



**Rapporto Finale sugli
Esiti dell'Autovalutazione del Collegio Sindacale**

Esercizio 2020

BCC Flumeri

Esiti dell'Autovalutazione del Collegio Sindacale - esercizio 2020

Introduzione / Obiettivi del Progetto	pag. 3
Metodologia	pag. 4
Conclusioni	Pag. 6
Analisi delle aree specifiche	
– Composizione quali-quantitativa del Collegio	pag. 8
– Professionalità del Collegio - nel suo insieme	pag. 9
– Professionalità del Collegio - Autovalutazione contributo individuale	pag. 11
– Attività di Formazione	pag. 12
– Funzionamento dell'organo	pag. 13
– Attività del Collegio	pag. 16
– Presidente del Collegio	pag. 18
– Emergenza 2020	pag. 19
– Raccomandazioni emerse dall'Autovalutazione 2019	pag. 19
Crisci & Partners - Autovalutazione Collegio Sindacale di BCC Flumeri	pag. 21

Introduzione / Obiettivi del Progetto

L'efficacia dell'assetto organizzativo e di governo societario nelle banche è fortemente condizionata dall'operato dell'organo che esercita la funzione di controllo. Ad esso sono infatti attribuite elevate responsabilità in termini di verifica della regolarità delle attività di amministrazione e di vigilanza sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie.

In quest'ottica, Banca d'Italia con la circolare 285/2013¹ richiede che, oltre agli organi di supervisione strategica e - se collegiali - di gestione, anche l'organo con funzione di controllo delle banche svolga un'autovalutazione sulla propria composizione e sul proprio funzionamento, sulla base di criteri e modalità coerenti con le proprie caratteristiche. Tale autovalutazione è ispirata alle 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 indotti 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 una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

La circolare 285/2013² prevede che l'organo con funzione di controllo periodicamente verifichi *“la propria adeguatezza in termini di poteri, funzionamento e composizione, tenuto conto delle dimensioni, della complessità e delle attività svolte dall'intermediario”*.

In ottemperanza a queste previsioni normative, il Collegio Sindacale di BCC Flumeri ha svolto la propria autovalutazione in riferimento all'esercizio 2020. Il processo è stato coerentemente condotto in conformità a quanto previsto:

- Sezione VI della detta Circolare n.285 “Disposizioni di Vigilanza per le Banche” di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, e suoi successivi aggiornamenti;
- Articolo 26 del TUB;
- 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);
- Circolare n. 229/99 della Banca d'Italia, Istruzioni di Vigilanza per le Banche, Tit. II, Cap. 2;
- Progetto di Governo Societario approvato dal CdA della Capogruppo;
- Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali di BCC Flumeri.

¹ Sezione VI, Autovalutazione degli organi, Principi generali.

² Sezione IV, Compiti e poteri degli organi sociali, Organo con funzione di controllo.

Metodologia

Il Collegio Sindacale di BCC Flumeri ha svolto il processo di Autovalutazione inerente all'esercizio 2020, confermando il coinvolgimento di un consulente esterno, con la finalità di stimolare e raccogliere le valutazioni dei suoi membri in merito alla composizione ed al funzionamento del Collegio stesso, anche in considerazione della evoluzione del ruolo del Collegio Sindacale conseguente all'introduzione, negli ultimi anni, dei nuovi compiti di vigilanza attribuiti dalla normativa all'organo di controllo.

Alla fine del terzo anno di mandato, il Collegio nella sua Autovalutazione 2020 si è concentrato sulle seguenti finalità:

- ✓ Analizzare il corretto ed efficace funzionamento dell'organo e la sua adeguata composizione
- ✓ Valutare il sostanziale rispetto della normativa e degli obiettivi che le relative disposizioni intendono perseguire
- ✓ Individuare gli eventuali punti di miglioramento e definire le azioni correttive da adottare
- ✓ Consolidare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti, tra di essi ed il Consiglio di Amministrazione e con le funzioni interne preposte ai controlli
- ✓ Incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità





L'Autovalutazione 2020 è stata condotta da Crisci & Partners effettuando ai singoli membri del Collegio interviste individuali, a mezzo videoconferenza, svolte il 15 Aprile, sulla base di un documento a supporto, compilato online da ciascun Sindaco.

Tale documento è stato strutturato al fine di raccogliere informazioni quantitative, a fronte di domande organizzate come un questionario, e qualitative, stimolate da una traccia di temi, che in parte hanno ripreso quelli del questionario e in parte orientato in maniera più aperta l'intervista. Questionario e interviste sono stati focalizzati sui temi inerenti la composizione e il funzionamento del Collegio Sindacale. Tra essi, i principali temi hanno riguardato l'adeguatezza dei seguenti profili:

- ✓ le professionalità, in termini di conoscenze, esperienze e competenze, riconosciute al Collegio Sindacale nel suo insieme;
- ✓ la composizione d'insieme ed il bilanciamento dei ruoli all'interno dell'organo;
- ✓ il funzionamento dell'organo;
- ✓ le attività svolte;
- ✓ il ruolo del Presidente.

Metodologia (continua)

Le opportunità di risposta alle domande del questionario e alla traccia di intervista sono state correlate ad una scala di valutazione, che ha offerto una metrica di valutazione flessibile alle osservazioni/percezioni degli intervistati in relazione alle tematiche sottoposte, secondo la seguente gradazione:

- | | | |
|---|--|---|
| ① | No – disaccordo – Basso |  |
| ② | Solo parzialmente – situazione da migliorare – Medio-basso |  |
| ③ | Sì, con talune eccezioni – sostanzialmente d'accordo – Medio-alto |  |
| ④ | Sì – totalmente d'accordo - Alto |  |

Relativamente ai risultati, le risposte “Alto”, “Medio-alto” sono state interpretate come giudizi positivi e/o sostanzialmente positivi, in merito ai quali i profili di miglioramento sono assenti o particolarmente contenuti e/o adeguabili, eventualmente con *induction* appropriata. Le risposte “Basso” e “Medio-basso” sono invece state interpretate come valutazioni indicative di profili che necessitano di azioni di miglioramento.

Tutti i membri del Collegio Sindacale hanno compilato il questionario ed espresso i loro commenti e/o valutazioni durante l'intervista. Le risposte alle domande sono state esaminate attentamente e consolidate per coerenza di argomento; in questo modo dando alla tabulazione dei dati numerici e alla loro traduzione grafica una rappresentazione complessiva omogenea e non frammentata.

Questo documento di “Esiti dell’autovalutazione del Collegio Sindacale” è così articolato:

- Analisi delle aree specifiche nelle quali è stato suddiviso il questionario, con l’aggiunta dei commenti raccolti a fronte della traccia di temi utilizzata durante le singole interviste;
- Alcune considerazioni tratte dall’esperienza di Crisci & Partners, che vengono sottoposte alla vostra attenzione.

