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	12
4.3.2. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI	13
4.3.3. FORMAZIONE	13
5. AZIONI CORRETTIVE.....	14
5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	14
6. CONCLUSIONI.....	15
6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE.....	15
6.2. CONSIDERAZIONI FINALI.....	15

1. PREMESSA

1.1. 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 comunitaria di settore, nel D. Lgs. 385/1993 s.m.i. ("**Testo Unico Bancario**" o "**TUB**") nonché delle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia nell'esercizio della propria funzione di vigilanza.

Il modello di *governance* adottato da Cassa Rurale AltoGarda - Rovereto e dalle Banche Affiliate del Gruppo 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), 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.

A decorrere dall'esercizio 2020, il Collegio Sindacale svolge anche la funzione di Organismo di Vigilanza, organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300". A garanzia dei principi di terzietà, autonomia e indipendenza cui deve improntarsi nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza è collocato in posizione gerarchica di vertice della banca, rispondendo direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

In conformità a quanto disposto dal Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VI, della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i. in materia di governo societario (di seguito le "**Disposizioni di Vigilanza**" o la "**Circolare 285**") ed in linea con le disposizioni di vigilanza emanate a livello europeo, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca ha emanato il "*Modello per la definizione della composizione quali - quantitativa ottimale dei Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate*", con lo scopo di individuare *ex ante* il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione, Sindaco o Direttore Generale.

Nel contesto normativo sopra delineato, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha altresì emanato il "*Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali delle Banche Affiliate*" con l'obiettivo di regolare il processo di autovalutazione relativo sia alla composizione quali-quantitativa sia al funzionamento del Collegio Sindacale nel suo complesso. Come disciplinato nel "*Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali delle Banche Affiliate*", il processo di autovalutazione è volto a:

- (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 e delle indicazioni in materia provenienti dall'European Banking Authority e dalla Banca Centrale Europea, 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.

1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE

La presente Relazione si pone l'obiettivo di documentare il processo di autovalutazione condotto in relazione ai componenti del Collegio Sindacale di Cassa Rurale AltoGarda - Rovereto.

1.3. QUADRO GIURIDICO E ALTRE DISPOSIZIONI RILEVANTI

Assumono rilevanza ai fini del processo di autovalutazione degli Organi Aziendali della Banca:

- Articolo 26 del TUB;
- Orientamenti congiunti emanati da ESMA e EBA sulla valutazione dell'idoneità dei componenti dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave e Orientamenti sulla *governance* interna emananti dall'EBA;
- 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 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento s.m.i. (CRD IV);
- D.M. 18 marzo 1998 n. 161/Decreto MEF n. 169/2020;
- Circolare n. 229/99 della Banca d'Italia, Istruzioni di Vigilanza per le Banche, Tit. II, Cap. 2/Provvedimento di banca d'Italia del 4 maggio 2021;
- *Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità* della Banca Centrale Europea;
- Statuto di Cassa Rurale AltoGarda – Rovereto;
- i Regolamenti interni adottati dalla Cassa, segnatamente:
 - il Modello per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale degli organi aziendali adottato dalla Banca e tempo per tempo vigente (anche il "Modello");
 - il Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali delle Banche Affiliate;
 - il Regolamento per la gestione dei conflitti d'interesse del Gruppo Bancario Cooperativo tempo per tempo vigente;
- il Codice Etico adottato dalla Banca e tempo per tempo vigente.

