



Osservazioni e proposte al testo posto in pubblica consultazione

Documento di consultazione sulle disposizioni della Banca d'Italia in materia di "Procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, confidi, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti"

Indice

Premessa	3
1 Osservazioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità e comunicazioni alla Banca d'Italia	4
1.1 Procedura per la valutazione dell'idoneità degli esponenti in caso di nomina assembleare	4
1.2 Verbalizzazione	7
2 Procedura per la valutazione dell'idoneità degli esponenti la cui nomina non spetta all'assemblea e dei responsabili delle principali funzioni aziendali	8
3 Procedura per la valutazione dell'idoneità dei componenti supplenti dell'organo di controllo	8
4 Assunzione di un incarico non esecutivo aggiuntivo	9
5 Eventi sopravvenuti e rinnovi	9
6 Sospensione	10
Allegato 1 - CNDCEC, Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate, Norma Q.1.1., aprile 2018	12
Allegato 2 - CNDCEC, L'autovalutazione del collegio sindacale, Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate, Norma Q.1.1., maggio 2019	16
Allegato 3 - CNDCEC, Osservazioni e proposte di modifica. Schema di decreto ministeriale recante il regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositi, ai sensi degli articoli, 26, 110, comma 1-bis, 112, comma 2, 114-quinquies.3, comma 1-bis, 114-undecies, comma 1-bis, 96-bis.3, comma 3, del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, settembre 2017	24

Premessa

Il 20 gennaio la Banca d'Italia ha posto in pubblica consultazione lo schema di "Disposizioni che disciplinano la procedura di valutazione, da parte della Banca d'Italia, dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, confidi, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti, ai sensi del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 23 novembre 2020, n. 169" (d'ora in avanti, Disposizioni).

Le Disposizioni danno attuazione all'articolo 26 del decreto legislativo 1° settembre 1993, numero 385 (Testo unico bancario, d'ora in avanti TUB) che demanda a un decreto del MEF l'individuazione dei requisiti di professionalità, onorabilità, indipendenza, correttezza e competenza, e i limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti aziendali.

L'art. 26, comma 6, TUB prevede, più partitamente, che la Banca d'Italia, secondo modalità e tempi da essa stabiliti, anche al fine di ridurre al minimo gli oneri gravanti sulle banche, valuta l'idoneità degli esponenti e il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi, anche sulla base dell'analisi compiuta e delle eventuali misure adottate dagli organi di amministrazione e controllo a cui appartengono gli esponenti¹.

Con l'entrata in vigore del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 23 novembre 2020, n. 169 (d'ora in avanti, D.M. n. 169/2020) che attua, appunto, le previsioni di cui all'art. 26 TUB consentendone l'applicabilità, i requisiti di idoneità applicabili agli esponenti delle banche e degli altri intermediari finanziari disciplinati nel TUB sono stati modificati. Il D.M. n. 169/2020 individua la procedura di valutazione che deve essere seguita dagli intermediari per verificarne il rispetto. In particolare, l'articolo 23, comma 1, D.M. n. 169/2020 prevede che: "*Gli organi competenti valutano l'idoneità degli esponenti e dei responsabili delle principali funzioni aziendali, nonché l'adeguatezza della composizione collettiva dell'organo e il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi, in occasione della loro nomina e successivamente se si verificano eventi sopravvenuti che, anche in relazione alle caratteristiche operative della banca, incidono sulla situazione dell'esponente o responsabile, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'organo*"; il comma 2, della medesima disposizione stabilisce che: "*La valutazione da effettuare in occasione della nomina è condotta, di norma, prima che l'esponente o il responsabile di una delle principali funzioni aziendali abbia assunto l'incarico, quando la nomina non spetta all'assemblea; negli altri casi, essa è condotta dopo, in tempo utile per rispettare il termine previsto al comma 7*" e l'art. 24 si sofferma sull'attività di verifica dell'autorità di vigilanza e sui relativi poteri in ordine alla pronuncia della decadenza degli esponenti aziendali.

Come chiarito nella premessa dello schema di Disposizioni posto in pubblica consultazione, in attuazione dell'articolo 26 del TUB, si prevedono termini e modalità con cui la Banca d'Italia svolge le verifiche e le banche e gli altri intermediari, a cui è indirizzato il D.M. n. 169/2020, adempiono agli obblighi di comunicazione a favore della stessa autorità di vigilanza.

¹ Ai sensi dell'art. 26, comma 1, TUB i soggetti che svolgono funzione di amministrazione, direzione e controllo presso banche devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico. Ai sensi dell'art. 1, lett. e) e lett. h) del DM 169/2020, sono esponenti coloro che ricoprono incarichi: i) presso il consiglio di amministrazione, il consiglio di sorveglianza, il consiglio di gestione; ii) presso il collegio sindacale, iii) di direttore generale, comunque denominato; per le società estere, si considerano gli incarichi equivalenti a quelli sub i), ii) e iii) in base alla legge applicabile alla società.

Prima di esaminare nel dettaglio lo schema di Disposizioni predisposto dalla Banca d'Italia, occorre segnalare che questo Consiglio Nazionale ha già partecipato alla pubblica consultazione avviata con riferimento allo schema del D.M. n. 169/2020. In quell'occasione, il CNDCEC inviò le proprie proposte e osservazioni, mettendo in evidenza come apparisse opportuno **modificare i requisiti di nomina del collegio sindacale** attribuendo preferenza, nella composizione dell'organo, a professionisti iscritti negli Albi di professioni regolamentate che, per disposizioni di legge, vantano precipue competenze tecniche per svolgere funzioni di vigilanza nelle società di capitali.

In questa prospettiva, nella individuazione di requisiti di professionalità dei componenti dell'organo di controllo di banche, si proponeva di privilegiare l'aver svolto attività di controllo presso EIP, piuttosto che enfatizzare l'esercizio dell'attività di revisione.

Oltre alla significativa circostanza che le banche rientrano tra gli Enti di interesse pubblico (EIP) disciplinati nell'art. 16 del d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, nei quali la revisione legale non può essere esercitata dall'organo di controllo, l'ulteriore requisito dell'iscrizione all'Albo dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili avrebbe rappresentato un'importante garanzia di qualità e di affidabilità per gli stakeholders della banca, potendo vantare i nostri iscritti specifiche competenze nella materia dei controlli e della governance aziendale, nonché nelle materie economiche e finanziarie². Il documento con le nostre osservazioni e proposte in ordine allo schema del D.M. n. 169/2020 viene allegato per opportuna conoscenza.

Ad ogni buon conto, lo schema di Disposizioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti è generalmente condivisibile. Più specificatamente, per quanto attiene alla procedura di autovalutazione del collegio sindacale, non appare distonico con i principi direttivi delle raccomandazioni rivolte ai componenti del collegio sindacale di società quotate da parte del CNDCEC nelle *"Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate"*, pubblicate nel mese di aprile 2018. In tale documento, traendo spunto dalla regolamentazione e dalla prassi relative alle istituzioni finanziarie, si esplicita la necessità che l'organo di controllo nella prima riunione successiva alla nomina e con periodicità almeno annuale, si sottoponga a un processo interno di valutazione dei requisiti di idoneità dei propri componenti³.

1 Osservazioni sulla procedura di valutazione dell'idoneità e comunicazioni alla Banca d'Italia

Con riguardo alle previsioni contenute nella sezione II dello schema di Disposizioni posto in pubblica consultazione si effettuano le seguenti osservazioni.

1.1 Procedura per la valutazione dell'idoneità degli esponenti in caso di nomina assembleare

La sezione II dello schema di Disposizioni individua la procedura per la valutazione dell'idoneità e comunicazioni alla Banca d'Italia. Il par. 1, in particolare, è dedicato alla procedura per la valutazione dell'idoneità degli esponenti in caso di nomina assembleare.

² Competenza specifica riconosciuta dall'art. 1 d.lgs. n. 139 del 28 giugno 2005, *Costituzione dell'Ordine dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili a norma dell'articolo 2 della l. n. 24 febbraio 2005, n. 34*.

³ CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate*, Norma Q.1.1., aprile 2018; per l'organo di amministrazione, cfr. *Codice di corporate governance*, gennaio 2020, Art. 4.

Lo schema di Disposizioni precisa che la verifica dell' idoneità è svolta dopo la nomina.

Al riguardo, occorre evidenziare come l' art. 23, comma 1, D.M. n. 169/2020 stabilisca che gli organi competenti valutano l' idoneità degli esponenti e dei responsabili delle principali funzioni aziendali, nonché l' adeguatezza della composizione collettiva dell' organo e il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi, in occasione della loro nomina. L' art. 23, comma 2, D.M. n. 169/2020, tramite il rinvio alle previsioni contenute nel successivo comma 7, stabilisce che la valutazione da effettuare nei casi in cui la nomina spetta all' assemblea deve essere condotta entro il termine trenta giorni dalla nomina, termine entro cui l' organo competente è tenuto a pronunciare la decadenza dell' esponente.

Nel par. 1.1. dello schema di Disposizioni viene previsto che la valutazione dell' idoneità è condotta dall' intermediario.

Considerato quanto disposto nell' art. 26 TUB, nel D.M. n. 169/2020 e nella Premessa dello stesso schema di Disposizioni, per evitare di ingenerare equivoci circa le attribuzioni degli organi deputati a effettuare le valutazioni, e per meglio specificare l' importanza della documentazione e della motivazione dell' intero processo di analisi, appare maggiormente rispondente alla filosofia di base della normativa surrichiamata, specie di quella di rango primario, precisare che "la valutazione dell' idoneità è condotta **sotto la responsabilità** dello intermediario".

Del pari, lo schema di Disposizioni precisa che la valutazione dell' idoneità è effettuata entro 30 giorni dalla nomina e che entro il medesimo termine, ove ne ricorrano i presupposti, l' organo competente dichiara la decadenza dall' ufficio dell' esponente o adotta, ove consentito, le eventuali misure correttive (par. 1.1.).

Si ritiene che la procedura possa essere diversamente articolata, distinguendo sia, sotto il profilo temporale, sia sotto il profilo degli adempimenti, la fase di valutazione vera e propria dalla fase volta alla pronuncia della decadenza, come peraltro sembra potersi evincere dall' art. 23, commi 7 e 8, del D.M. n. 169/2020 che disciplinano le modalità per la pronuncia della decadenza.

Sarebbe auspicabile evidenziare che il processo di valutazione comprende sia una **fase istruttoria** (di raccolta di dati e informazioni), sia una **fase valutativa** vera e propria che si sviluppa nel vaglio e nella discussione collegiale da parte dell' organo dei dati e delle informazioni raccolte, nonché delle misure correttive eventualmente da adottare; tale processo, solo eventualmente, si conclude con la **dichiarazione di decadenza** dell' esponente.

A tal fine, ferma restando l' autonomia organizzativa e di funzionamento dell' organo competente a effettuare la valutazione, e fermo restando il termine finale di trenta giorni dalla nomina entro cui eventualmente potrebbe essere dichiarata la decadenza dell' esponente⁴, per la conclusione della fase di valutazione (necessariamente includente una fase istruttoria, stando allo schema di Disposizioni) potrebbe essere fissato un termine diverso da quello stabilito per la dichiarazione della decadenza.

Anche con l' obiettivo di rimediare a una imprecisione contenuta nei testi normativi, pertanto, sarebbe auspicabile che:

⁴ Come prevede l' art. 26, comma 5, TUB.

-
- i) la valutazione dell'idoneità da parte dell'organo competente venga effettuata entro venti giorni dall'accettazione della carica (accettazione che necessariamente precede l'iscrizione della nomina presso il registro delle imprese, nei casi in cui all'iscrizione si debba procedere);
 - ii) la successiva dichiarazione della decadenza dall'ufficio venga pronunciata entro trenta giorni dalla nomina (o dall'iscrizione presso il registro delle imprese della nomina, nei casi in cui all'iscrizione si debba procedere).

In tal modo, l'organo competente a effettuare la valutazione dell'idoneità dei propri componenti, dopo la raccolta di informazioni e dati⁵, potrebbe fruire di dieci giorni per esprimere le proprie valutazioni o chiedere ulteriori informazioni all'esponente anche al fine di fissare eventuali misure correttive ed evitare pronunce di decadenza non sorrette da valide giustificazioni e da idonea documentazione a supporto. E' lo stesso schema di Disposizioni posto in consultazione a precisare che *"l'organo competente dichiara la decadenza dall'ufficio dell'esponente o adotta, ove consentito, le eventuali misure correttive"*: la decadenza, pertanto, dovrebbe essere dichiarata subordinatamente alla condizione che l'irregolarità riscontrata non sia sanabile tramite l'adozione di misure correttive, ovvero qualora, a seguito delle interlocuzioni con l'interessato, le misure correttive individuate non appaiano sufficienti per eliminare le carenze riscontrate.

In altri termini, è possibile ipotizzare che a seguito dell'attività valutativa, l'organo competente richieda all'esponente di adottare specifiche misure correttive per riequilibrare l'adeguatezza della composizione dell'organo secondo i criteri individuati nel D.M. n. 169/2020. Le misure correttive potrebbero essere diverse e coinvolgere i differenti profili di valutazione come lo stesso D.M. n. 169/2020 prevede. A titolo d'esempio, per quanto concerne il superamento dei limiti al cumulo degli incarichi, l'art. 17 D.M. n. 169/2020 stabilisce che l'organo competente pronuncia la decadenza nel caso in cui accerti il superamento del limite e l'esponente interessato non rinunci all'incarico o agli incarichi che determinano tale superamento entro i trenta giorni dalla nomina (in tal caso, la misura correttiva è necessariamente la rinuncia dell'incarico o degli incarichi).

In definitiva, per consentire valutazioni mirate e adeguate al caso specifico, appare opportuno concedere all'organo competente un lasso temporale in cui esso possa scambiare ulteriori informazioni con l'esponente al fine di individuare, anche in modo condiviso con l'interessato, misure correttive utili a eliminare le carenze riscontrate nella valutazione e a prevenire una successiva dichiarazione di decadenza. Del resto, la normativa impone che il verbale dell'organo competente dia atto delle specifiche misure adottate per colmare difetti di idoneità e delle ragioni per le quali queste siano reputate sufficienti ad assicurare l'idoneità dell'organo nel suo complesso⁶, motivazioni che ben possono essere fornite a seguito di interlocuzioni con il diretto interessato.

Si ritiene, inoltre, che la prima valutazione successiva alla nomina, e coincidente per gli organi di controllo presumibilmente con la prima riunione di insediamento, se isolatamente considerata, non sia sufficiente a soddisfare le finalità di sana e prudente gestione dell'intermediario previste dall'art. 26 TUB. A tal fine, andrebbe considerata la possibilità di contemplare un procedimento di valutazione condotto **periodicamente**, durante l'espletamento degli incarichi, per conoscere eventi sopravvenuti che possano incidere sui requisiti di idoneità.

⁵ In questa attività gli organi possono essere coadiuvati da consulenti esterni sia nella progettazione di questionari, sia nella elaborazione di dati e informazioni.

