

# **RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
Data: 22/04/2021

## SOMMARIO

1. PREMESSA .....	3
1.1. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE .....	3
1.2. INTRODUZIONE .....	3
2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	4
2.1. ISTRUTTORIA.....	4
2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI.....	5
2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	5
2.4. ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE .....	5
2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	5
3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	6
3.1. SOGGETTI COINVOLTI.....	6
3.2. ULTERIORI SOGGETTI.....	6
4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	6
4.1. COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	6
4.1.1 COMPOSIZIONE.....	6
4.1.2 DIMENSIONE.....	8
4.1.3 CONOSCENZE, ESPERIENZE E COMPETENZE DEL CONSIGLIO.....	8
4.1.4 DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	8
4.2. FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	9
4.2.1 ATTIVITA' DEL CONSIGLIO.....	10
4.2.2 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE .....	11
4.2.3 PIANI DI SUCCESSIONE.....	11
4.2.4 SEGRETERIA DEL CONSIGLIO.....	12
4.2.5 PRESIDENTE DEL CONSIGLIO .....	12
4.2.6 DIRETTORE GENERALE.....	12
4.2.7 EMERGENZA 2020.....	12
5. CONCLUSIONI.....	13
5.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	13
5.2. VALUTAZIONI SUL FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	13
5.3. VALUTAZIONI SU PRESIDENTE E DIRETTORE GENERALE .....	14

## 1. PREMESSA

### 1.1. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE

La presente Relazione si pone l'obiettivo di documentare il processo di autovalutazione condotto in relazione ai componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo di Flumeri Società Cooperativa nominati a detta carica nel corso dell'Assemblea del 6 maggio 2018.

### 1.2. INTRODUZIONE

La circolare di Banca d'Italia 285/2013<sup>1</sup> stabilisce che gli organi con funzione di supervisione strategica e - se collegiali - di gestione, si sottopongono, almeno annualmente, ad un processo di autovalutazione, con le seguenti finalità:

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

Coerentemente con questa impostazione, il Regolamento del processo di Autovalutazione degli Organi Sociali delle Banche Affiliate di Cassa Centrale Banca, recepito dalla BCC di Flumeri nella seduta del C.d.A. n. 24 del 22 Novembre 2019, prevede che l'Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione riguardi l'organo nel suo complesso e il contributo che i singoli Consiglieri apportano ai suoi lavori.

Sulla base di queste considerazioni, il Consiglio di Amministrazione ha svolto la propria autovalutazione in riferimento all'esercizio 2020. Il processo è stato condotto in conformità a quanto previsto nel Regolamento, citato documento che, a sua volta, attua quanto previsto alla Sezione VI della Circolare n.285 "Disposizioni di Vigilanza per le Banche" di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, e suoi successivi aggiornamenti.

---

<sup>1</sup> Sezione VI, Autovalutazione degli organi, Principi Generali.

L'autovalutazione del C.d.A. è stata effettuata avvalendosi dell'assistenza professionale di Crisci & Partners, società di consulenza specializzata ed esperta nelle prassi di corporate governance. A tale società sono stati riconosciuti i requisiti di neutralità, obiettività, competenza e indipendenza.

## **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 per la definizione della composizione quali - quantitativa ottimale dei Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate"* e nelle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia che individuano le seguenti fasi del processo, di seguito partitamente riassunte:

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

### **2.1. 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, l'attività di istruttoria è avvenuta mediante la raccolta di informazioni già a disposizione della Banca e sulla base delle risposte fornite dai componenti l'Organo stesso alle domande contenute nel questionario di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione, integrate da interviste individuali.

Il questionario in uso è stato predisposto dai consulenti di Crisci & Partners, facilitatori del processo di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione di BCC Flumeri, e prevede domande in merito all'analisi e alle valutazioni della dimensione, della composizione e del funzionamento del Consiglio di Amministrazione nonché del coinvolgimento attivo dei Consiglieri da parte di ciascuno di essi.

La sequenza delle domande è focalizzata sulla composizione, funzionamento e operatività complessivi del Consiglio.

L'Autovalutazione è stata condotta sulla base di questionari e di interviste individuali, che si sono svolte tra il 13 e il 16 Aprile 2021. Il questionario utilizzato a supporto dell'intervista dei membri del C.d.A., erogato online, è stato attentamente strutturato al fine di raccogliere valutazioni sia quantitative che qualitative, che in parte hanno mirato a orientare l'intervista successiva. Prima della distribuzione del questionario sono stati svolti dei colloqui preliminari con la Presidente del C.d.A., la Vice Presidente, la Presidente del Collegio Sindacale e il Direttore Generale, volti a definire i temi più importanti, meritevoli di attenzione al termine dell'esercizio 2020, da considerare sia nella costruzione del questionario che nei successivi colloqui con i membri del C.d.A..