2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Il processo di autovalutazione si è svolto in maniera conforme alle indicazioni contenute nel “Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali delle Banche”, nel “Modello” e nelle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia che individuano le seguenti fasi del processo, di seguito partitamente riassunte:

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

2.1. ISTRUTTORIA

La fase istruttoria riguarda la raccolta dei dati 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 nei seguenti questionari:

A. Questionario di Autovalutazione del Collegio Sindacale (funzionamento);

B. Questionario per l'Autovalutazione della composizione degli Organi Sociali.

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

1. Autovalutazione del profilo individuale

1.1. Esperienze professionali pregresse

1.2. Altri ruoli significativi

2. Composizione e requisiti del Collegio Sindacale

Quesiti riferiti all'adeguatezza della composizione dell'organo, ai requisiti di professionalità, indipendenza, onorabilità ed all'assenza di cause di incompatibilità, al possesso di competenze e di una preparazione professionale in linea con i compiti dell'organo.

2.1. Funzionamento del Collegio Sindacale

Funzionamento

Quesiti riferiti a clima e modalità di svolgimento delle riunioni, durata e frequenza delle stesse, qualità del dibattito e del confronto tra i Sindaci. Vengono inoltre proposte domande inerenti alle relazioni con il Consiglio di Amministrazione e l'Alta Direzione, al supporto fornito dai Responsabili delle varie funzioni aziendali, al coordinamento ed ai flussi informativi con le altre Funzioni di Controllo.

Ruolo e responsabilità del Presidente e degli altri Sindaci

Quesiti riferiti all'esercizio del ruolo di Presidente del Collegio Sindacale (gestione dei lavori, monitoraggio dello stato di attuazione delle azioni correttive, adeguata informativa) e all'attività dei Sindaci (preparazione alle riunioni, partecipazione al dibattito e alle attività di verifica, indipendenza di giudizio).

2.1.1 Aree Tematiche

Quesiti rispetto ai quali il Sindaco è chiamato ad esprimere la propria valutazione di carattere generale e di dettaglio con riferimento alle seguenti aree di competenza:

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

2.2. Valutazione dei flussi di informazioni

Viene richiesta un'autovalutazione in relazione all'adeguatezza dei flussi informativi diretti al Collegio Sindacale, in termini di completezza, accuratezza e tempestività.

3. Formazione

Al fine di poter predisporre un adeguato piano di formazione per i componenti del Collegio Sindacale, viene richiesto di indicare eventuali temi di particolare interesse e per cui si ritiene di avere necessità di approfondimento.

Il Questionario per l'Autovalutazione della **composizione degli Organi Sociali**, comune ad Amministratori e Sindaci, 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. **Esperienza**, riguardante la valutazione del corso di studi, le conoscenze teoriche e le precedenti esperienze pratiche (incarichi) dell'esponente;
2. **Onorabilità e correttezza**;
3. **Indipendenza e conflitti d'interesse**, concernente il possesso dei requisiti di indipendenza, così come definita nello Statuto, e l'assenza di conflitti d'interesse (potenziali o effettivi) di natura personale, professionale, finanziaria, politica o non conforme al divieto di interlocking directorship;
4. **Disponibilità di tempo**.

2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

La fase di elaborazione e analisi dei dati raccolti ha compreso l'esame, anche in termini di completezza e coerenza, delle risposte fornite dai Sindaci tramite i questionari, avendo riguardo alle due aree di valutazione (composizione e funzionamento).

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

Sono state analizzate le risposte ai diversi profili di valutazione considerando gli aspetti critici sollevati e raccogliendo i punti di forza e di debolezza evidenziati; è stata quindi prodotta una sintesi degli esiti che rappresenta la situazione corrente.

2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte è stata predisposta la Relazione di Autovalutazione del Collegio Sindacale.

2.4. ESAME COLLEGALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE

Nella riunione del 23 novembre 2021 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, il Collegio Sindacale ha preso atto dell'assenza nella precedente Relazione di Autovalutazione di criticità rilevanti che richiedessero l'attuazione di specifiche e immediate azioni correttive.

3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

3.1. SOGGETTI COINVOLTI

Nell'ambito dell'esercizio di autovalutazione sono intervenuti:

- A.** il **Presidente dell'Organo** di Controllo 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 del Collegio Sindacale;
- 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, all'approvazione della presente relazione e del relativo piano delle azioni implementative.