⁶ Art. 23, comma 6, D.M. n. 169/2020.

In tale ultima prospettiva, si ritiene che la procedura per la valutazione disciplinata nel par. 1, della sezione II dello schema di Disposizioni, potrebbe essere integrata, prevedendo una verifica intermedia condotta da parte dell'organo competente durante l'espletamento dell'incarico.

In definitiva, anche al fine di coordinare la procedura di cui al par. 1 con le previsioni contenute nel successivo par. 5 in ordine a "Eventi sopravvenuti e rinnovi", sarebbe opportuno precisare che la valutazione venga replicata, ancorché con modalità semplificate rispetto a quella iniziale, con cadenza periodica, allo scopo di vagliare difetti di idoneità, o l'inosservanza delle prescrizioni del D.M. n. 169/2020⁷ e dell'art. 26 TUB, sopravvenuti rispetto alla valutazione iniziale.

La circostanza che il D.M. n. 169/2020 taccia in ordine alla necessità di istituire un procedimento di valutazione periodica non rappresenta una valida giustificazione per evitarne l'individuazione, atteso che l'art. 26 TUB prevede espressamente che la decadenza può essere pronunciata dall'organo di appartenenza entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto o della violazione.

La conoscenza del difetto o della violazione sopravvenuta può raggiungersi con maggior certezza istituzionalizzando una valutazione, condotta dall'organo competente con cadenza periodica in concomitanza alla durata dell'incarico⁷.

Altro aspetto da prendere in esame concerne la possibilità di ricorrere al supporto di consulenti esterni. Nei casi in cui l'organo competente a effettuare la valutazione si rivolga a **consulenti esterni**, questi ultimi dovrebbero essere in possesso di requisiti di indipendenza e terzietà, indicando la sussistenza di eventuali ulteriori rapporti e servizi svolti a favore dell'intermediario.

Per i componenti dell'**organo di controllo**, infine, potrebbe rappresentare un utile schema di riferimento, da richiamare eventualmente all'interno dello schema di Disposizioni, quanto previsto nelle Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate emanate da questo Consiglio Nazionale nel 2018 e precisato nel documento esplicativo "L'autovalutazione del collegio sindacale", pubblicato nel 2019⁸, che vengono allegati a queste nostre Osservazioni.

1.2 Verbalizzazione

Con riferimento alla verbalizzazione relativa alla fase della valutazione (par. 1.5. dello schema di Disposizioni), si è dell'avviso che dovrebbe fornirsi chiara indicazione che il verbale è redatto dall'organo competente e che è quest'ultimo, e non l'intermediario come peraltro compare nel testo posto in pubblica consultazione, a porre particolare attenzione nel riportare il percorso di analisi e le considerazioni svolte in merito alle situazioni o ai fatti previsti dal D.M. n. 169/2020.

⁷ Per i soggetti che non sono componenti di un organo la valutazione e l'eventuale pronuncia della decadenza sono effettuate dall'organo che ha provveduto alla nomina. Trova applicazione quanto previsto nel par. 2 dello schema di Disposizioni nei casi in cui la nomina non spetti all'assemblea. Anche al verificarsi di tale ipotesi, occorrerebbe procedere con la valutazione periodica dell'idoneità degli esponenti.

⁸ CNDCEC, *L'autovalutazione del collegio sindacale, Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate, Norma Q.1.1.*, maggio 2019, nel quale vengono fornite indicazioni per il processo di autovalutazione condotto dal collegio sindacale di società quotate in aderenza alle raccomandazioni individuate nella Norma di comportamento Q.1.1.

2 Procedura per la valutazione dell' idoneità degli esponenti la cui nomina non spetta all'assemblea e dei responsabili delle principali funzioni aziendali

La procedura descritta nel par. 2 dello schema di Disposizioni inerisce alla valutazione, condotta *ex ante* rispetto alla nomina, dell' idoneità degli esponenti aziendali non nominati dall'assemblea (si pensi al direttore generale nominato dall'organo di amministrazione per previsione dello statuto, agli amministratori nominati per cooptazione ex art. 2386, comma 1, c.c.) e dei responsabili delle principali funzioni aziendali⁹.

Trattandosi di valutazioni da effettuare prima della nomina, con l'obiettivo di semplificare ulteriormente i procedimenti, e di non ostacolare l'efficiente gestione degli intermediari nell'individuazione delle professionalità maggiormente idonee a ricoprire tali incarichi e funzioni, sarebbe opportuno tentare di ridurre la durata dei termini indicati nel par. 2 dello schema di Disposizioni alla metà, prevedendo, conseguentemente, che il termine finale entro cui la Banca d'Italia debba eventualmente comunicare l'esito positivo della valutazione o motivi ostativi alla nomina sia di 45 giorni (e non di 90 giorni come previsto nello schema di Disposizioni).

Come corollario di quanto sopra, il procedimento di decadenza, attivato dalla Banca d'Italia ai sensi dell'art. 26 TUB in presenza di situazioni di gravi inadempimenti previsti nel par. 2.3. dello schema di Disposizioni, dovrebbe essere attivato entro 30 giorni (e non 60 giorni come previsto nello schema di Disposizioni).

Come precedentemente chiarito, anche con riferimento all'accertamento dell' idoneità di tali esponenti aziendali, e dei responsabili delle principali funzioni aziendali compatibilmente alle previsioni di cui all'art. 20 del D.M. n. 169/2020, in aggiunta a quella condotta in occasione della nomina, andrebbe prevista una valutazione periodica da effettuare durante lo svolgimento dell'incarico volta a verificare la permanenza dei requisiti di idoneità.

3 Procedura per la valutazione dell' idoneità dei componenti supplenti dell'organo di controllo

Il par. 3 dello schema di Disposizioni è dedicato alla procedura di valutazione dell' idoneità dei componenti **supplenti** dell'organo di controllo.

Fermo restando quanto espresso in ordine al procedimento di valutazione dei componenti effettivi dell'organo in cui andrebbero definite con maggior precisione le fasi istruttorie e valutative, non appare condivisibile la previsione contenuta nel par. 3.1., ove si specifica che la valutazione dell' idoneità dei sindaci supplenti è condotta al momento della nomina e non è ripetuta al momento dell'assunzione della carica di sindaco effettivo, fatto salvo quanto previsto in materia di eventi sopravvenuti.

Se è vero che il sindaco supplente accetta al momento in cui è nominato e che non non si rende necessario ripetere l'accettazione al momento di subentro nel collegio sindacale in sostituzione del componente effettivo, perché il consenso espresso in sede di nomina implica l'acquisizione della qualifica di effettivo non appena si

⁹ Si tratta dei responsabili delle principali funzioni aziendali delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. q) D.M. n. 169/2020 con tale definizione vengono qualificati i responsabili della funzione antiriciclaggio, della funzione di conformità alle norme, della funzione di controllo dei rischi e della funzione di revisione interna, come definite dalle disposizioni in materia di controlli interni emanate ai sensi dell'articolo 53 TUB e il dirigente preposto alla gestione finanziaria della società, nonché, ove presente e se diverso da quest'ultimo, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall'articolo 154-bis TUF.

verifichino i presupposti previsti dall'ordinamento, è pur vero che l'accettazione alla nomina da parte del supplente non significa che egli sia già entrato in carica. Poiché il supplente entra in carica solamente al momento della sostituzione del sindaco effettivo, sostituzione che può avvenire a distanza di tempo dalla nomina, si ritiene che occorra replicare, ancorché con le modalità semplificate individuate nel par. 6, una valutazione dell'idoneità al momento di **effettivo subentro** nell'organo di controllo.

Il par. 3.2. dello schema di Disposizioni prevede che, entro 10 giorni dal subentro del sindaco supplente quale sindaco effettivo, l'intermediario comunica alla Banca d'Italia l'intervenuta adozione di eventuali misure previste al momento della nomina.

A nostro avviso, potrebbe rivelarsi opportuno specificare che, al momento della nomina del collegio sindacale, l'intermediario sia tenuto a comunicare alla Banca d'Italia eventuali situazioni di rischio ravvisate dall'organo in capo al supplente e le eventuali misure correttive ritenute idonee dallo stesso organo per ripristinare l'idonea e adeguata composizione collettiva del collegio sindacale, laddove si ravvisasse l'esigenza di eventuali sostituzioni.

Posto quanto sopra in ordine alla valutazione da effettuarsi al momento del subentro del supplente, il collegio sindacale, in questa occasione, dovrebbe procedere necessariamente a verificare che le misure correttive, individuate al momento della nomina per colmare le carenze riscontrate, siano state nel frattempo adottate dal sindaco supplente e l'intermediario dovrebbe fornire le necessarie comunicazioni alla Banca d'Italia.

4 Assunzione di un incarico non esecutivo aggiuntivo

Con riferimento al procedimento di valutazione degli incarichi aggiuntivi degli esponenti delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, come previsto dagli artt. 17, 18 e 19 del D.M. n. 169/2020, si avverte la necessità di introdurre semplificazioni e a riduzione dei termini considerati nelle valutazioni. Si rinvia a quanto esposto nel par. 2 in ordine alla procedura per la valutazione dell'idoneità degli esponenti la cui nomina non spetta all'assemblea e dei responsabili delle principali funzioni aziendali.

5 Eventi sopravvenuti e rinnovi

Come anticipato, potrebbe essere opportuno formalizzare una valutazione periodica, successiva a quella effettuata in occasione della nomina, e condotta durante lo svolgimento dell'incarico dall'organo competente per garantire l'idoneità dei propri componenti o dei responsabili delle principali funzioni aziendali.

La **valutazione periodica** consentirebbe di accertare che tutti gli esponenti aziendali continuino a essere in possesso dei requisiti di idoneità previsti nel D.M. n. 169/2020 per l'intera durata dell'incarico, circostanza quest'ultima che non può fondarsi unicamente sulla spontanea comunicazione e segnalazione dell'evento sopravvenuto da parte dell'interessato. A tal fine, con l'intenzione di consentire l'adozione di procedure maggiormente semplificate e deformalizzate rispetto a quelle utilizzate nella valutazione condotta in occasione della nomina, l'organo competente dovrebbe attivarsi, **almeno una volta l'anno** negli enti di maggiori dimensioni, per ottenere che gli esponenti aziendali o i responsabili delle funzioni confermino, sotto la propria e diretta responsabilità, il possesso dei requisiti previsti dalla normativa. Delle dichiarazioni rese dagli esponenti e delle informazioni ottenute, l'organo competente dovrebbe dare evidenza in un apposito verbale.

Nei casi in cui, secondo la discrezionalità dell'organo e in base alle informazioni acquisite dagli esponenti, l'evento sopravvenuto possa ritenersi rilevante in relazione agli obiettivi di sana e prudente gestione degli intermediari perseguiti dalla normativa primaria e da quella di rango secondario, dovrebbe trovare applicazione quanto previsto nel par. 5.3. dello schema di Disposizioni in ordine alla nuova procedura di valutazione, condotta con le modalità e i criteri già esposti nel par. 1, limitatamente ai profili sui quali tali eventi sopravvenuti incidono.

La precisazione contenuta nell'art. 23, comma 3, del D.M. n. 169/2020, in base alla quale *"in occasione dei rinnovi successivi alla prima nomina non è necessaria una nuova verifica, salvo il ricorrere di eventi sopravvenuti che presentino le caratteristiche per incidere sul situazione dell'esponente o del responsabile, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'organo"* può rappresentare un valido appiglio normativo per ritenere esclusa l'attivazione di un nuovo procedimento di verifica fondato sull'attività istruttoria di raccolta di dati, documenti, interviste e informazioni e sull'attività valutativa vera e propria, al pari di quello effettuato in occasione della nomina (*ex ante* o *ex post*), ma non per escludere a priori che l'organo possa attivarsi per garantire la propria adeguata composizione o l'idoneità del responsabile della funzione.

6 Sospensione

L'opportunità di prevedere una valutazione intermedia, volta alla conferma dei requisiti di idoneità e all'accertamento della correttezza degli esponenti già verificati in sede di nomina, risulta viepiù necessaria per evitare situazioni che possano incidere sulla credibilità dell'intermediario e sulla fiducia presso il pubblico, considerato quanto previsto nel par. 6 dello schema di Disposizioni, ove si fa ricadere sull'esponente l'obbligo di comunicazione delle situazioni previste nell'art. 4, lett. a) e lett. b) del D.M. n. 169/2020¹⁰.

Per quanto attiene al procedimento delineato nello schema di Disposizioni, considerata la gravità dei fatti attenzionati dallo stesso D.M. n. 169/2020, sarebbe auspicabile maggior precisione nell'individuazione delle informazioni da rendere all'assemblea ove a seguito della sospensione, l'organo decida di reintegrare l'esponente. Per converso, potrebbe rivelarsi opportuno contemplare che la decadenza dall'incarico

¹⁰ La comunicazione fornita dall'esponente involge le situazioni di cui all'art. 6 D.M. n. 169/2020. Tale disposizione prevede che il verificarsi di una o più delle circostanze di cui all'art. 4, comma 2, lett. a) e lett. b) comporta la sospensione dall'incarico quando si tratti di condanna a pena detentiva, ovvero dell'applicazione di misura cautelare personale o dell'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159. L'art. 4, comma 2, lett. a), considera: condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, di usura, antiriciclaggio, tributaria, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418, 640 del codice penale. L'art. 4, comma 2, lett. b) considera: condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a delitti diversi da quelli di cui alla lettera a); applicazione, anche in via provvisoria, di una delle misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.

dell'esponente già sospeso sia pronunciata unicamente a seguito di sentenze definitive di condanna per uno dei reati previsti nell'art. 4, comma 2, lett.a) e lett.b) del D.M. n. 169/2020.

Si allegano

1. CNDCEC, *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate*, Norma Q.1.1., aprile 2018
2. CNDCEC, *L'autovalutazione del collegio sindacale, Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate*, Norma Q.1.1., maggio 2019
3. CNDCEC, *Osservazioni e proposte di modifica. Schema di decreto ministeriale recante il regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositi, ai sensi degli articoli, 26, 110, comma 1-bis, 112, comma 2, 114-quinquies.3, comma 1-bis, 114-undecies, comma 1-bis, 96-bis.3, comma 3, del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, settembre 2017*

Allegato 1 - CNDCEC, Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate, Norma Q.1.1., aprile 2018

Q.1. NOMINA, INCOMPATIBILITÀ E CESSAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Norma Q.1.1. Autovalutazione del collegio sindacale

Principi

Il collegio sindacale, nella prima riunione e con periodicità almeno annuale, valuta l' idoneità dei componenti e l' adeguata composizione dell'organo, con riferimento ai requisiti di professionalità, competenza, onorabilità e indipendenza richiesti dalla normativa.

Il collegio sindacale, nella prima riunione e con periodicità almeno annuale, valuta la disponibilità di tempo e di risorse adeguate alla complessità dell'incarico.