Il questionario e le interviste sono stati focalizzati su diverse aree attinenti la composizione ed il funzionamento del C.d.A.. Gli aspetti principali oggetto di valutazione hanno riguardato l'adeguatezza dei seguenti profili:

- le professionalità, in termini di conoscenze, esperienze e competenze, riconosciute al Consiglio nel suo insieme;
- la composizione ed il bilanciamento dei ruoli presenti all'interno del C.d.A., con attenzione alla diversity presente in termini di età, genere ed anzianità di carica;
- il funzionamento dell'organo di gestione nel suo complesso;
- lo svolgimento delle riunioni del C.d.A. sotto il profilo della frequenza, delle materie trattate, della durata, del grado e delle modalità di partecipazione ai Consigli, con particolare riferimento ai rapporti di fiducia, collaborazione e interazione esistenti tra i Consiglieri;
- il ruolo del Presidente del C.d.A. e del Direttore Generale;
- la frequenza e la qualità delle sessioni di formazione.

## **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 dagli Esponenti tramite il questionario, avendo riguardo alle tre aree di valutazione (composizione, funzionamento e operatività complessiva del Consiglio di Amministrazione) nonché delle informazioni emerse nel corso dell'intervista svolta a ciascun Esponente.

## **2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE**

Sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte, il Presidente, affiancato dal Vicepresidente e dall'ufficio di segreteria amministrativa, con il supporto della società di consulenza che ha consolidato i risultati nel documento "Esiti del Processo di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione", considerati gli aspetti critici sollevati e i punti di forza e di debolezza evidenziati, ha elaborato la bozza di Relazione di Autovalutazione da sottoporre all'esame e successiva approvazione collegiale da parte dell'Organo stesso.

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

Nella riunione del 22 aprile 2021, il Presidente ha rappresentato al Consiglio di Amministrazione 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 Consiglio 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 Governo 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 Consiglio;
- B. i **componenti del Consiglio di Amministrazione**, 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:

- A. la **Crisci & Partners Srl**, società indipendente che ha fornito consulenza nello svolgimento delle varie fasi del processo di autovalutazione;
- B. il personale dell'ufficio **Segreteria Amministrativa** ai fini del coordinamento del processo.

### 4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

#### 4.1. COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

##### 4.1.1 COMPOSIZIONE

Con riferimento al profilo quantitativo, il Consiglio di Amministrazione risulta conforme alla composizione quantitativa ottimale come definita nello Statuto della Banca di Credito Cooperativo di Flumeri Società Cooperativa e nel "Modello per la definizione della composizione quali-quantitativa dei Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate".

Il Consiglio di Amministrazione risulta composto di 7 Consiglieri, tra cui:

- il Presidente, nella persona del Consigliere Maria Rosaria Di Paola;
- il Vice Presidente Vicario, nella persona del Consigliere Aida Andreina De Nunzio;
- 1 amministratore indipendente.

Di seguito il dettaglio dei componenti del Consiglio di Amministrazione, con ruolo e data di nascita.

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA
1	<b>DI PAOLA</b>	MARIA ROSARIA	PRESIDENTE	29/01/1949
2	<b>DE NUNZIO</b>	AIDA ANDREINA	VICEPRESIDENTE	06/11/1967
3	<b>BRAVOCO</b>	GIUSEPPE	CONSIGLIERE	10/07/1959
4	<b>GAMBACORTA</b>	FILIPPO	CONSIGLIERE	12/05/1963
5	<b>GRILLO</b>	MICHELE ANTONIO	CONSIGLIERE	29/09/1958
6	<b>ROBERTO</b>	CARMINE	CONSIGLIERE	18/09/1957
7	<b>STANCO</b>	ROCCO	AMMINISTRATORE INDIPENDENTE	28/09/1959

Tutti i Consiglieri offrono una valutazione alta o medio alta al mix di conoscenze ed esperienza apportate, nel complesso dell'Organo, al lavoro e alla corretta interpretazione del ruolo del Consiglio.

