

RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI: CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Approvazione Consiglio di Amministrazione:
Regalbuto, 29 ottobre 2024

**Banca di Credito Cooperativo
La Riscossa di Regalbuto**

**Via Mons. Vito Pernicone, 1
94017 Regalbuto (EN)**

**tel. 0935 911200
fax. 0935 911250**

**lariscossa@regalbuto.bcc.it
segreteria@pec.regalbuto.bcc.it**

www.bccregalbuto.it

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.
Partecipante al Gruppo IVA Cassa Centrale Banca – P.IVA: 02529020220
Iscritta all'Albo delle Banche al n. 1679 | ABI n. 08954 | Registro delle Imprese di Palermo e Enna – Cod. Fisc. 00037750866

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
1.1. GLOSSARIO.....	3
1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE.....	4
1.3. CONTESTO NORMATIVO	4
2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	5
2.1. FASE ISTRUTTORIA	6
2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE	8
2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	8
2.4. ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE	8
2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	8
3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	8
3.1. SOGGETTI COINVOLTI.....	8
3.2. ULTERIORI SOGGETTI.....	9
4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	9
4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO	9
4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO	10
4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA	10
4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA	11
4.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	12
4.2.4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO	12
4.2.5. IDONEITÀ COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	12
4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO.....	13
4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	14
4.3.1.1. FUNZIONAMENTO	14
4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE.....	14
4.3.1.3. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK	15
4.3.1.4. PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE, DI REMUNERAZIONE E INFORMATIVO-CONTABILI.....	15
4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE	15
4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI.....	15
4.3.4. AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI	15
4.3.4.1. COMITATO Amministratori Indipendenti.....	15
4.3.4.2. COMITATO Valutazioni Opere edili.....	16
4.3.5. FORMAZIONE	16
5. AZIONI CORRETTIVE	16
5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	16
6. CONCLUSIONI	16
6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO.....	16

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 Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo La Riscossa di Regalbuto sc (in seguito, la "Banca") nominati a detta carica nel corso dell'Assemblea del 20 maggio 2022, ai componenti esecutivi dello stesso ed a quelli forniti di particolari incarichi, nonché in relazione ai Comitati endo-consiliari costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione stesso.

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

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

A. Questionario per l'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo:

B. Questionario per l'Autovalutazione della composizione dell'Organo.

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

1. Quesiti relativi alle **caratteristiche generali dell'Organo** in riferimento al numero di componenti, ai tempi dedicati all'incarico, alla formalizzazione dei ruoli, all'esistenza di Comitati 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, contributo dei comitati, gestione dei conflitti interni, ruolo degli amministratori indipendenti, dell'esponente AML, degli amministratori esecutivi e non esecutivi, attività.

(ii) Aree Tematiche

- a) Supervisione strategica e gestione, riguardante l'adeguatezza dell'Organo nell'attività di analisi delle questioni aventi rilevanza strategica e nella valutazione del generale andamento della gestione.
- b) Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework, concernente la capacità dell'Organo di assicurare funzionalità ed efficacia del sistema dei controlli interni e di definire dei livelli di rischio ritenuti adeguati ("risk appetite") e sostenibili ("risk tolerance") in relazione ai rischi cui la Banca risulta esposta.
- c) Processo ICAAP, riguardante il livello di vigilanza esercitato dall'Organo sulla corretta applicazione del Processo ICAAP.
- d) Gestione dei conflitti di interesse, relativo alla capacità dell'Organo di gestire le situazioni di potenziale conflitto d'interessi.
- e) Sistema di deleghe e poteri, concernente l'azione di verifica da parte dell'Organo dell'adeguatezza della struttura organizzativa e del sistema delle deleghe interne e della sua conformità a quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa di settore.
- f) Sistema di remunerazione e incentivazione, riguardante la verifica della coerenza del sistema di remunerazione/incentivazione del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale con le linee guida emanate dalla Capogruppo e con la normativa vigente.