Il collegio sindacale effettua autovalutazioni periodiche del proprio operato in relazione alla concertata pianificazione della propria attività.

Riferimenti

Artt. 123-bis, 148 D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, Testo unico sulla finanza (di seguito, t.u.f.); art. 26 D.lgs. n. 1° settembre 1993, n. 385, Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia (di seguito, t.u.b.); Banca D'Italia, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013

Criteri applicativi

Il collegio sindacale nella prima riunione stabilisce criteri e modalità per poter procedere anche periodicamente all'autovalutazione, sulla base di informazioni fornite dai propri componenti.

L'attività effettuata dal collegio è, a tali fini, di tipo istruttorio e di tipo valutativo.

L'istruttoria del collegio ricomprende la richiesta di informazioni e dati attinenti a profili qualitativi – quantitativi e a profili di funzionamento.

In particolare, il collegio richiede informazioni e acquisisce dati su:

- requisiti di professionalità, competenza ed esperienza, in relazione anche ad ambiti direttamente correlati all'attività esercitata dalla società;
- requisiti di indipendenza in relazione anche alle disposizioni normative di settore;
- cumulo degli incarichi in relazione anche alle disposizioni normative di settore;
- disponibilità di tempo nello svolgimento dell'incarico, anche con riferimento alla partecipazione, che può avvenire mediante mezzi di telecomunicazione, alle riunioni del collegio, degli altri organi e dei loro comitati endoconsiliari;

-
- funzionalità e qualità dei flussi informativi con gli organi di amministrazione, il comitato rischi e con le funzioni e i ruoli di controllo;
 - collaborazione e interazione tra i componenti;
 - scambio di informazioni con il revisore legale o la società di revisione.

Ciascun componente, con cadenza e modalità fissate dal collegio sindacale, fornisce tutte le informazioni e i dati che siano necessari al collegio per procedere alla valutazione dell' idoneità dei propri componenti.

Ciascun componente è comunque tenuto a segnalare al collegio eventuali situazioni o fatti sopravvenuti all'atto di nomina che possano essere impeditivi rispetto alla corretta esecuzione dell'incarico, in considerazione anche dei tempi stimati per l'efficace svolgimento del medesimo.

Sulla base delle informazioni ricevute e dei dati acquisiti, il collegio effettua l'autovalutazione dell' idoneità dei componenti, in un' apposita riunione, documentando e dando separata evidenza di:

- valutazione dei requisiti di professionalità, competenza ed esperienza secondo quanto previsto dalla normativa e dallo statuto;
- valutazione dell' indipendenza secondo quanto previsto dalla normativa e dallo statuto;
- valutazione della disponibilità di tempo accordato dai componenti in relazione alle modalità di attuazione dell'incarico come pianificate;
- valutazione del numero di incarichi ricoperti secondo quanto previsto dalla normativa e dallo statuto;
- adeguatezza della composizione del collegio con riferimento alla composizione di genere e di età dei componenti;
- adeguatezza della composizione del collegio anche in relazione alle modalità di esecuzione dell'attività
- di vigilanza programmata;
- adeguatezza e tempestività delle informazioni scambiate.

A seguito dell'attività valutativa, il collegio, laddove riscontri carenze in ordine all' idoneità del componente o in ordine all'adeguata composizione dell'organo, richiede al sindaco di adottare specifiche misure correttive per farvi fronte ovvero di rinunciare all'incarico.

Le misure correttive possono, tra l'altro, includere:

- l'individuazione di percorsi di formazione specifica e aggiornamento delle competenze;
- l'individuazione e il periodico monitoraggio di relazioni rilevanti intrattenute, direttamente e indirettamente, con la società o con altra società del gruppo dal sindaco stesso o da altro professionista appartenente alla medesima rete;
- la modifica, la limitazione o la cessazione di taluni incarichi che non consentano al sindaco di dedicare

-
- all'incarico in corso tempo e risorse adeguati.

Il collegio dà evidenza, in apposito verbale, delle informazioni richieste ed ottenute, dei dati acquisiti e delle riunioni effettuate ai fini dell'assunzione delle decisioni in ordine alla sussistenza dei requisiti di idoneità dei componenti.

Il verbale indica altresì le misure che il sindaco intende adottare e specifica le motivazioni in base alle quali il collegio ritenga che tali misure siano adeguate per colmare le carenze riscontrate.

Il collegio discute col sindaco interessato e verifica senza soluzione di continuità l'efficacia delle misure adottate.

Nei casi in cui il collegio ritenga non adeguate le misure intraprese dal sindaco, ovvero nei casi in cui il sindaco non abbia adottato alcuna misura, il collegio deve deliberare la decadenza del sindaco interessato e comunicare la decisione al consiglio di amministrazione affinché la dichiari, provvedendo agli adempimenti necessari al subentro del sindaco supplente ovvero, in difetto, alla convocazione dell'assemblea per la sostituzione del sindaco decaduto.

Laddove risultino carenze nel funzionamento dell'organo, rispetto alla pianificazione iniziale (Norma Q.2.1.), il collegio delibera le misure correttive che intende intraprendere per assicurare un efficace svolgimento della funzione di vigilanza nel rispetto sostanziale dello statuto, delle disposizioni di legge e regolamentari.

Il processo di autovalutazione potrà consentire anche l'eventuale individuazione dei profili attinenti alla diversità all'interno del collegio e, segnatamente, alla coerenza alle politiche in materia di diversità applicate in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo, relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale, dei quali l'emittente deve dare comunicazione nell'ambito della Relazione annuale di Corporate Governance, ai sensi dell'art. 123-bis, co.2, lett. d-bis), del t.u.f., introdotto dal D.lgs. n. 254/2016¹.

Il processo di autovalutazione è verbalizzato dal collegio sindacale; il suo esito è formalizzato in un apposito documento (Relazione di autovalutazione), che deve essere trasmesso al consiglio di amministrazione che lo rende noto mediante un comunicato diffuso al mercato e, con cadenza annuale, nell'ambito della relazione sul governo societario. Il documento, ove previsto dalla normativa, è trasmesso anche alle autorità vigilanti.

Nel processo di autovalutazione il collegio sindacale vigila sulla concreta attuazione delle misure correttive

¹ L'autovalutazione del collegio sindacale nel senso proposto dalla Norma si rende opportuna anche per prevenire possibili rischi di eterovalutazione dell'organo. Si veda, seppur con riguardo al solo profilo della politica sulla diversità, ASSONIME, *Gli obblighi di informazione sulle politiche di diversità nella composizione degli organi nelle società quotate*, Circolare n. 5 del 6 febbraio 2018, 16 e ss.

intraprese a seguito dei rilievi precedentemente effettuati.

Il collegio sindacale riassume gli esiti dell'autovalutazione in un apposito paragrafo della relazione da proporre all'assemblea in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio.

Il processo di autovalutazione può essere svolto anche con il supporto di un professionista esterno, purché indipendente, come peraltro è in uso nella società di maggiori dimensioni (ancorché non sempre ogni anno).

Commento

Il collegio sindacale è tenuto a verificare il corretto ed efficace funzionamento dell'organo e la sua adeguata composizione. A tal fine, il collegio conduce un processo di autovalutazione, secondo il principio del *comply or explain*, che riguarderà i singoli componenti e l'organo nella sua totalità.

L'articolazione del processo di autovalutazione viene definita dall'organo. Essa deve comunque ricomprendere una fase istruttoria, di raccolta dei dati e delle informazioni rilevanti, ed una fase di valutazione vera e propria basata sul vaglio e sulla discussione collegiale dei dati e delle informazioni raccolte e sull'individuazione di appropriate misure correttive. Trattandosi di processo che deve ripetersi con la periodicità fissata dall'organo – almeno una volta all'anno – il collegio è tenuto a monitorare l'attuazione delle misure correttive deliberate in occasione della autovalutazione precedente.

Allegato 2 - CNDCEC, L'autovalutazione del collegio sindacale, Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate, Norma Q.1.1., maggio 2019

L'AUTOVALUTAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Premessa

Il presente Documento è destinato ai collegi sindacali della società (quotate o anche non quotate) che intendano procedere alla propria autovalutazione così come previsto nella Norma Q.1.1. (nel seguito, la Norma) contenuta nelle *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate*, pubblicate dal CNDCEC in Aprile 2018.

Come è esplicitato nella Norma, il collegio sindacale (nel seguito, il Collegio) è tenuto a verificare il corretto e l'efficace funzionamento dell'organo e la sua adeguata composizione. A tal fine, il Collegio conduce un processo di autovalutazione, secondo il principio del *comply or explain*, che riguarda i singoli componenti e l'organo nella sua totalità.

La Norma chiarisce che il processo di autovalutazione, definito dal Collegio, comprende una fase istruttoria (di raccolta dei dati e delle informazioni rilevanti) ed una fase valutativa che si esplica nel vaglio e nella discussione collegiale dei dati e delle informazioni raccolti, nonché delle eventuali misure correttive. Poiché il processo di autovalutazione è periodico (la Norma suggerisce una autovalutazione iniziale cui far seguire una periodicità almeno annuale) il Collegio è tenuto a monitorare nel durante l'attuazione delle misure correttive già deliberate.

Gli esiti del processo di autovalutazione sono analiticamente riportati in un apposito *report* (nel seguito il Documento) e sono sintetizzati in un altro documento, la Relazione di autovalutazione (nel seguito la Relazione).

Nelle società quotate, Documento e Relazione devono peraltro riportare in premessa gli esiti delle verifiche – relative a ciascun componente del Collegio ed effettuate tramite dichiarazioni rilasciate dai singoli - dei requisiti per l'esercizio dell'incarico in base ai criteri stabiliti dalla normativa di cui all'art. 148 TUF e al Regolamento MEF n. 162/2000 per quanto riguarda l'onorabilità e la professionalità; all'art. 144-*novies*, comma 1-*ter*, Regolamento Emittenti per quanto riguarda l'indipendenza; all'art. 148-*bis* TUF e agli artt. da 144-*duodecies* a 144-*quinquedecies* Regolamento Emittenti per quanto riguarda i limiti relativi al numero degli incarichi ricoperti.

Documento e Relazione devono infine riportare in premessa gli esiti delle verifiche – anch'esse relative a ciascun componente del Collegio ed anch'esse effettuate tramite dichiarazioni rilasciate dai singoli - relative al rispetto di ulteriori eventuali requisiti richiesti dallo statuto, dal codice di autodisciplina cui la società ha dichiarato di aderire, nonché da eventuale normativa di settore. Il requisito di cui all'art. 19 del D.Lgs. 39/2010

relativo agli EIP, afferendo all'organo nel suo complesso, è oggetto della autovalutazione collegiale dei profili soggettivi, come esposto in seguito.

Sia il Documento, sia la Relazione sono allegati ad un verbale del Collegio, riportato a libro, nel quale si dà atto dello svolgimento del processo di autovalutazione e dell'approvazione della sopradescritta documentazione.

La Relazione viene inviata al consiglio di amministrazione per essere poi trasfusa nella relazione al governo societario (la Relazione redatta ad inizio mandato è anche oggetto di comunicazione al mercato). Alla Relazione trasmessa al consiglio di amministrazione devono essere allegate le singole dichiarazioni sottoscritte dai componenti del Collegio ed i *curricula vitae*, per l'espletamento delle valutazioni rimesse al consiglio medesimo.

Il contenuto del Documento, (per la parte relativa all'analisi degli esiti del processo di autovalutazione) può essere utilmente suddiviso, come illustrato nel seguito, in tre parti — dedicate rispettivamente alla illustrazione del processo medesimo, alla autovalutazione dei profili soggettivi, alla autovalutazione del funzionamento dell'organo — seguite da una conclusione che sintetizza gli esiti del processo. La Relazione (fermo restando il contenuto obbligatorio sopra illustrato) può essere stesa traendo spunto e ripercorrendo le conclusioni del processo di autovalutazione così come riportate nel Documento.

Parte prima. La descrizione del processo

Ferme restando eventuali indicazioni contenute nei regolamenti interni di autovalutazione e fatte salve le disposizioni di settore per le società che esercitano la propria attività in settori vigilati, la prima parte del Documento può essere dedicata alla illustrazione del processo seguito per condurre l'autovalutazione. Il Collegio dovrebbe qui specificare:

- se il processo afferisce alla autovalutazione effettuata ad inizio mandato ovvero ad una autovalutazione periodica;
- la struttura del questionario sottoposto ai componenti del Collegio. La struttura è libera, fermo restando che — in via minimale — le risposte richieste ai componenti devono essere funzionali alla raccolta delle informazioni, da trasfondere nel Documento, illustrate nella Seconda Parte e nella Terza Parte di questo documento;
- il ruolo di eventuali consulenti esterni utilizzati nel processo di autovalutazione; questi possono coadiuvare il Collegio sia — fermo restando quanto illustrato al punto che precede — nella progettazione del questionario da sottoporre ai sindaci, sia nella elaborazione dei dati e delle informazioni. Nel Documento deve essere confermato il rispetto dei requisiti di adeguata indipendenza e terzietà degli eventuali consulenti esterni come previsto dalla Norma indicando la presenza di eventuali ulteriori servizi

da essi svolti a favore della società.

In questa prima parte del Documento, altresì, il Collegio specifica che in un apposito paragrafo della propria relazione all'assemblea degli azionisti:

- viene dato atto dello svolgimento del processo di autovalutazione;
- sono illustrati i profili oggetto di autovalutazione nonché una sintesi delle risultanze, distinguendo tra conformità ai requisiti normativi e aspetti di miglioramento o efficientamento;
- è data conferma di aver individuato laddove necessario un eventuale piano correttivo.

Infine, in questa prima parte del Documento viene dato atto che Documento e Relazione sono riportati in allegato al verbale del Collegio che li approva.

Parte seconda. L'autovalutazione dei profili soggettivi

Nella seconda parte della Documento possono essere esposti ed analizzati i risultati in tema di autovalutazione dei profili soggettivi, cui il Collegio perviene a seguito della elaborazione delle risposte fornite ai questionari, effettuata sia ad inizio mandato, sia successivamente ogni anno.

In sede di autovalutazione periodica annuale il Collegio si esprime anche con riferimento all'attuazione di eventuali azioni correttive deliberate in occasione di autovalutazioni precedenti.

2.1 Composizione quantitativa del Collegio

Viene dato in primo luogo atto, sulla base delle risultanze fattuali:

- della composizione numerica dell'organo e dell'anzianità di carica;
- del rispetto del criterio di riparto tra generi.

Esaurita tale rassegna preliminare, e con riferimento – *ratione materiae* – alle sole autovalutazioni periodiche annuali – viene riportata la valutazione del Collegio, effettuata in base ai questionari, in merito alla adeguatezza della composizione quantitativa dell'organo, con riferimento alle dimensioni e complessità dell'assetto organizzativo della società, anche in considerazione dell'attività effettivamente esercitata.