La valutazione, complessivamente molto positiva, sull'adeguatezza della composizione del C.d.A. si fonda su elementi ampiamente condivisi:

- la durata in carica, che ha consolidato una dinamica di rapporto e di lavoro tra i Consiglieri basata su una profonda conoscenza reciproca, una fiducia nell'impegno degli altri e un profondo rispetto delle opinioni anche quando discordanti;
- le complementari diverse componenti rappresentative della base sociale, sia come categorie economiche che come ambiti territoriali di provenienza, coerenti con i principi del modello di banca cooperativa ai quali la BCC Flumeri si è sempre ispirata.

Valutando le implicazioni in tema di composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione, che emergono dalla normativa più recente in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche (Decreto Ministeriale 23 Novembre 2020 n. 169 del M.E.F.), sono emerse alcune considerazioni, espresse con un senso di urgenza ancora non particolarmente evidente, sulla necessità di valutare nel corso del prossimo mandato, che comunque vede confermato il presente Consiglio:

- la composizione qualitativa del C.d.A. al prossimo rinnovo, in particolare relativamente ai requisiti di professionalità indicati nel D.M. 169/20, che punti all'inserimento di professionalità necessarie (ad es. dal settore finanziario e bancario);
- una maggior differenziazione nell'anzianità di carica dei Consiglieri che, pur sempre garantendo i criteri di rappresentanza territoriale e delle relative componenti sociali e professionali, permetta un rinnovo ordinato e prudente della composizione del C.d.A. anche riducendo, come auspicato dalla nuova normativa, l'età media del C.d.A. (oggi di 61 anni);
- la risoluzione di conflitti di interesse, identificabili ai sensi dell'Art. 13 del D.M. 169/20, attenti ai requisiti di indipendenza dei Consiglieri non esecutivi.

La maggioranza dei Consiglieri considera assolutamente adeguata la composizione del C.d.A. che vede 6 Amministratori Non Esecutivi e 1 Non Esecutivo Indipendente (anche se lo stesso era stato Non Esecutivo e Non Indipendente per due mandati).

#### **4.1.2 DIMENSIONE**

Il numero attuale di 7 Amministratori è considerato nel complesso adeguato per la dimensione e la complessità della BCC Flumeri anche considerando quelle che potranno essere le sfide di mercato future.

#### **4.1.3 CONOSCENZE, ESPERIENZE E COMPETENZE DEL CONSIGLIO**

I Consiglieri valutano il Consiglio, nel suo complesso, possedere più che adeguate conoscenze, esperienze e competenze su tutte le aree identificate con l'unica eccezione della conoscenza necessaria sui mercati finanziari.

Questa valutazione, nella relativa assenza di professionalità specifiche di base, nasce dal convincimento che i molti anni di presenza in Consiglio e la qualità e quantità di eventi di formazione, che tutti i Consiglieri seguono con partecipazione, abbiano permesso il maturare di adeguate competenze in quasi tutte le aree indicate.

Molto valide sono valutate la capacità, l'efficienza e la velocità del C.d.A. nel prendere le decisioni così come l'orientamento ai risultati.

Buono è valutato il livello di collaborazione e di condivisione esistente, che ha sempre portato alla presa di decisioni all'unanimità.

La composizione del C.d.A., con riferimento alla presenza dei territori e alla rappresentanza delle componenti sociali degli stessi, rende il Consiglio quasi perfettamente coerente con la cultura della Banca come espressione del Credito Cooperativo.

#### **4.1.4 DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il "Modello per la definizione della composizione quali - quantitativa ottimale dei Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate" prevede che in seno al Consiglio di Amministrazione sia assicurata la più ampia diversità in termini di percorso formativo e professionale, genere ed età (oltre che di provenienza geografica), e ciò per acquisire opinioni ed esperienze diversificate e per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli.

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

- il Consiglio si riconosce correttamente rappresentativo, nella sua composizione, della base sociale della Banca sia come componenti professionali che come provenienza dai territori ove l'istituto è presente;



- l'anzianità di carica è percepita come un valore forte di omogeneità dell'Organo Amministrativo, di affiatamento ed efficacia nel lavoro e di presidio del modello ritenuto ideale per la Banca di Credito Cooperativo di Flumeri dalla sua costituzione;
- in relazione al profilo della diversità di genere, emerge minoritario l'auspicio di un incremento della quota di genere in conformità della legislazione urgente, peraltro non cogente nel caso di società quotate; tema non significativo nel caso della Banca di Credito Cooperativo di Flumeri che vede, caso probabilmente unico in Italia, sia Presidente che Vicepresidente, oltre che Presidente del Collegio Sindacale, del genere meno rappresentato.