Vengono altresì riportati i suggerimenti e raccomandazioni raccolti in sede di intervista, a stimolo di ulteriore miglioramento e arricchimento dell’operato dell’Organo.

Conclusioni

Anticipiamo le principali evidenze emerse dal processo di Autovalutazione del Collegio Sindacale di BCC Flumeri, per l'esercizio 2020, insieme agli eventuali suggerimenti, raccolti nelle interviste:

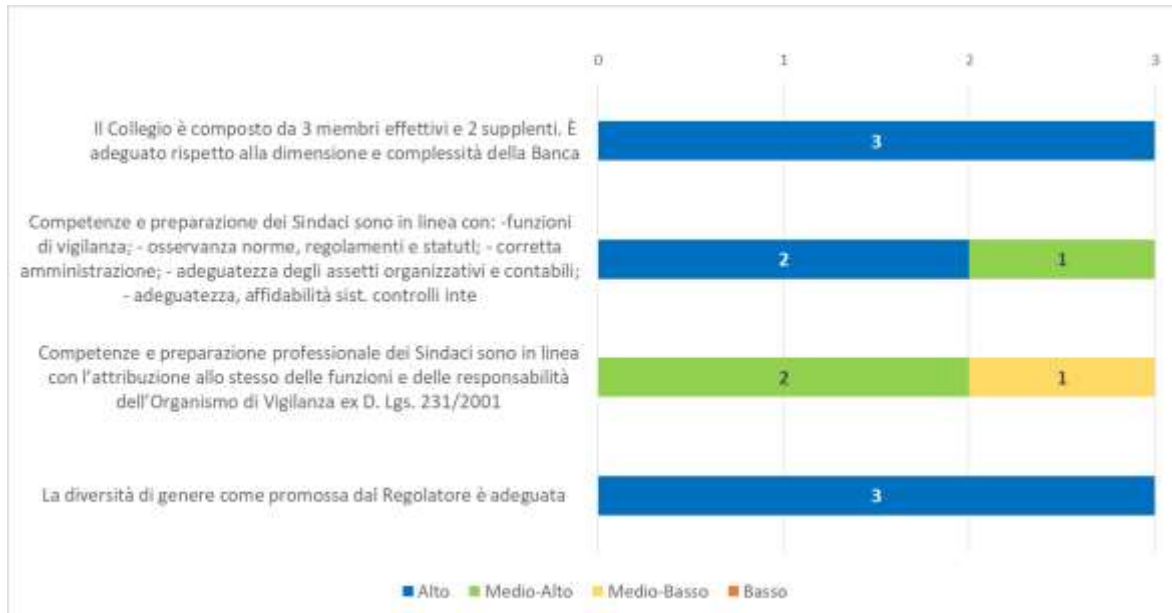
- L'attuale composizione, con tre Sindaci effettivi e due supplenti è considerata pienamente adeguata alle necessità e complessità della Banca.
- La diversità di profilo professionale e di genere del Collegio attuale, assicurano una bilanciata combinazione e sono giudicate più che adeguate.
- In termini di competenze e conoscenze l'attuale Collegio mostra un più che adeguato e diversificato mix complessivo, ancor più positivo in considerazione del notevole impegno, anche di tempo, profuso dai Sindaci e una dedizione al ruolo molto significativa, riconosciuta e apprezzata dalla Banca. La profonda e ampia esperienza conseguita nel ruolo, da tutti i Sindaci del Collegio, garantisce un più che adeguato presidio del sistema dei controlli interni e una efficace ed efficiente attività di verifica.
- L'ottimale composizione dell'attuale Collegio, il giusto mix di competenze e conoscenze rappresentate, la diversità di provenienza e di genere, insieme al verificato grande impegno di tempo, presenza e dedizione profuso dei Sindaci, nel corso dell'attuale mandato in scadenza, sono alla base della scelta di totale continuità e il conseguente rinnovo integrale proposto all'Assemblea, per un ulteriore ciclo di mandato.
- Nel ruolo attribuito di Organismo di Vigilanza – ex D.Lgs 231/01 - le attività, iniziate nel 2020, sono in progressivo ampliamento, supportate anche dalla Capogruppo CCB. Tra i suggerimenti raccolti, in sede di intervista, si registra il ricorso, ove necessario, a consulenze esterne o l'inserimento, tra i componenti dell'OdV, di un penalista, per migliorare l'efficacia del lavoro dell'Organo. Emerge inoltre l'importanza di continuare l'attività di sensibilizzazione dell'intera struttura e diffusione della cultura in materia, finora condizionata dai vincoli imposti dall'emergenza sanitaria.
- Positive e di valore vengono valutate lo spirito di collaborazione e l'attenzione offerta dai Sindaci al Consiglio e al management della Banca, con cui si registrano buon clima e proficuo scambio, pur nel rispetto dei rispettivi ruoli, molto apprezzato anche dai membri del CdA, per l'ampio e costante contributo di competenze specifiche offerto dai membri del Collegio.
- Positiva valutazione sulla qualità e profondità della Formazione realizzata nel 2020, attraverso corsi specifici organizzati da CCB. Si suggerisce la possibilità di organizzare sessioni di formazione dedicate alle tematiche specifiche di pertinenza del Collegio su materie quali l'evoluzione regolamentare, il controllo dei rischi e l'evoluzione digitale in banca.
- Il Funzionamento dell'Organo nel 2020, è valutato più che adeguato, in considerazione dei rilevanti e complessi impegni attribuiti e nonostante la fase emergenziale, che ha caratterizzato quasi l'intero periodo. Tra gli spunti di miglioramento, emerge chiaramente la necessità della messa disposizione di un archivio informatico per i documenti del

Collegio e la possibilità di avere accesso digitale alla documentazione necessaria all'attività dell'Organo, oggi disponibile solo con la presenza fisica in Banca.