2.2 Composizione qualitativa del Collegio

Indipendenza, onorabilità, professionalità e cumulo degli incarichi

Con riferimento al possesso dei requisiti prefissati dall'ordinamento per l'assunzione dell'incarico da parte dei singoli sindaci (tra cui indipendenza, onorabilità, cumulo degli incarichi), in questa sezione può essere utile che il Collegio dia atto che i singoli componenti abbiano confermato di essere in possesso dei requisiti previsti dalla normativa.

Laddove, pur in presenza del rispetto dei requisiti normativi e con riguardo più alla sostanza che alla forma, ricorrano eventuali segnalazioni di situazioni in cui l'indipendenza o l'onorabilità dei singoli componenti siano messe a rischio, sono riportate altresì:

- la disamina svolta dal Collegio in merito alle situazioni segnalate dai singoli componenti, per effetto delle quali l'indipendenza o l'onorabilità di questi ultimi è considerata a rischio (cfr. art. 144-*novies*, comma 1-*ter*, Regolamento Emittenti);
- le richieste rivolte al sindaco di individuare adeguate misure correttive, ovvero di rinunciare all'incarico laddove queste ultime non siano ritenute sufficienti in relazione alla necessità del mantenimento del requisito di indipendenza e di onorabilità in capo all'organo nella sua complessità.

In questa sezione il Collegio espone, altresì, i risultati della valutazione del requisito della professionalità dell'organo nel suo complesso, così come emerge dall'analisi dei questionari (analisi modulata anche con riferimento alle caratteristiche della società). Oggetto di disamina sono principalmente:

- la conoscenza dei processi di gestione e organizzazione aziendale;
- la conoscenza dei sistemi di controllo interno e delle metodologie di gestione dei rischi;
- la conoscenza dei processi di governo societario;
- la conoscenza dei processi di *internal audit*;
- la conoscenza della disciplina della revisione legale;
- le competenze tecniche in ambito giuridico;
- le competenze tecniche in tema amministrativo, contabile e fiscale;
- le competenze in tema di sostenibilità;
- le competenze in tema di finanza e di funzionamento dei mercati finanziari;
- le competenze in politiche di remunerazione;
- le competenze ICT;
- le competenze nel settore e nei mercati specifici in cui opera la società.

Tale ultimo profilo deve in ogni caso emergere, in quanto previsto per legge e comunque con riferimento all'organo nel suo complesso, nel caso in cui il Collegio si identifichi con il comitato per il controllo interno e la revisione contabile di un EIP (cfr. art. 19 D.lgs. n. 39/2010).

Diversità

In questa sezione – richiamata l'adozione o meno da parte della società di politiche di diversità per il Collegio (e la eventuale motivazione dell'*explain* che giustifica la mancata adozione, ad esempio mediante l'indicazione dei requisiti di legge e della loro eventuale sufficienza ai fini di un'adeguata composizione

dell'organo) nonché delle eventuali misure alternative che la società adotta o intende adottare al fine di migliorare la diversità di composizione dell'organo – il Collegio espone, sulla base delle risultanze dei questionari, la propria valutazione in termini di adeguatezza dell'organo rispetto al profilo in esame, rammentando che l'art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis, TUF riporta, in termini esemplificativi e non esaustivi, gli aspetti relativi a età, genere, percorso formativo e professionale.

2.3 Disponibilità di tempo

Ciascun componente, in risposta al questionario, dichiara la propria disponibilità di tempo rispetto all'incarico alla luce:

- dell'ampiezza e complessità dell'incarico medesimo, in relazione anche alla natura, alla dimensione, al settore di attività, all'assetto organizzativo e alle altre caratteristiche della società;
- della composizione del Collegio;
- della verifica (nel solo ambito di autovalutazioni periodiche annuali) delle presenze nelle riunioni di Collegio e del consiglio di amministrazione, anche evidenziando le presenze fisiche nonché quelle in audio o audiovisive.

In base alle risposte fornite nei questionari sul punto in esame, il Collegio riporta la propria valutazione circa la disponibilità di tempo dei singoli componenti e in termini di complessiva adeguatezza dell'organo al diligente svolgimento dell'incarico.

2.4 Remunerazione

Può essere opportuno completare la seconda parte del Documento con una sezione dedicata alla remunerazione dei sindaci, prevedendo nel questionario (in sede di valutazione periodica annuale) un sondaggio sull'adeguatezza della remunerazione medesima. Tale sondaggio dovrebbe considerare anche la remunerazione complessiva riconosciuta agli amministratori non esecutivi della società per l'attività svolta, sia all'interno dell'organo di amministrazione, sia nell'ambito dei comitati endoconsiliari, in modo che, dal confronto, possa evincersi se la remunerazione dei sindaci risulti adeguata e proporzionata anche all'impegno costantemente profuso nella partecipazione alle riunioni del consiglio di amministrazione e dei comitati endoconsiliari.

Parte terza. L'autovalutazione del funzionamento del Collegio

Nella terza parte del Documento il Collegio può esporre ed analizzare i risultati dei questionari in tema di autovalutazione del funzionamento dell'Organo. Questa parte – *ratione materiae* – trova spazio soltanto nelle autovalutazioni periodiche e non in quella di inizio mandato; in tale parte del Documento il Collegio

fornisce informazioni e si esprime – nell’ambito dei punti interessati – anche con riferimento all’attuazione di eventuali azioni correttive deliberate in occasione di autovalutazioni precedenti.

3.1 Riunioni del Collegio

Il Collegio, in base alle risposte fornite dai singoli componenti al questionario, valuta l’adeguatezza:

- del tempo dedicato alla preparazione delle riunioni, della relativa documentazione e dell’ordine del giorno;
- della disponibilità della documentazione (piattaforme condivise, ecc.);
- delle procedure di convocazione;
- della frequenza delle riunioni rispetto alla dimensione, alla complessità e alle caratteristiche della società;
- della durata media delle riunioni;
- della partecipazione di terzi alle riunioni (personale, consulenti, ecc.);
- della dialettica instauratasi sulle tematiche oggetto della riunione;
- della tempistica e dell’accuratezza della verbalizzazione, nonché delle modalità di tenuta e conservazione del libro delle adunanze e delle deliberazioni, a mente delle indicazioni contenute nella Norma di comportamento Q.2.3. (o della Norma 2.3., trattandosi di società non quotate);
- della dinamica delle riunioni in termini di composizione di eventuali conflittualità e valorizzazione delle opportunità di contributo.

3.2 Attività svolta dal Presidente

Il Collegio, con l’esclusione del Presidente ed in base alle risultanze del questionario, valuta l’adeguatezza dell’attività espletata dal Presidente:

- al fine di garantire l’informata partecipazione dei singoli componenti alle riunioni nonché lo svolgimento del dibattito in modo efficace;
- al fine di garantire la necessaria collegialità delle decisioni e dell’attività dell’organo;
- in relazione alla trasmissione della documentazione;
- in relazione alla attività di impulso, coordinamento e organizzazione dei lavori, avendo riguardo anche alla partecipazione alle riunioni dei comitati endoconsiliari;
- in relazione al coordinamento con i comitati e le altre funzioni aziendali.

3.3 Utilizzo di dipendenti della società, ausiliari, propri dipendenti ed esperti

Il Collegio dà evidenza dei casi in cui l’organo (o il singolo sindaco con riferimento al compimento di attività strumentali) abbia deliberato di avvalersi di dipendenti della società, nonché di dipendenti di singoli sindaci o ausiliari, e – in base alle risultanze del questionario – valuta se l’apporto di competenze esterne all’organo

e l'ausilio fornito da dipendenti della società, dipendenti dei sindaci o ausiliari sia risultato soddisfacente e utile in relazione alla programmata attività e ai compiti da svolgere.

Si dà altresì evidenza dei casi in cui l'organo abbia fatto ricorso alle competenze specialistiche di esperti e – in base alle risultanze del questionario – valuta l'utilità di tale apporto in relazione al perseguimento delle attività del Collegio.

3.4 Scambio di informazioni rilevanti

Il Collegio – dopo aver illustrato se la società abbia adottato o meno un regolamento dei flussi informativi che disciplina modalità tempistica e procedure per l'effettiva realizzazione di scambio di documenti e informazioni tra organi e funzioni, anche all'interno delle realtà di gruppo – valuta in base alle risultanze dei questionari se lo scambio e l'acquisizione di informazioni con gli amministratori, l'incaricato della revisione legale, gli amministratori incaricati dell'istituzione e del mantenimento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, l'organismo di vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001, il dirigente preposto, i comitati endoconsiliari, gli altri organi e le altre funzioni preposti ai controlli:

- siano efficaci in termini di tempestività e idoneità a rilevare profili di rischio, carenze e anomalie degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili e del sistema di controllo interno e gestione dei rischi;
- siano adeguati rispetto alle caratteristiche dimensionali, organizzative, di settore e di modello di *business* aziendale, e quindi siano risultati utilmente funzionali allo svolgimento delle proprie attività di vigilanza, del monitoraggio sul processo di informativa finanziaria, del monitoraggio sulla revisione legale.

3.5 Partecipazione alle riunioni delle assemblee

Il Collegio, dopo aver enumerato le assemblee dei soci, le assemblee speciali degli azionisti e degli obbligazionisti nonché dei portatori di strumenti finanziari a cui i sindaci hanno partecipato, valuta – in base ai questionari - l'opportunità, la chiarezza, l'efficacia e l'appropriatezza degli interventi effettuati dai sindaci nel corso delle riunioni, in relazione agli argomenti posti all'ordine del giorno.

3.6 Partecipazione alle riunioni del consiglio di amministrazione e dei comitati endoconsiliari

Il Collegio – in base ai questionari – valuta se la partecipazione ai consigli di amministrazione e alle riunioni dei comitati endoconsiliari da parte dei sindaci sia stata adeguata e funzionale rispetto al perseguimento della funzione di vigilanza e dell'adempimento dei doveri che l'ordinamento gli riconosce; in particolare, sia per le riunioni del consiglio, sia per le riunioni dei comitati endoconsiliari, il Collegio valuta, sulla base dei questionari:

- la possibilità di accedere tempestivamente alla documentazione delle riunioni;
- l'opportunità, chiarezza, efficacia e appropriatezza, rispetto agli argomenti posti all'ordine del giorno,

degli interventi effettuati dai sindaci.

Conclusioni

È opportuno, infine, che il Documento riporti un paragrafo conclusivo che riassume nel suo insieme il processo di autovalutazione, soffermandosi in particolare sul processo condotto, sulle valutazioni circa l'adeguatezza della composizione, nonché la correttezza e l'efficacia del funzionamento dell'organo. In tale paragrafo il Collegio riepiloga, altresì, le principali evidenze emerse dall'analisi svolta e gli eventuali obiettivi di miglioramento operativi e comportamentali da essa conseguenti, impegnandosi a verificarne il raggiungimento.

Come specificato in premessa, la Relazione (fermo restando il contenuto obbligatorio) può essere stesa traendo spunto e ripercorrendo le conclusioni del processo di autovalutazione riportate nel Documento.

Allegato 3 - CNDCEC, Osservazioni e proposte di modifica. Schema di decreto ministeriale recante il regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositi, ai sensi degli articoli, 26, 110, comma 1-bis, 112, comma 2, 114-quinquies.3, comma 1-bis, 114-undecies, comma 1-bis, 96-bis.3, comma 3, del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, settembre 2017

Premessa

Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (da ora in avanti anche CNDCEC) partecipa con queste Osservazioni alla pubblica consultazione relativa allo schema di decreto ministeriale recante il regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositi, ai sensi degli articoli, 26, 110, comma 1-bis, 112, comma 2, 114-quinquies.3, comma 1-bis, 114-undecies, comma 1-bis, 96-bis.3, comma 3, del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385.

Il decreto attua le previsioni di cui all'art. 26 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, (di seguito TUB), come modificato dal decreto 12 maggio 2015 n. 72, di recepimento della direttiva 2013/36/UE In materia di vigilanza prudenziale delle banche.

Come è noto, l'art. 26 TUB prescrive che gli esponenti delle banche siano in possesso di requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, che debbano soddisfare criteri di competenza e correttezza, che debbano dedicare tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca. Al Ministero viene demandato di dettagliare tali requisiti e criteri.

Pur apprezzando il pregevole lavoro svolto, il Consiglio Nazionale in rappresentanza della categoria interessata professionale che, per conoscenze e competenze riconosciute dalla legge professionale (d.lgs. n. 39/2005,) più di ogni altra è chiamata a svolgere incarichi di *governance* nelle società emittenti, e negli Enti di interesse pubblico (da ora in avanti EIP) in particolare, intende formulare queste osservazioni allo schema di decreto, corredate ad alcune proposte di modifica del testo posto in consultazione, al fine di promuovere un costruttivo confronto su taluni aspetti ricadenti nell'ambito di applicazione della normativa regolamentare ed attuativa del TUB.

Osservazioni generali

Le proposte di modifica dello schema di regolamento ineriscono agli artt. 2, 4, 5, 7, 9, 13, 14, 17, 18, 20.

1. Proposte di modifica dell'art. 2 (Ambito di applicazione)

L'art. 2 dello schema di decreto definisce l'ambito di applicazione dello schema di regolamento.

Al riguardo, si suggerisce la soppressione della previsione di cui al comma 4. Non si condivide, infatti, l'impostazione adottata per cui agli esponenti dei Confidi di cui all'art. 112 TUB lo schema di regolamento trova applicazione limitatamente ai requisiti di onorabilità¹.

L'idoneità allo svolgimento degli incarichi degli esponenti aziendali, infatti, pur ricomprendendo i requisiti di

¹ Requisito invece che rappresenta condizione per richiedere ed ottenere l'iscrizione all'Albo degli intermediari finanziari di cui all'art. 106 TUB (cfr. art. 112, 2 comma, TUB).

onorabilità, presuppone il possesso di specifiche professionalità, competenze e di specifici requisiti di indipendenza così come la disponibilità di tempo adeguato rispetto all'impegno richiesto che consentano una sana e prudente gestione dell'attività presso gli enti interessati dalla regolamentazione.

Va precisato al riguardo che l'ordinamento prevede per i confidi precipe condizioni per l'esercizio dell'attività di garanzia collettiva dei fidi e stabilisce specifici requisiti patrimoniali. Il capitale sociale o il fondo consortile non può essere inferiore a 100.000 euro, o trattandosi di società consortili, a 50.000 euro. Il patrimonio netto dei confidi, comprensivo dei fondi rischi indisponibili, non può essere inferiore a 250.000 euro.

Alla luce di quanto sopra specificato con riferimento alla rilevanza dell'attività svolta e della forma giuridica assunta nonché dei requisiti patrimoniali richiesti dall'ordinamento per i Confidi e in considerazione del portato normativo dell'art. 112, comma 2, TUB, si ritiene che possa essere opportuno demandare ad una previsione di statuto la facoltà di rendere applicabili agli esponenti aziendali dei Confidi i requisiti e i criteri di professionalità e di indipendenza, nonché il requisito di disponibilità di tempo adeguato allo svolgimento degli incarichi, come puntualmente indicati nello schema di regolamento.

