

Composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione

Approvato dal CdA in data 13/04/16

Sommario

| | |
|--|----|
| Premessa..... | 3 |
| Compiti e poteri degli organi sociali | 3 |
| Organi con funzione di supervisione strategica e di gestione | 3 |
| Organo con funzione di controllo | 4 |
| Composizione e nomina degli organi sociali..... | 4 |
| Composizione degli organi collegiali | 5 |
| Requisiti di professionalità dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione e direzione di banche di credito cooperativo..... | 6 |
| Situazioni impeditive..... | 7 |
| Requisiti di onorabilità | 7 |
| Requisiti di indipendenza | 8 |
| Ruoli interni al Consiglio di Amministrazione | 8 |
| Complessità della Banca | 9 |
| Composizione qualitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione | 9 |
| Composizione quantitativa ottimale | 10 |

PREMESSA

La parte prima, Titolo IV, Capitolo 1 della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (Disposizioni di Vigilanza per le banche), tratta il tema del Governo Societario.

Efficaci assetti organizzativi e di governo societario costituiscono per tutte le imprese condizione essenziale per il perseguimento degli obiettivi aziendali; per le banche essi assumono particolare rilievo in ragione delle caratteristiche che connotano l'attività bancaria e degli interessi pubblici oggetto di specifica considerazione da parte dell'ordinamento. Gli assetti organizzativi e di governo societario delle banche, oltre a rispondere agli interessi dell'impresa, devono assicurare condizioni di sana e prudente gestione, obiettivo essenziale della regolamentazione e dei controlli di vigilanza.

Compiti e poteri di amministrazione e di controllo devono essere ripartiti in modo chiaro ed equilibrato tra i diversi organi e all'interno di ciascuno di essi, evitando concentrazioni di potere che possano impedire una corretta dialettica interna.

L'articolazione degli organi societari deve essere conforme, sul piano formale e sostanziale, a quanto previsto dalla normativa per i diversi modelli di amministrazione e controllo, evitando la creazione di strutture organizzative (es. comitati inter-organici) con poteri che possano limitare le prerogative degli organi stessi.

COMPITI E POTERI DEGLI ORGANI SOCIALI

ORGANI CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA E DI GESTIONE

- a. Gli organi aziendali devono assicurare il governo dei rischi a cui la banca si espone, individuandone per tempo le fonti, le possibili dinamiche, i necessari presidi.
- b. L'organo con funzione di supervisione strategica definisce l'assetto complessivo di governo e approva l'assetto organizzativo della banca, ne verifica la corretta attuazione e promuove tempestivamente le misure correttive a fronte di eventuali lacune o inadeguatezze. In aggiunta a quanto previsto dalla lettera a), l'organo è chiamato in particolare a: i) approvare l'assetto organizzativo e di governo societario della banca, garantendo la chiara distinzione di compiti e funzioni nonché la prevenzione dei conflitti di interesse; ii) approvare i sistemi contabili e di rendicontazione (reporting); iii) supervisionare il processo di informazione al pubblico e di comunicazione della banca; iv) assicurare un efficace confronto dialettico con la funzione di gestione e con i responsabili delle principali funzioni aziendali e verificare nel tempo le scelte e le decisioni da questi assunte.
- c. Con riferimento al ruolo rispettivamente svolto dalla funzione di supervisione strategica e dalla funzione di gestione nelle materie concernenti strategie d'impresa, sistema organizzativo, sistema dei controlli interni (compresi i compiti in materia di costituzione delle funzioni aziendali di controllo e di definizione e coordinamento delle loro responsabilità ecc.), ingresso in nuovi mercati e apertura a nuovi prodotti, sistemi interni di misurazione dei rischi, esternalizzazione di funzioni aziendali, ICAAP, si rinvia a quanto previsto al Tit. IV, Cap. 3 della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013. Per quanto attiene al ruolo svolto da questi organi in materia di antiriciclaggio, si rinvia a quanto previsto dalla disciplina attuativa del d.lgs. 231/2007.
- d. Il contenuto delle deleghe nell'ambito dell'organo con funzione di gestione deve essere determinato in modo analitico ed essere caratterizzato da chiarezza e precisione, anche nell'indicazione dei limiti quantitativi o di valore e delle eventuali modalità di esercizio; ciò, anche al fine di consentire all'organo collegiale l'esatta verifica del loro corretto adempimento nonché l'esercizio dei propri poteri di direttiva e di avocazione.
- e. Oltre alle attribuzioni non delegabili per legge, spettano all'organo con funzione di supervisione strategica e non possono formare oggetto di delega: i) tutti i compiti che questo organo svolge ai sensi della precedente alinea b) e del Tit. IV, Cap. 3, Sez. II, par. 2 della Circolare Banca d'Italia n.