4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE

Con riferimento al profilo quantitativo, il Collegio Sindacale risulta conforme alla composizione quantitativa ottimale come definita nello Statuto e nel "Modello".

Di seguito il dettaglio dei componenti del **Collegio Sindacale**, con ruolo e data di nascita.

Cognome	Nome	Carica	Data di nascita	Professione
Zambotti	Michela	Presidente	24 maggio 1964	Commercialista
Betta	Augusto	Sindaco	8 settembre 1959	Commercialista
Righi	Mauro	Sindaco	26 febbraio 1973	Commercialista

4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE

Con riferimento al **profilo qualitativo** dei Sindaci 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 di professionalità, onorabilità, competenza, correttezza e dedizione di tempo, prescritti dallo Statuto e dal "Modello".

Ai fini della valutazione di idoneità per la carica ricoperta, i candidati hanno fornito una esauriente informativa sulle proprie caratteristiche personali e professionali, sulle proprie competenze, sulla propria esperienza pregressa legata al settore bancario e finanziario nonché sugli incarichi direttivi e di vertice ricoperti in settori diversi quale quello industriale, commerciale o professionale.

4.2.1. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

Tutti i Sindaci:

- possiedono i requisiti di professionalità richiesti, poiché hanno maturato un'esperienza pluriennale nel loro contesto professionale e risultano iscritti nel registro dei revisori contabili di cui al D. Lgs. 27.01.2010 n. 39;
- possiedono i requisiti di competenza richiesti per la carica; è stata infatti accertata la sussistenza in capo al Collegio Sindacale delle aree di competenza e di conoscenza richieste dal "Modello", anche in linea con gli orientamenti europei.

Nell'ambito delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale hanno espresso una valutazione 'media' o 'medio-alta' relativamente al proprio livello di esperienza e competenza.

I Sindaci hanno già partecipato alle attività formative fornite da parte della Capogruppo, come illustrato di seguito nella sezione dedicata.

4.2.2. REQUISITI DI ONORABILITÀ, ONESTÀ ED INTEGRITÀ

Tutti i Sindaci:

- non ricadono in alcuna delle situazioni impeditive di cui all'art. 4, D.M. 18 marzo 1998 n. 161 (o soddisfano i criteri di correttezza di cui all'art. 4 del Decreto del 23 novembre 2020 n. 169);
- possiedono i requisiti di onorabilità di cui all'art. 5, D.M. 18 marzo 1998 n. 161 (o di cui all'art. 3 del Decreto del 23 novembre 2020 n. 169);
- non ricadono in alcuna delle cause di sospensione di cui all'art. 6, D.M. 18 marzo 1998 n. 161 (o di cui all'art. 6 del Decreto del 23 novembre 2020 n. 169);
- non sono assoggettati in via provvisoria ad una delle misure previste dall'articolo 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965 n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990 n. 55,

e successive modificazioni e integrazioni né di essere assoggettato/a a misure cautelari di tipo personale;

- non hanno a proprio carico cause di ineleggibilità, incompatibilità o sospensione dalla carica previste dalla disciplina legislativa, regolamentare e statutaria vigente ovvero elaborate da Cassa Centrale Banca nella propria regolamentazione interna;
- possiedono e rispettano i requisiti di professionalità, meritevolezza, competenza, correttezza e dedizione di tempo nonché, con le precisazioni di cui *infra*, gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla disciplina legale, regolamentare e/o statutaria ovvero elaborati da Cassa Centrale Banca nella propria regolamentazione interna;
- con specifico riferimento alle disposizioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 (convertito in L. n. 214 del 22/12/2011) in materia di *interlocking directorates*, hanno 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.

Non sono peraltro emerse evidenze in capo ad alcuno dei componenti del Collegio Sindacale 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 Collegio Sindacale;
- più in generale, non conformità della condotta a criteri di ragionevolezza.