- g) Sistemi informativo – contabili e sistema di revisione interna, attinente alla verifica dell'adeguatezza dei sistemi informativo – contabili, dell'affidabilità del piano di continuità operativa e della correttezza del sistema segnaletico di vigilanza.
- h) Processi per la prestazione dei servizi, verificando la conoscenza dei principali rischi derivanti dalla prestazione dei servizi e delle attività della Banca e le eventuali lacune o inadeguatezze nei processi operativi.
- i) Esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

(iii) Valutazione generale

(iv) Valutazione dei flussi di informazioni

- 2. Quesiti relativi all'**autovalutazione dei Comitati Interni al Consiglio di Amministrazione**, con lo scopo di esporre valutazioni personali in merito al Comitato e alle sue riunioni.
- 3. Quesiti concernenti la **formazione**, al fine di poter predisporre un adeguato piano di formazione per i componenti dell'Organo, evidenziando eventuali temi di particolare interesse o per cui si ritiene di avere necessità di approfondimento.

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

- 1. **Informazioni generali** dell'esponente, avendo riguardo anche alla data di prima nomina, agli anni in carica, agli esiti delle precedenti autovalutazioni e valutazioni da parte della Capogruppo e delle Autorità di Vigilanza, inserendo anche eventuali raccomandazioni e/o osservazioni predisposte in tali sedi.
- 2. **Esperienza**, riguardante (i) 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 dall'Ufficio di Segreteria di Direzione ai componenti dell'Organo in data 06 agosto 2024 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 Consiglio di Amministrazione** 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 Consiglio 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 della Banca di Credito Cooperativo la Riscossa di Regalbuto sc ha dunque analizzato le risposte ai diversi profili di valutazione considerando gli aspetti critici sollevati e raccogliendo i punti di forza e di debolezza evidenziati, producendo una prima sintesi degli esiti che esprime sinteticamente la situazione corrente e inerente all'attuazione e allo stato di avanzamento delle azioni correttive in precedenza assunte.

2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte, il Presidente, con il supporto dell'Ufficio Segreteria di 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 COLLEGALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE

Nella riunione del **25 ottobre 2024**, 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 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 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

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 Consiglio di Amministrazione risulta conforme alla composizione quantitativa definita:

- nello Statuto, in base al quale il numero di componenti è composto da 5 a 9 amministratori tra cui un Presidente, eletti di norma dall'assemblea fra i Soci; e
- nel "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate", sulla base del quale la Banca appartiene al Cluster N. 1, potendo dunque nominare fino a N. 9 amministratori.

Il Consiglio di Amministrazione risulta composto da N. 9 esponenti, tra cui:

- il Presidente, nella persona del Consigliere Arturo La Vignera;
- il Vice Presidente Vicario, nella persona del Consigliere Salvatore Emmanuele;
- il Vicepresidente, nella persona del Consigliere Angelo Militello;
- n. 3 amministratori indipendenti, di cui uno supplente;
- n. 3 amministratori.

Risulta inoltre conforme alle disposizioni statutarie e regolamentari la composizione dei Comitati endo-consiliari di seguito indicati.

COMITATO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI COLLEGATI

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA	DATA DI PRIMA NOMINA
1	Ferrarotto	Concetto	Componente effettivo	19/12/1964	08/06/2022
2	Perra	Rosario	Componente effettivo	28/09/1943	08/06/2022
3	Burgio	Angelo	Componente supplente	17/04/1984	08/06/2022

COMITATO VALUTAZIONE E CONTROLLO OPERE EDILI

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA	DATA DI PRIMA NOMINA
1	Militello	Angelo	Componente coordinatore	27/11/1969	28/06/2022
2	Perra	Rosario	Componente	28/09/1943	28/06/2022
3	Burgio	Angelo	Componente	17/04/1984	28/06/2022

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"*.