A conferma di quanto ora sostenuto, è utile richiamare la previsione di cui all'art. 4, lett. f) in forza del quale la cancellazione dall'Elenco dei Confidi di cui all'art. 112 - *bis* TUB disposta per gravi violazione normative può essere valutata ai fini della correttezza degli esponenti: trattasi, a ben vedere, di una circostanza che dovrebbe attenersi non tanto alla correttezza (e dunque all'onorabilità) quanto alla professionalità dell'esponente aziendale che *ex lege* deve garantire la sana e prudente gestione della banca².

2. Proposte di modifica dell'art. 4 (Criteri di correttezza degli esponenti)

Come accennato in premessa, lo schema di decreto si propone di individuare i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, i criteri di competenza e correttezza che gli esponenti aziendali devono possedere e soddisfare per garantire una sana e prudente gestione della banca come previsto nell'art. 26 TUB.

In relazione all'individuazione dei criteri di correttezza, l'art. 26, lett. d) TUB, prevede espressamente che vadano individuati con riguardo *"... tra l'altro alle relazioni d'affari dell'esponente, alle condotte tenute nei confronti delle autorità di vigilanza e alle sanzioni o misure correttive da questa irrogate, a provvedimenti restrittivi inerenti ad attività professionali svolte, nonché ad ogni altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dell'esponente"*. Si rammenta che i criteri di correttezza vengono richiesti in aggiunta ai requisiti di onorabilità di cui all'art. 3 dello schema di regolamento.

Da quanto è dato evincere dal testo dell'art. 26 TUB, sembrerebbe che il legislatore non abbia inteso fornire indicazione dettagliata dei criteri di correttezza, lasciando al regolamento ampi margini di operatività, nel rispetto, ad ogni buon conto, del generale criterio di ragionevolezza per l'individuazione di situazioni, *status*, ed elementi suscettibili di incidere sulla correttezza dell'esponente.

Per questo motivo, il CNDCEC non condivide il criterio (di correttezza) individuato nella lett. f) dell'art. 4, comma 2, dello schema di regolamento, nella parte in cui si considera lo svolgimento di incarichi³ in imprese che siano state sottoposte ad amministrazione straordinaria, procedure di risoluzione, fallimento o liquidazione coatta amministrativa o di rimozione collettiva degli organi di amministrazione e controllo.

In assenza di una specifica previsione dell'art. 26, comma 2, TUB, onde evitare di incorrere in eccesso di regolamentazione, la casistica riportata nell'art. 4, comma 2, lett. f) dello schema di decreto potrebbe essere al più riconducibile alla clausola generale espressa nel summenzionato art. 26, comma 2, TUB per cui, come accennato, *"...ogni altro elemento suscettibile di incidere sulla correttezza dell'esponente"* può essere considerato alla stregua di un criterio di correttezza.

L'inserimento di previsioni generalizzate relative alla valutazione di comportamenti tenuti in occasione dell'insorgere di crisi da parte degli esponenti aziendali non rispondono agli obiettivi perseguiti dal legislatore,

² Art. 26, comma 2, TUB.

³ Intendendosi per tali unicamente quelli svolti ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. h) dello schema di decreto.

in quanto, in presenza di crisi causate da fattori esogeni e non riconducibili ad inadempienze degli organi di amministrazione e di controllo, potrebbero venir fortemente penalizzati soggetti che, nello svolgimento di precedenti incarichi, abbiano comunque usato la professionalità e la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico medesimo.

Non è tutto.

Lo schema di decreto specifica che il verificarsi di una o più delle situazioni descritte nel summenzionato art. 4 non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, bensì richiede una valutazione da parte dell'organo competente finalizzata a verificare se, pur in presenza di situazioni in cui esista il rischio di "compromissione" della correttezza dell'esponente, sia preservata la sana e prudente gestione della banca e in particolare la sua reputazione e la salvaguardia della fiducia del pubblico⁴.

Lo stesso schema di decreto chiarisce che il caso previsto nel summenzionato art. 4, comma 2, lett. f) rileva solo se risulti oggettivamente comprovabile il contributo individuale e specifico fornito dal soggetto ai fatti che hanno determinato la crisi di impresa, tenendo conto, tra l'altro della durata del periodo di svolgimento delle funzioni dell'interessato presso l'impresa stessa e del lasso di tempo intercorso tra lo svolgimento o delle funzioni e l'adozione dei provvedimenti ivi considerati. Al riguardo lo schema di regolamento stabilisce che la valutazione dell'idoneità degli esponenti è effettuata dall'organo sulla base delle informazioni necessarie fornite dagli esponenti medesimi e sulla base di ogni altra informazione rilevante che possa essere disponibile⁵.

Dal momento che lo schema di decreto richiede che l'organo competente raggiunga un convincimento su fatti oggettivamente comprovabili, è di tutta evidenza come per lo stesso organo competente risulti eccessivamente gravoso procedere alla valutazione del contributo individuale e specifico dell'esponente nella causazione della crisi dovendo l'organo, stando al tenore letterale della previsione summenzionata, raggiungere un convincimento sulla rilevanza del comportamento attivo od omissivo tenuto dall'esponente aziendale nella crisi dell'impresa, unicamente sulla base delle informazioni rese dall'esponente medesimo e/o sulla base delle informazioni comunque disponibili.

È difficilmente confutabile che simili valutazioni esulino dall'ambito delle competenze dell'organo collegiale e che attengano, piuttosto, alle valutazioni condotte nelle sedi giudiziarie competenti ad accertare la ricorrenza o meno di elementi di responsabilità del singolo esponente rispetto all'emersione della crisi.

Più partitamente, per quanto concerne il collegio sindacale, l'attuale normativa prevede un regime di responsabilità solidale per gli organi di amministrazione e controllo che tende ad assottigliare le enormi differenze tra le funzioni concretamente svolte dai sindaci e quelle svolte dall'organo di amministrazione all'interno della società.

È noto, infatti, che sovente anche i sindaci che abbiano correttamente operato in ossequio alla legge e ai principi di comportamento stabiliti da questo Consiglio Nazionale o che si siano attivati presso il Tribunale o il PM per denunciare i fatti o gli indizi di gravi irregolarità, adempiendo in tal modo agli obblighi derivanti dal loro incarico con diligenza e professionalità, restino coinvolti in pesanti e faticose azioni di responsabilità. In questi casi, attenendosi allo schema di regolamento, appare poco probabile che, fino alla conclusione del giudizio, l'organo competente possa valutare (positivamente) la candidatura del sindaco.

Si suggerisce, inoltre, di sopprimere la lettera c) dell'art. 4, comma 2, in considerazione dell'eccessiva genericità della formulazione della previsione che non effettua distinzioni qualitative e quantitative tra sanzioni amministrative.

Si propone, infine, di sopprimere la lett. i) dell'art. 4, comma 2, in quanto l'apertura di procedimenti penali, e viepiù l'apertura di indagini a carico dell'esponente mai equivale a sentenza di condanna definitiva.

⁴ Art. 5, comma 1.

⁵ Art. 22, comma 4, dello schema di decreto.

3. Proposte di modifica all'art. 5 (Valutazione della correttezza)

Quale corollario di quanto proposto con riferimento all'art. 4, comma 2, lett. f), si prospetta di modificare la formulazione dell'art. 5, comma 4, in modo da escludere i casi in cui l'esponente abbia svolto incarichi nelle procedure di crisi e di insolvenza.

4. Proposte di modifica all'art. 7 (Requisiti di professionalità per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione e direzione)

Con riferimento all'art. 7 dello schema di decreto, si propone la soppressione al comma 2, dell'ultimo periodo delle previsioni di cui alla lett. a), essendo richiamate attività professionali svolte in via continuativa e prevalente nei settori creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca. Trattandosi di esponenti con incarichi non esecutivi, tali attività possono essere esercitati dai candidati anche occasionalmente e non necessariamente quale attività prevalente.

Nella lett. b) si è inserito il riferimento a ricercatori di ruolo confermati da almeno cinque anni per agevolare quanti, pur essendo in possesso dei relativi titoli abilitativi, sono rimasti tali per effetto del blocco delle assunzioni e dei pochi concorsi banditi dalle università.

5. Proposte di modifica all'art. 9 (Requisiti di professionalità per i componenti del collegio sindacale)

Con riferimento all'art. 9 dello schema di decreto in consultazione si prospettano due modifiche.

La prima proposta attiene al comma 2.

Si suggerisce di modificare la disposizione in modo che i sindaci che non siano in possesso del requisito di cui al comma 1, vale a dire che non risultino iscritti al registro dei revisori legali, siano scelti tra quanti, iscritti all'Albo dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili, abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, funzioni di controllo presso EIP di cui all'art. 17 d.lgs. n. 39/2010 o attività professionale in materie attinenti al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionale rispetto all'attività della banca ovvero attività di insegnamento accademico, in forza di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, lett. a) e lett. b).

Trattandosi di banche e dunque di EIP e trattandosi di requisiti di professionalità del collegio sindacale o di altri organi di controllo che, come è noto, in nessun caso possono svolgere attività di revisione legale per l'EIP, non è necessario che tutti i sindaci siano, o possano essere, iscritti al registro dei revisori legali.

Per tal motivo, nella predisposizione delle proposte di modifica dell'art. 9, comma 2, dello schema di regolamento, è sembrato opportuno accordare preferenza non tanto all'aver esercitato l'attività di revisione legale per almeno tre anni, quanto all'aver svolto attività di controllo presso EIP per un periodo di tempo adeguato ai fini della valutazione dell'idoneità all'assunzione dell'incarico. L'ulteriore requisito dell'iscrizione al nostro Albo garantisce gli stakeholders della banca circa il possesso da parte dei sindaci di specifiche competenze nella materia dei controlli e della governance aziendale, nonché nelle materie economiche e finanziarie⁶.

La seconda modifica attiene al comma 3 ed è relativa ai requisiti di professionalità del Presidente del collegio sindacale.

Si propone che Il Presidente del collegio sindacale sia scelto tra i sindaci iscritti nel registro dei revisori legali di cui al comma 1 che abbia maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi commi.

Pur avendo il legislatore enfatizzato negli EIP la netta separazione tra revisione legale e vigilanza sulla legalità

⁶ Competenza specifica riconosciuta dall'art. 1 d.lgs. n. 139 del 28 giugno 2005, *Costituzione dell'Ordine dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili a norma dell'articolo 2 della l. n. 24 febbraio 2005, n. 34.*

e sull'adeguatezza degli assetti⁷ e pur essendo il Presidente del collegio sindacale *primus inter pares*, l'attività di direzione nonché di controllo sulle mansioni degli altri componenti e la funzione di coordinamento con gli altri organi di governance, con le funzioni aziendali e con l'incarico della revisione legale, giustificano che egli sia in possesso anche del requisito dell'iscrizione nel registro dei revisori legali.

6. Proposte di modifica all'art.13. e all' art. 14 (Requisiti di indipendenza)

Con riferimento ai requisiti di indipendenza degli esponenti aziendali, si propone la modifica dell'art. 13, comma 1, lett. i), previsione peraltro richiamata anche con riferimento ai requisiti di indipendenza dei sindaci (art. 14, comma 1, lett.a)).

Più partitamente, si propone di coordinare la disciplina delle incompatibilità contenuta nello schema di regolamento con le previsioni di cui al d.lgs. n. 39/2010.

Come stabilisce l'art. 17, comma 5, d.lgs. n. 39/2010 il revisore legale o il responsabile della revisione non può rivestire incarichi negli organi di amministrazione e controllo dell'ente che ha conferito l'incarico di revisione, né può prestare lavoro autonomo o subordinato a favore dell'ente medesimo svolgendo funzioni dirigenziali di rilievo, se non sia decorso almeno un biennio dal momento in cui abbia cessato la sua attività in qualità di revisore legale o di responsabile chiave della revisione.

Il successivo comma 6 del summenzionato art. 17 d.lgs. n. 39/2010 prevede che coloro che sono stati amministratori, componenti degli organi di controllo, dirigenti preposti e direttori generali presso un EIP non possono esercitare la revisione legale dell'ente medesimo, delle società controllate o delle società che lo controllano, se non sia decorso almeno un biennio dalla cessazione dei suddetti incarichi o rapporti di lavoro.

Come accennato, la causa ostativa all'assunzione dell'incarico da parte dell'esponente, rappresentata dallo svolgimento di incarichi di revisione legale presso l'ente, viene rimossa dal legislatore quando sia trascorso il congruo periodo di *cooling-off* previsto dall'art. 17 d.lgs. n. 39/2010.

Con specifica attenzione ai requisiti di indipendenza dei componenti del collegio sindacale, infine, si propone di espungere dal testo dell'art. 14, lett. a), il rinvio alla situazione di incompatibilità delineata per gli amministratori indipendenti nella lett. g) dell'art. 13. Le funzioni e il ruolo svolto dagli indipendenti, che siedono nel consiglio di amministrazione dove possono esprimere un giudizio autonomo e non condizionato sulle proposte di deliberazione⁸, infatti, non può essere assimilato all'attività di vigilanza esercitata dai sindaci che compongono l'organo di controllo.

7. Proposte di modifica all'art.17 (Limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa)

Sarebbe auspicabile rivedere anche la *ratio* posta alla base della scelta effettuata in occasione della redazione dell'art. 17, comma 1, lett. b).

Trattandosi di incarichi non esecutivi, non è pienamente condivisibile il limite dei quattro incarichi senza che vengano congiuntamente presi in considerazione altri fattori che possano sensibilmente influire sull'efficiente svolgimento dell'incarico. La norma andrebbe riformulata introducendo coefficienti numerici che siano direttamente riconducibili a:

- la dimensione delle altre società in cui vengono svolti incarichi non esecutivi;
- se tali società siano quotate;
- la complessità del settore di appartenenza delle stesse.

Per i sindaci, al contempo e con finalità meramente "esimentivi" in sede di valutazione del superamento del

⁷ Art. 16, comma 2, d.lgs. n. 39/2010; art. 2409 - *bis* c.c.; art. 149 TUF.

⁸ Si veda Art. 3, *Amministratori indipendenti*, Comitato per corporate governance, *Codice di autodisciplina*, luglio 2015.

limite al cumulo degli incarichi, andrebbe valutata la presenza dei componenti alle riunioni dell'organo, l'assistenza alle adunanze del CdA e alle assemblee o alle riunioni dei comitati endo consiliari.

8. Proposte di modifica all'art 18, comma 1 (Esenzioni e modalità di aggregazione degli incarichi)

Del tutto irragionevole la previsione di cui all'art. 18, comma 1, dello schema di decreto dove si stabilisce che il meccanismo di valutazione del cumulo degli incarichi non opera per gli esponenti che ricoprono nella banca incarichi in rappresentanza dello Stato e degli Enti pubblici.

La previsione in discorso, infatti, causa una ingiustificata disparità di trattamento tra esponenti aziendali. A parte i criteri e le modalità di nomina, gli esponenti aziendali che ricoprono incarichi in rappresentanza dello Stato e di altri enti pubblici svolgono tendenzialmente le stesse funzioni nonché vantano gli stessi poteri doverosi degli esponenti di nomina assembleare.