#### **4.2. FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il funzionamento del Consiglio è valutato eccellente o molto buono per quanto riguarda:

- la coerenza del suo operato con la normativa di Vigilanza e il Regolamento del C.d.A. in vigore;
- l'articolazione dell'OdG sulla base delle priorità dei temi da trattare;
- la partecipazione attiva dei Consiglieri;
- il contributo apportato dal Collegio Sindacale;
- l'adeguatezza dei flussi informativi e il processo di circolazione dei dati, facilitato dalla nuova piattaforma tecnologica resa necessaria per mantenere efficace l'operatività del C.d.A. in periodo Covid.

In relazione alla programmazione, frequenza e durata delle riunioni emergono osservazioni e suggerimenti meritevoli di attenzione:

- la frequenza e durata delle riunioni di C.d.A. (25 riunioni nel 2020 con una durata media di 4:30 ore), vengono ritenute dai Consiglieri appena adeguate per la molteplicità dei temi, in particolar modo regolatori, che devono essere esaminati, compresi e approvati;
- a conferma dell'impegno e della disponibilità sempre manifestati da tutti i Consiglieri, la maggioranza di essi suggerisce un numero superiore di riunioni di C.d.A., per avere più tempo da dedicare alle varie materie che necessitano di attenzione e approfondimenti maggiori. Mentre la maggioranza dei Consiglieri valuta che vi siano troppi punti all'OdG di ogni seduta consiliare, solo una minoranza ritiene che la soluzione sia un aumento delle deleghe alla struttura operativa della Banca;
- fa eccezione il tema delle pratiche di fido, dove i Consiglieri ritengono che il C.d.A. dovrebbe concentrarsi a esaminare quelle più rilevanti, per dimensione o criticità, delegando le numerosissime pratiche minori alla struttura esecutiva della Banca. Si manifesta il convincimento che la prossima costituzione del Comitato Esecutivo, con

deleghe specifiche sui crediti, possa rendere più efficace e puntuale da parte del C.d.A. l'esame delle pratiche di affidamento più importanti e/o più critiche.

La valutazione più articolata espressa circa la tempestività con la quale è fornita la documentazione fa riferimento prevalentemente alle pratiche di fido. Il caricamento delle pratiche sulla piattaforma, per problematiche tecniche, avviene a ridosso del C.d.A., riducendo a volte il tempo a disposizione dei Consiglieri per valutarle, rispetto all'esame della documentazione cartacea che veniva fatto pre-Covid. Sono allo studio interventi tecnici per migliorare la tempestività di invio delle pratiche.

In tema di funzionamento del C.d.A. emergono una serie di spunti legati all'appartenenza al Gruppo CCB che potrebbero meritare attenzione:

- necessità di ripensare le procedure organizzative e amministrative, in ottemperanza ai nuovi regolamenti di Gruppo, sfruttando e potenziando i tavoli di lavoro interni già costituiti;
- farsi parte attiva, con una richiesta di uguale attenzione dalle funzioni preposte in Capogruppo, su:
  - o vantaggi (omogeneità di comportamenti regolamentari, procedure e policy che colmano situazioni carenti esistenti, etc.);
  - o limiti (volumi significativi di normativa da assimilare in tempi brevi senza le risorse necessarie, focalizzazione prevalente sui controlli piuttosto che sulla strategia, valutazione rischio/territorio forse non adeguatamente analizzata, autonomia di credito che può limitare la Banca nei confronti della concorrenza su piazza).

#### **4.2.1 ATTIVITA' DEL CONSIGLIO**

In relazione alla modalità di lavoro del Consiglio, le valutazioni largamente molto positive si riferiscono a:

- qualità del rapporto tra i Consiglieri, che si basa su un forte affiatamento dopo dodici anni di lavoro in comune;
- rispetto delle opinioni degli altri e discussione schietta e aperta per arrivare a decisioni condivise;
- partecipazione attiva di tutti i Consiglieri;
- tempo, impegno e attenzione dedicati ai temi strategici di sviluppo della Banca sul territorio;
- partecipazione, coinvolgimento e chiarezza del contributo forniti dai capi funzione della banca nei loro interventi in C.d.A.. Il Consiglio riconosce alla struttura esecutiva della Banca una partecipazione attiva e una buona qualità di spiegazione delle varie materie.