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

4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

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.	Nome e Cognome	Data ultima valutazione idoneità	Carica alla data dell'ultima valutazione	Carica attuale	Conclusione
1	La Vignera Arturo	27/10/2023	Presidente	Presidente	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 8 del D.M. 169/2000"
2	Emmanuele Salvatore	27/10/2023	Vice Presidente Vicario	Vice Presidente Vicario	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 8 del D.M. 169/2000"
3	Militello Angelo	27/10/2023	Vice Presidente	Vice Presidente	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 8 del D.M. 169/2000"
4	Perra Rosario	27/10/2023	Amministratore Indipendente	Amministratore Indipendente	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 8 del D.M. 169/2000"
5	Burgio Angelo	27/10/2023	Amministratore Indipendente supplente	Amministratore Indipendente supplente	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 8 del D.M. 169/2000"
6	Ragusa Maria prospera	27/10/2023	Amministratore	Amministratore	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 8 del D.M. 169/2000"
7	De Domenico Antonia	27/10/2023	Amministratore	Amministratore	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 8 del D.M. 169/2000"
8	Fava Claudio	27/10/2023	Amministratore /Referente interno Funzione Internal Audit	Amministratore /Referente interno Funzione Internal Audit	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 8 del D.M. 169/2000"
9	Ferrarotto Concetto	27/10/2023	Amministratore Indipendente	Amministratore Indipendente	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 8 del D.M. 169/2000"

Inoltre, tutti gli esponenti hanno dichiarato adeguati livelli di competenza richiesti per la carica. In particolare, più della maggioranza dei componenti dell'Organo detiene un livello di conoscenza "Medio-Alto" in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, come si evince dai risultati riportati in tabella¹.

ESPERIENZA E COMPETENZA					
	Alta	Medio-Alta	Media	Medio-Bassa	Bassa
Mercati finanziari		X			
Regolamentazione nel settore bancario e finanziario		X			
Indirizzi e programmazione strategica		X			
Assetti organizzativi e di governo societari		X			
Gestione dei rischi		X			
Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi		X			
Attività e prodotti bancari e finanziari		X			
Informativa contabile e finanziaria		X			
Tecnologia informatica		X			
Rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, correlate all'attività e al modello di business della Banca		X			

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 che pregiudicano i citati requisiti.

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.

¹ Tabella **Errore. Solo documento principale.**: Tabella 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

4.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

In relazione ai requisiti di indipendenza ex art. 34.5 dello Statuto e dell'indipendenza di giudizio, di cui all'art. 15 del D.M. 169/2020, risulta che nr. 1 esponente è legato da rapporto di parentela di secondo grado con un dipendente della Banca, non collocato tra il "personale rilevante" ai sensi della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013. La procedura di verifica, svolta dal Consiglio di amministrazione, ha appurato la sussistenza dei requisiti di indipendenza formale e di giudizio di cui al Regolamento emanato dal MEF con Decreto n. 169/2020, altresì garantita, nel continuo, dai presidi di monitoraggio e vigilanza a tal fine contestualmente attivati

Tutti gli altri Esponenti risultano in possesso dei requisiti di indipendenza ex art. 34.5 dello Statuto e dell'indipendenza di giudizio di cui all'art. 15 del D.M. 169/2020.

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 Amministratore 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 (fermo restando il diritto degli amministratori alla partecipazione alle riunioni a mezzo di strumenti di collegamento audio-video).

Tenuto conto, inoltre, del numero di riunioni stimato (n. 20 all'anno), degli impegni formativi (n. 20 moduli all'anno si ritiene di dover confermare le soglie.

Dall'analisi dei dati relativi alle riunioni, emerge che gli esponenti hanno partecipato alle 19 riunioni tenutesi fra il 01.10.2023 e il 30.08.2024, con un tasso di partecipazione pari a una media del 94,15%. La durata media delle riunioni è stata di 3 ore.

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 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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
Arturo La Vignera	56	maschile	6	Impiegato P.A.	Enna e provincia
Salvatore Emmanuele	60	maschile	3	Avvocato	Catania e provincia
Angelo Militello	55	maschile	3	Commerciante	Enna e provincia
Rosario Perra	81	maschile	3	Pensionato	Enna e provincia
Angelo Burgio	40	maschile	1	Avvocato	Catania e provincia
Maria Prospera Ragusa	76	femminile	1	Pensionata	Catania e provincia
Antonia De Domenico	55	femminile	2	Avvocato	Messina e provincia
Claudio Fava	61	maschile	3	Commercialista e consulente del lavoro	Siracusa e provincia
Concetto Ferrarotto	60	maschile	3	Avvocato	Catania e provincia

