

MODELLO DI GRUPPO PER LA COMPOSIZIONE QUALI – QUANTITATIVA OTTIMALE DEGLI ORGANI SOCIALI E DELLA DIREZIONE DELLE BANCHE AFFILIATE

Fonte Normativa: Modello

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Data della Delibera 16.12.2021

Di competenza Capogruppo:

Owner		Autore
Direzione Affari Societari e Partecipazioni		Servizio Governance
Destinatari		
Banche Affiliate		
N° Versione	Data di approvazione in CdA di Capogruppo	Note
1	23.01.2019 – 06.02.2019	
2	13.01.2021	Adeguamento al Decreto Ministeriale 169/2020
3	16.12.2021	<ul style="list-style-type: none"> • Adeguamento alla Circolare 285 della Banca d'Italia (aggiornamento n. 35), in particolare adeguamento delle quote di genere previste al paragrafo 6.6. • Revisione Cluster dimensionali per la definizione del numero massimo di amministratori • Introduzione di limiti in merito alla nomina del Vice Presidente nel comitato esecutivo

Sommario

1.	Glossario	4
2.	Premessa	5
2.1.	Obiettivi del documento	5
2.2.	Adozione, aggiornamento e diffusione del documento	6
2.3.	Contesto normativo di riferimento	6
3.	Il Modello di governance della Banca Affiliata – Il sistema tradizionale	8
4.	Informativa sulle caratteristiche professionali e personali dei candidati	9
5.	Composizione quantitativa ottimale degli Organi Sociali	10
6.	Composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Direzione Generale	12
6.1.	Requisiti e criteri di professionalità e competenza	13
6.2.	Requisiti e criteri di onorabilità e correttezza	17
6.3.	Incompatibilità di cariche	17
6.4.	Indipendenza di giudizio	18
6.5.	Disponibilità di tempo	20
6.6.	Adeguate composizione collettiva degli Organi	22
6.7.	Formazione	25
7.	Disposizioni finali ed entrata in vigore	26

1. Glossario

Assemblea: assemblea dei soci della Banca Affiliata.

Banca/Banche affiliata/e: singolarmente oppure collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, le Casse Rurali e/o le 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.

Esponente: soggetto che ricopre incarichi: i) presso il Consiglio di Amministrazione, ii) presso il Collegio Sindacale, iii) di Direttore Generale.

Formazione continua: programma di formazione così definito dalla Capogruppo tramite apposita Circolare.

Formazione rafforzata: programma di formazione così definito dalla Capogruppo tramite apposita Circolare.

Formazione intensiva: programma di formazione così definito dalla Capogruppo tramite apposita Circolare.

Formazione specifica: programma di formazione così definito dalla Capogruppo tramite apposita Circolare.

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.

Partecipante: soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni previste ai sensi del Titolo II, Capo III, del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e delle relative disposizioni attuative.

2. Premessa

2.1. Obiettivi del documento

Il presente documento identifica preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e per la Direzione Generale delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Casse *Raiffeisen* appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca (di seguito “**Banca/Banche Affiliata/e**”), avente come capogruppo Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A. (la “**Capogruppo**” o “**Cassa Centrale Banca**”), individuando e motivando il profilo teorico degli Esponenti ritenuto adeguato a questi fini.

In conformità a quanto previsto dalla Circolare Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i., Parte Prima – Titolo IV – Capitolo I, in materia di governo societario (di seguito la “**Circolare 285**”), infatti, *“la composizione degli organi sociali assume un rilievo centrale per l’efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto; la suddivisione di compiti e responsabilità all’interno degli organi aziendali deve essere coerente con il ruolo ad essi attribuito nell’ambito del sistema di amministrazione e controllo prescelto”*.

Le disposizioni che seguono forniscono ai consiglieri ed ai soci della Banca Affiliata, nell’intento di formulare proposte in linea con il perseguimento di detto obiettivo, alcuni indirizzi in merito alla individuazione e selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Direzione Generale, al fine di garantire che gli stessi possano svolgere in modo efficace le funzioni che sono chiamati ad esercitare. In tale contesto, il presente documento individua *ex ante* il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità, esperienza, competenza e di indipendenza) dei candidati alle cariche di Esponenti Aziendali.

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale si sottopongono con cadenza almeno annuale ad un processo di autovalutazione volto a valutare aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa sia al proprio funzionamento.