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

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

Tutti i Sindaci non detengono, per conto proprio e/o di soggetti collegati, interessi finanziari, non finanziari, personali o di altra natura, in corso o pregressi, nei confronti di Cassa Centrale Banca, società appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca ovvero altre società in cui Cassa Centrale Banca o società appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca detengono una partecipazione qualificata, ovvero dei membri degli organi sociali e degli esponenti dell'alta direzione di tali enti, tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio o comunque idonei a generare conflitti di interesse anche solo potenziale in capo all'esponente.

4.2.4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITE AL NUMERO DEI MANDATI

La Banca ha definito la disponibilità di tempo annuale necessaria per il ruolo di Sindaco, che richiede la partecipazione a:

- 15 riunioni del Collegio Sindacale, con una durata media di circa 2 ore;
- 4 riunioni dell'Organismo di Vigilanza, con una durata media di circa 2 ore;
- 28 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata media di circa 3 ore;
- 2 riunioni del Comitato Esecutivo, con una durata media di circa 3 ore.

Occorre altresì considerare l'impegno necessario alla preparazione delle riunioni tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e della documentazione a supporto nonché dei tempi di trasferimento dal domicilio alla sede delle riunioni (fermo restando il diritto degli esponenti alla partecipazione alle riunioni a mezzo strumenti di collegamento audio – video).

Il Collegio Sindacale ha effettuato 24 incontri nel periodo fra il 27 agosto 2020 (autovalutazione 2020 predisposta il 26 agosto 2020) ed il 23 novembre 2021 (autovalutazione 2021 predisposta il 23

novembre 2021), con un tasso di partecipazione medio del 96%. La durata media delle riunioni è di circa 2 ore.

Per quanto riguarda l'attività di Organismo di Vigilanza, le riunioni hanno periodicità almeno trimestrale; nel periodo fra il 27 agosto 2020 ed il 23 novembre 2021 ne sono state convocate 8.

Dalla disamina dei questionari compilati dai Sindaci risulta che tutti gli esponenti sono informati dell'impegno in termini di tempo presumibilmente richiesto per lo svolgimento dei propri compiti ed hanno confermato di essere in grado di dedicare la quantità di tempo prevista dal ruolo ricoperto, indicando una disponibilità di tempo adeguata.

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

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

- la natura delle singole posizioni e le responsabilità conseguenti all'assunzione della carica;
- il numero di incarichi presso società finanziarie e non finanziarie detenuti simultaneamente da ciascun componente, considerando le possibili sinergie laddove siano detenuti all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo;
- la dimensione, la natura, l'ampiezza e la complessità delle attività dell'entità presso cui ciascun componente detiene una carica;
- la dislocazione geografica dei Sindaci e i tempi connessi agli spostamenti per ricoprire il ruolo;
- il numero di riunioni previste per il Collegio Sindacale, nonché le attività preparatorie e il tempo da dedicare alle attività formative;
- gli incarichi presso organizzazioni che non perseguono obiettivi di natura prevalentemente commerciale detenuti contemporaneamente da ciascun componente;
- altre attività professionali e qualsivoglia altra funzione e attività pertinente, all'interno e all'esterno del settore finanziario.

La Banca Centrale Europea, in ordine all'idoneità dei membri degli organi sociali eletti nell'assemblea 2019, raccomandava alla Cassa Rurale di assicurare che la Presidente del Collegio Sindacale Michela Zambotti ed il Sindaco Augusto Betta dedichino il tempo sufficiente all'adeguato espletamento del loro incarico.