285 del 17 dicembre 2013; ii) la nomina e la revoca del direttore generale; iii) l'assunzione e la cessione di partecipazioni strategiche; iv) l'approvazione e la modifica dei principali regolamenti interni; v) l'eventuale costituzione di comitati interni agli organi aziendali; vi) la nomina e la revoca dei responsabili delle funzioni di revisione interna, di conformità e di controllo dei rischi. Nell'ambito delle società capogruppo possono essere delegate le operazioni comportanti variazioni non significative del perimetro del gruppo. Al contempo, il sistema delle deleghe deve essere idoneo ad assicurare che l'organo con funzione di supervisione strategica non sia investito di questioni che – per il loro contenuto o rilevanza non strategica – possono più efficacemente essere affrontate dall'organo con funzione di gestione o dalle strutture aziendali.

- f. Nei casi in cui, al fine di conferire unitarietà alla conduzione aziendale, rilevanti poteri di gestione siano delegati al comitato esecutivo, occorre comunque preservare una corretta e costruttiva dialettica interna; a tal fine, anche quando il potere di proposta delle delibere consiliari sia assegnato in via ordinaria al comitato esecutivo, deve garantirsi la facoltà in capo anche ad altri consiglieri di formulare proposte, così come deve curarsi con particolare attenzione e impegno la completa e tempestiva informativa all'organo collegiale.

ORGANO CON FUNZIONE DI CONTROLLO

- a. l'organo con funzione di controllo, nello svolgimento dei propri compiti, si avvale dei flussi informativi provenienti dalle funzioni e strutture di controllo interno; le relazioni delle funzioni di revisione interna, di conformità e di controllo dei rischi devono essere direttamente trasmesse dai responsabili delle rispettive funzioni anche all'organo con funzione di controllo;
- b. l'organo con funzione di controllo della capogruppo deve operare in stretto raccordo con i corrispondenti organi delle controllate;
- c. l'organo con funzione di controllo, fermi restando gli obblighi di informativa alla Banca d'Italia, segnala agli organi con funzioni di supervisione strategica e di gestione le carenze e le irregolarità riscontrate, richiede l'adozione di idonee misure correttive e ne verifica nel tempo l'efficacia;
- d. l'organo con funzione di controllo periodicamente verifica la propria adeguatezza in termini di poteri, funzionamento e composizione, tenuto conto delle dimensioni, della complessità e delle attività svolte dall'intermediario;
- e. i componenti dell'organo con funzione di controllo non possono assumere cariche in organi diversi da quelli con funzione di controllo presso altre società del gruppo o del conglomerato finanziario, nonché presso società nelle quali la banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica;
- f. la scelta del revisore contabile deve essere effettuata valutandone accuratamente la professionalità e l'esperienza, affinché tali requisiti siano proporzionati alle dimensioni e alla complessità operativa della banca;
- g. devono essere previste adeguate forme di coordinamento nel continuo tra l'organo con funzione di controllo e il soggetto incaricato del controllo contabile.

COMPOSIZIONE E NOMINA DEGLI ORGANI SOCIALI

La composizione degli organi sociali assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che sono loro affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto; la suddivisione di compiti e responsabilità all'interno degli organi aziendali deve essere coerente con il ruolo ad essi attribuito nell'ambito del sistema di amministrazione e controllo prescelto.

Il numero dei componenti degli organi sociali deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli. La composizione degli organi non deve risultare pletorica: una

compagine eccessivamente numerosa può ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e può ostacolare la funzionalità dell'organo stesso.

Sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi con funzioni di supervisione strategica e gestione siano presenti soggetti:

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

L'attenzione va posta su tutti i componenti, ivi compresi quelli non esecutivi: questi sono compartecipi delle decisioni assunte dall'intero consiglio e chiamati a svolgere un'importante funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli esponenti esecutivi. L'autorevolezza e la professionalità dei consiglieri non esecutivi devono essere adeguate all'efficace esercizio di queste funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della banca: è quindi fondamentale che anche la compagine dei consiglieri non esecutivi posseda ed esprima adeguata conoscenza del business bancario, delle dinamiche del sistema economico-finanziario, della regolamentazione bancaria e finanziaria e, soprattutto, delle metodologie di gestione e controllo dei rischi. Si tratta di conoscenze essenziali per l'efficace svolgimento dei compiti loro richiesti.

La presenza di un numero adeguato di componenti non esecutivi con ruoli e compiti ben definiti, che svolgano efficacemente la funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del management della banca, favorisce la dialettica interna all'organo di appartenenza, specie quando a un unico organo aziendale sia attribuito l'esercizio di più funzioni (di supervisione strategica e di gestione).

Nell'organo che svolge la funzione di supervisione strategica, devono essere nominati soggetti indipendenti che vigilino con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI COLLEGIALI

- a. Lo statuto della Banca prevede che il consiglio di amministrazione sia composto dal Presidente e da 6 a 10 consiglieri.
- b. La composizione degli organi deve riflettere un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere, proiezione internazionale.
- c. Ai fini delle nomine o della cooptazione dei consiglieri, il consiglio di amministrazione:
 1. identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi individuati, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;
 2. verifica successivamente la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

- d. Se la nomina deve essere effettuata dall'assemblea, i risultati delle analisi di cui alla linea applicativa c.1, devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste; agli stessi fini, è opportuno che la proposta di candidati avanzata dai soci o dal consiglio venga corredata di un curriculum volto a identificare per quale profilo teorico ciascuno di essi risulta adeguato. Infine, in caso di cooptazione degli amministratori, i risultati dell'analisi di cui alla linea applicativa c.1, la verifica di cui alla linea applicativa c.2 sono forniti alla prima assemblea successiva alla cooptazione. Resta ovviamente salva la possibilità per i soci di svolgere proprie valutazioni sulla composizione ottimale degli organi e di presentare candidature coerenti con queste, motivando eventuali differenze rispetto alle analisi svolte dal consiglio. I risultati delle analisi svolte, sono trasmessi alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia.
- e. Le banche adottano piani di formazione adeguati ad assicurare che il bagaglio di competenze tecniche dei membri degli organi di amministrazione e controllo nonché dei responsabili delle principali funzioni aziendali, necessario per svolgere con consapevolezza il loro ruolo, sia preservato nel tempo; in caso di nuove nomine, programmi di formazione specifici sono predisposti per agevolare l'inserimento dei nuovi componenti negli organi aziendali.
- f. Fermo restando il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti ai sensi della CRD IV o da disposizioni di legge o statutarie, va assicurato che i componenti degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo garantiscano un'adeguata dedizione di tempo al loro incarico, tenuto conto:
- della natura e della qualità dell'impegno richiesto e delle funzioni svolte nella banca, anche in relazione alle sue caratteristiche;
 - di altri incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative svolte.
- g. La composizione degli organi e la nomina e la revoca dei relativi componenti sono disciplinate nello statuto in modo chiaro e trasparente, evitando riferimenti o richiami ad accordi, strutture o soggetti esterni alla società. Non deve essere reso eccessivamente difficoltoso il rinnovo degli organi aziendali. Componenti non esecutivi
- a. I componenti non esecutivi devono:
1. acquisire, avvalendosi dei comitati interni, ove presenti, informazioni sulla gestione e sull'organizzazione aziendale, dal management, dalla revisione interna e dalle altre funzioni aziendali di controllo;
 2. essere fattivamente impegnati nei compiti loro affidati, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo;
 3. partecipare ai processi di nomina e revoca dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo.
- b. Nell'organo con funzione di supervisione strategica, i componenti devono possedere i requisiti di indipendenza. Essi devono possedere professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna all'organo di appartenenza e da apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo.

REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ DEI SOGGETTI CHE SVOLGONO FUNZIONI DI AMMINISTRAZIONE E DIREZIONE DI BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO.

1. Il presidente del consiglio di amministrazione delle banche di credito cooperativo deve aver svolto per un periodo non inferiore a un anno una delle seguenti attività o funzioni:
 1. attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso imprese;
 2. attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca;
 3. attività d'insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche;

4. funzioni amministrative o dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni che non hanno attinenza con i predetti settori purché le funzioni comportino la gestione di risorse economico finanziarie.
 - b) attività di insegnamento in materie attinenti al settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
 - c) attività di amministrazione, direzione o controllo nel settore della cooperazione o in enti a carattere mutualistico.
2. Il consiglio di amministrazione, nel verificare, ai sensi dell'articolo 26, comma 2, del decreto legislativo 1 settembre 1993, n. 385, la sussistenza dei requisiti previsti, valuta l'esperienza anche in relazione alle esigenze gestionali della banca, indicando nel verbale della riunione le valutazioni effettuate.
3. Ai sensi dello statuto, al fine di favorire una composizione dell'organo rispondente alle esigenze di esperienza, competenza e ricambio del governo della società, il Consiglio di Amministrazione e i soci presenteranno liste di candidati che, per almeno la metà degli amministratori da nominare, siano in possesso dei requisiti previsti per il presidente e descritti al punto 1.

SITUAZIONI IMPEDITIVE

1. Non possono ricoprire le cariche di amministratore, direttore generale e sindaco in banche coloro che, almeno per i due esercizi precedenti l'adozione dei relativi provvedimenti, hanno svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, a liquidazione coatta amministrativa o a procedure equiparate. Le frazioni dell'ultimo esercizio superiori a sei mesi equivalgono a un esercizio intero.
2. Il comma 1 si applica anche a coloro che:
 - a) hanno svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo sottoposte alla procedura di amministrazione straordinaria;
 - b) nell'esercizio della professione di agente di cambio, non abbiano fatto fronte agli impegni previsti dalla legge o si trovino in stato di esclusione dalle negoziazioni in un mercato regolamentato.
3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 ha la durata di tre anni dall'adozione dei relativi provvedimenti. Il periodo è ridotto a un anno nelle ipotesi in cui il provvedimento sia stato adottato su istanza dell'imprenditore o degli organi amministrativi dell'impresa.

REQUISITI DI ONORABILITÀ

1. Le cariche, comunque denominate, di amministratore, sindaco e direttore generale in banche non possono essere ricoperte da coloro che:
 - a) si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'articolo 2382 del codice civile;
 - b) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
 - c) sono stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - 1) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

- 2) alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267;
 - 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - 4) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.
2. Le cariche, comunque denominate, di amministratore, sindaco e direttore generale in banche non possono essere ricoperte da coloro ai quali sia stata applicata su richiesta delle parti una delle pene previste dal comma 1, lettera c), salvo il caso dell'estinzione del reato; le pene previste dal comma 1, lettera c), n. 1) e n. 2) non rilevano se inferiori a un anno.
 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 della Banca d'Italia.

REQUISITI DI INDIPENDENZA

Le disposizioni di Vigilanza per le banche prevedono che entro il 30 giugno 2017 almeno un quarto dei componenti l'organo con funzione di supervisione strategica devono possedere i requisiti di indipendenza.

Ai fini della loro individuazione, si identificano nei seguenti requisiti di indipendenza previsti dall'art. 32 dello Statuto sociale:

- Non essere parenti, coniugi o affini con altri amministratori o dipendenti della Società fino al secondo grado incluso;
- Non essere dipendenti della Società o esserlo stato nei tre anni precedenti la nomina;
- Non ricoprire o non aver ricoperto nei sei mesi precedenti, la carica di consigliere comunale in Comuni il cui numero di abitanti è superiore a 10.000, di consigliere provinciale o regionale, di assessore o di sindaco in Comuni il cui numero di abitanti è superiore a 3.000, di presidente di provincia o di regione, di componente delle relative giunte, o coloro che ricoprono la carica di membro del Parlamento, nazionale o europeo, o del Governo italiano, o della Commissione europea; tali cause di ineleggibilità e decadenza operano con riferimento alle cariche ricoperte in istituzioni il cui ambito territoriale comprenda la zona di competenza della Società.