Si ritiene opportuno premettere che la Banca Affiliata, in ragione della sua appartenenza al gruppo bancario cooperativo avente come capogruppo Cassa Centrale Banca (il “**Gruppo Bancario Cooperativo**”), è tenuta al rispetto, oltre che delle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti, anche dei regolamenti adottati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e validi per tutte le Banche Affiliate.

2.2. Adozione, aggiornamento e diffusione del documento

Il presente Modello, e i suoi aggiornamenti, sono approvati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta della Direzione Affari Societari e Partecipazioni (Servizio Governance), previo parere favorevole vincolante da parte del Comitato Nomine e del Collegio Sindacale e con il parere della Direzione Compliance.

Il Modello e gli eventuali successivi aggiornamenti sono trasmessi alle Banche Affiliate per il recepimento da parte di entrambi gli Organi Sociali e pubblicati nel documentale della Capogruppo. Il Modello si applica alle Banche Affiliate, che sono tenute ad adottarlo alla prima adunanza utile dei rispettivi Organi per recepimento e relativa attuazione.

Il Comitato Nomine, anche avvalendosi delle competenti strutture interne della Capogruppo, verifica nel continuo e comunque con cadenza annuale la complessiva idoneità delle procedure predisposte ad assicurare il conseguimento degli obiettivi posti dalla disciplina vigente in materia. La Capogruppo provvede all'aggiornamento del Modello qualora si verificano cambiamenti rilevanti nella normativa di riferimento o negli assetti organizzativi della Capogruppo o del Gruppo.

2.3. Contesto normativo di riferimento

Di seguito si riportano le principali fonti normative primarie e secondarie esterne:

- Articolo 26 TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020;
- Articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di *interlocking directorates*;
- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD IV);
- 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);
- Il punto 8 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che stabilisce che "Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali";
- Il punto 10 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che sancisce che "gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente".

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

- Lo statuto della Banca Affiliata, che è conforme allo statuto tipo delle Banche Affiliate approvato dalla Banca d'Italia il 2 agosto 2018, adottato con delibera assembleare;
- Il Codice Etico adottato dalla Banca Affiliata e tempo per tempo vigente.

3. Il Modello di governance della Banca Affiliata – Il sistema tradizionale

Il modello di *governance* adottato dalla Banca Affiliata è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica e di gestione, 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.

Tenuto conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali e operative della Banca Affiliata e, dall'altro, delle dimensioni del Consiglio, non si ritiene allo stato necessario procedere alla nomina di un amministratore delegato.

In ogni caso, il Presidente non ha deleghe gestionali e svolge prioritariamente un ruolo di impulso e di coordinamento.

L'esercizio di specifici poteri, in conformità alle disposizioni di legge e dello Statuto, può essere delegato ad un Comitato Esecutivo composto da 3 a 5 membri individuati fra i consiglieri. Il Consiglio determina contenuto e limiti dei poteri attribuiti al Comitato Esecutivo.

La Banca Affiliata può prevedere la costituzione di comitati endo-consiliari con funzioni propositive o consultive in conformità al proprio Statuto sociale.

4. Informativa sulle caratteristiche professionali e personali dei candidati

Al fine di presentare candidature in linea con la composizione qualitativa degli Organi Sociali definita nel presente documento e considerata come ottimale, ai soci della Banca Affiliata ed allo stesso Consiglio di Amministrazione è richiesto di effettuare una adeguata preselezione delle candidature.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione porta a conoscenza dei soci, in tempo utile, la composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini. Le candidature presentate dal Consiglio di Amministrazione oppure dai soci devono essere corredate di un curriculum vitae dei candidati ed illustrare le motivazioni di eventuali difformità rispetto alle valutazioni operate dal Consiglio di Amministrazione in ordine alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale.

In caso di nomina diretta da parte della Capogruppo secondo quanto disposto dall'articolo 34.2. (o equivalente) dello statuto della Banca Affiliata, la Capogruppo trasmette al Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata, che lo mette a disposizione dei soci in occasione della prima Assemblea successiva alla nomina, il curriculum vitae dell'amministratore nominato, dal quale si desuma per quale profilo teorico l'amministratore risulta adeguato.

5. Composizione quantitativa ottimale degli Organi Sociali

Conformemente a quanto previsto dalla Circolare 285, lo statuto tipo delle Banche Affiliate stabilisce che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di 5 ad un massimo di 9 consiglieri.