La Presidente Zambotti svolge attualmente 4 incarichi quale membro del Collegio Sindacale presso altre società, mentre il Sindaco Betta 7 incarichi quale membro di Collegio Sindacale e 9 quale revisore presso altre società. Tali incarichi rientrano nell'ambito dell'attività professionale di commercialisti e revisori legali dei conti. A tal proposito, i Sindaci ribadiscono il loro impegno a garantire, come fatto finora, la professionalità e il tempo necessario allo svolgimento dei rispettivi incarichi di Presidente del Collegio Sindacale e di Sindaco Effettivo della Cassa Rurale AltoGarda - Rovereto. A conferma, si evidenzia l'intensa attività svolta dal Collegio Sindacale, anche in termini di incontri svolti annualmente, nonché l'assidua presenza alle sedute del Consiglio di Amministrazione.

Infine, per quanto riguarda il numero di mandati, tutti i componenti del Collegio Sindacale rispettano le previsioni statutarie.

4.3. FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE

L'Autovalutazione del funzionamento del Collegio Sindacale è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dai Sindaci alle domande contenute in un apposito questionario e suddivise nelle seguenti sezioni:

- Funzionamento;
- Ruolo e responsabilità del Presidente e degli altri Sindaci;
- Valutazione generale;
- Profili di conformità e adeguatezza e correttezza degli assetti organizzativi e contabili, anche ai

- fini antiriciclaggio;
- Sistema dei controlli interni;
 - Sistema di gestione dei rischi e Risk Appetite Framework;
 - Processo ICAAP;
 - Gestione dei conflitti di interesse;
 - Struttura organizzativa e deleghe;
 - Sistemi informativo-contabili e sistema di revisione interna;
 - Processi per la prestazione dei servizi;
 - Esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

Le domande prevedevano risposte chiuse con le seguenti opzioni: basso, medio-basso, medio-alto, alto, non applicabile.

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

Scala di valutazione	Valore
Basso	1
Medio-basso	2
Medio-alto	3
Alto	4

4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Il giudizio espresso dai Sindaci in relazione al funzionamento del Collegio Sindacale risulta largamente positivo, con un valore di risposta medio sul totale delle domande pari a 3,7.

Rispetto alle domande inerenti al ruolo ed alla responsabilità del Presidente e degli altri Sindaci, le valutazioni espresse sono tutte di livello "medio-alto". Si rileva che la Presidente convoca il Collegio Sindacale almeno con frequenza mensile; i Sindaci vengono informati in anticipo sugli argomenti che verranno trattati e le riunioni durano in media circa due ore e un quarto. In questo modo, i membri del Collegio Sindacale riescono a confrontarsi collegialmente con costanza e frequente periodicità. Il clima ed il rapporto di reciproca stima favoriscono la qualità del dibattito.

L'attività dell'Organo sociale viene supportata, quando ritenuto utile, attraverso la partecipazione ai lavori dei responsabili delle principali funzioni aziendali.

Le domande relative al funzionamento del Collegio Sindacale hanno raccolto risposte ampiamente positive in tutti gli ambiti di competenza; di seguito si riporta il valore medio espresso sul totale delle domande per ciascun ambito.

Ambito	Valore medio
Valutazione generale	3,1
Profili di conformità e adeguatezza e correttezza degli assetti organizzativi e contabili, anche ai fini antiriciclaggio	4,0
Sistema dei controlli interni	4,0
Sistema di gestione dei rischi e Risk Appetite Framework	4,0
Processo ICAAP	4,0
Gestione dei conflitti di interesse	4,0
Struttura organizzativa e deleghe	4,0
Sistemi informativo-contabili e sistema di revisione interna	4,0
Processi per la prestazione dei servizi	3,3
Esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001	3,0

4.3.2. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI

Le relazioni con il Consiglio di Amministrazione e con l'Alta Direzione risultano pienamente soddisfacenti e consentono un adeguato riscontro alla richiesta di informazioni e/o documenti funzionale all'esercizio dell'attività di vigilanza e controllo. I Sindaci valutano inoltre pienamente adeguato il supporto fornito, oltre che dall'Alta Direzione, dai Responsabili delle varie funzioni aziendali.