- La preparazione, partecipazione totalitaria, e la verbalizzazione delle riunioni del Collegio (13 nel 2020) e dell'OdV (5 nel 2020), oltre alla partecipazione sempre totalitaria dei Sindaci alle riunioni consiliari, in media convocate due volte al mese, sottolineano l'impegno, la presenza e l'adeguato presidio del Collegio sulle attività della Banca. Il lavoro distanziato, imposto dalla pandemia, ha consentito una maggior efficienza, riducendo la durata media delle riunioni del Collegio, corrisponde un tempo complessivamente pressoché equivalente, destinato alla preparazione delle riunioni e alla predisposizione dei verbali.
- Prospettivamente, in sede di futura valutazione delle candidature per il ruolo di Sindaco, si raccomanda di considerare, quale rilevante, la disponibilità di tempo da dedicare all'incarico, che dovrà esser commisurata ai frequenti e rilevanti impegni, da garantire in BCC Flumeri, per lo svolgimento ottimale del ruolo di Presidente e/o Sindaco del Collegio. Quale ragionevole stima dei tempi minimi da considerare, si indica in 40 giorni/anno, la disponibilità da assicurare per i Sindaci e almeno 50 giorni/anno per il Presidente del Collegio.
- La partecipazione dei Sindaci alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, nel 2020, è valutata molto positivamente, anche dai Consiglieri, per la qualità del contributo, la collaborazione e la presenza. Tra i possibili miglioramenti si segnalano una più approfondita preparazione pre-consiliare, un confronto preventivo tra i Sindaci sui temi in discussione di pertinenza del Collegio, e un contributo più collegiale alla discussione.
- Giudizi di totale adeguatezza sulle attività del Collegio sono attribuiti rispetto al clima e alle modalità di svolgimento delle riunioni dell'Organo, e il contributo al dibattito e alla efficace attività di verifica portato dai Sindaci, tutti pienamente consapevoli del loro ruolo e responsabilità.
- Pareri molto positivi e concordi sul ruolo e l'operato della Presidente del Collegio, cui vengono riconosciute grande esperienza e competenza, leadership e costante attenzione e cura al funzionamento complessivo del Collegio.

Analisi delle aree specifiche

Composizione quali-quantitativa del Collegio



La composizione del collegio è giudicata più che adeguata in termini di numerosità dei membri, rispetto ai compiti e al ruolo assegnato, anche in funzione della dimensione e complessità della Banca.

Le competenze e la preparazione dei sindaci sono valutati totalmente in linea con quanto necessario in termini di funzioni di vigilanza, osservanza delle norme, adeguatezza degli assetti organizzativi, adeguatezza e affidabilità del sistema dei controlli interni.

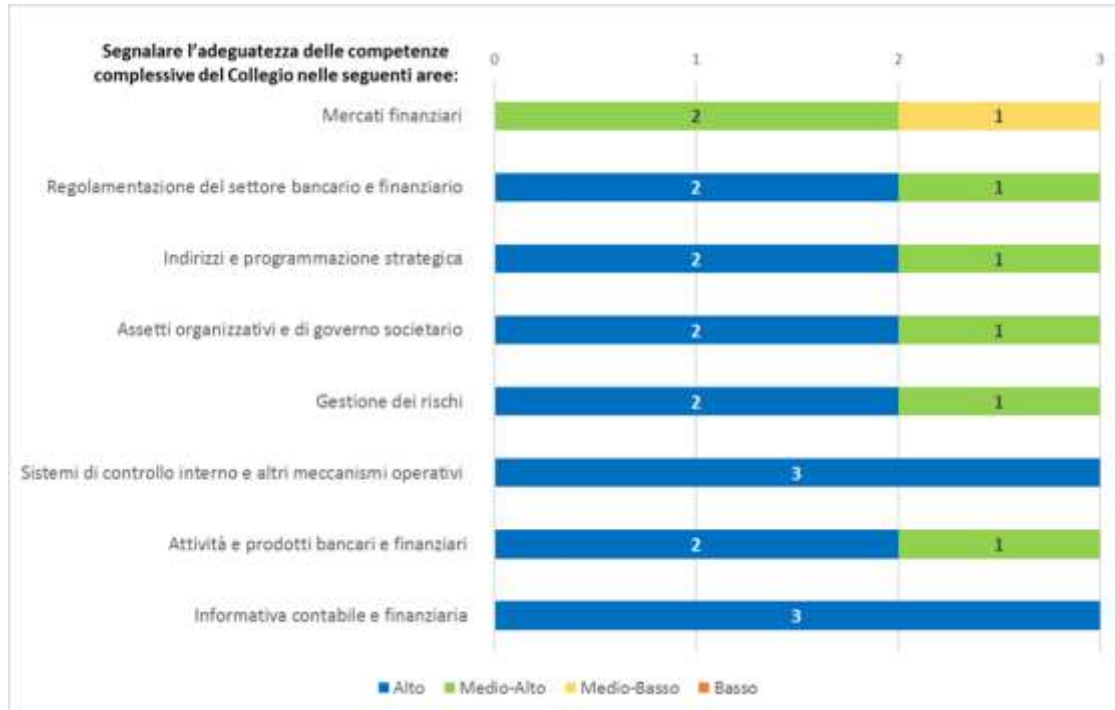
Sulla diversità di genere il giudizio è di totale adeguatezza da parte dei Sindaci.

Nell'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, i giudizi risultano complessivamente positivi e in progressivo miglioramento, anche grazie all'ausilio della Capogruppo, che fornisce supporto per la redazione della documentazione e assicura un servizio di aggiornamento normativo. Si raccomandano: - l'inserimento nell'Organo di competenze legali penalistiche; - una continua attività di sensibilizzazione dell'intera struttura della Banca sui temi e gli ambiti di responsabilità dell'OdV; - formazione sulle tematiche di responsabilità dell'OdV, dedicata e specifica per i suoi componenti.

Professionalità del Collegio - nel suo insieme

Nell'ambito dell'Autovalutazione, i membri del Collegio Sindacale hanno inizialmente valutato le professionalità dell'organo nel suo complesso, considerando sia la diffusione che la qualità delle professionalità stesse.

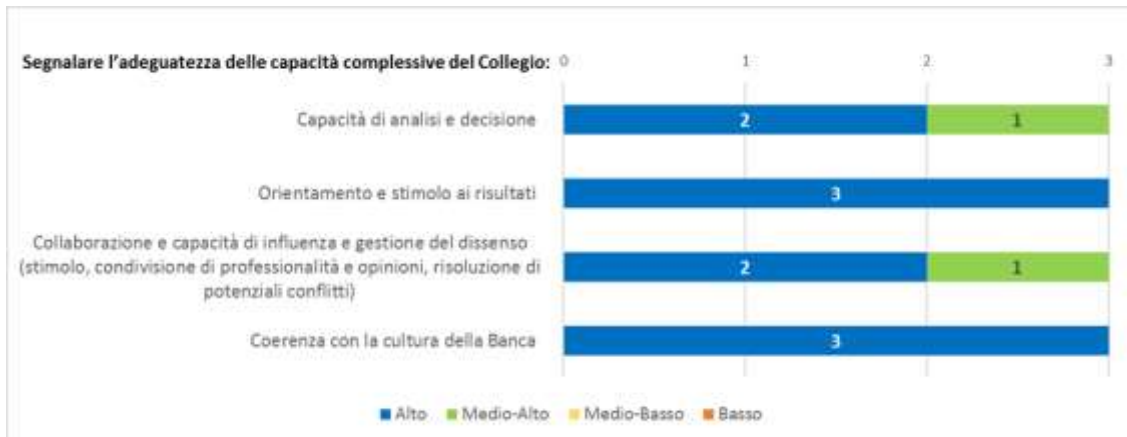
Sulle medesime competenze sono stati anche raccolti i giudizi che, ciascun Sindaco autovaluta individualmente.