Conformemente a quanto previsto dallo statuto della Banca Affiliata, a quanto precede potrà derogarsi:

- a) per un periodo transitorio con riguardo agli Esponenti in carica alla data di costituzione del Gruppo Bancario Cooperativo, o comunque in conformità ad eventuali disposizioni statutarie transitorie;
- b) per l'ipotesi in cui la Banca Affiliata sia interessata da una procedura di fusione societaria, in conformità al Progetto di Governo Societario di Cassa Centrale Banca e comunque per un periodo determinato.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ritiene che, salvo casi eccezionali adeguatamente motivati, il numero di consiglieri nelle Banche Affiliate debba essere un numero dispari. Inoltre, il numero effettivo dei componenti è determinato sulla base di un driver dimensionale dato dalla somma del totale crediti verso la clientela e totale raccolta diretta riferiti al bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica¹:

Cluster dimensionale	Tot. crediti e raccolta	Numero massimo amministratori
Cluster 1	Oltre 500 m	9
Cluster 2	Fino a 500 m	7

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il suesposto criterio di determinazione del numero effettivo di consiglieri debba considerarsi il più coerente e congruo rispetto:

- a) alle esigenze della Banca Affiliata, avuto riguardo in particolare alle disposizioni statutarie, alla dimensione, alla complessità e alle prospettive dell'attività coerente con le indicazioni contenute nel progetto societario di Gruppo;
- b) all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività consiliare ed anzi incentivando la partecipazione dei componenti;
- c) all'esigenza di garantire un'adeguata diversificazione all'interno dell'organo gestorio.

Lo Statuto tipo delle Banche Affiliate stabilisce inoltre che il Collegio Sindacale, salvo casi eccezionali, sia composto da 3 Sindaci effettivi e 2 Sindaci supplenti, che durano in carica per tre esercizi. Si ritiene che il numero di 3 sindaci effettivi possa considerarsi adeguato rispetto:

¹ Il valore dei crediti verso clientela è determinato dalla somma delle seguenti voci di bilancio: SP Attivo voce 20.b (di cui finanziamenti) tabella 2.3 di Nota Integrativa; SP Attivo voce 20.c (di cui finanziamenti) tabella 2.5 di Nota Integrativa; SP Attivo voce 40.b (di cui finanziamenti) tabella 4.2 di Nota Integrativa.

Il valore della raccolta diretta è determinato dalla somma delle seguenti voci di bilancio: SP Passivo voce 10.b; SP Passivo voce 10.c; SP Passivo voce 20; SP Passivo voce 30.

- a) alle esigenze delle Banche Affiliate, avuto riguardo in particolare all'attività, alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo delle stesse;
- b) all'esigenza di assicurare una adeguata dialettica interna, senza pregiudicare l'agilità dell'attività collegiale ed anzi incentivando la partecipazione dei componenti.

6. Composizione qualitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione Generale

In tema di composizione e nomina degli Organi Sociali, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi siano presenti soggetti:

- a) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- b) dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca Affiliata;
- c) dotati di competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia eventualmente parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, fra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca Affiliata;
- d) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- e) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca Affiliata, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti; essi operano con autonomia di giudizio.

L'autorevolezza e la professionalità degli Esponenti devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della Banca Affiliata.

In aggiunta ai requisiti più sopra elencati con riferimento ai singoli Esponenti, la composizione del Consiglio di Amministrazione e, per quanto applicabile, del Collegio Sindacale, deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

- rispecchiare un adeguato e graduale ricambio;
- garantire un'adeguata rappresentatività dei diversi territori e delle diverse categorie dei soci;
- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca Affiliata.

A tali fini, è opportuno che ciascuna area di competenza qui in commento sia presidiata con specifiche professionalità specialistiche in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole. Ciò comporta la necessità della presenza nel Consiglio di Amministrazione di profili professionali, per quanto diversificati, tra loro coerenti e complementari, al fine di favorire un efficace dialogo interno all'organo amministrativo assicurando possibilità di approfondimento, apertura e capacità di dibattito, e permettere un'adeguata costituzione e funzionalità degli eventuali comitati endo-consiliari.

L'obiettivo è garantire che – sia a seguito del processo di nomina, sia nel continuo – negli organi di vertice siano presenti soggetti idonei ad assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite *ex ante*, ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Banca Affiliata, per le rispettive competenze, devono innanzitutto identificare la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale per gli Organi Sociali e per gli Esponenti individualmente intesi, ivi compresi quelli appartenenti alla Direzione Generale, individuando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per le rispettive competenze, avuto riguardo ai principi sopra esposti, ritengono di formalizzare i seguenti criteri di selezione e/o adeguatezza qualitativa per i propri componenti e per la Direzione Generale.