RUOLI INTERNI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La normativa e lo statuto sociale prevedono l'eventuale attribuzione dei seguenti ruoli/qualifiche:

- **Presidente:** promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, garantendo l'equilibrio di poteri tra gli organi deliberanti della Società, con particolare riferimento ai poteri delegati; garantisce l'efficacia del dibattito consiliare e si adopera affinché le deliberazioni alle quali giunge il consiglio siano il risultato di un'adeguata dialettica e del contributo ragionato e consapevole di tutti i suoi componenti. Il Presidente non può avere un ruolo esecutivo e non può svolgere, neppure di fatto, funzioni gestionali.
- **Consiglieri esecutivi:** rappresentati dagli eventuali consiglieri destinatari di deleghe in forma singola o congiunta e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa (anche attraverso la loro nomina nell'ambito di un eventuale Comitato Esecutivo).
- **Consiglieri non esecutivi:** che svolgono la funzione di contrappeso nei confronti degli amministratori esecutivi e del management della Banca e favoriscono la dialettica interna.

- Consiglieri indipendenti: il cui compito è quello di vigilare con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

COMPLESSITÀ DELLA BANCA

Per le proprie caratteristiche dimensionali e strutturali, la Banca rientra nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa.

COMPOSIZIONE QUALITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Centro Emilia identifica la propria composizione qualitativa ottimale, oltre al rispetto di quanto previsto dalla normativa ed illustrato nei punti precedenti, anche nei seguenti aspetti:

- a) Diversificazione di età, genere, provenienza geografica, preparazione professionale, esperienza lavorativa;
- b) Una conoscenza sostanzialmente adeguata, da parte di ciascun componente, su tre delle seguenti aree di conoscenza e specializzazione:
 - 1) Strategia di impresa, gestione imprenditoriale e misurazione di performance
 - 2) Mercati finanziari e servizi e attività di investimento
 - 3) Dinamiche del sistema macro economico
 - 4) Crediti e operatività bancaria
 - 5) Regolamentazione di settore
 - 6) Governo dei rischi e sistema dei controllo interni
 - 7) Organizzazione aziendale
 - 8) Sistema informativo e continuità operativa
 - 9) Sistemi di rilevazione contabile
 - 10) Profili giuridici.

Al fine di verificare l'adeguatezza, ciascun candidato deve essere accuratamente esaminato, con l'assegnazione di una valutazione per ciascuna delle aree di conoscenza e specializzazione sulla base del seguente grado di giudizio:

- Completamente adeguato: livello di conoscenza elevato delle principali tematiche tipicamente ascrivibili all'area, maturato in ambito accademico, nell'esercizio della professione ovvero con riferimento all'esperienza lavorativa;
- Sostanzialmente adeguato: livello di conoscenza adeguato delle principali tematiche tipicamente ascrivibili all'area, maturato in ambito accademico, nell'esercizio della professione ovvero con riferimento all'esperienza lavorativa;
- Parzialmente adeguato: livello di conoscenza basilare delle principali tematiche tipicamente ascrivibili all'area;
- Inadeguato: livello di conoscenza non sufficientemente adeguato delle principali tematiche tipicamente ascrivibili all'area.

Al fine di garantire il rispetto dei suddetti criteri, le candidature devono essere corredate da un curriculum vitae finalizzato all'individuazione dello specifico profilo di competenze.

Resta ferma la facoltà per i soci di esprimere valutazioni differenti con riguardo alla composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione. Nei suddetti casi è richiesto all'Assemblea di fornire apposita motivazione con riferimento alle differenze rispetto al profilo teorico definito dall'organo stesso.

COMPOSIZIONE QUANTITATIVA OTTIMALE

Il Consiglio di Amministrazione identifica in n. 8 consiglieri, oltre al Presidente, la composizione quantitativa ritenuta ottimale.