9. Proposte di modifica dell'art. 20 (Banche che adottano il sistema dualistico)

Le modifiche proposte al testo dell'art. 20 dello schema di decreto tendono a ricondurre i requisiti e i criteri di indipendenza e professionalità dei componenti del consiglio di sorveglianza delle banche che abbiano adottato il sistema dualistico nell'alveo della tradizionale disciplina dell'organo di controllo del sistema tradizionale⁹.

Per tal motivo si propone di estendere ai componenti del consiglio di sorveglianza la causa di ineleggibilità prevista nell'art. 2399, comma 1, lett. a) c.c.

Per lo stesso motivo, si propone di assimilare le funzioni del Presidente del consiglio di sorveglianza a quelle del Presidente del collegio sindacale.

⁹ Cfr. art. 2409 – *duodecies* c.c., art. 2409 – *quaterdecies* c.c., art. 148, comma 4 – *bis* TUF.

Tabella di raffronto

TESTO POSTO IN CONSULTAZIONE	TESTO COORDINATO CON LE MODIFICHE DEL CNDCEC
SEZIONE I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE	
Articolo 1 Definizioni	
1. Ai sensi del presente decreto si intende per:	
a) "autorità di vigilanza competente", la Banca centrale europea o la Banca d'Italia, secondo la ripartizione di compiti stabilita dal Regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio del 15 ottobre 2013 che attribuisce alla Banca centrale europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi;	
b) "banche", le banche e le società capogruppo di un gruppo bancario;	
c) "banche di maggiori dimensioni o complessità operativa", le banche che sono significative per dimensioni, organizzazione interna e natura, ampiezza e complessità delle attività, ai sensi delle disposizioni in materia di governo societario per le banche emanate ai sensi dell'articolo 53 del Testo unico bancario; ai fini del presente decreto, non rientrano in ogni caso tra le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa le banche di credito cooperativo che appartengono ad un gruppo bancario cooperativo;	
d) "banche di minori dimensioni o complessità operativa", le banche definite tali ai sensi delle disposizioni in materia di governo societario per le banche emanate ai sensi dell'articolo 53 del Testo unico bancario;	
e) "esponenti", i soggetti che ricoprono un incarico di amministrazione, direzione e controllo presso banche;	
f) "esponenti con incarichi esecutivi", i componenti esecutivi come definiti dalle disposizioni in materia di governo societario per le banche emanate ai sensi dell'articolo 53 del Testo unico bancario, nonché il direttore generale;	
g) "gruppo", il gruppo delle società o delle imprese incluse nella medesima arca di consolidamento contabile determinata secondo i principi contabili internazionali omologati dall'Unione Europea ovvero, per le imprese che non ne sono soggette, secondo i principi contabili nazionali limitatamente alle imprese consolidate integralmente; vi rientrano in ogni caso le società appartenenti ad un gruppo bancario;	
h) "incarico", gli incarichi comunque denominati: i) presso il consiglio di amministrazione, il consiglio di sorveglianza, il consiglio di gestione; ii) presso il collegio sindacale, iii) di direttore generale; per le società estere, si considerano gli incarichi equivalenti a quelli sub i), ii) e iii) in base alla legge applicabile alla società; non costituisce incarico la qualifica di membro supplente, sino al momento dell'effettiva assunzione delle funzioni di membro effettivo;	
i) "incarichi in rappresentanza dello Stato o di altri enti pubblici", gli incarichi ricoperti in virtù di particolari disposizioni di legge che conferiscano a uno Stato membro dell'Unione europea o ad altri soggetti pubblici il potere di nominare uno o più membri degli organi societari in loro rappresentanza; sono compresi in tale nozione solo i casi in cui la legge qualifichi espressamente l'incarico	

come ricoperto in rappresentanza dello Stato o di altri soggetti pubblici;	
j) "intermediari finanziari", gli intermediari finanziari iscritti nell'albo di cui all'articolo 106 del Testo unico bancario e le società finanziarie capogruppo di gruppi finanziari;	
k) "intermediari finanziari significativi", gli intermediari finanziari diversi da quelli di minore dimensione (cd. "intermediari minori"), come definiti ai sensi delle disposizioni attuative del Testo unico bancario;	
l) "istituti di pagamento rilevanti per la natura specifica dell'attività svolta", gli istituti di pagamento autorizzati a detenere disponibilità della clientela in conti di pagamento, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera b), n. 3), del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 11 e gli istituti di pagamento che prestano il servizio di rimessa di denaro, di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), n. 6) del medesimo decreto, esclusi quelli aventi un'operatività limitata ai sensi di quanto previsto dal Testo unico bancario e relative disposizioni attuative;	
m) "organo competente": l'organo del quale l'esponente è componente; per i responsabili delle principali funzioni aziendali e per il direttore generale, l'organo che conferisce il rispettivo incarico o ufficio; nelle banche che adottano il sistema monistico di amministrazione e controllo, il comitato per il controllo sulla gestione per i componenti del comitato stesso;	
n) "partecipante", un soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni previste ai sensi del Titolo II, Capo III, del Testo unico bancario e relative disposizioni attuative;	
o) "responsabili delle principali funzioni aziendali": i responsabili della funzione antiriciclaggio e delle funzioni aziendali di controllo, come definite dalle disposizioni in materia di controlli interni emanate ai sensi dell'articolo 53 del Testo unico bancario, nonché, per le società quotate, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall'art. 154-bis del Testo unico della finanza;	
p) "sistema di tutela istituzionale", un sistema istituito sulla base di un accordo contrattuale mediante il quale le banche aderenti, allo scopo di prevenire o evitare la crisi di ciascuna di esse, si proteggono reciprocamente contro i rischi di illiquidità e di insolvenza, quando sono rispettate le condizioni stabilite all'articolo 13, paragrafo 7, del regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012;	
q) "società commerciale", una società avente sede legale in Italia, costituita secondo una delle forme previste dal libro V del codice civile, Titolo V, capi 111, IV, V, VI e VII, e Titolo VI, che abbia per oggetto l'esercizio di una delle attività previste dall'articolo 2195, comma 1, del codice civile oppure una società avente sede legale in un paese estero e qualificabile come commerciale in applicazione delle disposizioni dell'ordinamento rilevante dello Stato in cui ha la sede legale o la direzione generale;	

r) "Testo unico bancario", il testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 10 settembre 1993, n. 385;	
s) "Testo unico della finanza", il testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.	
2. Se non diversamente disposto nel presente decreto, si applicano le definizioni previste dall'articolo 1 del Testo unico bancario e dalle disposizioni in materia di governo societario per le banche emanate ai sensi dell'articolo 53 del Testo unico bancario.	
Articolo 2 Ambito di applicazione	
1. Il presente decreto si applica agli esponenti delle banche italiane e alle società capogruppo di gruppi bancari.	
2. Ai responsabili delle principali funzioni aziendali delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa il presente decreto si applica secondo quanto previsto dall'articolo 19	
3. Agli esponenti degli intermediari finanziari, degli istituti di moneta elettronica e degli istituti di pagamento il presente decreto si applica ad eccezione degli articoli 11 e 12 nonché delle Sezioni V e VI. Con riferimento ai requisiti di professionalità degli esponenti si applica, per tutti gli intermediari e istituti sopra indicati, quanto stabilito dall'articolo 8 e dall'articolo 9. L'articolo 10 si applica solo al Presidente, agli esponenti con incarichi esecutivi e ai componenti del collegio sindacale, del consiglio di sorveglianza e del comitato per il controllo sulla gestione di intermediari finanziari significativi, di istituti di moneta elettronica e di istituti di pagamento rilevanti per la natura specifica dell'attività svolta. L'articolo 15 si applica a tutti gli esponenti degli intermediari finanziari significativi, degli istituti di moneta elettronica e degli istituti di pagamento rilevanti per la natura specifica dell'attività svolta.	
4. Agli esponenti dei confidi di cui all'articolo 112 del Testo unico bancario il presente decreto si applica limitatamente ai requisiti di onorabilità stabiliti dall'articolo 3.	4. Agli esponenti dei confidi di cui all'articolo 112 del Testo unico bancario il presente decreto si applica limitatamente ai requisiti di onorabilità stabiliti dall'articolo 3. Gli statuti possono prevedere che agli esponenti aziendali si applichino i requisiti di professionalità, indipendenza e i criteri di competenza e di adeguata composizione nonché i limiti al cumulo degli incarichi stabiliti nel presente decreto.
5. Agli esponenti dei sistemi di garanzia dei depositanti il presente decreto si applica ad eccezione degli articoli da 10 a 12 nonché delle Sezioni V e VI. Con riferimento ai requisiti di professionalità degli esponenti si applicano gli articoli 7 e 9.	
SEZIONE II - REQUISITI DI ONORABILITÀ E CRITERI DI CORRETTEZZA	
Articolo 3 Requisiti di onorabilità degli esponenti	
1. Non possono essere ricoperti incarichi da coloro che:	
a) si trovano in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;	
b) sono stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:	
(1) a pena detentiva per un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, di usura, antiriciclaggio, tributaria, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per	

uno dei delitti previsti dagli articoli 270-bis, 270-quater, 270-quinquies, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418, 640 del codice penale;	
(2) alla reclusione, per un tempo non inferiore a un anno, per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio;	
(3) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;	
c) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;	
d) all'atto dell'assunzione dell'incarico, si trovano in stato di interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero di interdizione temporanea o permanente dallo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo ai sensi dell'articolo 144-ter, comma 3, del Testo unico bancario e dell'articolo 190-bis, commi 3 e 3-bis, del Testo unico della finanza, o in una delle situazioni di cui all'articolo 1 87-quater del Testo unico della finanza.	
2. Non possono essere ricoperti incarichi da coloro ai quali sia stata applicata su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato una delle pene previste:	
a) dal comma 1, lettera b), n. 1, se di durata pari o superiori a un anno, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale;	
b) dal comma 1, lettera b), n. 2 e n. 3, nella durata in essi specificata, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale.	
3. Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale a cura dell'autorità di vigilanza competente.	
Articolo 4 Criteri di correttezza degli esponenti	
1. In aggiunta ai requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 3, gli esponenti soddisfano criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse.	
2. Sono presi in considerazione a questi fini:	
a) condanne penali irrogate con sentenze anche non passate in giudicato, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti e misure cautelari di tipo personale relative a un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria, fallimentare, bancaria, finanziaria, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativa, sui servizi di pagamento, sull'usura, antiriciclaggio, tributaria nonché per uno dei delitti previsti dagli artt. 270- bis, 270-quater, 270-quinquies, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418, 640 del codice penale;	
b) condanne penali irrogate con sentenze anche non passate in giudicato, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti e misure cautelari personali relative a delitti diversi da quelli di cui alla lettera a); applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159;	

e) sanzioni amministrative irrogate all'esponente per violazioni della normativa in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, antiriciclaggio e delle norme in materia di mercati e di strumenti di pagamento;	Soppressa
d) provvedimenti di decadenza o cautelari disposti dalle autorità di vigilanza o su istanza delle stesse; provvedimenti di rimozione disposti ai sensi degli artt. 53- bis, comma 1, lett. e), 67-ter, comma 1, lett. e), 108, comma 2, lett. d-bis), 114-quinquies, comma 3, lett. d-bis), 114-quaterdecies, comma 3, lett. d-bis), del Testo unico bancario, e degli artt. 7, comma 2-bis, e 12, comma 5-ter, del Testo unico della finanza;	
e) svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento cui sia stata irrogata una sanzione dall'autorità amministrativa;	Soppressa
f) svolgimento di incarichi in imprese che siano state sottoposte ad amministrazione straordinaria, procedure di risoluzione, fallimento o liquidazione coatta amministrativa, rimozione collettiva dei componenti degli organi di amministrazione e controllo; revoca dell'autorizzazione ai sensi dell'articolo 113-ter del Testo unico bancario, cancellazione ai sensi dell'articolo 1 12-bis, comma 4, lettera b), del Testo unico bancario o a procedure equiparate;	f) revoca dell'autorizzazione ai sensi dell'articolo 113-ter del Testo unico bancario, cancellazione ai sensi dell'articolo 1 12-bis, comma 4, lettera b), del Testo unico bancario o a procedure equiparate;
g) sospensione o radiazione da albi, cancellazione (adottata a titolo di provvedimento disciplinare) da elenchi e ordini professionali irrogate dalle autorità competenti sugli ordini professionali medesimi; misure di revoca per giusta causa dagli incarichi assunti in organi di direzione, amministrazione e controllo; misure analoghe adottate da organismi incaricati dalla legge della gestione di albi ed elenchi;	
h) valutazione negativa da parte di un'autorità amministrativa in merito all'idoneità dell'esponente nell'ambito di procedimenti di autorizzazione previsti dalle disposizioni in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e di servizi di pagamento;	
i) indagini e procedimenti penali in corso.	Soppressa
Articolo 5 Valutazione della correttezza	
1. Il verificarsi di una o più delle situazioni indicate nell'articolo 4 non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una valutazione da parte dell'organo competente tesa a verificare se, pur in presenza di tali situazioni, è preservata la sana e prudente gestione della banca e, in particolare, la sua reputazione e la salvaguardia della fiducia del pubblico.	
2. La valutazione è condotta in base ad uno o più dei seguenti parametri, ove pertinenti:	
a) oggettiva gravità dei fatti commessi o contestati, con particolare riguardo all'entità del danno cagionato al bene giuridico tutelato, alla potenzialità lesiva della condotta od omissione, alla durata della violazione, alle eventuali conseguenze sistemiche della violazione;	
b) frequenza dei comportamenti, con particolare riguardo alla ripetizione di comportamenti della stessa indole e al lasso di tempo intercorrente tra di essi;	