6.1. Requisiti e criteri di professionalità e competenza

Criteri di competenza

Tutti gli Esponenti Aziendali della Banca Affiliata devono possedere un livello base di conoscenze tecniche che li renda idonei ad assumere l'incarico loro assegnato, tenuto conto dei compiti inerenti al ruolo ricoperto e delle caratteristiche, dimensionali ed operative, della Banca Affiliata.

Rilevano, a questi fini, sia la conoscenza teorica acquisita attraverso gli studi e la formazione che l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso, in più di uno dei seguenti ambiti:

- a) mercati finanziari;
- b) regolamentazione nel settore bancario e finanziario
- c) indirizzi e programmazione strategica;
- d) assetti organizzativi e di governo societari;
- e) gestione dei rischi (individuazione, valutazione monitoraggio controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'Esponente in tali processi), compresi i rischi ambientali, sociali e di governance e i fattori di rischio;
- f) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
- g) attività e prodotti bancari e finanziari;
- h) informativa contabile e finanziaria;
- i) tecnologia informatica.

L'Organo competente verifica che la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di cui al paragrafo che precede siano idonee rispetto a:

- a) i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'Esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;
- b) le caratteristiche della Banca e del Gruppo, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.

Per gli Esponenti che abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la valutazione dei criteri di competenza può essere omessa.

Inoltre, la normativa applicabile prevede che il Presidente, oltre a possedere le caratteristiche richieste agli Amministratori, debba avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti, fra cui anche un'esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo.

Requisiti di professionalità

Gli **amministratori** sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

- a) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- b) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca Affiliata.

Con riferimento ai soli **amministratori non esecutivi**, ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio, per almeno tre anni, delle ulteriori seguenti attività o funzioni, svolte anche alternativamente:

- c) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
- d) attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- e) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'Esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Nelle **banche rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa** ai sensi della normativa vigente in materia di governo societario, gli amministratori sono scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno un anno, anche alternativamente le attività o funzioni elencate ai punti da (a) a (e) precedenti.

Con riferimento ai soli amministratori non esecutivi, e limitatamente al massimo alla metà di essi eventualmente approssimata per eccesso, con l'esclusione del Presidente, per le banche rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa ai sensi della normativa vigente, ai requisiti sopraelencati è equiparato l'esercizio delle ulteriori seguenti attività, svolte anche alternativamente:

- f) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso imprese oppure in enti nel settore della cooperazione di credito;
- g) insegnamento in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- h) funzioni amministrative direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo oppure presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni purché le funzioni svolte comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

Il Consiglio di Amministrazione, consapevole dell'elevata importanza del ruolo del **Presidente all'interno dell'organo amministrativo**, richiede che venga eletto a tale carica un soggetto che abbia maturato un'esperienza complessiva di almeno cinque anni attraverso una o più delle attività o funzioni elencate ai punti da (a) a (e) precedenti. Nelle banche rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa ai sensi della normativa vigente, tale requisito è ridotto a tre anni.

Il **Direttore Generale** è scelto fra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità comparabili con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto. Nelle banche rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa ai sensi della normativa vigente, tale requisito è ridotto a quattro anni.

Almeno uno dei **sindaci** effettivi, se questi sono in numero di tre, o almeno due dei sindaci effettivi, se questi sono in numero superiore a tre e, in entrambi i casi, almeno uno dei sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Gli altri componenti del Collegio Sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui ai punti da (i) a (v) che precedono.

Il **Presidente del Collegio Sindacale** è scelto tra le persone che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta per i componenti del Collegio Sindacale.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di professionalità di cui ai paragrafi precedenti, si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

Formazione

Per gli Esponenti che al momento della nomina non abbiano maturato l'esperienza prevista nell'allegato al Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020, la Banca Affiliata predispone un piano di *formazione rafforzata*, secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo e comunque da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina.

Fatto salvo il rispetto delle soglie sopra indicate, per gli Esponenti di prima nomina è prevista la predisposizione di un piano di *formazione intensiva*, organizzato dalla Banca Affiliata secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo e comunque da svolgersi entro diciotto mesi dalla data di nomina.