Anche nel ruolo di Organismo di Vigilanza, i componenti devono coordinarsi con le funzioni aziendali interessate al fine di ottenere le informazioni necessarie per mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio. In tale ottica, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Nell'ambito delle singole funzioni, la struttura deve segnalare all'Organismo di Vigilanza le eventuali situazioni che possono esporre la banca al rischio di reato. L'Organismo si coordina inoltre con i vari responsabili delle funzioni aziendali per gli aspetti attinenti all'attuazione del modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, provvedimenti disciplinari, ecc.).

4.3.3. FORMAZIONE

Nel periodo compreso tra il 27 agosto 2020 e il 23 novembre 2021 i Sindaci hanno partecipato alle seguenti sessioni formative erogate da Cassa Centrale Banca:

1. "I mercati finanziari - Scenari macroeconomici in Italia, Europa e internazionali" in data 1 settembre 2020;
2. "I mercati finanziari. La strategia di politica monetaria e l'uscita del QE dopo la pandemia" in data 8 settembre 2020;
3. "Le risorse umane" in data 29 settembre 2020;
4. "Il D.Lgs. 231/2001. Caratteristiche, implicazioni, rischi e presidi" in data 3 dicembre 2020;
5. "Formazione Avanzata ex D.Lgs. 231/2001 per gli Organismi di Vigilanza del Gruppo Cassa Centrale" in data 14 gennaio 2021;
6. "I rischi e le responsabilità degli esponenti aziendali in materia Antiriciclaggio" in data 19 gennaio 2021;
7. "Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Gestione dei rischi e responsabilità degli esponenti aziendali" in data 4 marzo 2021;
8. "Il sistema di vigilanza sulla Banche Significant: il Sistema di Vigilanza Unica Europea" in data 4 maggio 2021;
9. "La valutazione dei progetti imprenditoriali nelle decisioni di affidamento del credito" in data 21 settembre 2021.

A queste si aggiunge una sessione formativa dedicata alla "Sostenibilità del credito cooperativo" tenutasi in data 12 ottobre 2021.

Tutti i Sindaci ritengono completa ed esaustiva l'attività formativa programmata ed attualmente in corso di svolgimento, offerta da Cassa Centrale Banca.

5. AZIONI CORRETTIVE

5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Dall'attività di autovalutazione del 26 agosto 2020 non sono emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte del Collegio Sindacale.

6. CONCLUSIONI

6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE

Tutti i membri effettivi del Collegio Sindacale:

- oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, non hanno tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico di sindaco o possano comportare per la Cassa Rurale conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale;
- soddisfano i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse;
- possiedono i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa e risultano dotati di indipendenza di giudizio, non compromessa da conflitti di interesse di alcun tipo (né professionali, né commerciali o finanziari).

L'analisi dei questionari ha evidenziato che:

- 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 Sindacale rispecchia i requisiti di professionalità, indipendenza, onorabilità e assenza di cause di incompatibilità 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.

Le risultanze del processo di auto-valutazione hanno evidenziato che la composizione e il funzionamento del Collegio Sindacale risultano idonei. La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

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

Sono state tuttavia riscontrate alcune aree di miglioramento, delle quali si è tenuto conto nella fase di predisposizione del piano formativo 2021/2022 riservato agli esponenti aziendali.

6.2. CONSIDERAZIONI FINALI

In considerazione di quanto sopra esposto e di quanto emerso dalla valutazione collegiale, il Collegio Sindacale ritiene efficace la propria funzione di vigilanza, con particolare riguardo all'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, anche con riferimento alle singole operazioni, e alla corretta amministrazione e all'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della banca. Il funzionamento dell'organo risulta nel complesso adeguato in termini di informative ricevute e di tempo riservato all'esame delle diverse problematiche, con riferimento alla struttura delle sedute e delle relative verbalizzazioni.

Con riferimento alle funzioni di Organismo di Vigilanza, i componenti ritengono efficace l'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla banca.