c) fase del procedimento sanzionatorio amministrativo o del relativo procedimento di impugnazione;	
d) fase e grado del procedimento penale;	
e) tipologia e importo della sanzione irrogata, valutati secondo criteri di proporzionalità, che tengano conto tra l'altro della graduazione della sanzione anche sulla base della capacità finanziaria della banca;	
f) lasso di tempo intercorso tra il verificarsi del fatto rilevante e la delibera di nomina; di regola si tiene conto dei fatti accaduti non più di dieci anni prima della nomina; nel caso in cui il fatto rilevante sia avvenuto più di dieci anni prima, esso dovrà essere tenuto in considerazione solo se particolarmente grave o, in ogni caso, vi siano ragioni particolarmente qualificate per le quali la sana e prudente gestione della banca potrebbe venirne inficiata;	
g) livello di cooperazione con l'autorità di vigilanza;	
h) eventuali condotte riparatorie poste in essere dall'interessato per mitigare o eliminare gli effetti della violazione, anche successive all'adozione della condanna, della sanzione o comunque di uno dei provvedimenti richiamati all'articolo 4, comma 2;	
i) grado di responsabilità del soggetto nella violazione, con particolare riguardo all'effettivo assetto dei poteri nell'ambito della banca, alle condotte concretamente tenute, alla durata dell'incarico ricoperto;	
j) ragioni del provvedimento adottato da organismi o autorità amministrativa;	
k) pertinenza e connessione delle condotte, dei comportamenti o dei fatti ai settori bancario, finanziario, mobiliare, assicurativo, dei servizi di pagamento, nonché in materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo.	
3. Nel caso di cui all'articolo 4, comma 2, lett. e), la sanzione irrogata è presa in considerazione solo se è oggettivamente comprovabile il contributo individuale e specifico fornito dal soggetto nella commissione dei fatti sanzionati. In ogni caso, non sono prese in considerazione le sanzioni di importo pari al minimo edittale.	
4. Il caso previsto dall'articolo 4, comma 2, lett. f), rileva solo se è oggettivamente comprovabile il contributo individuale e specifico fornito dal soggetto ai fatti che hanno determinato la crisi dell'impresa , tenendo conto, tra l'altro, della durata del periodo di svolgimento delle funzioni dell'interessato presso l'impresa stessa e del lasso di tempo intercorso tra lo svolgimento delle funzioni e l'adozione dei provvedimenti menzionati all'articolo 4, comma 2, lett. f).	4. Il caso previsto dall'articolo 4, comma 2, lett. f), rileva solo se è oggettivamente comprovabile il contributo individuale e specifico fornito dal soggetto ai fatti che hanno determinato la revoca dall'autorizzazione ai sensi dell'art. 113 – ter del testo unico bancario o la cancellazione ai sensi dell'art. 112 – bis, comma 4, lett. b), del Testo unico bancario o procedure equiparate , tenendo conto, tra l'altro, della durata del periodo di svolgimento delle funzioni dell'interessato presso l'impresa stessa e del lasso di tempo intercorso tra lo svolgimento delle funzioni e l'adozione dei provvedimenti menzionati.
5. Il criterio di correttezza non è soddisfatto quando le situazioni indicate nell'articolo 4 delineano un quadro grave, preciso e concordante su condotte che si pongono in contrasto con gli obiettivi indicati al comma 1	
Articolo 6 Sospensione dagli incarichi	
1. Il verificarsi di una o più delle circostanze di cui all'articolo 4, comma 2, lettere a) e b), comporta la sospensione dall'incarico.	
2. Lo statuto può prevedere che la sospensione sia disposta anche in uno o più degli altri casi di cui all'articolo 4, comma 2.	
3. La sospensione è dichiarata senza indugio dall'organo competente. Della dichiarazione di sospensione è data	

tempestiva informazione all'autorità di vigilanza competente. La sospensione ha una durata massima di 30 giorni o, per l'amministratore delegato o il direttore generale, di 20 giorni dal verificarsi della circostanza che l'ha causata. In ogni caso, se la causa di sospensione è l'applicazione di una misura cautelare personale o l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione, la sospensione si applica per l'intera durata della misura. Prima della scadenza di tali termini, e in ogni caso tempestivamente per l'amministratore delegato o il direttore generale, l'organo competente provvede a effettuare la valutazione richiesta dall'articolo 5 e a dichiarare la decadenza ai sensi dell'articolo 22 oppure a reintegrare il soggetto sospeso.	
4. L'organo competente fornisce alla prima occasione utile informazioni analitiche e motivate all'assemblea sulla decisione di pronunciare la decadenza o di reintegrare il soggetto sospeso.	
SEZIONE III - REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA	
Articolo 7 Requisiti di professionalità per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione e direzione	
1. Gli esponenti con incarichi esecutivi 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 presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.	
2. Gli esponenti con incarichi non esecutivi sono scelti tra persone che soddisfano i requisiti di cui al comma 1 o che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:	
a) 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 prevalente nei settori sopra richiamati;	a) 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;
b) 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;	b) attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia o di ricercatore confermato da almeno cinque anni in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo
c) 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.	
3. Il presidente del consiglio di amministrazione è scelto fra persone che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai requisiti previsti nei commi 1 e 2	

<p>4. L'amministratore delegato e il direttore generale sono scelti tra 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. Analoghi requisiti sono richiesti per gli incarichi che comportano l'esercizio di funzioni equivalenti a quella di direttore generale.</p>	
<p>5. Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui ai commi 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.</p>	
<p>Articolo 8 Requisiti di professionalità per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione e direzione in banche di minori dimensioni o complessità operativa costituite in forma di BCC</p>	
<p>1. Per le banche di credito cooperativo rientranti nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa, gli esponenti devono essere scelti fra persone che abbiano esercitato le attività o funzioni indicate nell'articolo 7 per il seguente periodo minimo di tempo: 1 anno per gli amministratori con incarichi esecutivi e per quelli con incarichi non esecutivi; 3 anni per il Presidente del consiglio di amministrazione; 4 anni per l'amministratore delegato e il direttore generale,</p>	
<p>Articolo 9 Requisiti di professionalità per i componenti del collegio sindacale</p>	
<p>1. 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.</p>	
<p>2. 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 delle attività di cui all'articolo 7, comma 2.</p>	<p>2. I restanti componenti del collegio sindacale che non sono in possesso del requisito previsto dal comma 1 sono scelti fra gli iscritti all'Albo dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, funzioni di controllo esercitate presso Enti di interesse pubblico di cui all'art. 17 d.lgs. n. 39/2010 o le attività di cui all'articolo 7, comma 2, lett. a) e lett. b)</p>
<p>3. Il Presidente del collegio sindacale è scelto tra le persone di cui al comma 1 e al comma 2 che abbiano maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi commi.</p>	<p>3. Il Presidente del collegio sindacale è scelto tra i sindaci iscritti nel registro dei revisori legali di cui al comma 1 che abbia maturato una esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi commi.</p>
<p>Articolo 10 Criteri di competenza per gli esponenti e loro valutazione</p>	
<p>1. In aggiunta ai requisiti di professionalità di cui agli articoli 7, 8 e 9, gli esponenti soddisfano criteri di competenza volti a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche, dimensionali e operative, della banca. Sono prese in considerazione, a questi fini, sia la conoscenza teorica - acquisita attraverso gli studi e la formazione - sia l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.</p>	

2. Il criterio è valutato dall'organo competente, che:	
i) prende in considerazione la conoscenza teorica e l'esperienza pratica posseduta 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);	
f) sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;	
g) attività e prodotti bancari e finanziari;	
h) informativa contabile e finanziaria.	
ii) analizza se la conoscenza teorica e l'esperienza pratica sub i) è idonea 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 bancario a cui essa eventualmente appartiene, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.	
3. Per l'incarico di Presidente del consiglio di amministrazione è valutata anche l'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 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.	
4. La valutazione prevista dal presente articolo può essere omessa per gli esponenti in possesso dei requisiti di professionalità previsti dagli articoli 7, 8 e 9, quando essi sono maturati per una durata almeno pari a quella prevista nell'allegato al presente decreto.	
5. Il criterio di competenza non è soddisfatto quando le informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineano un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico. In caso di specifiche e limitate carenze, l'organo competente può adottare misure necessarie a colmarle.	
Articolo 11 Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi	
1. In aggiunta ai requisiti di professionalità e i criteri competenza dei singoli esponenti previsti dagli articoli da 7 a 10, 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 dell'alta dirigenza; tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della banca.	
2. È presa in considerazione, a questi fini, la presenza negli organi di amministrazione e controllo di esponenti:	
a) diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico e, limitatamente alle banche operanti in modo significativo in mercati internazionali, provenienza geografica degli esponenti;	
b) le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi indicati nel comma 1;	
c) adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'organo.	
3. Nell'assicurare il rispetto degli obiettivi indicati al comma 1 si tiene conto, tra l'altro, della forma giuridica della banca, della tipologia di attività svolta, della struttura proprietaria, dell'appartenenza ad un gruppo bancario.	
Articolo 12 Valutazione dell'adeguata composizione collettiva degli organi	
1. Ciascun organo identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale per realizzare gli obiettivi indicati nell'articolo 11 e verifica successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina.	
2. In caso di specifiche e limitate carenze, l'organo competente può adottare misure necessarie a colmarle, tra le quali: a) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con gli obiettivi indicati nell'articolo 11; b) definire e attuare idonei piani di formazione.	
3. Difetti nella composizione collettiva dell'organo comportano la decadenza dell'esponente, nominato dopo che il difetto è stato rilevato, i cui requisiti e criteri non sono idonei a superare le rilevanti lacune nella composizione collettiva dell'organo, purché ne sia possibile l'individuazione e solo al verificarsi di tutte le seguenti condizioni: i difetti incidono in modo significativo sulla corretta composizione e funzionalità dell'organo; non sono state adottate, o sono risultate inefficaci, le misure necessarie a colmarli, anche a seguito di specifiche richieste correttive da parte dell'autorità di vigilanza competente.	
SEZIONE IV - REQUISITI DI INDIPENDENZA	
Articolo 13 Requisiti di indipendenza di alcuni consiglieri di amministrazione	
1. Quando è richiesta ai sensi di disposizioni di legge o regolamentari la presenza nel consiglio di amministrazione di esponenti che soddisfino requisiti di indipendenza, si considera indipendente il consigliere non esecutivo per il quale non ricorra alcuna delle seguenti situazioni:	
a) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) del presidente del consiglio di amministrazione, di gestione o di sorveglianza e degli esponenti con incarichi esecutivi della banca; 2) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca; 3) di persone che si trovano nelle condizioni di cui alle lettere da b) a j);	
b) è un partecipante nella banca;	

c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni presso un partecipante nella banca o società da questa controllate incarichi di presidente del consiglio di amministrazione, di gestione o di sorveglianza o di esponente con incarichi esecutivi, oppure ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di esponente presso un partecipante nella banca o società da questa controllate;	
d) ha ricoperto negli ultimi due anni l'incarico di esponente con incarichi esecutivi nella banca;	
e) ricopre l'incarico di consigliere indipendente in un'altra banca del medesimo gruppo bancario, salvo il caso di banche controllate, direttamente o indirettamente, totalitariamente;	
f) ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di esponente presso la banca;	
g) è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;	
h) intrattiene, direttamente, indirettamente o per conto di terzi, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;	
i) esercita la revisione legale dei conti della banca o è socio, amministratore o dipendente della società che esercita tale attività o di una entità associata, consorziata o comunque appartenente alla sua rete, come definita dalle disposizioni del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 e relative disposizioni attuative;	i) ha esercitato la revisione legale dei conti della banca nel biennio precedente o è socio, amministratore o dipendente della società che esercita tale attività o di una entità associata, consorziata o comunque appartenente alla sua rete, come definita dalle disposizioni del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 e relative disposizioni attuative;
j) ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni uno o più dei seguenti incarichi: membro del parlamento nazionale ed europeo o del Governo; assessore o consigliere regionale, provinciale o comunale; presidente di giunta regionale, presidente di provincia; sindaco; presidente o componente di consiglio circoscrizionale; presidente o componente del consiglio di amministrazione di consorzi fra enti locali; presidente o componente dei consigli o delle giunte di unioni di comuni; consigliere di amministrazione o presidente di aziende speciali o istituzioni di cui all'articolo 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267; presidente o componente degli organi di comunità montane.	
2. Le banche di credito cooperativo che adottano lo statuto tipo previsto dalle associazioni di categoria e vagliato dalla Banca d'Italia possono applicare, in luogo dei requisiti indicati dal presente articolo, i requisiti di indipendenza previsti dallo statuto stesso.	

3. Per incarichi ricoperti in enti non societari, le previsioni dei commi precedenti si applicano ai soggetti che svolgono nell'ente funzioni equivalenti a quelle indicate nei medesimi commi.	
4. Il difetto dei requisiti stabiliti dal presente articolo comporta la decadenza dall'incarico di consigliere indipendente. Se in seguito alla decadenza il numero residuo di consiglieri indipendenti nell'organo è sufficiente ad assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di governo societario per le banche attuative del Testo unico bancario o di altre disposizioni dell'ordinamento che stabiliscono un numero minimo di consiglieri indipendenti, il consigliere in difetto dei requisiti di cui al presente articolo, salvo diversa previsione statutaria, può mantenere l'incarico di consigliere non indipendente.	
Articolo 14 Requisiti di indipendenza dei sindaci	
1. Non può assumere l'incarico di componente del collegio sindacale chi:	
a) si trova in una delle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g , h) e i);	a) si trova in una delle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), h) e i);
b) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) del presidente del consiglio di amministrazione e degli esponenti con incarichi esecutivi della banca; 2) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca; c) di persone che si trovano nelle situazioni indicate nell'art. 13, comma 1, lettere b), g), h) e i), o nella lettera c) del presente comma;	
c) 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.	
2. E fatta salva la possibilità per un componente del collegio sindacale di svolgere l'incarico di sindaco, o di consigliere di sorveglianza, contemporaneamente in una o più società dello stesso gruppo bancario.	
3. Si applica l'articolo 13, commi 2 e 3.	
Articolo 15 Indipendenza di giudizio e sua valutazione	
1. Tutti gli esponenti 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. Essi comunicano all'organo competente le informazioni riguardanti le situazioni di cui all'articolo 13, comma 1, lettere a), b), c), h) e j) e le motivazioni per cui, a loro avviso, quelle situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio.	
2. L'organo competente valuta l'indipendenza di giudizio dell'esponente alla luce delle informazioni e delle motivazioni da questo fornite e verifica se i presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, nonché delle eventuali ulteriori misure organizzative o procedurali adottate dalla banca o dall'esponente, sono efficaci a fronteggiare il rischio che le situazioni di cui al comma 1 possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'esponente o le decisioni dell'organo. Rilevano in particolare i presidi previsti dai seguenti articoli: 2391 e 2391-bis del codice civile e relative disposizioni attuative; 53, commi 4 e 4-quater, e 136 del Testo unico bancario e relative disposizioni attuative; 6, comma 2-novies, del Testo unico della finanza; 36 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.	