Qualora, in seguito alla verifica condotta con riferimento ai criteri di competenza di cui sopra, la conoscenza teorica e l'esperienza pratica di uno o più Esponenti non risultassero idonee con riferimento ad uno o più degli ambiti sopra elencati, la Banca Affiliata predispone un piano di *formazione specifica* per gli Esponenti interessati, secondo le indicazioni fornite dalla Capogruppo e comunque da completarsi entro diciotto mesi dalla data di nomina. Solo qualora informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineino un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'Esponente a ricoprire l'incarico, l'Organo competente ne dichiara la decadenza.

6.2. Requisiti e criteri di onorabilità e correttezza

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che i candidati - oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile - non abbiano tenuto comportamenti che, pur non integrando fattispecie di illecito e/o reato, appaiano incompatibili con l'incarico o possano comportare per la Banca Affiliata conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Requisiti di onorabilità

Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che siano privi dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, ed in particolare dal Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

Criteri di correttezza

In aggiunta ai requisiti di onorabilità, gli Esponenti devono soddisfare anche i criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, ed in particolare dal Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020.

6.3. Incompatibilità di cariche

Interlocking

Per tutti gli Esponenti è verificata l'insussistenza di cause di incompatibilità prescritte dalla normativa vigente, ponendo particolare attenzione alle disposizioni di cui all'articolo 36 D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di incrocio di cariche nei mercati del credito e finanziari (c.d. "divieto di interlocking") nonché ai criteri applicativi emanati congiuntamente da Consob, Isvap e Banca d'Italia in data 20 aprile 2012 s.m.i..

Nell'applicazione delle disposizioni sopra richiamate non si terrà conto degli incarichi assunti all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo, salvo per quanto di seguito evidenziato con riferimento ad eventuali conflitti di interesse.

Incompatibilità delle cariche di Presidente e di membro del Comitato Esecutivo

In linea con le vigenti normative in materia, il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve avere un ruolo non esecutivo e non svolgere, neppure di fatto, funzioni gestionali.

Alla luce di tale principio, il Vice Presidente è nominabile come membro del Comitato Esecutivo solo in casi eccezionali adeguatamente motivati. In tali casi, è inoltre necessario che il Vice Presidente rinunci all'incarico esecutivo in caso di sostituzione prolungata del Presidente per un periodo di tempo superiore a 40 giorni consecutivi oppure superiore a 4 riunioni consiliari consecutive. Alternativamente, il Vice Presidente può mantenere il ruolo esecutivo a condizione che, per tutta la durata della sostituzione del Presidente, il comitato esecutivo non si riunisca e le relative delibere siano prese dall'intero Consiglio.

6.4. Indipendenza di giudizio

Gli Esponenti Aziendali devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive e indipendenti (ossia agire con indipendenza di giudizio). Essi agiscono con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile. A tal fine, gli Esponenti devono essere in possesso delle necessarie competenze comportamentali, tra cui:

- coraggio, convinzione e forza per valutare e contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri componenti;
- capacità di porre domande agli altri Esponenti ed in particolare ai consiglieri esecutivi, al Presidente, alla Direzione e viceversa, specie se Consiglieri indipendenti; e
- capacità di resistere alla "mentalità di gruppo".

L'indipendenza di giudizio può essere compromessa da eventuali conflitti di interesse (effettivi, potenziali o anche solo percepiti) di cui il singolo Esponente sia portatore, che possano ostacolare la capacità di svolgere i compiti ad esso assegnati in maniera indipendente e oggettiva.

In tale contesto, rilevano le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e i) del Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020. Fra di esse, assumono particolare rilievo le situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale e di potenziale conflitto di interessi finanziario elencate di seguito.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale

Si presume che non siano idonei a ricoprire le cariche di Esponenti Aziendali coloro che siano o che siano stati nei 90 giorni precedenti Esponenti di una banca appartenente ad altro Gruppo Bancario Cooperativo oppure ad altro Schema di Protezione Istituzionale.

Non può assumere l'incarico di componente del Collegio Sindacale chi ricopre o ha ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del Consiglio di Amministrazione o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella banca, la banca o società da questa controllate, oppure chi è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado di chi ricopre o abbia ricoperto negli ultimi cinque anni tali incarichi.