La valutazione più articolata, circa il livello di preparazione pre-Consiglio, rivela sostanzialmente un sincero giudizio di autovalutazione dei propri limiti su molte materie tecniche o normative di maggiore complessità.

Molto importante e necessario è valutato il coinvolgimento e il contributo fornito dal Collegio Sindacale che offre, al di là del ruolo ben coperto che compete all'Organo di Controllo, collaborazione e competenza sulle tematiche più tecniche discusse in C.d.A..

#### **4.2.2 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE**

Valutazione molto positiva sulla validità ed efficacia dei programmi di formazione, sulla coerenza degli stessi all'evoluzione della Banca e sull'approfondimento necessario relativamente alle tematiche regolatorie.

Il grande interesse e la disponibilità di tutti i Consiglieri a incrementare le proprie conoscenze, attraverso i programmi di formazione offerti dalla Banca e dalla Capogruppo, spiega la valutazione medio-alta e non ottima data alle attività di formazione. Emergono infatti, con atteggiamento propositivo, numerosi suggerimenti e proposte:

- Mercati Finanziari: utile, non indispensabile. Opportuno sulle varie tipologie e forme di investimento.
- Regolamentazione del settore: utile. Approfondimento sui regolamenti e le attività di controllo e vigilanza.
- Programmazione strategica: molto utile. Approfondimento su ruoli e limiti dei C.d.A. delle banche affiliate rispetto alla Capogruppo.
- Assetti organizzativi e Governo Societario: molto utile. Approfondimento sui temi e compiti della Capogruppo e delle singole Banche affiliate.
- Gestioni Rischi: adeguata.
- Sistemi di Controllo Interno: adeguata.
- Prodotti bancari e finanziari: adeguata. Più necessaria per il personale della Banca.
- Informativa Contabile e Finanziaria: adeguata.

È diffusa, tra i Consiglieri, l'opinione che i corsi di formazione offerti dalla Capogruppo abbiano, in alcuni casi, un contenuto troppo tecnico. Auspicato è un maggior focus sui temi relativi a:

- impatto della normativa;
- ruoli e compiti tra Capogruppo e banche affiliate;
- evoluzione strategica del Credito Cooperativo e del Gruppo CCB post autoriforma;
- approfondimento sul dettato del D.M. 169/20.

#### **4.2.3 PIANI DI SUCCESSIONE**

Tutti i Consiglieri si dichiarano consapevoli della necessità di affrontare il tema della successione nelle posizioni apicali di governo ed esecutive della Banca, in esecuzione delle

disposizioni contenute nel D.M. 169/20, oltre che del dettato del Patto di Coesione e delle indicazioni statutarie.

Nel complesso il Consiglio, pur confermando che il tema della successione non è ancora stato affrontato in modo sistematico, avendo ancora di fronte un intero mandato, manifesta un certo scetticismo sul fatto che la normativa generale non si riveli troppo stringente per le effettive dimensioni di una BCC come Flumeri, in relazione ai limiti territoriali e di base sociale che questa ha, che renderebbero complesso individuare candidati di validate competenze e conoscenza delle aree in cui opera la banca, delle caratteristiche dei settori economico sociali e della clientela.

Necessaria diventerà un'attenta e profonda analisi della attuale base sociale e iniziative (ad es. Campagne soci) di allargamento della stessa. Tutte queste attività si sono rivelate inattuabili, in sede di predisposizione del rinnovo del presente C.d.A., in considerazione del ridotto tempo disponibile, dall'entrata in vigore del citato D.M. 169/20.

#### **4.2.4 SEGRETERIA DEL CONSIGLIO**

La valutazione espressa sull'impegno del Segretario, sulla sua collaborazione nella preparazione degli OdG e sulla puntuale redazione e circolazione dei verbali è di grado molto elevato. La frequenza delle riunioni di Consiglio e l'ampliarsi dei requisiti normativi e regolatori giustificherebbe, nell'opinione dei Consiglieri, un potenziamento della struttura della Segreteria, migliorando di conseguenza i tempi di preparazione e circolazione dei materiali per il C.d.A..

#### **4.2.5 PRESIDENTE DEL CONSIGLIO**

La Presidente del C.d.A. riceve unanimi valutazioni molto positive su tutti i punti che identificano e qualificano l'attività di Presidenza dell'Organo Amministrativo.

Viene riconosciuta alla Presidente la capacità di interpretare al meglio i valori costituenti e tradizionali sui quali è stata fondata e fatta crescere la BCC Flumeri e di essere sempre disponibile nel favorire l'ascolto e il coinvolgimento di tutti i Consiglieri.