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), sono state identificate le seguenti diverse fasce di età: da 20 a 39, da 40 a 50 anni, da 51 a 60 anni, e da 61 a 81 anni. Conseguentemente, si riscontra la presenza di 1 componente di età compresa fra 40 e 50 anni, 5 componenti fra 51 e 60 anni, e 3 componenti fra 61 ed 81 anni, per un'età media dell'organo complessiva di 60 anni. Tutte e tre le fasce di età non risultano equamente rappresentate data la composizione della base sociale della banca che è costituita da soci con un'età media di oltre 50 anni e stante l'esigenza dei requisiti professionali. Si evidenzia, infatti, l'assenza di esponenti tra i 20 e i 39 anni.
- in relazione al profilo della diversità di genere, 2 esponenti, pari al 22%, appartengono al genere meno rappresentato, in linea rispetto con quanto normativamente previsto; inoltre, al fine di aumentare ulteriormente il numero di esponenti appartenenti al genere meno rappresentato per adeguare alle nuove norme le soglie (33%) la Banca fornirà opportune indicazioni all'assemblea in occasione del prossimo rinnovo dell'Organo collegiale.
- Con riferimento alla durata di permanenza nell'incarico, dalle analisi è emerso che n. 5 amministratori, pari al 55,56%, sono in carica da 3 mandati consecutivi e 1 da 6 mandati consecutivi, nei limiti previsti dall'art. 34.1 dello Statuto sociale.
- 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 i componenti del Consiglio non si trovano in situazioni di conflitto di interessi finanziario "particolarmente rilevanti".

4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

L'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dagli esponenti a 96 domande contenute in un apposito questionario.

Le domande prevedevano risposte chiuse con le seguenti opzioni: SI/NO, Adeguato/Non-Adeguato ovvero Basso/Medio-basso/Medio-alto/Alto, nonché, per tutte le domande, la possibilità di rispondere Non-Applicabile. Per alcune domande è prevista altresì la possibilità di motivare la risposta fornita e, per quelle concernenti la formazione, di indicare eventuali temi di particolare interesse.

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

Scala di valutazione	Valore
Non applicabile	0
No/Non adeguato	1
Si/Adeguito	4
Basso	1
Medio-basso	2
Medio-alto	3
Alto	4

4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Il giudizio espresso dagli esponenti in relazione al funzionamento dell'Organo risulta largamente positivo, con un valore di risposta medio espresso sul totale delle domande pari a 3/4.

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
9	19	3,5 ore	94,15%

4.3.1.1. FUNZIONAMENTO

Le domande relative al funzionamento dell'Organo hanno raccolto risposte ampiamente positive da parte di tutti gli Amministratori.

In particolare, gli Amministratori esprimono parere largamente positivo sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione.

I componenti del Consiglio di Amministrazione ritengono inoltre che le riunioni siano state svolte in modo efficiente e adeguato affrontando in modo prioritario le problematiche più significative.

La presenza media alle riunioni viene ritenuta adeguata al trattamento del punto all'ordine del giorno.

Anche il giudizio espresso sull'operato del Presidente risulta alto, in quanto favorisce la neutralità del dibattito consiliare svolgendo in tal senso il suo ruolo di garante.

4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE

Come si evince dalle risposte riportate in tabella, gli amministratori ritengono che il Consiglio di Amministrazione svolga la sua attività in base ai principi di sana e prudente gestione, discute e approfondisce adeguatamente le questioni aventi rilevanza strategica, con adeguata tempistica anche per la risoluzione di eventuali carenze/irregolarità.

4.3.1.3. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK

Anche in tema di controlli interni, gestione dei rischi e Risk Appetite Framework il giudizio espresso dai componenti dell'Organo risulta alto.

4.3.1.4. PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE, DI REMUNERAZIONE E INFORMATIVO-CONTABILI

Il giudizio espresso in tema di Processo ICAAP risulta alto.

Particolarmente positivo risulta inoltre il giudizio espresso in tema di gestione dei conflitti di interesse.

In tema di deleghe e di remunerazione il giudizio complessivo risulta medio/alto.

Tutti gli esponenti hanno espresso un giudizio "alto" sia in tema di sistemi informativo-contabili che in tema di revisione interna.

4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE

Tutti gli esponenti hanno espresso un giudizio "medio/alto" sulla valutazione complessiva delle performance dell'Organo, confermando il giudizio espresso in risposta alle singole domande del questionario.