Al fine di prevenire eventuali situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale, si raccomanda che si astengano dal concorrere all'elezione alle Cariche Sociali coloro che siano o che siano stati negli ultimi tre anni dipendenti o assimilabili della Banca.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario

Si presume che non siano idonei a ricoprire le cariche di Esponenti Aziendali coloro verso i quali la banca presenti da oltre 120 giorni esposizioni dirette *non performing*, ossia classificate come *Past due*, *Unlikely To Pay* o *Sofferenza*, indipendentemente dall'importo.

A tal fine, si considerano dirette le esposizioni riconducibili, individualmente o quale cointestatario, direttamente all'Esponente medesimo.

In sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB nonché, per gli organi collegiali, in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario in capo agli Esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, l'Organo competente presta particolare attenzione alle situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario che costituiscano una o più delle fattispecie identificate quali **situazioni particolarmente rilevanti** ai seguenti punti:

- a) superamento, da parte del totale di tutte le esposizioni (di cassa e di firma, dirette e indirette) riferibili all'Esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 oppure alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, della somma di 1 milione di euro oppure, ove inferiore, del 5% dei fondi propri della Banca;

- b) presenza di esposizioni classificate con status diverso da “in bonis ordinario” in capo ai soggetti collegati all’Esponente ai sensi della Circolare Banca d’Italia 285/2013 oppure alle società presso le quali l’Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo;
- c) presenza di “misure di concessione” relative alle esposizioni, comunque classificate, nei confronti dell’esponente, dei soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d’Italia 285/2013 oppure delle società presso le quali l’Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo;
- d) presenza di esposizioni in capo all’Esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d’Italia 285/2013 oppure alle società presso le quali l’Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo, concesse a condizioni diverse da quelle previste al momento dell’erogazione per clienti di pari standing.

6.5. Disponibilità di tempo

La disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell’incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che gli Esponenti devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati endo-consiliari, ove essi ne siano membri.

In relazione a quanto precede, l’Organo competente verifica che gli Esponenti siano effettivamente in grado di dedicare un tempo adeguato all’assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell’impegno richiesto, nonché degli eventuali ulteriori incarichi ricoperti in società o enti, oppure degli eventuali ulteriori impegni o attività lavorative o professionali.

Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all’assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. Tale misura è infatti influenzata da numerosi fattori quali, ad esempio, la dimensione e complessità della banca, la situazione attuale della banca e del ciclo economico, il ruolo ricoperto dall’Esponente nella banca stessa, l’esperienza pregressa dell’Esponente, i suoi impegni ulteriori, e così via.

Al fine di rendere più agevole e armonizzata la verifica della congruità della disponibilità di tempo degli Esponenti Aziendali all’interno del Gruppo si individuano delle soglie all’interno delle quali si presume che l’Esponente soddisfi il criterio della disponibilità di tempo.

La banca assicura che l’Esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l’efficace svolgimento dell’incarico.

Disponibilità di tempo quantitativa

In sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB nonché in sede di Autovalutazione, l’Organo competente verifica partitamente e analiticamente, fra l’altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi in capo agli Esponenti oggetto di verifica.

In quest’ambito, l’Organo competente presta particolare attenzione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall’Esponente, fornendo, in caso di superamento delle soglie di cui alle

lettere a) e b) che seguono, adeguata spiegazione del perché la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo dell'Esponente in questione, anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca stessa, oppure prendendo le opportune deliberazioni.

L'Organo competente conduce la verifica della disponibilità di tempo con cadenza almeno semestrale con riferimento agli Esponenti che versino in una o più delle seguenti situazioni particolarmente rilevanti:

- a) l'Esponente svolge un'attività principale e detiene contemporaneamente più di 6 cariche di amministrazione o controllo;
- b) l'Esponente detiene contemporaneamente più di 9 cariche di amministrazione o controllo.

Ai fini del calcolo del numero di cariche, si applicano le regole sul c.d. "cumulo privilegiato" di cui all'art. 91 della CRD IV.

Disponibilità di tempo qualitativa

In sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB nonché in sede di Autovalutazione, l'Organo competente verifica partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini qualitativi in capo agli Esponenti oggetto di verifica.