In termini di adeguatezza sulle complessive competenze conoscenze e di esperienze del Collegio, i giudizi raccolti risultano “medio-alti” e “alti” su tutti i fattori considerati, con unanime valutazione di totale adeguatezza circa i sistemi di controllo interno e gli altri meccanismi operativi e sull’informativa contabile e finanziaria.

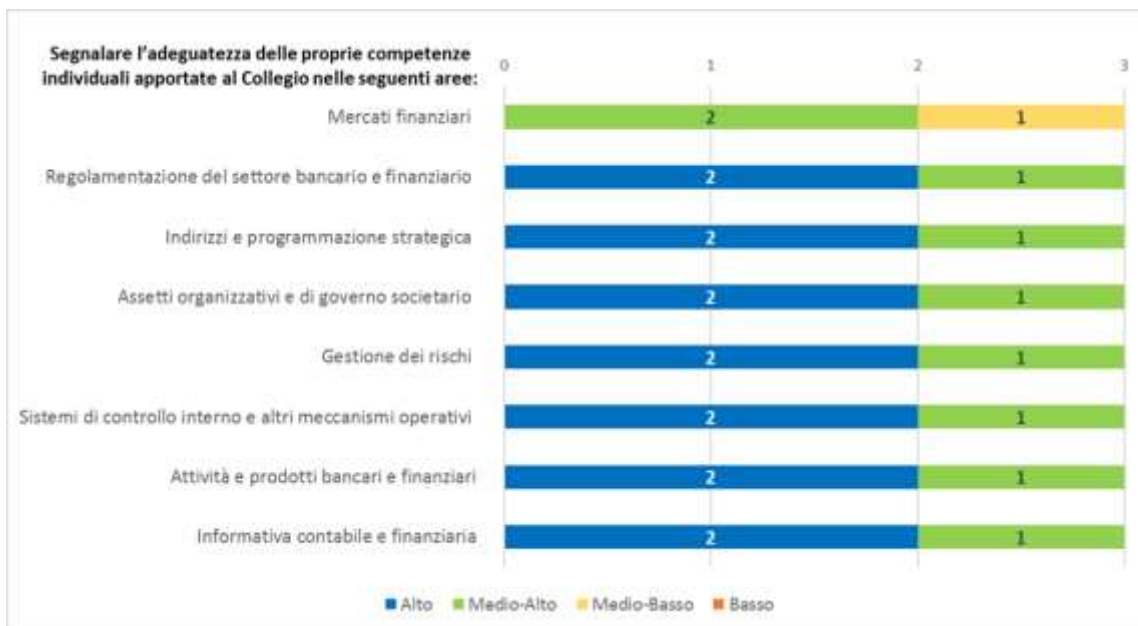
Margini di miglioramento si evidenziano sulle competenze complessive relative ai mercati finanziari.

Professionalità del Collegio - nel suo insieme (cont.)



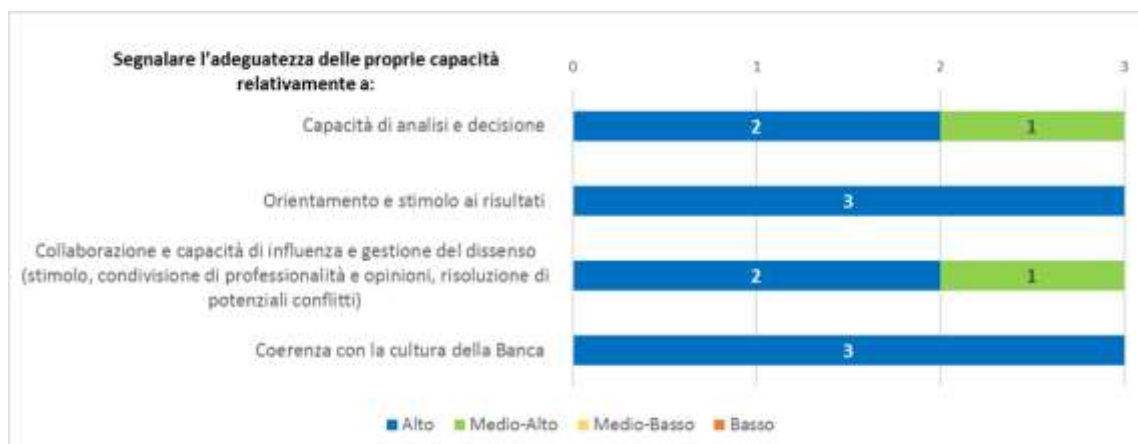
Sull'operato e l'esercizio del ruolo di sindaco le valutazioni sono in larga maggioranza di totale accordo su tutti i valori misurati, quindi la capacità di analisi e decisione, l'orientamento e stimolo ai risultati, la collaborazione e capacità di influenza, oltre che la coerenza con la cultura della banca.

Professionalità del Collegio - Autovalutazione contributo individuale



Le valutazioni espresse dai sindaci, non più sul complesso di competenze e conoscenze ed esperienze del Collegio, ma sul proprio profilo individuale, confermano sostanzialmente i giudizi espressi.

Da sottolineare che sui sistemi di controllo interno e l'informativa contabile finanziaria, le autovalutazioni individuali dei Sindaci risultano marginalmente inferiori a quelle attribuite al complesso del Collegio, a valorizzare la sinergia e l'efficacia del lavoro di gruppo, come valutate dai Sindaci stessi.



Anche sulle caratteristiche comportamentali e di approccio, le autovalutazioni rispecchiano i giudizi complessivamente più che adeguati, espressi per il Collegio nel suo complesso.

Attività di Formazione



Intensa e molto apprezzata l'attività di formazione organizzata dalla Capogruppo, a cui si sono aggiunti corsi, erogati da enti esterni (Assogestioni, ABI), che hanno visto la partecipazione individuale di un Sindaco.

Lo spunto di miglioramento riguarda la possibilità di organizzare sessioni di formazione dedicate e specifiche per il Collegio, auspicabilmente congiuntamente con altri Collegi di Banche affiliate al Gruppo.

Quali possibili argomenti per i futuri programmi si segnalano:

- Approfondimenti sui temi di responsabilità attribuita all'OdV;
- Regolamentazione Vigilanza Europea;
- Approfondimenti sul DM 169/20;
- Rischi climatici e di sostenibilità;
- Attività e prodotti digitali/online.

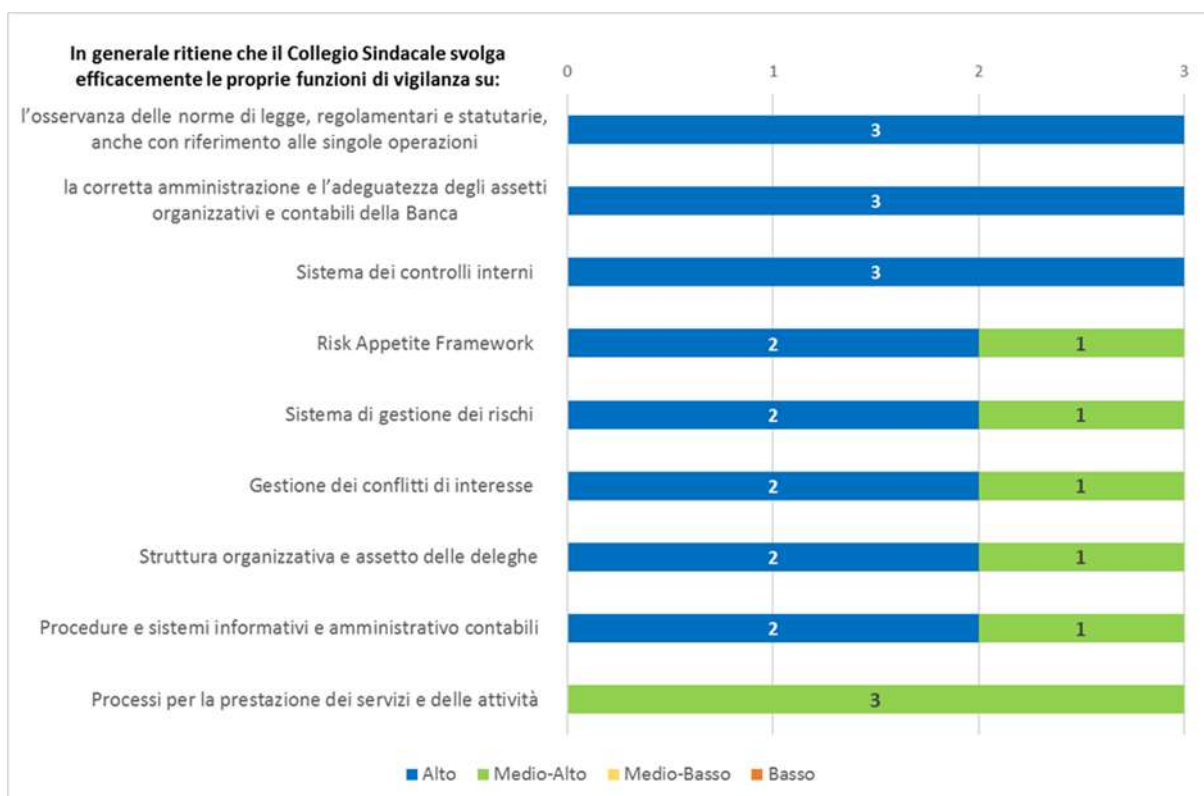
Funzionamento dell'Organo

Il Collegio Sindacale, nella sua qualità di organo con funzione di controllo, ai sensi della normativa vigente e dello Statuto, esercita le seguenti funzioni:

- Vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- Vigila sull'adeguatezza della struttura organizzativa della società e del sistema amministrativo-contabile a rappresentare correttamente i fatti di gestione, nonché sul processo di revisione legale dei conti;
- Vigila sull'adeguatezza, efficienza e funzionalità del sistema dei controlli interni; in questo contesto, accerta l'efficacia di tutte le strutture e funzioni coinvolte nel sistema dei controlli e l'adeguato coordinamento delle medesime;
- Vigila sull'adeguatezza, efficienza e funzionalità del processo di gestione dei rischi; in questo contesto vigila sull'adeguatezza, efficienza e funzionalità del sistema di governo e gestione dei rischi.

I controlli del Collegio Sindacale hanno riguardato e riguardano trasversalmente tutta l'organizzazione aziendale, includendo verifiche in ordine ai sistemi e alle procedure, ai diversi rami di attività, all'operatività e agli aspetti organizzativi. Il Collegio incontra regolarmente i referenti delle strutture di *audit* e controllo, rapportandosi, parallelamente, anche con le strutture di controllo di Capogruppo.

Il Collegio Sindacale ha espresso i pareri richiestigli, quale organo di controllo, dalla vigente regolamentazione, in conformità con quanto previsto dallo Statuto.



Funzionamento dell'Organo (cont.)

Su tutte le numerose e articolate attività di vigilanza, attribuite al Collegio dalla normativa e da regolamenti e Statuto, i giudizi sono complessivamente tutti molto positivi o eccellenti, con particolare enfasi sul sistema dei controlli interni, sulla corretta amministrazione e l'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili e, in primis, sull'osservanza delle norme di legge e statutarie anche con riferimento alle singole operazioni.

Il complesso delle attività svolto dal Collegio nel 2020, ha comportato un impegno di tempo e presenza significativo, come evidenziato dai dati raccolti sul numero e sulla durata sia delle riunioni del Collegio e dell'OdV, che quelli relativi alla partecipazione costante, attiva e proficua dei Sindaci ai CdA, a conferma del continuo e dedicato impegno del Collegio.

	N. riunioni	durata media	% Partecipazione Collegio *
Collegio	13	04:30	100%
OdV	8	03:00	100%
CdA	25	04:30	100%
* % sulla base della partecipazione di ciascun Sindaco			

I nuovi processi di lavoro, imposti dall'emergenza sanitaria, han fatto sì che, il Collegio abbia generato efficienza, riducendo la durata delle riunioni, rispetto al 2019, aumentando però, nel contempo, l'attività preparatoria e di raccolta e analisi documentale necessaria alle verifiche sindacali e alle riunioni dell'Organo, di fatto raddoppiando il tempo dedicato.

Va anche aggiunto il tempo che i Sindaci dedicano al loro ruolo di componenti dell'Organismo di Vigilanza, il quale si è riunito 5 volte nel corso del 2020, con una durata media di circa tre ore, cui vanno aggiunti, anche in questo caso, i tempi di preparazione e di verbalizzazione, affidata a rotazione ai tre Sindaci componenti dell'OdV.

Tra i suggerimenti raccolti si evidenzia l'opportunità di migliorare la conoscenza delle nuove procedure, introdotte dalla Capogruppo, con la nuova regolamentazione.

Funzionamento dell'Organo (cont.)

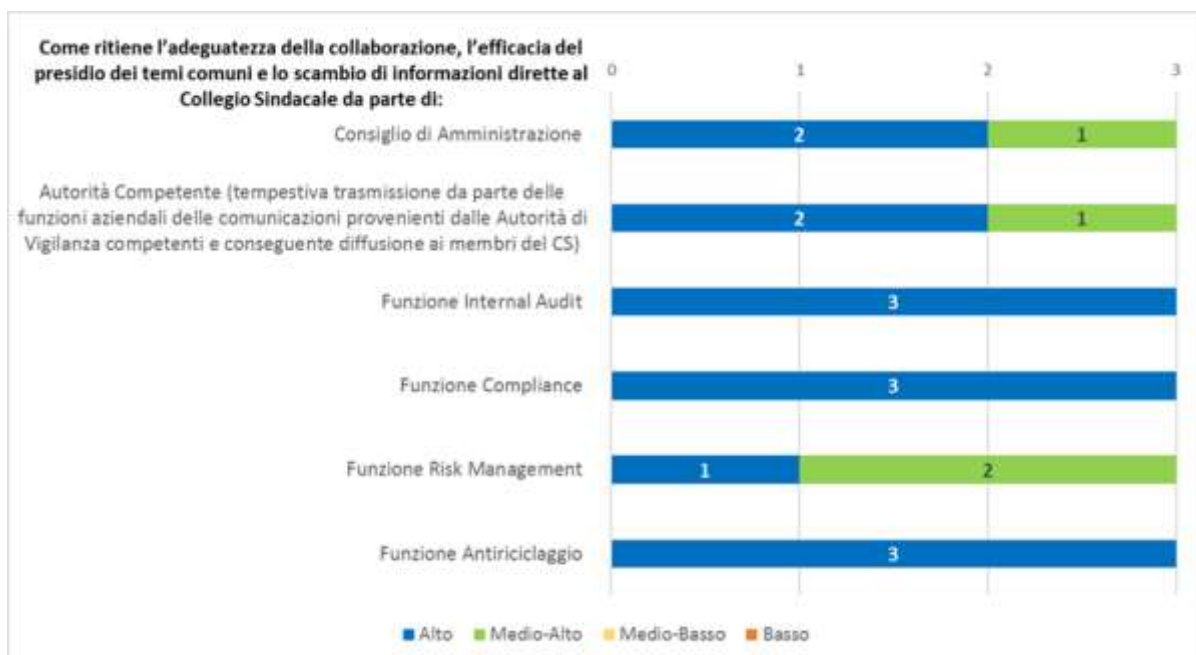


Le valutazioni sul funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (ex D.Lgs. 231/01), risultano mediamente positive, in considerazione che, nel 2020, primo anno di attività dell'Organo, i Sindaci, in qualità di unici membri, hanno contribuito al progressivo e, tuttora in corso, ampliamento degli ambiti di operatività e responsabilità.

Tra i suggerimenti raccolti si segnala di valutare l'opportunità di potenziare le competenze giuridiche, in particolare penalistiche, con il ricorso a consulenti esterni.

Emerge anche l'opportunità di intensificare le attività, al fine di proporre miglioramenti al Modello Operativo della Banca, con particolare attenzione alle procedure e ai protocolli da adottare per la valutazione e presidio del rischio reato-presupposto.

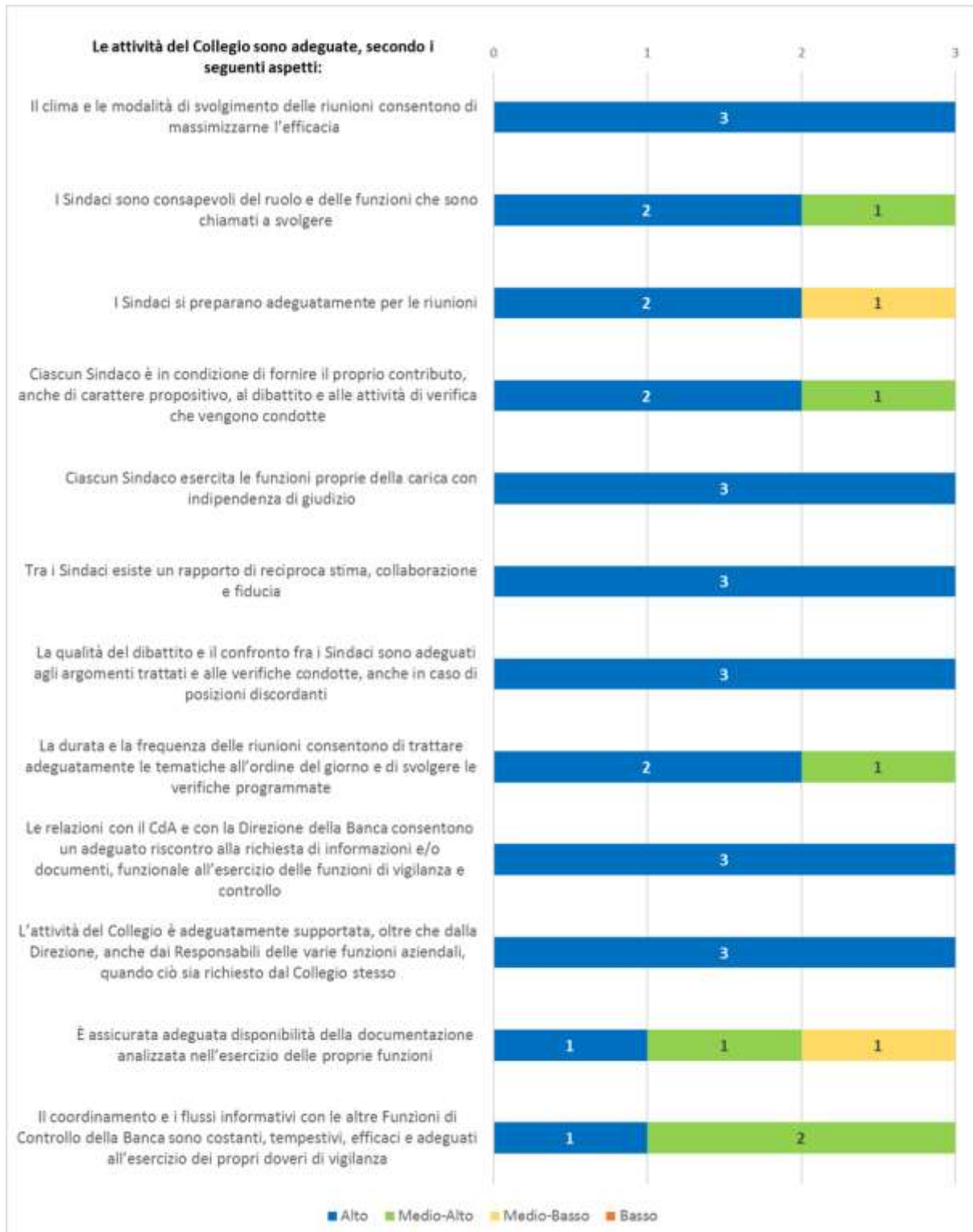
Si suggerisce infine di proseguire anche le attività di sensibilizzazione dell'intera struttura e diffusione della cultura in materia e la formazione sui temi di pertinenza specifica.



Sulla collaborazione e l'efficacia del presidio dei temi comuni e lo scambio di informazioni con i diversi organi, quali il Consiglio di Amministrazione e l'Autorità Competente, le valutazioni sono sostanzialmente o totalmente positive.

Anche per quanto riguarda la collaborazione con le diverse funzioni riferite ai controlli interni i giudizi si confermano di sostanziale o totale adeguatezza.

Attività del Collegio



Sullo svolgimento delle riunioni del Collegio, i giudizi raccolti sono in prevalenza di totale adeguatezza circa il clima e le modalità di svolgimento delle riunioni e la consapevolezza del ruolo e delle funzioni che i Sindaci sono chiamati a svolgere, e che esercitano in piena e totale indipendenza di giudizio.

Attività del Collegio (cont.)

Totalmente adeguata risulta anche la valutazione sul positivo rapporto di reciproca stima collaborazione e fiducia. Dai commenti raccolti, si registra l'ottima coesione tra i membri del Collegio Sindacale, la capacità di ascolto delle problematiche in discussione, di accettazione dei diversi punti di vista e del dissenso, lo spirito di collaborazione e l'orientamento alla valorizzazione reciproca delle competenze. I Sindaci si percepiscono molto affiatati e orientati positivamente al confronto dialettico e trasparente.

Anche il giudizio sul contributo propositivo al dibattito e alla efficace attività di verifica portato dai Sindaci, risulta sostanzialmente adeguata.

Quale spunto di miglioramento si suggeriscono un maggior confronto preventivo dei Sindaci sui temi in esame e una più collegiale e incisiva partecipazione alle riunioni del CdA.

Positiva la valutazione complessiva sulla durata e frequenza delle riunioni.

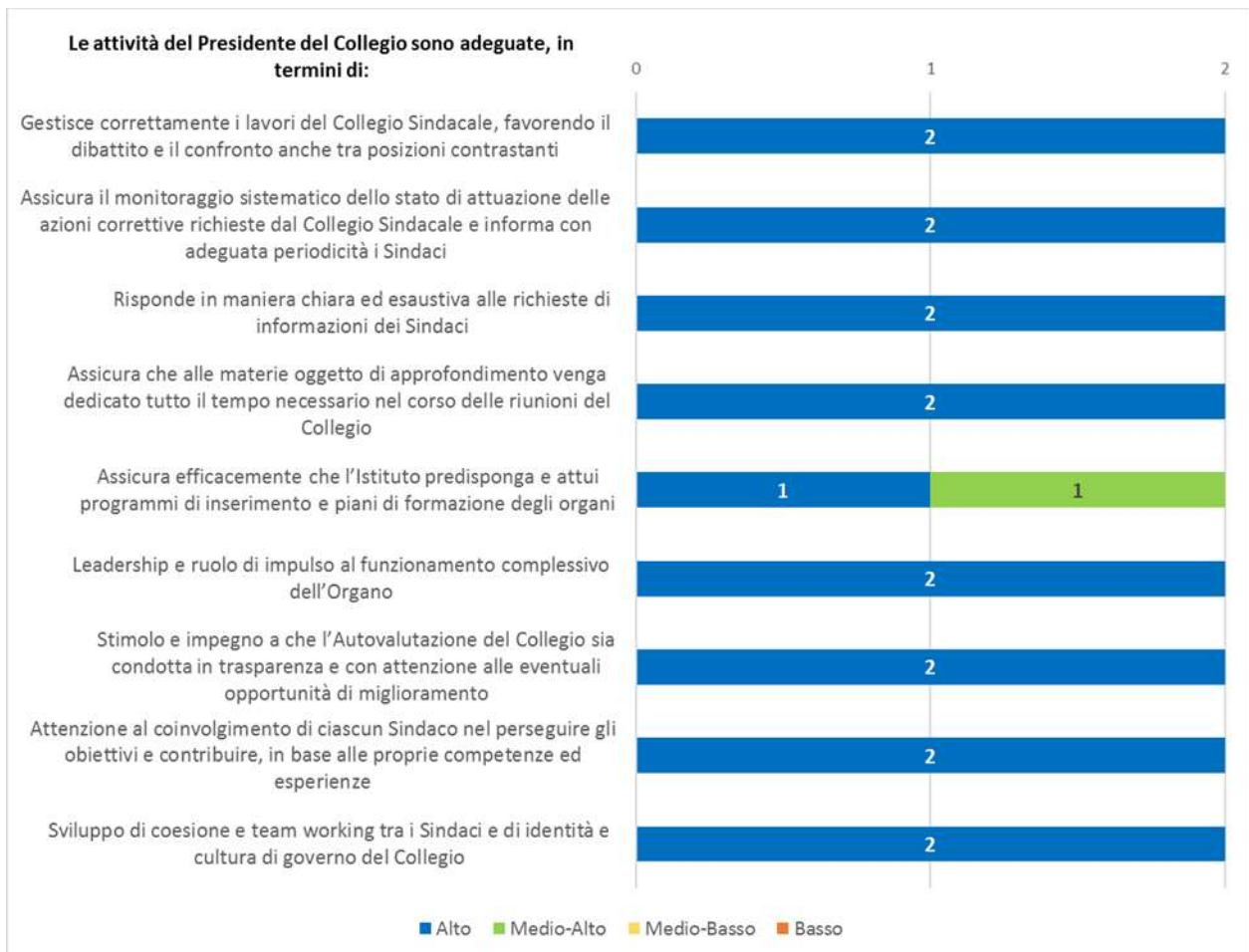
Di totale adeguatezza sono giudicate le relazioni con il CdA e la Direzione della Banca, anche in virtù dell'apprezzato supporto fornito dai Responsabili delle varie funzioni aziendali.

Giudizio mediamente positivo, ma che suggerisce possibili ambiti di miglioramento, riguarda l'adeguata preparazione per le riunioni, con dei commenti raccolti sulla accresciuta difficoltà per i Sindaci di preparare adeguatamente non solo le riunioni del Collegio, ma anche di garantire una propositiva e attenta presenza e partecipazione alle riunioni del Consiglio. L'esercizio oggetto di autovalutazione, ha visto il progressivo aumento delle attività legate agli adempimenti regolatori e i compiti derivanti dalla funzione di OdV, attribuita ai Sindaci e, soprattutto, l'aumento delle complessità generate dall'emergenza sanitaria, che ha reso più difficoltosa la messa a disposizione tempestiva della documentazione necessaria, in assenza di accessi da remoto ai sistemi della Banca.