4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI

Gli esponenti ritengono ampiamente adeguato il flusso di informazioni dirette al Consiglio da parte del Collegio Sindacale, dell'OdV, dei Comitati endo-consiliari, delle Funzioni Aziendali di Controllo e delle altre Funzioni Aziendali.

Per le domande inerenti il flusso rinveniente dal Collegio Sindacale e dall'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 si rileva una valutazione adeguata.

4.3.4. AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI

I componenti dei Comitati endo-consiliari hanno fornito risposte ad ulteriori quesiti, contenuti nella sezione 2 "Autovalutazione dei Comitati Interni al Consiglio di Amministrazione" del questionario di autovalutazione sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione. Dalle risposte raccolte emerge un giudizio mediamente positivo dell'attività dei Comitati.

4.3.4.1. COMITATO Amministratori Indipendenti

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
Ferrarotto Concetto	=		
Perra Rosario	1	1	100%
Burgio Angelo – supplente	1	1	100%

Sulla base delle risposte raccolte, tutti i 3 componenti del Comitato Esecutivo che hanno partecipato all'Autovalutazione ritengono che il numero, le competenze e l'autonomia e autorevolezza dei componenti siano adeguate.

Tutti i componenti del Comitato ritengono inoltre che le riunioni siano adeguate in termini di frequenza e durata delle stesse nonché di presenza e partecipazioni da parte dei consiglieri, valutando positivamente anche il clima generale e la trasparenza del dibattito che caratterizzano le sedute del Comitato.

Mediamente adeguati sono altresì l'ordine del giorno, la documentazione informativa e la verbalizzazione delle riunioni.

4.3.4.2. COMITATO Valutazioni Opere edili

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
Militello Angelo	==		==
Perra Rosario	==		==
Burgio Angelo	==		==

Il comitato non è si è riunito nel periodo temporale oggetto di valutazione.

4.3.5. FORMAZIONE

Gli amministratori hanno partecipato, nel corso del 2024, alle attività formative fornite da parte della Capogruppo. In particolare, nel periodo compreso fra il 01 ottobre 2023 e il 30 agosto 2024 sono state erogate 24 sessioni formative, in linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia e con le indicazioni della Capogruppo, secondo quanto indicato nel P.A.F. 2023/2024 adottato dalla Banca.

In media, il tasso di partecipazione, nel periodo compreso fra il 01 ottobre 2023 e il 30 agosto 2024, è stato del 98,85%.

5. AZIONI CORRETTIVE

5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Dall'attività di autovalutazione del mese di settembre 2024, non sono emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte del Consiglio di Amministrazione.

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 Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo La Riscossa di Regalbuto risultano idonei.

La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Risulta infatti quanto segue:

- **Consiglio di Amministrazione – Requisiti Individuali**
 - Tutti i componenti dell'Organo - tenuto conto del ruolo specifico - soddisfano inil 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.
- **Consiglio di Amministrazione – 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, il 100% 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 Consiglio di Amministrazione risulta dunque in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali. Più in particolare, i Consiglieri di Amministrazione con funzione esecutiva appaiono in grado di adottare decisioni appropriate su base complessiva tenendo conto del modello di *business*, della propensione al rischio, della strategia e dei mercati in cui opera la Banca.

- **Comitati endo-consiliari**

Tutti i componenti dei Comitati endo-consiliari istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione risultano soddisfare i requisiti regolamentari, di competenza e professionalità richiesti per l'incarico.

- **Prossimo rinnovo organi sociali**

Il prossimo Consiglio di amministrazione, sulla base di quanto previsto dal *"Modello di Gruppo per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle banche Affiliate"* e tenuto conto del Cluster dimensionale della Banca al 31 dicembre 2023, potrà essere composto da un minimo di sette componenti ad un massimo di 9 componenti. In considerazione di quanto previsto, la componente di genere meno rappresentata dovrà essere non inferiore, rispettivamente, a 2 e a 3.

L'attuale composizione del Consiglio di amministrazione assicura una opportuna diversificazione per fasce di età, per genere, per rappresentanza del territorio e delle attività economiche e professionali che compongono la Compagine sociale.