In quest'ambito, si presuppone che soddisfino il requisito della disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio gli Esponenti il cui impegno totale dedicato a tutte le attività compresa quella in banca non superi i 260 giorni all'anno e il cui tempo dedicato alla Banca sia almeno pari alle seguenti soglie minime:

- a) 50 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b) 26 giorni all'anno per gli Amministratori componenti il Comitato Esecutivo;
- c) 24 giorni all'anno per gli Amministratori Indipendenti;
- d) 22 giorni all'anno per gli Amministratori che siano componenti eventuali ulteriori comitati oppure che abbiano ricevuto deleghe particolari;
- e) 20 giorni all'anno per gli Amministratori che non siano ricompresi in nessuna delle fattispecie di cui ai punti da b) ad e) che precedono;
- f) 28 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
- g) 24 giorni all'anno per gli altri componenti effettivi del Collegio Sindacale;
- h) 220 giorni all'anno per il Direttore Generale e il Vice-Direttore Generale.

6.6. Adeguata composizione collettiva degli Organi

La composizione degli organi di amministrazione e controllo deve essere adeguatamente diversificata in modo da: alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato della

Direzione Generale; tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Sono presi in considerazione a tal fine i seguenti obiettivi.

Rappresentatività della base sociale e conoscenza dei territori di riferimento

Attesa la natura di società cooperativa a mutualità prevalente della Banca Affiliata e della stretta connessione tra l'operatività della stessa e la relativa zona di competenza territoriale, la composizione del Consiglio di Amministrazione deve tendere al perseguimento anche di un'adeguata rappresentanza dei più significativi ambiti territoriali dell'area di competenza e delle relative componenti socio-economiche e professionali, anche in termini di:

- conoscenza dell'economia del territorio e del relativo contesto di mercato:
- conoscenza dei settori produttivi rilevanti nell'ambito territoriale di competenza:
- conoscenza anche della lingua della minoranza linguistica tutelata ai sensi dello Statuto della Banca Affiliata.

Equilibrio tra i generi, esperienze e durata di permanenza nell'incarico

Gli Organi Sociali si esprimono favorevolmente sull'opportunità di assicurare, nell'individuazione delle candidature, la più ampia diversità, ivi inclusa quella di genere, e l'adeguata diversificazione in termini di esperienze professionali e di fasce di età degli Esponenti.

A tal fine, gli Organi Sociali si impegnano a garantire il rispetto di quanto normativamente previsto in merito alla rappresentatività di genere ed in particolare si assicurano che, in occasione del primo rinnovo integrale dell'organo, lo stesso sia composto per almeno il 20%² da componenti effettivi³ appartenenti al genere meno rappresentato. In caso di rinnovo parziale degli organi, gli Organi Sociali si impegnano a garantire il raggiungimento della quota del 20% di propri componenti appartenenti al genere meno rappresentato, come raccomandato dalla Banca d'Italia. In ogni caso, il rispetto di suddetta quota sarà comunque garantito entro il 30 giugno 2024. Per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, gli Organi Sociali si impegnano a garantire che la quota dei componenti appartenenti al genere meno rappresentato sia almeno pari al 33%⁴ dei membri effettivi di ogni organo.

² Qualora questo rapporto non sia un numero intero, si approssima all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5; diversamente si approssima all'intero superiore.

Di seguito riportiamo il numero minimo degli Esponenti appartenenti al genere meno rappresentato in base al numero di componenti dell'organo:

Totale componenti CDA/CS	3	5	7	9	11	13
Numero minimo di membri appartenenti al genere meno rappresentato	1	1	1	2	2	3

³ Al fine di garantire il rispetto della diversità di genere anche in caso di sostituzione ex art. 2401 cc, i sindaci supplenti devono appartenere ad entrambi i generi oppure al genere meno rappresentato fra i sindaci effettivi.

⁴ Di seguito riportiamo il numero minimo degli Esponenti appartenenti al genere meno rappresentato in base al numero di componenti dell'organo:

Totale componenti CDA/CS	3	5	7	9	11	13
--------------------------	---	---	---	---	----	----

È inoltre buona prassi che nei comitati endo-consiliari almeno un componente appartenga al genere meno rappresentato e che le cariche di presidente del Consiglio di Amministrazione, di presidente del Collegio Sindacale e di Direttore Generale non siano ricoperte da Esponenti appartenenti al medesimo genere.

Al fine di incentivare un regolare rinnovamento del Consiglio di Amministrazione, si raccomanda che non più del 40% dei Consiglieri, arrotondato per eccesso, sia in carica da più di 5 mandati consecutivi⁵. Eventuali superamenti della soglia raccomandata dovranno essere adeguatamente motivati dall'Organo stesso in sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB, facendo riferimento, a titolo esemplificativo, ad eventuali recenti processi aggregativi che hanno interessato la Banca.