3. Se i presidi esistenti non sono ritenuti sufficienti, l'organo competente può: a) individuarne di ulteriori e più efficaci; b) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con l'obiettivo indicato nel comma 1. Se le misure indicate dal presente comma non vengono adottate o sono insufficienti a eliminare le carenze riscontrate, l'organo competente dichiara la decadenza dell'esponente ai sensi dell'articolo 22.	
4. L'organo competente verifica nel continuo l'efficacia dei presidi e delle misure adottate per preservare l'indipendenza di giudizio dell'esponente, anche alla luce del comportamento da questi tenuto in concreto nello svolgimento dell'incarico.	
SEZIONE V - DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITI AL CUMULO DEGLI INCARICHI	
Articolo 16 Disponibilità di tempo allo svolgimento degli incarichi	
1. Ciascun esponente dedica tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico. All'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, comunica all'organo competente gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere significativamente sulla sua disponibilità di tempo.	
2. La banca assicura che l'esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico.	
3. In base alle informazioni assunte ai sensi del comma 1, l'organo competente valuta se il tempo che ciascun esponente può dedicare è idoneo all'efficace svolgimento dell'incarico.	
4. Se l'esponente dichiara per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla banca, la valutazione prevista dal comma 3 può essere omessa purché ricorrano tutte le seguenti condizioni: a) gli incarichi detenuti dall'esponente non superano i limiti previsti dall'articolo 17; b) la condizione sub a) è rispettata senza beneficiare delle previsioni di cui all'articolo 18; c) l'esponente non ricopre l'incarico di amministratore delegato o direttore generale né è presidente di un organo o di un comitato.	
5. L'organo competente verifica nel continuo l'effettiva disponibilità di tempo degli esponenti, anche alla luce della loro presenza alle riunioni degli organi o comitati.	
6. Se la disponibilità di tempo non è sufficiente, l'organo competente può chiedere all'esponente di rinunciare a uno o più incarichi o attività o di assumere specifici impegni idonei ad accrescere la sua disponibilità di tempo, nonché adottare misure tra cui la revoca di deleghe o compiti specifici o l'esclusione dell'esponente da comitati. Il rispetto degli impegni assunti dall'esponente è verificato ai sensi del comma 5. La valutazione relativa alla disponibilità di tempo non ha rilievo autonomo ai fini della pronuncia di decadenza dell'esponente ma concorre alla valutazione degli altri requisiti e criteri dell'esponente.	
Articolo 17 Limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa	
1. Ciascun esponente di banche di maggiori dimensioni o complessità operativa non può assumere un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:	
a) n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;	

b) — n. 4 incarichi non esecutivi.	Soppressa
2. Ai fini del calcolo dei limiti di cui al comma 1, si include l'incarico ricoperto nella banca.	
3. L'organo competente pronuncia la decadenza nel caso in cui accerti il superamento del limite al cumulo degli incarichi e l'esponente interessato non rinunci all'incarico o agli incarichi che determinano il superamento del limite.	
Articolo 18 Esenzioni e modalità di aggregazione degli incarichi	
1. I limiti al cumulo degli incarichi di cui all'articolo 17 non si applicano agli esponenti che ricoprono nella banca incarichi in rappresentanza dello Stato o di altri enti pubblici.	Soppressa
2. Ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi di cui all'articolo 17, si considera come un unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti in ciascuno dei seguenti casi:	
a) all'interno del medesimo gruppo;	
b) in banche appartenenti al medesimo schema di protezione istituzionale;	
c) nelle società, non rientranti nel gruppo, in cui la banca detiene una partecipazione qualificata come definita dal regolamento (UE) n. 575/2013, articolo 4(1), punto 36.	
3. Qualora ricorrano contestualmente più di uno dei casi di cui alle lettere a), b), e c) del comma 2, gli incarichi si sommano tra loro.	
4. L'insieme degli incarichi computati come unico viene considerato come incarico esecutivo se almeno uno degli incarichi detenuti nelle situazioni di cui alle lettere a), b) e b) del comma 2 è esecutivo; negli altri casi è considerato come incarico non esecutivo.	
SEZIONE VI - RESPONSABILI DELLE PRINCIPALI FUNZIONI AZIENDALI DELLE BANCHE DI MAGGIORI DIMENSIONI O COMPLESSITÀ OPERATIVA	
Articolo 19 Norme applicabili ai responsabili delle principali funzioni aziendali delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa	
1. Ai responsabili delle principali funzioni aziendali delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa si applicano gli articoli 3, 4, 5 e 10 coerentemente con i compiti loro attribuiti e il ruolo da essi rivestito nell'organizzazione aziendale.	
SEZIONE VII - DISPOSIZIONI SPECIALI SUI REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E INDIPENDENZA DEI CONSIGLIERI NELLE BANCHE CHE ADOTTANO I MODELLI DUALISTICO E MONISTICO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	
Articolo 20 Banche che adottano il sistema dualistico	
1. Almeno tre componenti del consiglio di sorveglianza possiedono sia i requisiti di professionalità previsti per i sindaci dall'articolo 9 sia quelli di indipendenza previsti dall'articolo 14; se è costituito il "comitato per il controllo interno" ai sensi delle disposizioni in materia di governo societario attuative del Testo unico bancario, il possesso di tali requisiti è verificato sui suoi componenti.	
2. Gli altri componenti del consiglio di sorveglianza possiedono i requisiti di professionalità previsti all'articolo 7, comma 2, lett. a) e lett. b) per gli esponenti con incarichi non esecutivi e non possono trovarsi nelle situazioni previste dall'articolo 2399, comma 1, lettere b) e c) del codice civile.	2. Gli altri componenti del consiglio di sorveglianza possiedono i requisiti di professionalità previsti all'articolo 7, comma 2, lett. a) e lett. b) per gli esponenti con incarichi non esecutivi e non possono trovarsi nelle situazioni previste dall'articolo 2399, comma 1, lettere a), b) e c) del codice civile.

3. I consiglieri, di sorveglianza o di gestione, qualificati come indipendenti ai sensi di disposizioni di legge o regolamentari possiedono i requisiti di indipendenza previsti all'articolo 13.	
4. Il presidente del consiglio di sorveglianza possiede i requisiti di professionalità previsti all'articolo 7, comma 3, per il presidente del consiglio di amministrazione o quelli previsti all'articolo 9, comma 3 per il presidente del collegio sindacale.	4. Il presidente del consiglio di sorveglianza possiede i requisiti di professionalità previsti all'articolo 9, comma 3 per il presidente del collegio sindacale.
5. Ai componenti del consiglio di gestione si applicano, coerentemente con la funzione svolta da ciascuno di essi, le disposizioni dell'articolo 7. Al presidente del consiglio di gestione si applicano i requisiti di professionalità previsti all'articolo 7, comma 3.	
6. Si applica l'articolo 8.	
Articolo 21 Banche che adottano il sistema monistico	
1. Agli esponenti che non siano componenti del comitato per il controllo sulla gestione si applicano i requisiti di professionalità previsti dall'art. 7, coerentemente con la funzione svolta da ciascuno di essi; quelli qualificati come indipendenti ai sensi di disposizioni di legge o regolamentari possiedono i requisiti di indipendenza previsti all'articolo 13.	
2. Ai componenti del comitato per il controllo sulla gestione si applica l'articolo 9 e, con riferimento ai requisiti di indipendenza, l'articolo 14; il divieto di cui al comma 1, lettera c) dell'articolo 14 non opera se l'incarico di consigliere di amministrazione è stato ricoperto come componente del comitato per il controllo sulla gestione nella banca; è pertanto consentito ai componenti del comitato per il controllo sulla gestione di assumere la carica di sindaco o di consigliere di sorveglianza presso più società del gruppo bancario.	
3. Si applica l'articolo 8.	
SEZIONE VIII - VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ E PRONUNCIA DI DECADENZA	
Articolo 22 Valutazione da parte degli organi competenti	
1. Gli organi competenti valutano l'idoneità degli esponenti e dei responsabili delle principali funzioni aziendali, nonché l'adeguatezza della composizione collettiva dell'organo e il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi, in occasione della loro nomina e successivamente se si verificano eventi sopravvenuti che, anche in relazione alle caratteristiche operative della banca, incidono sulla situazione dell'esponente o responsabile, sul ruolo da questi ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale o sulla composizione collettiva dell'organo.	
2. La valutazione da effettuare in occasione della nomina è condotta, di norma, prima che l'esponente abbia assunto l'incarico, quando la nomina non spetta all'assemblea; negli altri casi, essa è condotta dopo, in tempo utile per rispettare il termine previsto al comma 5. In occasione dei rinnovi successivi alla prima nomina non è necessaria una nuova verifica, salvo il ricorrere di eventi sopravvenuti che presentino le caratteristiche indicate al comma 1. Nel caso in cui sia necessaria una nuova verifica, essa può essere limitata ai soli profili sui quali gli eventi sopravvenuti incidono.	
3. Gli esponenti e i responsabili delle principali funzioni aziendali forniscono tutte le informazioni necessarie per permettere all'organo competente di svolgere le verifiche e le valutazioni richieste dal presente regolamento, salvo quanto previsto dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Essi trasmettono le informazioni in occasione della nomina e in	

presenza di eventi sopravvenuti che presentino le caratteristiche indicate al comma 1.	
4. L'organo competente effettua la valutazione sulla base delle informazioni fornite e di ogni altra informazione rilevante disponibile. Il verbale della riunione fornisce puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate e indica nel dettaglio le motivazioni in base alle quali ritiene l'esponente idoneo. Se sono riscontrati difetti di idoneità che, ai sensi del presente regolamento, possono essere colmati attraverso specifiche misure, il verbale indica inoltre quali di esse sono state adottate e specifica le ragioni per le quali, a giudizio dell'organo competente, esse sono sufficienti ad assicurare il rispetto dei requisiti e dei criteri stabiliti dal presente decreto.	
5. Entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza dell'evento sopravvenuto, l'organo competente pronuncia la decadenza dell'esponente quando accerta il difetto di idoneità ai sensi del presente decreto e questo non può essere colmato attraverso specifiche misure, nei casi in cui ciò è ammesso ai sensi del presente regolamento, o tali misure non sono state adottate.	
6. Per la pronuncia di decadenza di consiglieri indipendenti o eletti dalle minoranze, l'organo competente acquisisce il motivato parere del comitato nomine o, se non presente, degli altri consiglieri indipendenti, nonché dell'organo di controllo, sul merito delle valutazioni relative all'idoneità dell'esponente. La decadenza è pronunciata dalla maggioranza dei componenti dell'organo o dalla maggioranza più elevata eventualmente prevista dallo statuto, con l'astensione dell'esponente interessato. L'organo informa alla prima occasione utile l'assemblea sulle motivazioni della pronuncia di decadenza.	
7. Nei confronti dei responsabili delle principali funzioni aziendali e per il direttore generale la decadenza comporta la rimozione dall'ufficio ricoperto, senza pregiudizio per la disciplina applicabile al rapporto di lavoro presso la banca.	
Articolo 23 Verifica dell'autorità di vigilanza competente	
1. Ai sensi dell'articolo 26, comma 6, del Testo unico bancario, la Banca d'Italia, secondo modalità e tempi da essa stabiliti, valuta l'idoneità degli esponenti e dei responsabili delle principali funzioni aziendali, l'adeguatezza della composizione collettiva dell'organo e il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi anche sulla base dell'analisi compiuta dall'organo competente per la verifica, nonché delle eventuali misure correttive adottate dalla banca, tenendo conto altresì di quanto previsto dall'articolo 16.	
2. La Banca d'Italia può pronunciare la decadenza negli stessi casi e sulla base dei medesimi criteri previsti dal presente decreto per le valutazioni degli organi sociali.	
3. Restano fermi i poteri della Banca Centrale Europea in materia di idoneità degli esponenti e dei responsabili delle principali funzioni aziendali, adeguata composizione collettiva degli organi e limiti al cumulo degli incarichi nelle banche qualificate come significative ai sensi del Regolamento UE n. 1024 del 15 ottobre 2013.	
SEZIONE IX - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI	
Articolo 24 Disposizioni finali e di coordinamento	
1. Resta ferma la possibilità per gli statuti di prevedere requisiti e criteri nonché limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti più stringenti rispetto a quelli previsti dal presente decreto.	
2. Restano ferme le altre disposizioni di legge e la relativa disciplina secondaria in materia di requisiti degli esponenti e di	

composizione degli organi, ivi incluse le disposizioni relative alle società quotate e al divieto di cariche tra intermediari concorrenti di cui all'art. 36 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.	
3. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano tenendo conto delle linee guida elaborate dall'ABE e dalla Banca centrale europea.	
4. Ai fini della valutazione della correttezza di cui all'articolo 5, le sanzioni amministrative irrogate agli esponenti o al personale ai sensi delle disposizioni del Titolo VIII del Testo unico bancario o della Parte V del Testo unico della finanza vigenti prima della data di entrata in vigore delle modifiche recate dal decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72, nonché quelle irrogate agli esponenti o al personale ai sensi di altre disposizioni che consentono di applicare esclusivamente a tali soggetti sanzioni amministrative per le violazioni commesse dalla società o dall'ente di appartenenza nelle materie di cui all'articolo 4, comma 2, lettera c), sono prese in considerazione solo se la sanzione irrogata allo stesso soggetto con il singolo provvedimento, anche a fronte di più violazioni accertate nell'ambito del medesimo procedimento, è di importo almeno pari al massimo edittale; a tal fine, nel caso di pluralità di violazioni per le quali sono previste sanzioni con massimali diversi si fa riferimento a quello più elevato.	
Articolo 25 Norme transitorie ed entrata in vigore	
1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 7, del decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano alle nomine successive alla data della sua entrata in vigore. Fino a tale momento, continua ad applicarsi l'articolo 26 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, nella versione precedente alle modifiche apportate dal decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 72, e la relativa disciplina attuativa.	
2. Il presente decreto entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.	
Articolo 26 Abrogazioni	
1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 25, comma 1, dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono o restano abrogati il decreto del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica 18 marzo 1998, n. 161 e il decreto del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica 30 dicembre 1998, n. 516.	

ALLEGATO - CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA DEROGA RELATIVA AL CRITERIO DI COMPETENZA DI CUI ALL'ART. 10, COMMA 4

TESTO POSTO IN CONSULTAZIONE				TESTO COORDINATO CON LE MODIFICHE DEL CNDECE			
Banche (diverse dalle BCC minori)				Banche (diverse dalle BCC minori)			
Amministratori		Sindaci		Amministratori		Sindaci	
Esecutivi	5 anni	Iscritti nel registro dei revisori (art. 9 co. 1)	3 anni	Esecutivi		Iscritti nel registro dei revisori (art. 9 co. 1)	
Non esecutivi in possesso dei requisiti ex art. 7 co. 1	3 anni			Non esecutivi in possesso dei requisiti ex art. 7 co. 1			
Altri non esecutivi	5 anni	Altri sindaci	5 anni	Altri non esecutivi		Altri sindaci	
Presidente CdA	10 anni	Presidente	10 anni	Presidente CdA		Presidente	
AD e DG	10 anni			AD e DG			

TESTO POSTO IN CONSULTAZIONE				TESTO COORDINATO CON LE MODIFICHE DEL CNDECE			
BCC minori				BCC minori			
Amministratori		Sindaci		Amministratori		Sindaci	
Esecutivi	2 anni	Iscritti nel registro dei revisori (art. 9 co. 1)	3 anni	Esecutivi		Iscritti nel registro dei revisori (art. 9 co. 1)	
Non esecutivi in possesso dei requisiti ex art. 7 co. 1	1 anno			Non esecutivi in possesso dei requisiti ex art. 7 co. 1			
Altri non esecutivi	2 anni	Altri sindaci	5 anni	Altri non esecutivi		Altri sindaci	
Presidente CdA	4 anni	Presidente	10 anni	Presidente CdA		Presidente	
AD e DG	5 anni			AD e DG			