Si evidenzia, unanime, l'esigenza di potere disporre un archivio informatico per i documenti della Banca, soluzione già adottata per le riunioni consiliari, e la possibilità di poter accedere in modalità sicura, ma da remoto, alla documentazione necessaria all'attività dell'Organo, oggi disponibile solo attraverso l'accesso fisico in Banca. Si suggerisce inoltre il potenziamento dell'infrastruttura informatica e della strumentazione tecnologica e di collegamento, a disposizione dei Sindaci per il lavoro a distanza.

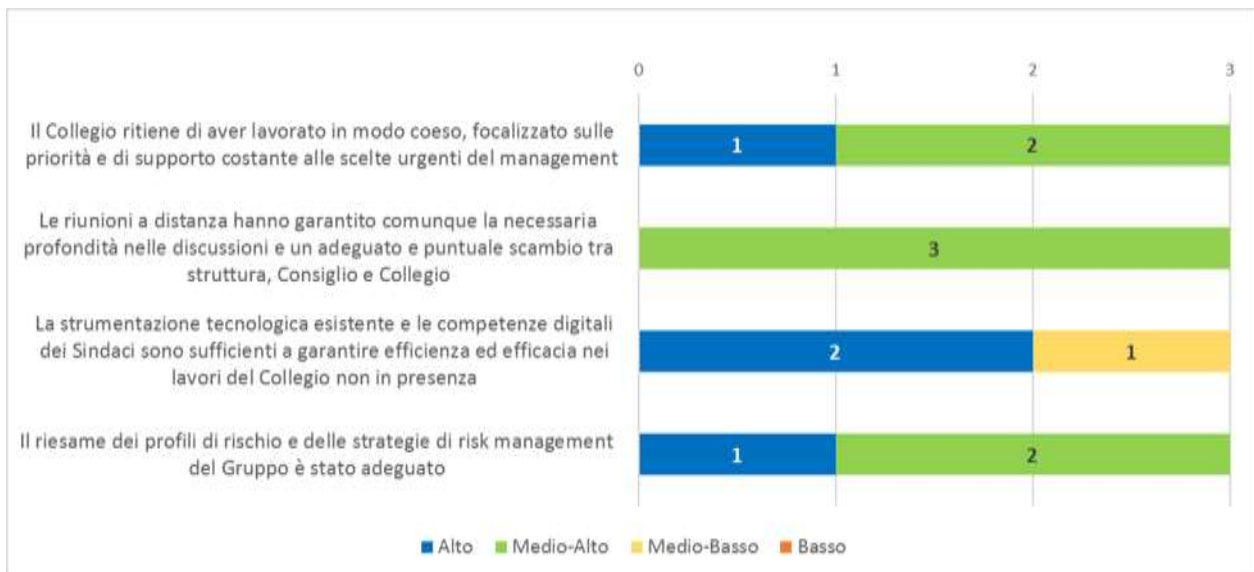
Si auspica infine, quale possibile ambito di sviluppo, il rafforzamento dei rapporti tra la Capogruppo, gli organi di controllo delle Banche Affiliate, oltre che tra questi ultimi, grazie ad auspicabili iniziative (formative o di scambio di informativa e condivisione di temi), ad iniziativa della Capogruppo medesima.

Presidente del Collegio



La valutazione, espressa dai colleghi Sindaci sul ruolo e l'operato del Presidente del Collegio, risulta assolutamente positiva e di totale adeguatezza su tutti i fattori valutati, accresciuta anche nella gestione del problematico periodo di emergenza sanitaria, che ha comportato un ulteriore impegno di presenza e attenzione alla pianificazione, organizzazione e allo svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, proprie del Collegio.

Emergenza 2020



Il Collegio Sindacale si giudica positivamente sulla capacità dimostrata di reagire e lavorare nel nuovo contesto, imposto dalla pandemia.

Ha continuato a lavorare con continuità ed efficacia, realizzando anche efficienze operative nelle riunioni dell'Organo, garantendo, nel contempo, la partecipazione unanime di tutti i Sindaci alle riunioni del Consiglio.

I margini di miglioramento, si concentrano sui già citati suggerimenti di adeguamento tecnologico degli archivi documentali e di strumenti di accesso e comunicazione con i sistemi della Banca.

Raccomandazioni emerse dall'Autovalutazione 2019



Giudicate migliorate entrambe le raccomandazioni emerse dall'Autovalutazione 2019, riguardanti il miglioramento delle fasi di preparazione delle riunioni e l'approfondimento puntuale dei Regolamenti interni.

Crisci & Partners - Autovalutazione Collegio Sindacale di BCC Flumeri

Il processo di Autovalutazione del Collegio Sindacale di BCC Flumeri è stato condotto con il coinvolgimento di Crisci & Partners, società indipendente di consulenza nelle prassi di *governance*. Il contributo dei professionisti di Crisci & Partners, è stato focalizzato all'apporto di indipendenza e competenza e nel guidare e stimolare la discussione, le valutazioni sulla composizione e il funzionamento e nel far emergere eventuali criticità e, più in generale, opportunità di sviluppo nel futuro del funzionamento dell'organo di controllo.

I membri dell'organo di controllo e i consulenti hanno affrontato il processo di Autovalutazione con grande responsabilità, in un clima di reciproca *trust*, instaurando così un confronto trasparente, dialettico e costruttivo.

Nel suo ruolo di facilitatore dell'Autovalutazione del Collegio Sindacale di BCC Flumeri, Crisci & Partners – nelle figure dei professionisti dedicati all'Autovalutazione - ringrazia per il clima di trasparenza e di reciproca fiducia, nel quale si sono svolte le interviste e le discussioni, e condivide le considerazioni espresse dai membri del Collegio relativamente alla dimensione, composizione e funzionamento dell'Organo di controllo della Banca, sulla base delle percezioni, dei confronti e delle esperienze vissute dai propri professionisti nel corso del processo di Autovalutazione.

Condivisione da parte dei professionisti di Crisci & Partners - per pluriennale esperienza di consulenza e assistenza a Organi di Governo e di Controllo e di valutazione di processi e prassi di *governance* – che conferma il più che adeguato generale livello di competenze, ottime qualità personali e livello di impegno professionale nel ruolo dei membri del Collegio Sindacale della Banca.

Crisci & Partners è una società indipendente che vanta una lunga e significativa esperienza di consulenza volta al continuo miglioramento della impostazione e della prassi del governo societario, della composizione, del funzionamento, dell'autovalutazione e della formazione del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati, e dello sviluppo della leadership al Vertice d'Azienda. Crisci & Partners compone e completa i Consigli di Amministrazione, le valutazioni del Consiglio e dei Comitati, presentando inoltre proposte per piani di sviluppo dedicati al Consiglio, ai Comitati e a singoli Consiglieri.

Via Brera, 16, 20121 Milano

Tel. +39 02 89453200

www.criscipartners.net