Sono da considerarsi consecutivi tutti i mandati che si susseguono senza cessazioni dalla Carica oppure con cessazioni dalla Carica inferiori a sei mesi e che siano esercitati dall'Esponente quale componente del Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata oppure di un ente creditizio che sia stato parte di una fusione o acquisizione con la Banca Affiliata stessa. Ai fini del computo, non rilevano i mandati di durata effettiva inferiore ai due esercizi.

Indipendenza statutaria

La Circolare 285 dispone che il numero di consiglieri indipendenti deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione, in possesso di professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna all'organo di appartenenza ed apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo. Ai sensi dell'art. 34.5 dello Statuto tipo delle Banche Affiliate, la non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza ivi previste costituisce requisito di indipendenza degli amministratori.

Indipendenza di giudizio collettiva

Al fine di garantire un'effettiva indipendenza di giudizio degli Organi Sociali nel loro complesso, almeno il 40% dei componenti, arrotondato per eccesso⁶, del Consiglio di Amministrazione ed almeno la maggioranza dei componenti effettivi dell'Organo di controllo non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti indicate nel paragrafo 6.4 del presente documento. Per i Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate che al momento della verifica dei requisiti degli Esponenti Aziendali ex art. 26 TUB

Numero minimo di membri appartenenti al genere meno rappresentato	1	2	2	3	4	4
---	---	---	---	---	---	---

⁵ Di seguito si riportano i numeri massimi raccomandati di Consiglieri con più di 5 mandati consecutivi a seconda del numero totale di componenti:

Totale componenti CDA	5	7	9	11	13
Numero massimo raccomandato di Consiglieri con più di 5 mandati	2	3	4	5	6

⁶ Di seguito si riportano i numeri minimi di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti a seconda del numero totale di componenti per le Banche di classe MRB 1, 2 o 3:

Totale componenti CDA	5	7	9	11	13
Numero minimo di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti	2	3	4	5	6

oppure della Autovalutazione dovessero essere classificate in classe 4 del Modello Risk Based, tale limite è innalzato al 60% dei componenti, arrotondato per difetto⁷. Per i Consigli di Amministrazione delle Banche Affiliate che al momento della valutazione di idoneità degli Esponenti Aziendali ex art. 26 TUB oppure della Autovalutazione dovessero essere classificate in classe 3 del Modello Risk Based è comunque fatta salva la facoltà per la Capogruppo di valutare l'innalzamento della soglia al 60% dei componenti, arrotondato per difetto.

In caso di mancato raggiungimento della soglia percentuale prevista, in sede di valutazione di idoneità degli Esponenti ex art. 26 TUB oppure in sede di Autovalutazione, l'Organo competente della Banca Affiliata predisporre entro 30 giorni un piano di rimedio. La Capogruppo valuta attentamente tale piano e prende le dovute deliberazioni.

6.7. Formazione

In linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia circa la necessità per le banche di adottare piani di formazione adeguati ad assicurare un idoneo bagaglio di competenze tecniche dei membri degli Organi Sociali, il Consiglio di Amministrazione approva con frequenza annuale un piano di formazione *continua* dedicato ai propri componenti, che tenga conto anche dell'eventuale inserimento di nuovi componenti all'interno dell'organo⁸.

⁷ Di seguito si riportano i numeri minimi di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti a seconda del numero totale di componenti per le Banche di classe MRB 4:

Totale componenti CDA	5	7	9	11	13
Numero minimo di Consiglieri privi di situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti	3	4	5	6	7

⁸ Circolare Banca d'Italia 285 del 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione 4.2.1.e: "Le banche adottano piani di formazione adeguati ad assicurare che il bagaglio di competenze tecniche dei membri degli organi di amministrazione e controllo nonché dei responsabili delle principali funzioni aziendali, necessario per svolgere con consapevolezza il loro ruolo, sia preservato nel tempo; in caso di nuove nomine, programmi di formazione specifici sono predisposti per agevolare l'inserimento dei nuovi componenti negli organi aziendali."

7. Disposizioni finali ed entrata in vigore

Le disposizioni di cui al presente Modello si applicano alle nomine successive alla data della sua adozione.

In caso di rinnovo parziale dell'Organo, i "Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi" relativi alla "durata di permanenza nell'incarico" e alla "indipendenza di giudizio collettiva" si applicano a partire dalle nomine che comportano il completamento del ciclo di rinnovo dell'Organo successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Ministeriale n. 169/2020.