#### **4.2.6 DIRETTORE GENERALE**

Le valutazioni espresse dai Consiglieri sull'autorevolezza, competenza, trasparenza e tempestività dell'operato del Direttore Generale sono unanimemente eccellenti. Dimostra capacità e disponibilità nel far comprendere gli argomenti trattati e una buona capacità di esposizione sintetica. Per tutta la vita lavorativa in BCC Flumeri e cofondatore della stessa, gode della massima fiducia di tutti i Consiglieri.

#### **4.2.7 EMERGENZA 2020**

Il Consiglio ritiene di aver reagito in modo rapido e focalizzato all'emergenza pandemica e che la situazione abbia ulteriormente mostrato il forte spirito di coesione esistente tra i Consiglieri. La nuova piattaforma tecnologica con la quale garantire un adeguato e tempestivo flusso di informazioni e documentazione ha ben funzionato, pur essendo ancora

migliorabile nell'ottica di un nuovo modello di organizzazione del lavoro che comunque si ritiene debba essere applicato anche una volta usciti dall'emergenza.

## **5. CONCLUSIONI**

### **5.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Al termine del mandato 2018-2020 il Consiglio di Amministrazione di BCC Flumeri si riconosce l'importante lavoro svolto su tre principali fronti:

- l'adeguamento dell'impianto regolatorio in coerenza con la struttura normativa della Capogruppo;
- la crescita territoriale con l'apertura delle importanti sedi di Avellino e Benevento;
- la oramai completata integrazione delle attività (agenzie e personale) acquisite dalla BCC Irpina.

Il Consiglio si riconosce correttamente rappresentativo, nella sua composizione, della base sociale della Banca sia come componenti professionali che come provenienza dai territori dove l'istituto è presente.

L'anzianità di carica è percepita come un valore forte di omogeneità dell'Organo Amministrativo, di affiatamento ed efficacia nel lavoro e di presidio del modello ritenuto ideale per la BCC Flumeri dalla sua costituzione.

I Consiglieri, in tema di successione nei ruoli apicali esecutivi e di Consiglio, sono consapevoli delle implicazioni della più recente normativa in materia di requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali nelle banche (D.M. 23 Novembre 2020, n. 169) e manifestano l'intenzione di dare inizio, per tempo, a un processo ben organizzato per identificare possibili candidature che rispondano ai requisiti di professionalità e a quelli di territorialità e composizione sociale.

### **5.2. VALUTAZIONI SUL FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

I Consiglieri ritengono di avere correttamente risposto alle richieste regolamentari, di processo e di controllo sui crediti e sui rischi che vengono dalla Capogruppo nell'esercizio del suo ruolo di governo e coordinamento. Contemporaneamente i Consiglieri auspicano che in considerazione della dimensione della Banca e delle risorse disponibili vi possa essere un margine di flessibilità nei tempi di implementazione di tutti i nuovi regolamenti e delle loro periodiche revisioni.

Il funzionamento del Consiglio è valutato più che adeguato grazie all'elevato impegno, anche di tempo, dei Consiglieri che permette di affrontare carichi di lavoro importanti soprattutto riferibili all'esame e all'applicazione dei regolamenti di Gruppo e all'elevatissimo numero di pratiche di fido, anche di piccolo importo, che vengono portate in C.d.A..

I flussi informativi e la circolazione delle informazioni sono migliorati come tempestività grazie anche alla piattaforma tecnologica messa a disposizione per permettere il lavoro a

distanza. Apprezzato il contributo fornito dal Direttore Generale e dai Responsabili di Funzione nel rendere i Consiglieri ben consapevoli delle decisioni che sono chiamati a prendere. Ugualmente utile il contributo fornito dal Collegio Sindacale.

Molto apprezzata è stata l'attività di formazione svolta e i Consiglieri manifestano il desiderio e la disponibilità per ulteriori moduli più concentrati sui temi di strategia di sviluppo e dell'evoluzione della BCC nel contesto del Gruppo CCB.

### **5.3. VALUTAZIONI SU PRESIDENTE E DIRETTORE GENERALE**

Entrambe le figure della Presidente e del Direttore Generale rappresentano la storia di successo e di crescita della BCC di Flumeri. Sono, nei rispettivi ruoli, rispettati da tutti i Consiglieri ed esercitano le loro funzioni con grande attenzione al coinvolgimento di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione.