

**Credito
Valtellinese**



**Assemblea ordinaria dei Soci
del 15 e 16 aprile 2011**

**RELAZIONE SULLE PROPOSTE
CONCERNENTI LE MATERIE
ALL'ORDINE DEL GIORNO**

ORDINE DEL GIORNO

1. Relazioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sull'esercizio 2010; presentazione del bilancio al 31.12.2010 e della proposta di riparto dell'utile netto; delibere inerenti e conseguenti.
2. Determinazioni ai sensi dell'art. 12 dello Statuto sociale (acquisto e alienazione di azioni proprie); delibere inerenti e conseguenti e deleghe di poteri.
3. Approvazione del documento "Politiche retributive di Gruppo".
4. Conferimento al Consiglio di Amministrazione della facoltà di utilizzare gli utili non distribuiti e le riserve disponibili risultanti dal bilancio della Società al servizio del prestito denominato "Credito Valtellinese 2009/2013 convertibile con facoltà di rimborso in azioni".
5. Proposta di modifica del Regolamento delle Assemblee del Credito Valtellinese S.c..

PUNTO N. 1 ALL'ORDINE DEL GIORNO

“Relazioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sull'esercizio 2010; presentazione del bilancio al 31.12.2010 e della proposta di riparto dell'utile netto; delibere inerenti e conseguenti”

Il fascicolo contenente il progetto di bilancio dell'esercizio 2010 e il bilancio consolidato dell'esercizio 2010 con la relazione degli Amministratori è depositato presso la sede sociale e la Borsa Italiana S.p.A. ai sensi dell'art. 2429 del Codice Civile. Esso è altresì pubblicato sul sito internet della Banca e di Borsa Italiana.

Si richiama qui di seguito, in particolare, la proposta di riparto dell'utile netto che verrà sottoposta all'Assemblea:

Signori Soci,

sottoponiamo alla Vostra approvazione il bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2010, costituito dallo Stato patrimoniale, dal Conto economico, dal Prospetto della redditività complessiva, dal Prospetto delle variazioni del patrimonio netto, dal Rendiconto finanziario e dalla Nota integrativa, nonché i relativi allegati e la Relazione degli Amministratori.

Sottoponiamo altresì alla Vostra approvazione il consolidamento nella Riserva straordinaria della posta negativa di patrimonio netto determinata dalla contabilizzazione del prestito obbligazionario “Credito Valtellinese 2009/2013 a tasso fisso convertibile con facoltà di rimborso in azioni” e degli “Warrant Azioni Ordinarie Creval 2010 e 2014” come riportata nella Nota Integrativa individuale Parte B (Prospetto della distribuibilità e disponibilità di patrimonio netto ai sensi dell'art. 2427 comma 7-bis del Codice Civile).

Sottoponiamo quindi alla Vostra approvazione la seguente proposta di destinazione dell'utile netto dell'esercizio 2010.

Utile Netto dell'esercizio	52.804.340,19
- a Riserva legale	5.280.434,02
- a Riserva straordinaria	646.438,37
- al Fondo Beneficenza	1.600.000,00
- quota per interessi “Tremonti Bond”	17.000.000,00
- MONTE DIVIDENDI da assegnare ai Soci in misura di 0,12 euro per ciascuna delle n. 235.645.565 azioni godimento 01.01.2010	28.277.467,80
Totale assegnato	52.804.340,19

Sottoponiamo altresì alla Vostra approvazione, ai sensi dell'art. 2357-ter, comma due, del codice civile, la destinazione a Riserva straordinaria dei dividendi attribuiti alle azioni proprie in portafoglio alla data di stacco della cedola relativa agli utili dell'esercizio 2010.

* * *

Sottoponiamo infine alla Vostra approvazione il consolidamento nella Riserva straordinaria della posta negativa di patrimonio netto determinata dalla contabilizzazione del prestito obbligazionario "Credito Valtellinese 2009/2013 a tasso fisso convertibile con facoltà di rimborso in azioni" e dei "Warrant Azioni Ordinarie Creval 2010 e 2014" come riportata nella Nota Integrativa individuale Parte B (Prospetto della distribuibilità e disponibilità di patrimonio netto ai sensi dell'art. 2427 comma 7-bis del Codice Civile).

PUNTO N. 2 ALL'ORDINE DEL GIORNO

“Determinazioni ai sensi dell'art. 12 dello Statuto sociale (acquisto e alienazione azioni proprie)”

In relazione al secondo punto all'ordine del giorno, si ricorda preliminarmente che l'art. 12 dello Statuto Sociale prevede che:

"1. Con delibera del Consiglio di Amministrazione la Società può acquistare o rimborsare proprie azioni, purché l'acquisto o il rimborso sia fatto nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili, risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato, a tali fini destinati dall'Assemblea dei Soci.

2. Le azioni acquistate possono essere dal Consiglio ricollocate oppure annullate".

Il quadro normativo di riferimento dell'operatività su proprie azioni prevede che al di fuori di alcune peculiari fattispecie riconosciute di per sé non suscettibili di creare effetti manipolativi del mercato (*stock option*, riduzioni di capitale), le operazioni di acquisto di azioni proprie debbono essere effettuate esclusivamente secondo le modalità stabilite dalla Consob all'art. 144-bis Regolamento Emittenti. Inoltre, dette operazioni debbono rispondere a criteri di massima trasparenza quanto ai contenuti, in modo da consentire l'esclusione di qualsivoglia finalità manipolativa del mercato. A carico dell'emittente, pertanto, gravano una serie di obblighi informativi sia nei confronti della Consob, sia del mercato (di seguito sintetizzati). In particolare, il Presidente segnala, tra gli altri, i seguenti adempimenti:

- comunicato *price sensitive* sui contenuti della delibera del Consiglio di Amministrazione relativa al programma acquisto azioni proprie (114 D.lgs 58/98 e Istruzioni al regolamento di Borsa);
- messa disposizione del pubblico, prima dell'assemblea convocata per l'attribuzione della delega al Consiglio di Amministrazione per operare su azioni proprie, di un'adeguata informativa e contestuale invio della stessa alla Consob (articoli 73 e 93 del Reg. Emittenti);
- comunicato dettagliato sul programma di acquisto antecedente l'inizio delle operazioni (art. 144-bis, comma 3, Reg. Emittenti);
- comunicato finale dell'esito del programma (art. 144-bis, comma 4, Reg. Emittenti);
- comunicato mensile di aggiornamento sullo stato di avanzamento del programma di acquisto di azioni proprie (su indicazione di Borsa Italiana).

Oltre alla disciplina che precede, si ricorda inoltre l'approvazione da parte di Consob di due “prassi di mercato” ai sensi dell'art. 187-*ter*, comma 4, TUIF, che prevede, tra l'altro, l'esenzione dalla sanzione amministrativa per chi dimostri di avere agito in conformità alle prassi di mercato ammesse nel mercato interessato.

Si tratta, in particolare, di prassi di mercato volte, rispettivamente, al sostegno della liquidità del mercato (la “Prassi Ammessa n. 1”) ed alla costituzione di un c.d. magazzino titoli (la “Prassi Ammessa n. 2” e, insieme alla Prassi Ammessa n. 1, le “Prassi Ammesse”) che sono state definitivamente approvate dalla Consob con delibera n. 16839 del 19 marzo 2009.

Il Credito Valtellinese è stata una delle prime società emittenti a conferire l'incarico di liquidity provider (per il sostegno alla liquidità del titolo) utilizzando la Prassi Ammessa n. 1 e, a quanto consta, è stata la prima ad attivare un magazzino titoli nell'ambito di un'operazione straordinaria mediante l'utilizzo della Prassi 2 (vale a dire in relazione all'OPASc su Banca Cattolica del 2009).

In quest'ottica pare opportuno prevedere, sin dal momento del conferimento da parte della prossima assemblea della delega ad operare su azioni proprie, la possibilità di effettuare dette operazioni nell'ambito dell'una o dell'altra Prassi Ammessa, con la chiara suddivisione dei relativi ammontari massimi.

Alla luce di quanto sopra rappresentato, si riporta di seguito la proposta che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea:

“Si propone all'Assemblea dei Soci di deliberare, anche in applicazione dell'art. 12 dello Statuto sociale, il rinnovo al Consiglio di Amministrazione dell'autorizzazione ad effettuare operazioni di (a) acquisto di azioni proprie sul mercato secondo le modalità previste dall'art. 144-bis, comma 1, lett .b) della Delibera Consob 11971/99, nonché (b) di ricollocazione delle stesse, in conformità alla vigente normativa di legge (artt. 2357 e segg. e art. 2529 del codice civile; art. 132 D.lgs. 24.02.1998 n. 58 e successive modificazioni) e regolamentare (art. 144-bis Delibera Consob 11971/99 e successive modificazioni).

La richiesta di autorizzazione al compimento delle operazioni in esame, è finalizzata:

(a) a favorire la circolazione del titolo nell'ambito di una normale attività di intermediazione conformemente agli obiettivi individuati dalla Prassi Ammessa n. 1 adottata dalla Consob in data 19 marzo 2009; nonché

(b) all'acquisto di azioni proprie, in conformità alle finalità della Prassi Ammessa n. 2, e dunque al fine di “adempiere alle obbligazioni derivanti da programmi di distribuzione, a titolo oneroso o gratuito, di opzioni su azioni o azioni ad amministratori, dipendenti e collaboratori del medesimo Emittente ovvero ad amministratori, dipendenti e collaboratori di società dallo stesso controllate, nonché da programmi di assegnazione gratuita di Azioni ai soci” e/o affinché “l'emittente possa conservarle e disporne per l'eventuale impiego delle azioni come corrispettivo in operazioni straordinarie, anche di scambio di partecipazioni, con altri soggetti nell'ambito di operazioni di interesse dello stesso emittente”.

In caso di urgenza, il Consiglio di Amministrazione potrà prendere a prestito i titoli di cui dovesse necessitare per le finalità di cui al punto (b) del capoverso che precede fermo restando l'obbligo di avviare contestualmente l'acquisto, nel rispetto di quanto previsto dalla Prassi Ammessa n. 2, delle azioni proprie da restituire ai prestatori.

In ogni caso, fatto salvo quanto previsto dal 3° comma dell'art. 132 D.Lgs. 58/98, le operazioni su azioni proprie dovranno essere effettuate in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli azionisti e, tra l'altro:

-le operazioni potranno avvenire, attraverso una pluralità di operazioni, nel periodo compreso tra la presente Assemblea e la prossima Assemblea chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio che chiuderà al 31 dicembre 2011;

-gli acquisti di azioni proprie per la finalità di sostegno alla liquidità riguarderanno un quantitativo massimo di n. 5.000.000 di azioni (su un totale attuale di 235.645.565. azioni in circolazione) per un controvalore massimo di 35.000.000,00 di euro, mentre, per le finalità di acquisto, deposito e disposizione indicate nella Prassi Ammessa n. 2, gli acquisti di azioni proprie riguarderanno un quantitativo massimo di n. 6.000.000 di azioni (su un totale attuale di 235.645.565 azioni in circolazione) per un controvalore massimo di 42.000.000,00.

Gli acquisti di azioni proprie riguarderanno pertanto in totale un quantitativo massimo di n. 11.000.000 di azioni (su un totale attuale di 235.645.565 azioni in circolazione) per un controvalore massimo di 77.000.000,00 di euro.

Oltre a quanto precede, qualora il Consiglio di Amministrazione dovesse ricorrere al prestito titoli relativo ad azioni proprie, quest'ultimo non potrà avere ad oggetto un quantitativo superiore a n. 6.000.000 di azioni (su un totale attuale di 235.645.565 azioni in circolazione) per un controvalore massimo di 42.000.000,00;

-le operazioni sulle azioni proprie poste in essere per finalità previste dalla Prassi Ammessa n. 1 e dalla Prassi Ammessa n. 2 dovranno rispettare le condizioni operative e le restrizioni, con particolare riferimento a limiti quantitativi giornalieri e modalità di determinazione dei prezzi, rispettivamente previste dalle relative Prassi Ammesse;

-il numero delle azioni proprie in portafoglio non dovrà comunque superare, complessivamente, il 4% del totale delle azioni costituenti il capitale sociale;

-in occasione dell'effettuazione di operazioni di acquisizione di azioni proprie verrà costituita un'apposita riserva per azioni proprie, ai sensi dell'art. 2357-ter cod. civ.;

-oltre agli obblighi informativi previsti dalla vigente normativa, si provvederà a comunicare mensilmente al mercato lo stato di avanzamento del programma di acquisto delle azioni".

-di dare mandato al Presidente e all'Amministratore delegato in via tra loro disgiunta, al fine di dare attuazione alla presente delibera, oltre che di introdurre nella stessa eventuali variazioni o integrazioni che fossero richieste o suggerite dalle Autorità di Vigilanza o dalla società di gestione del mercato."

PUNTO N. 3 ALL'ORDINE DEL GIORNO

"Approvazione del documento "Politiche retributive di Gruppo"

L'art. 24 al comma 2 dello Statuto sociale prevede che "l'Assemblea ordinaria approva le politiche di remunerazione e i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei Consiglieri di Amministrazione, di Dipendenti e di Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato".

L'Assemblea dei Soci convocata nei giorni 15 e 16 aprile p.v. sarà pertanto chiamata ad approvare il documento che illustra le politiche retributive in seno al Gruppo Credito Valtellinese.

Il documento in esame - allegato alla presente relazione di cui forma parte integrante -che recepisce pienamente il dettato normativo e di indirizzo applicativo emanato dagli organismi nazionali e sovranazionali competenti in materia, è strutturato in due parti, di cui si richiamano sinteticamente i contenuti principali.

La prima parte riprende alcune considerazioni generali in tema di retribuzione inserendole nell'ottica valoriale e gestionale del Gruppo bancario Credito Valtellinese. Si sofferma altresì sulle principali finalità perseguite attraverso le politiche di remunerazione.

La seconda parte tratta invece specificamente dei meccanismi di remunerazione definiti per le diverse tipologie funzionali di interesse per la banca: gli organi sociali, il personale, i collaboratori esterni e per ciascuna di queste tipologie vengono indicati i criteri applicativi nell'assunzione delle rispettive politiche di retribuzione.

La politica retributiva viene quindi interpretata nel più esteso rapporto fra persone, azienda e relazioni, con il costante riferimento alle finalità ed ai valori fondanti del Credito Valtellinese.

Inoltre, all'Assemblea verrà sottoposta una informativa in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione presso la Banca e il Gruppo Credito Valtellinese con riferimento all'esercizio 2010.

PUNTO N. 4 ALL'ORDINE DEL GIORNO

“Conferimento al Consiglio di Amministrazione della facoltà di utilizzare gli utili non distribuiti e le riserve disponibili risultanti dal bilancio della Società al servizio del prestito denominato “Credito Valtellinese 2009/2013 convertibile con facoltà di rimborso in azioni”

In data 29 dicembre 2009 è stato emesso, previa offerta in opzione agli azionisti, il prestito denominato “Credito Valtellinese 2009/2013 convertibile con facoltà di rimborso in azioni” (il “**Prestito**”), convertibile su iniziativa dei relativi portatori (gli “**Obbligazionisti**” o i “**Portatori delle Obbligazioni**”) nei periodi antecedenti le date di rimborso delle tre *tranche* in cui è articolato il rimborso del capitale del Prestito (ovvero il 29 giugno del 2011, 2012 e 2013), secondo le modalità indicate nel relativo regolamento (la “**Conversione Facoltativa**” e il “**Regolamento del Prestito**”), ovvero riscattabile anticipatamente su iniziativa della Società, mediante regolamento in azioni o denaro (il “**Riscatto Anticipato**”) (si veda il Regolamento del Prestito per maggiori dettagli).

Al fine di creare uno strumento che tuteli il più possibile gli interessi degli Obbligazionisti e conseguentemente degli azionisti, in quanto, come sopra precisato, il Prestito è stato offerto in opzione agli azionisti della Società, è stato previsto nel Regolamento del Prestito, sia per il caso di Conversione Facoltativa sia per il caso di Riscatto Anticipato con regolamento in azioni, che la Società corrisponda agli Obbligazionisti un ammontare in denaro al fine di consentire, rispettivamente, una conversione o un rimborso per un controvalore non inferiore al valore nominale convertito o rimborsato del Prestito.

Grazie a tale ammontare in denaro, denominato, nel caso di Conversione Facoltativa, “Ammontare in Denaro per la Conversione” (si veda l'articolo 6 del Regolamento) e, nel caso di Riscatto Anticipato, “Ammontare in Denaro per il Riscatto” e “Conguaglio in Denaro per il Riscatto” (si veda l'articolo 10 del Regolamento), il Portatore delle Obbligazioni potrà ricevere azioni Creval di nuova emissione ed eventualmente denaro, ove ne ricorrano i presupposti, per un controvalore complessivo non inferiore al valore nominale delle Obbligazioni convertite o rimborsate. In questo modo i Portatori delle Obbligazioni, e quindi gli azionisti a cui erano state offerte le Obbligazioni in sede di emissione, vedono rimborsato, alla data di conversione / riscatto, il proprio capitale nominale investito.

Al fine di gestire nel modo più efficiente possibile per la Società e per i suoi azionisti l'adempimento dei predetti impegni previsti nel Regolamento del Prestito, il Consiglio di Amministrazione Vi propone di conferirgli la facoltà di utilizzare gli utili non distribuiti e le riserve disponibili risultanti dal bilancio della società per corrispondere, ove necessario e nel rispetto dei termini e delle condizioni previste nel Regolamento, le somme in denaro sopra indicate.

In caso di Conversione Facoltativa o di Riscatto Anticipato negli esercizi successivi a quello in corso, gli utili non distribuiti e le riserve disponibili saranno rilevati dall'ultimo bilancio approvato dalla Società disponibile alla data di esercizio della relativa facoltà.

Alla luce di quanto sopra rappresentato, si riporta di seguito la proposta che si sottopone all'Assemblea:

“Si propone all'Assemblea dei Soci:

- *di conferire al Consiglio di Amministrazione la facoltà di utilizzare gli utili non distribuiti e le riserve disponibili risultanti dal bilancio della Società per corrispondere, ove necessario e nel rispetto dei termini e delle condizioni previste nel relativo regolamento, un ammontare in denaro al fine di consentire una conversione o un rimborso per un controvalore non inferiore al valore nominale in scadenza o al valore nominale residuo delle obbligazioni convertibili del prestito denominato “Credito Valtellinese 2009/2013 convertibile con facoltà di rimborso in azioni”, emesso in data 29 dicembre 2009 ed offerto in opzione agli azionisti della Banca, in caso rispettivamente di esercizio della facoltà di conversione da parte dei relativi portatori del prestito o della facoltà di riscatto anticipato con consegna di azioni da parte della Società. In caso di esercizio delle predette facoltà nel corso degli esercizi successivi a quello in corso, gli utili non distribuiti e le riserve disponibili saranno rilevati dall'ultimo bilancio approvato dalla Società alla data di esercizio della relativa facoltà.”*

PUNTO 5 ALL'ORDINE DEL GIORNO

Si prevede di apportare alcune modifiche al Regolamento delle Assemblee del Credito Valtellinese al fine di adeguarlo alle modifiche statutarie che verranno esaminate dall'Assemblea straordinaria ed in particolare alla possibilità di svolgere l'assemblea in videoconferenza in più luoghi.

Sono state poi apportate alcune modifiche di carattere prettamente formale.

L'illustrazione dettagliata delle singole proposte di modifica è contenuta riportata nel documento in allegato. In esso vengono messi a confronto, per ciascun articolo, il nuovo testo proposto e il vecchio testo, evidenziando in neretto sul nuovo testo le parti variate e barrando nel vecchio testo le parti soppresse.

Sondrio, 31 marzo 2011



**INFORMATIVA SULLA REMUNERAZIONE 2010 E POLITICHE
RETRIBUTIVE DEL GRUPPO CREDITO VALTELLINESE**

**Finalità, valori e strumenti di remunerazione
edizione marzo 2011**

Premessa

La politica di retribuzione nel corso del 2010 ha tenuto in considerazione il quadro di riferimento normativo, contrattuale e degli organismi di vigilanza che disciplina il settore del credito.

Il Gruppo Bancario Credito Valtellinese ha esplicitato i propri orientamenti sul tema nel documento: "Credito Valtellinese - Politiche Retributive di Gruppo", approvato dall'Assemblea dei Soci lo scorso 17 aprile 2010 e quindi attuato dal Consiglio di Amministrazione.

Il sistema retributivo

Le politiche retributive dell'azienda tengono in considerazione il quadro di riferimento normativo e contrattuale che disciplina il settore del credito.

Il Gruppo ha sempre seguito una politica retributiva incentrata prevalentemente sulla componente fissa ed in cui la componente variabile risultasse una componente complementare, contenuta quanto ad entità, mirata all'assolvimento di specifici compiti o al raggiungimento di specifici obiettivi. Tutti i meccanismi di retribuzione hanno sinora utilizzato unicamente la forma monetaria, senza ricorrere a strumenti finanziari.

Gli elementi principali assunti a riferimento in materia di valutazione a fini retributivi sono legati agli aspetti di meritocrazia, eticità, competenza, professionalità e disponibilità dei Collaboratori, elementi questi che si sintetizzano in modo più complessivo nell'adesione del personale al progetto aziendale.

a. Componente fissa di retribuzione

La componente fissa di retribuzione trova riferimento nelle previsioni contrattuali e nelle apposite tabelle applicative correlate all'inquadramento riconosciuto all'interno della struttura aziendale. Si rammenta come il Personale sia suddiviso nelle seguenti categorie di inquadramento: Dirigenti, Quadri Direttivi e Personale appartenente alle Aree Professionali.

Dal punto di vista quantitativo, il criterio di definizione della componente fissa della retribuzione è correlata con i seguenti fattori:

- Accompagnamento della crescita delle professionalità, della assunzione di nuovi incarichi
- Assunzione di incarichi che prevedono inquadramenti previsti dal Contratto nazionale
- La serie storica di tali eventi gestionali
- I *benchmark* di settore

b. Componente variabile di retribuzione

Per quanto concerne la retribuzione variabile, alla sua determinazione incidono i seguenti parametri:

- Parametri di selettività del riconoscimento
- Coerenza con la componente fissa
- Equità di distribuzione fra le società del Gruppo
- Coerenza con l'utilizzo passato dello strumento
- *Benchmark* di sistema relativamente a valori unitari per categorie e figure professionali e distribuzione percentuale

I principali istituti di retribuzione variabile applicati all'interno delle banche appartenenti al Gruppo Credito Valtellinese sono i seguenti:

Premio aziendale

Per la sua natura può essere accomunato agli istituti di remunerazione variabile, disciplinato dalla normativa di contrattazione di settore (art. 43 CCNL), che porta al riconoscimento di un premio per il personale correlato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio aziendale.

Il premio viene erogato "in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio viene parametrato in base all'inquadramento".

La normativa cosiddetta di secondo livello (aziendale) prevede, a completamento di quella collettiva nazionale, la definizione del metodo di calcolo con la specificazione dei parametri e delle condizioni che determinano l'erogazione del premio aziendale.

Premio da valutazione

Rientrano in tale premio tutte quelle iniziative basate su una valutazione complessiva delle prestazioni dei Collaboratori, istruite ed autorizzate attraverso un articolato processo al quale partecipano, fornendo uno specifico contributo coerente con le proprie competenze e responsabilità, le funzioni di primo e secondo livello manageriale, quella specialistica delle Risorse Umane e quella direzionale. La forma specifica di utilizzo è quella della erogazione monetaria di "*Una Tantum*". Per sua natura il riconoscimento *Una Tantum* si riferisce al breve periodo ed è correlato al particolare impegno, sforzo, dedizione sintetizzati in una adeguata prestazione in termini qualitativi e quantitativi.

Premio per attività della rete di vendita e per iniziative commerciali

Viene definito sull'andamento di alcune componenti salienti dell'attività di rete.

Tipicamente, nel Gruppo Credito Valtellinese viene denominato in questo modo il premio che si basa su metodologie (quali *balanced scorecard* o impostazioni similari) in cui si identifica una pluralità di obiettivi non solo riferiti alla prospettiva finanziaria, ma anche alle aree della relazione con la Clientela, ai processi commerciali e ad alcune variabili di ordine qualitativo proprie delle risorse umane e delle funzioni di controllo interno. Detta forma di remunerazione non ha trovato applicazione relativamente all'esercizio di competenza 2010;

Previsioni generali di applicazione

A livello di Gruppo la percentuale massima complessiva -considerata a livello aggregato di monte retributivo - del rapporto fra remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa è pari al 15%.

Viene altresì previsto che, a livello individuale, la componente variabile a breve termine su quella fissa non sia superiore al valore percentuale del 20%, elevabile di un ulteriore 15% qualora vi sia la previsione di piani di incentivazione a medio-lungo termine (LTI), che nel 2010 non hanno trovato applicazione presso la Banca.

Processo di delibera

L'esito delle valutazioni e le proposte di riconoscimento per il Personale vengono annualmente portate all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione, sulla base di indicazioni all'uopo

formulate dalle competenti funzioni aziendali. In tali fasi il Direttore Generale si avvale del supporto di un apposito Comitato di Valutazione delle prestazioni.

Il processo di proposta, istruttoria e delibera dei riconoscimenti economici è denominato Sistema Premiante ed ha frequenza annuale. Il Comitato valuta inoltre - laddove riconosciuti - i premi da attività della rete di vendita onde assicurare una visione sinottica, in capo ai singoli Dipendenti, della componente variabile della remunerazione da riconoscere.

Esercizio 2010: popolazione di riferimento

a. Organico matricolare e organico operativo

Il Sistema retributivo si riferisce all'organico matricolare ma si estende al cosiddetto organico operativo.

L'organico matricolare al 31.12.2010 è pari a 1.028 Risorse, di questi, 141 sono distaccati presso altre società del Gruppo, mentre 24 sono le risorse distaccate presso la nostra azienda da altre società del Gruppo.

Sotto il profilo dell'area professionale l'organico è composto da 21 Dirigenti, 345 Quadri Direttivi e 662 appartenenti alle Aree Professionali.

Nel corso dell'esercizio 48 persone sono state assunte mentre 34 collaboratori hanno concluso il rapporto di lavoro.

L'organico operativo al 31.12.2010 è di 911 Risorse.

b. Mobilità e crescita

Dal punto di vista della mobilità orizzontale e verticale, il 25,2 % dell'organico operativo è stato interessato da variazioni di contesti, di ruolo e/o di unità organizzativa.

In particolare, il 15,6% delle Risorse ha cambiato unità organizzativa in invarianza di ruolo, il 2,6 % è stato interessato da cambi di ruolo ed il 7 % da cambi di entrambi i contesti organizzativi. Con riferimento alla crescita professionale, il 5,8% dei cambi di ruolo è stato di tipo verticale, costituendo passaggi ad attività a maggiore contenuto professionale. Tali crescite corrispondono al 23% delle Risorse della Banca.

c. Formazione

Sempre con riferimento alla crescita professionale, l'organico operativo è stato coinvolto in iniziative formative per un totale medio di 5,6 giornate pro capite, valore esattamente analogo a quello di Gruppo. Rispetto al Gruppo, la formazione nel 2010 è stata indirizzata verso il presidio della normativa (68,8 % della formazione contro il 64% di Gruppo), crediti (9% della Banca e 8,5% del Gruppo) e finanza (7,6% contro 8,2%).

d. Valutazione delle prestazioni

Il processo di valutazione delle prestazioni ha coinvolto 857 Dipendenti. Alla data di chiusura del processo a livello di Gruppo risultava completato il 91,2% delle schede.

e. Sintesi del sistema premiante variabile 2010

Il sistema premiante si è concluso con i seguenti dati:

- L'importo totale complessivo variabile risulta inferiore alla soglia "variabile/fisso" fissata all'interno delle politiche retributive di Gruppo:

Percentuale variabile aggregato: 9,4 %
Soglia prevista: 15 %

- L'importo variabile a livello individuale risulta sempre inferiore alla soglia fissata all'interno delle politiche retributive di Gruppo:

Percentuale media "variabile/fisso" per aggregato: 8,3%
Soglia individuale prevista: 20 %

Informazioni retributive di natura quantitativa

a. Retribuzione fissa e variabile

Il peso delle componenti della retribuzione variabile riferibile all'esercizio 2010 presso la banca è riepilogato nella seguente tabella.

Credito Valtellinese (importi in migliaia di euro)

		<i>ral</i>	<i>premio aziendale</i>	<i>sistema premiante</i>	<i>Premio attività di rete</i>	<i>Totale variabile</i>
Valori assoluti	2010	44.149,9	2.674,5	1.468,6	---	4.143,1
	2009	42.797,7	2.174,8	1.257,5	775	4.207,3
Percentuale RAL	2010	---	6,1%	3,3%	---	9,4%
	2009	---	5,1%	2,9%	1,8%	9,8%

Tabella 1

Gruppo (importi in migliaia di euro)

		<i>ral</i>	<i>premio aziendale</i>	<i>sistema premiante</i>	<i>Premio attività di rete</i>	<i>Totale variabile</i>
Valori assoluti	2010	177.549	10.423,7	4.433,1	---	14.856,8
	2009	167.177	8358	4148	3577	16.063
Percentuale RAL	2010	---	5,9%	2,5%	---	8,4%
	2009	---	5,0%	2,5%	2,1%	9,6%

Tabella 2

La tabella 3 evidenzia la composizione del variabile, a livello di Banca e di Gruppo:

		<i>premio aziendale</i>	<i>sistema premiante</i>	<i>Premio attività rete</i>	<i>di</i>	<i>Totale variabile</i>
Credito Valtellinese	2010	64,6%	35,4%	0,0%		100,0%
	2009	51,7%	29,9%	18,4%		100,0%
Gruppo	2010	70,2%	29,8%	0,0%		100,0%
	2009	52,0%	25,8%	22,2%		100,0%

Tabella 3

b. Importi corrisposti e popolazione coinvolta

Il Sistema Premiante 2010 del Credito Valtellinese è stato corrisposto come da tabella seguente.

<i>(importi in migliaia di euro)</i>	<i>Personale a libro matricola</i>	<i>Di cui: Comandi ceduti</i>	<i>Comandi ricevuti</i>	<i>Personale Operativo totale</i>
N. passaggi di area e livello	121	22	---	99
N. riconoscimenti <i>ad personam</i>	28	6	1	23
N. riconoscimenti <i>una tantum</i>	450	81	11	380
Totale	599	109	12	502
Valore totale passaggi di area e livello	294	54	---	240
Valore totale riconoscimenti <i>ad personam</i>	80	31	3	52
Valore totale riconoscimenti <i>una tantum</i>	1.468,6	615,9	84	936,7
Totale	1.842,6	700,9	87	1.228,7
Valore medio passaggi di area e livello	2,4	2,5	---	2,4

Valore medio riconoscimenti <i>ad personam</i>	2,8	5,2	3	2,3
Valore medio riconoscimenti <i>una tantum</i>	3,3	7,6	7,6	2,5
N. premi aziendali	988	143	19	864
Valore premi aziendali	2.674,5	414,3	57,7	2.317,9
N. premi per attività di rete	---	---	---	---

Tabella 4

c. Dinamica della componente fissa e degli inquadramenti

Nella tabella seguente si evidenziano i passaggi di livello per Aree Professionali deliberati nell'ambito del sistema premiante di competenza 2010.

	<i>Dirigenti</i>	<i>QD4</i>	<i>QD3</i>	<i>QD2</i>	<i>QD1</i>	<i>Aree prof.</i>
Situazione ante Sistema Premiante (31/12/2010)	21	106	73	87	79	662
Numero promozioni Sistema Premiante 2010			2	9	10	100 (19 a Q1)
Variazioni di organico	3	(4)		(1)	1	(3)
Situazione post sistema premiante	24	104	80	87	89	640

Tabella 5

La retribuzione fissa è correlata ai diversi livelli retributivi secondo la seguente distribuzione:

<i>(importi in migliaia di euro)</i>	<i>Dirigenti</i>	<i>QD4</i>	<i>QD3</i>	<i>QD2</i>	<i>QD1</i>	<i>Aree prof.</i>
Valore complessivo	5.194,5	7.688,4	3.887	3.965,8	3.372,5	20.041,7
Valore medio della retribuzione lorda annua	247	72,5	53,2	45,6	42,7	30,3

Tabella 6

d. Componente variabile

i)

Come anticipato, la componente variabile ha avuto un ammontare percentuale pari all' 8,3% della retribuzione fissa. Nella tabella seguente, si evidenzia per ciascun livello retributivo previsto, la relativa percentuale.

	<i>Dirigenti</i>	<i>QD4</i>	<i>QD3</i>	<i>QD2</i>	<i>QD1</i>	<i>Aree prof.</i>
Credito Valtellinese	8,5%	8,4%	8,9%	8,4%	8,4%	8,2%
Gruppo	9,8%	7,6%	7,8%	7,5%	7,3%	7,2%

Tabella 7

Si rileva, per le aree dei Quadri Direttivi e Professionali, l'uniformità di applicazione del variabile rispetto alla componente fissa.

ii)

Sempre con riferimento alla percentuale della retribuzione variabile sulla fissa, viene presentata alla tabella 6 la frequenza relativa per classe di rapporto "variabile/fisso".

	<i>< 2,5%</i>	<i>2,5 - 5,0%</i>	<i>5,0 - 7,5%</i>	<i>7,5 - 10,0%</i>	<i>10,0 - 20,0%</i>	<i>Totale</i>
Credito Valtellinese	1,8%	2,0%	28,1%	43,1%	24,9%	100,0%
Gruppo	1,2%	17,0%	31,1%	34,1%	16,6%	100,0%

Tabella 8

I valori modali si concentrano per la società nelle classi fra il 5% ed il 10%.

iii)

Alla tabella 7 è infine evidenziato il valore medio della retribuzione variabile percepita.

	<i>Dirigenti</i>	<i>QD4</i>	<i>QD3</i>	<i>QD2</i>	<i>QD1</i>	<i>Aree prof.</i>
Credito Valtellinese	34,5	6,6	5	4,1	3,7	2,6
Gruppo	24,6	5,7	4,3	3,7	3,2	2,4

Tabella 9

Processo di determinazione e di controllo delle politiche retributive

Il processo di determinazione e di controllo delle politiche retributive si è attenuto scrupolosamente ai contenuti del documento Politiche di Remunerazione approvato nell'assemblea dell'aprile 2010; sono state peraltro seguite le indicazioni di carattere dispositivo emanate lungo il corso dell'anno dai *regulator* e ci si è attentamente attenuti alle indicazioni contenute nel rapporto ispettivo consegnato nell'ottobre 2010.

Il complesso di questi elementi ha rappresentato da un lato la base di riferimento per la nuova stesura del Documento Politiche di Remunerazione che verrà sottoposto ad approvazione nella prossima Assemblea dei Soci del 16 aprile 2011.

Il ruolo delle funzioni aziendali

Il ruolo delle funzioni aziendali nella gestione e nello sviluppo del processo di determinazione e di incentivazione delle politiche retributive è stato ulteriormente enfatizzato nell'attività 2010, attraverso una costante presenza delle funzioni di Compliance, di Auditing Interno e di Risk Management nelle principali fasi di costruzione e di gestione dei sistemi di remunerazione.

Detta attività si è concentrata tanto nelle fasi di controllo e verifica della conformità delle azioni intraprese rispetto ai dettami della normativa ed ai principi applicativi definiti nel vigente documento di remunerazione, quanto nella fase costruttiva dei contenuti per il nuovo documento.

Per quest'ultima componente le strutture di gruppo si sono avvalse altresì del contributo di due primarie società di consulenza, la Spencer Stuart e la Ipotenusa, rispettivamente per la definizione di un nuovo sistema di remunerazione variabile per il personale dirigente ed un nuovo sistema di incentivazione per l'attività della rete di vendita.

Alcune significative innovazioni nei meccanismi di definizione del variabile per il personale dirigente, riconducibili soprattutto alla oggettivazione di alcune valutazioni ai risultati oggettivamente conseguiti, sono stati introdotti fin dalla valutazione delle attività di competenza 2010, che troveranno quindi esplicitazione nel corrente mese di aprile, dopo l'approvazione del documento assembleare che ne riprende i principali contenuti. Alcuni aspetti distintivi di questa nuova modalità di applicazione vengono dettagliati nelle seguenti parti del documento.

Il nuovo sistema di incentivazione per l'attività di rete è stato invece appena ufficializzato alle banche del Gruppo, dopo essere stato presentato anche alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, come richiesto dalla normativa, ed avrà attuazione lungo il 2011. Anch'esso strutturato con particolare riferimento alle indicazioni normative, il sistema recepisce elementi di ordine quantitativo insieme ad aspetti qualitativi che mirano alla coerenza ed alla conformità delle azioni di relazione con la clientela e di proposta commerciale. Viene adottata la metodologia cosiddetta della *balanced-scorecard* che si propone di mantenere un necessario equilibrio fra le diverse aree oggetto di rilevazione, in modo tale da assicurare un ottimale approccio alla relazione con la clientela.

In entrambe le richiamate iniziative le funzioni di controllo interno (Compliance , Auditing Interno, Risk Management e Risorse Umane) hanno collaborato proattivamente nelle definizioni delle finalità e delle linee guida alle quali conformare le modalità applicative di determinazione e fissazione delle richiamate componenti di remunerazione variabile.

Composizione e mandato del Comitato di Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione del Credito Valtellinese ha costituito al proprio interno un Comitato Remunerazione.

Esso è composto da tre Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti: Alberto Ribolla (Presidente), Fabio Bresesti, Paolo Stefano Giudici.

Il Comitato ha funzioni consultive e di proposta al Consiglio di Amministrazione in ordine ai documenti relativi alle "Politiche retributive di Gruppo" e all'informativa annuale sulle politiche di remunerazione attuate nell'esercizio, predisposti in ottemperanza alle disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e sottoposti annualmente all'Assemblea ordinaria della Banca.

Il Comitato ha altresì funzioni consultive e di proposta al Consiglio di Amministrazione in particolare in materia di remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché in materia di

determinazione dei criteri per la remunerazione della Direzione Generale della Società. A tal fine, esso può avvalersi anche di consulenti esterni a spese della Società.

Il Comitato valuta altresì periodicamente i criteri adottati per la remunerazione della Direzione Generale, vigila sulla loro applicazione e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia.

Collegamento fra retribuzione e risultati conseguiti

Anche per l'esercizio 2010, come per gli esercizi precedenti, il necessario collegamento fra retribuzione erogata - segnatamente per la sua componente variabile - e risultati conseguiti è stato assicurato dalla determinazione di plafond complessivi destinati alla copertura del sistema premiante (passaggi di livello o erogazioni monetarie) per i Quadri Direttivi ed il Personale delle Aree Professionali e della remunerazione variabile per i Dirigenti. Per quest'ultima categoria, analogamente a quanto disposto nel precedente esercizio, si ritiene di procedere ad una ulteriore riduzione del 10% del plafond destinato rispetto all'anno prima.

I relativi importi complessivi sono stati determinati in stretta relazione ai risultati conseguiti nell'esercizio di riferimento, in ossequio al principio della competenza temporale. Le relative erogazioni avverranno entro il mese di aprile 2011 per Quadri Direttivi ed Aree Professionali ed entro il mese di giugno per i Dirigenti.

Al fine di assicurare un collegamento ancor più diretto fra retribuzione e risultati conseguiti, a partire dal corrente esercizio - come illustrato nel documento "Politiche retributive del Gruppo Credito Valtellinese" - per il Personale di Rete è prevista l'attivazione di un apposito Sistema di Incentivazione collegato anche ai risultati aziendali mentre verrà rivista la modalità di determinazione della componente variabile del personale dirigente sulla base di parametri e criteri di valutazione strettamente correlati ai risultati aziendali complessivi, nonché al settore di attività ed al ruolo ricoperto da ciascun dirigente.

Adeguamento al rischio e politiche di differimento temporale

Il principio di puntuale adeguamento al rischio complessivo è sempre stato oggetto di attenta valutazione ed a tale riferimento si è improntata la politica di remunerazione seguita anche nel corso del 2010 per tutte le categorie di personale.

Segnatamente per la categoria dei Dirigenti, il nuovo sistema di remunerazione variabile proposto per il 2011 e per i seguenti esercizi, prevede esplicitamente l'assunzione dell'indicatore Rorac (redditività corretta per il rischio) fra i parametri di riferimento.

Relativamente al differimento temporale, si propone altresì il differimento del 50% della remunerazione variabile nei 3 anni successivi, con la ulteriore condizione che le quote a pagamento differito possano essere erogate a condizione che l'indicatore di redditività adottato non peggiori rispetto al periodo di maturazione del premio variabile stesso.

Nel corso del 2010 non sono stati adottati Piani di Incentivazione a medio-lungo termine (LTI) e non sono state erogate retribuzioni attraverso l'utilizzo di strumenti finanziari.

Anche per l'esercizio 2011 si ritiene di non ricorrere a siffatte forme di remunerazione.

**POLITICHE RETRIBUTIVE
DEL GRUPPO CREDITO VALTELLINESE**

PREMESSA

Il presente documento “Politiche retributive di Gruppo” si conforma alle Disposizioni in materia di organizzazione e governo societario delle banche emanate dalla Banca d’Italia il 4 marzo 2008, alla relativa nota di chiarimenti del 19 febbraio 2009, alle “Raccomandazioni” formulate nell’aprile 2009 dalla Commissione Europea in tema di retribuzioni ed alle “Guidelines” in materia diffuse il 28 ottobre 2009, in seguito alla emanazione dei principi e degli standard applicativi in tema di remunerazione da parte del Financial Stability Board.

Per esigenze di funzionalità nella rappresentazione, il documento stesso è suddiviso in due parti.

La prima parte riprende alcune considerazioni generali in tema di retribuzione inserendole nell’ottica valoriale e gestionale del Gruppo bancario Credito Valtellinese. Ci si sofferma altresì sulle principali finalità perseguite attraverso le politiche di remunerazione.

La seconda parte tratta invece specificamente dei meccanismi di remunerazione definiti per le diverse tipologie funzionali di interesse per la banca (organi sociali, dipendenti, collaboratori esterni ...); per ciascuna di queste tipologie vengono indicati i criteri applicativi nell’assunzione delle rispettive politiche di retribuzione.

AMBITO DI APPLICAZIONE

I contenuti del presente documento “Politiche Retributive di Gruppo” sono adottati con delibera consiliare da tutte le banche del Gruppo ed approvati dalle rispettive Assemblee alla prima favorevole occasione.

PARTE PRIMA - PRINCIPI GENERALI

La remunerazione rappresenta uno dei più importanti fattori per attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa nel medio e lungo termine.

Risulta essenziale valutarne compiutamente entità, struttura e modalità di erogazione ai diversi livelli della struttura aziendale, atteso che la qualità, la motivazione e l'impegno del personale costituiscono uno dei fattori competitivi determinanti per le prospettive di successo dell'azienda nel mercato.

1.1 IL GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE

Il Gruppo bancario Credito Valtellinese si compone di:

- banche territoriali
- banche e società di finanza specializzata
- società di produzione

Le due connotazioni entro le quali si articola l'attività del Gruppo possono essere così riassunte:

- autonomia e non sovrapposizione delle reti delle banche territoriali, focalizzate su attività commerciali, di concessione del credito e di erogazione di servizi
- concentrazione delle attività delle altre banche e società in specifici settori e processi produttivi, senza duplicazione di funzioni

Capogruppo è il Credito Valtellinese, banca cooperativa fondata il 12 luglio 1908, che rappresenta anche sotto il profilo valoriale il punto di riferimento a cui tutte le società del Gruppo sono chiamate ad ispirarsi in una logica unitaria di responsabilità sociale di impresa.

Il Gruppo adotta un modello fondato sulla valorizzazione del territorio e del rapporto privilegiato con i soci e la clientela. A questo si aggiunge la stretta operatività con le società collegate, strutturate con rapporti di partnership strategica, per fornire il massimo potenziale in termini di economie di scala, efficacia e di efficienza operativa alle banche retail del Gruppo.

La prossimità al territorio garantisce una maggiore velocità nella percezione e nella interpretazione dei segnali che provengono dal mercato, nonché una maggiore capacità di rispondere adeguatamente alle esigenze ed alle aspettative della clientela.

Connotato essenziale di questa struttura è l'esistenza di un disegno imprenditoriale unitario che, come tale, trova compiuta diffusione in ogni elemento del gruppo e, soprattutto, deve ricercare la condivisione da parte delle risorse umane che costituiscono l'essenza dell'organizzazione dell'azienda.

1.2 FINALITÀ E VALORI SOCIETARI

Il Gruppo Credito Valtellinese ha una propria ragion d'essere che ne impronta costantemente l'attività e ne ispira le linee di riferimento: creare valore sostenibile nel medio - lungo periodo, evidenziando il ruolo preminente dei Soci nel rispetto della soddisfazione di tutti i Clienti, dello sviluppo economico dei territori di insediamento, del sostegno alle attività degli enti no profit, della qualità delle relazioni e della crescita professionale dei Collaboratori.

La creazione di ricchezza, attraverso quella che viene definita "catena del valore", si ispira alla efficacia ed alla efficienza della quotidiana attività dei dipendenti. Questa attività è improntata a trasparenza e correttezza verso tutti gli interlocutori, nella logica di confermare nel tempo un rapporto di solida fiducia, che costituisce il fondamento della possibilità di operare economicamente nel mercato.

Dette caratteristiche distintive sono quindi la capacità di creare un forte legame con la propria comunità di riferimento ed in generale con i cosiddetti "stakeholder", cioè i portatori di interessi verso l'azienda e la sua attività.

Questo legame è fatto di rapporti quotidiani con i soci, i clienti, i fornitori, la collettività, gli enti pubblici e gli operatori del territorio ed il veicolo essenziale per attivare e sviluppare le relazioni è rappresentato dai Collaboratori.

In tale contesto trova realizzazione la modalità di essere impresa socialmente responsabile, dove la responsabilità sociale significa volontaria integrazione di obiettivi economici, sociali ed ambientali in un'ottica di reciproca sussidiarietà e sostenibilità.

Detta modalità operativa trova il proprio riferimento nei contenuti statuari della banca capogruppo, improntati ai valori di etica cristiana, all'attenzione alla persona ed all'orientamento alla innovazione nel solido indirizzo delineato dalla tradizione.

1.3 RISORSE UMANE

Per il Gruppo Credito Valtellinese l'assunto fondamentale in materia di Risorse Umane attiene alla centralità della persona e, quindi, alla priorità nell'assicurare il rispetto della sua dignità in tutte le diverse manifestazioni.

All'interno dell'azienda è costante l'impegno per assicurare le condizioni più idonee alla realizzazione professionale di tutti i dipendenti tramite la valorizzazione delle potenzialità dei singoli attraverso processi gestionali efficaci, equi e trasparenti, finalizzati a favorire, riconoscere e premiare le competenze professionali nonché il loro sviluppo.

L'armonica distribuzione delle competenze decisionali, specialistiche, metodologiche ed operative si conferma come importante fattore evolutivo nelle prospettive e nelle proiezioni di crescita dell'azienda, atteso che lo sviluppo delle attività passa necessariamente attraverso queste attribuzioni.

Allo stesso modo la conseguente creazione di opportunità occupazionali e la soddisfazione sul lavoro sono aspetti di rilievo che vengono proposti dall'azienda al proprio Personale. Tutto ciò si traduce in uno sviluppo del tessuto economico dei territori in cui l'azienda esplica la propria attività, con un valore aggiunto per le famiglie e la società.

Ai Collaboratori viene richiesto altresì di esercitare consapevolezza etica, scrupolo professionale e logica di condivisione, contribuendo alla diffusione della cultura aziendale.

Un caposaldo fondamentale finalizzato alla realizzazione di questo modo di essere dell'azienda, con riferimento precipuo alle risorse umane, è rappresentato dai vari percorsi di formazione.

Tutte le relative attività, con diverse tipologie e tecniche formative ed in una complessiva logica di valore aggiunto, divengono in modo permanente momenti di crescita personale e professionale dei Collaboratori stessi che, nel contempo, utilizzano l'apprendimento per le specifiche esigenze di sviluppo e aggiornamento delle singole conoscenze.

Anche questo si inserisce in una logica finalizzata alla crescita della motivazione e della fidelizzazione del Personale: esse rappresentano infatti dei fattori determinanti per l'assolvimento delle finalità societarie e, nel contempo, per il successo dell'azienda sul mercato anche in chiave competitiva.

Ogni Dipendente svolge un ruolo significativo per la propria azienda, in quanto ciascuno di essi offre un importante contributo al raggiungimento degli obiettivi generali dell'organizzazione aziendale.

1.4 COERENZA ED ATTIVITA' DI CONTROLLO INTERNO

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti del Gruppo trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni di controllo interno (compliance, internal auditing, risk management, risorse umane), alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto non solo formale ma anche sostanziale delle norme, e che in tale veste è chiamata ad esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

In particolare si fa presente che la funzione di compliance, in linea con quanto previsto dal modello di conformità del Gruppo, effettua un'opera di monitoraggio e presidio al fine di assicurare il pieno adeguamento delle politiche retributive del gruppo alle disposizioni delle Autorità di settore che stanno progressivamente arricchendo il quadro di riferimento normativo ed operativo. Si ricorda inoltre le competenti funzioni di controllo interno delle banche verificano, ciascuna secondo le proprie competenze, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione adottate.

PARTE SECONDA - CRITERI APPLICATIVI

In questa sezione vengono dettagliati gli orientamenti applicativi ai quali si riferiscono le iniziative del Credito Valtellinese e delle banche del Gruppo in materia di remunerazione.

La politica retributiva applicata si è sviluppata con coerenza nel corso degli anni ed ha seguito la dinamica aziendale complessiva, conformandosi all'evoluzione della normativa, alle esigenze evolutive del mercato ed alle modalità di sviluppo dell'azienda.

2.1 PRINCIPI DI POLITICA RETRIBUTIVA

I fondamentali delle politiche retributive dell'azienda tengono in considerazione il quadro di riferimento normativo e contrattuale che disciplina il settore del credito.

In un tale contesto, come noto, sono due gli ambiti di applicazione contrattuale: quello cosiddetto di "primo livello", che trova il suo fondamento nel contratto collettivo nazionale di lavoro del settore (CCNL), e quello cosiddetto "di secondo livello" che si riferisce alla negoziazione dei contratti integrativi (CIA) oltre ai singoli accordi, tempo per tempo, aziendali stipulati.

Sulla base di tali riferimenti, l'azienda svolge le più opportune analisi per dare contenuto ai propri valori portanti attraverso una politica retributiva equilibrata e trasparente.

La politica retributiva si rivela come un importante fattore per l'assolvimento degli obiettivi di mission dell'azienda e, nel contempo, per la fidelizzazione, la motivazione e - in ultima analisi - l'ottimale relazione con i Collaboratori.

Gli elementi principali assunti a riferimento in materia di valutazione a fini retributivi sono legati agli aspetti di meritocrazia, eticità, competenza, professionalità e disponibilità dei Collaboratori, elementi questi che si sintetizzano in modo più complessivo nell'adesione del personale al progetto aziendale.

Questi principi di riferimento trovano specifica attuazione attraverso strutture, strumenti e percorsi procedurali formalizzati, anche in virtù di un ordinamento organizzativo che porta alla interazione nell'area delle risorse umane tra le competenze specialistiche all'interno del Gruppo e quelle gestionali presenti nelle singole banche e società che lo compongono, facendo coesistere metodo ed analisi da una parte e specifica attenzione alle individualità dall'altra.

In tale contesto è costante l'impegno dell'azienda ad una valutazione chiara ed oggettiva delle prestazioni professionali -anche attraverso l'organizzazione di incontri formativi con tutti i responsabili valutatori- che porta alla compiuta definizione di un percorso di possibile crescita del persona, trasparente ed orientato all'etica, al merito ed ai risultati.

La componente fissa si conforma, nella propria struttura, alle previsioni contrattuali vigenti in materia e nella sua dinamica di sviluppo viene influenzata dalle politiche aziendali in tema di personale (progressione nei livelli di inquadramento e retribuzione).

L'attenzione ad una equilibrata composizione fra elementi retributivi fissi ed elementi variabili ha rappresentato una costante nella strategia aziendale di retribuzione. In questo modo infatti le aspettative di sicurezza, attrattività e stabilità del rapporto di lavoro si bilanciano compiutamente con l'esigenza di favorire il merito o il particolare impegno su un obiettivo aziendale con positivi effetti nel medio periodo.

Le forme di remunerazione variabile rappresentano un imprescindibile corollario per riconoscere il buon esito di una prestazione professionale, segnatamente allorquando questa si configuri al di sopra degli standard attesi e comunque abbia portato l'azienda all'ottenimento di risultati duraturi e di eccellenza.

Il Credito Valtellinese ha sinora sempre seguito una politica retributiva incentrata prevalentemente sulla componente fissa ed in cui la componente variabile risultasse una componente complementare, contenuta quanto ad entità, mirata all'assolvimento di specifici compiti o al raggiungimento di specifici obiettivi e comunque assolutamente controllata in termini di rischio. Tutti i meccanismi di retribuzione hanno sinora utilizzato unicamente la forma monetaria, senza ricorrere a strumenti finanziari; a tutto il 2010 tali erogazioni sono state effettuate senza la previsione di meccanismi di differimento temporale.

A partire dal 2011, anche in relazione alla imminente emanazione di una specifica regolamentazione sulle tematiche di remunerazione, già rappresentata per le sue linee generali attraverso la forma del "documento per consultazione" da parte di Banca d'Italia, si è ritenuto di pervenire all'adozione di linee applicative ulteriormente formalizzate ed aderenti ai principi di riferimento ed alle prescrizioni operative in essa contenuti.

Detti interventi hanno riguardato prevalentemente i meccanismi di applicazione e di utilizzo degli strumenti di remunerazione variabile per il personale, con una differenziazione fra le categorie dei Dirigenti e quelle dei Quadri Direttivi e degli appartenenti alle Aree Professionali.

Per le relative previsioni il riferimento è costituito dal Piano Industriale del Gruppo Bancario Credito Valtellinese 2011-2014, che definisce strategie gestionali ed operative, con il conseguente corredo di attività pianificate e risultati attesi nell'ambito del periodo di vigenza dello stesso.

Il Gruppo conferma di non voler attivare strumenti di incentivazione di medio-lungo periodo (LTI), pure adottando, nella definizione dei propri strumenti di remunerazione variabile e di incentivazione su base annuale, meccanismi volti ad assicurare la sostenibilità nel medio periodo delle eventuali erogazioni effettuate e la particolare attenzione alla valutazione dei relativi profili di rischio. Inoltre ha confermato la decisione di non prevedere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

L'inserimento, nella sua configurazione a regime, di meccanismi di differimento temporale nella erogazione della componente di remunerazione variabile per i Dirigenti, tende a recepire il principio

della valutazione di medio periodo che deve essere insita in questi processi, soprattutto a livello di accurata valutazione del rischio, mantenendo comunque una chiara correlazione fra la positiva attività svolta (in termini di merito, standard qualitativi, obiettivi raggiunti) e la conseguente remunerazione.

2.2 RAPPORTO FRA COMPONENTE VARIABILE E COMPONENTE FISSA DI RETRIBUZIONE PER IL PERSONALE DIPENDENTE

La dinamica relativa della componente variabile rispetto alla componente fissa nelle banche e società del Gruppo negli ultimi 5 anni, con riferimento al complesso del Personale dipendente, può essere riassunta nella seguente Tabella:

Tabella 1 - Rapporto fra componente variabile e componente fissa del Personale

anno	2006	2007	2008	2009	2010
variabile/fisso	8,1%	8,7%	8,9%	8,8%	8,8%

Nota: valori medi al netto dei contributi previdenziali; imputazione per competenza

Valori percentuali massimi applicabili per il personale

Coerentemente all'obiettivo di riservare alla componente fissa della remunerazione un ruolo preponderante nella composizione della retribuzione, consentendo altresì di apportare significativi elementi di flessibilità nella struttura della retribuzione attraverso la più opportuna modulazione della componente variabile, nel rigoroso controllo degli elementi di valutazione del rischio, si è ritenuto di definire i seguenti criteri applicativi.

A livello individuale l'incidenza percentuale della componente di remunerazione variabile rispetto alla componente fissa viene così determinata:

- il valore massimo assunto come limite rispetto alla componente fissa viene indicato nella percentuale del 25%. Tale percentuale fa quindi riferimento, a livello individuale, al rapporto fra retribuzione variabile e retribuzione fissa in ciascun anno preso in considerazione con il criterio di competenza..

2.3 PROCESSI GESTIONALI

La traduzione in termini operativi delle politiche di remunerazione definite viene realizzata attraverso una serie di processi gestionali con il coinvolgimento di più organi ed unità organizzative.

Presso le banche quotate del Gruppo (Credito Valtellinese e Credito Artigiano), è presente un Comitato per la Remunerazione, costituito nell'ambito del Consiglio in adesione al Codice di Autodisciplina delle società quotate. In particolare, il Comitato ha funzioni consultive e di proposta al Consiglio di Amministrazione in ordine ai documenti relativi alle "Politiche retributive di Gruppo" ed all'informativa annuale sulle politiche di remunerazione attuate nell'esercizio, predisposti in ottemperanza alle disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e sottoposti annualmente all'Assemblea ordinaria della Banca. In tale ambito il Comitato ha funzioni consultive e di proposta al Consiglio di Amministrazione in particolare in materia di remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione della direzione generale della società. A tal fine, esso può avvalersi anche di consulenti esterni a spese della Società. Il Comitato valuta altresì periodicamente i criteri adottati per la remunerazione della Direzione Generale, vigila sulla loro applicazione e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia.

L'esito delle valutazioni e le proposte di riconoscimento per il Personale vengono annualmente portate all'attenzione del Consiglio di Amministrazione. In tale funzione il Direttore Generale si avvale del supporto di appositi Comitati di Valutazione per il Personale, costituiti presso ciascuna banca e società del Gruppo e composto dal Direttore Generale, dal Responsabile del Personale e dal Responsabile delle risorse umane di gruppo. Il Comitato valuta inoltre - laddove riconosciuti - i premi da attività della rete di vendita onde assicurare una visione sinottica, in capo ai singoli dipendenti, della componente variabile della remunerazione da riconoscere.

Il Consiglio di Amministrazione approva il complesso delle proposte di avanzamento e di riconoscimento monetario presentate nell'ambito dei richiamati Comitati.

2.4 CATEGORIE DI PERSONALE

Le direttrici alle quali si conformano le politiche retributive trovano applicazione nelle diverse fattispecie di remunerazione relative alle varie figure istituzionali, professionali e funzionali grazie alle quali si sviluppa l'attività dell'azienda: i Dipendenti (nella loro classificazione contrattuale fra Dirigenti, Quadri Direttivi e Personale delle Aree Professionali), i Dipendenti con funzioni di controllo, i Consiglieri di Amministrazione, i Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

Al riguardo si è proceduto a identificare il Personale più rilevante in termini di assunzione e gestione del rischio, così definito:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale della Capogruppo
- Condirettore Generale della Capogruppo
- Vice Direttori Generali della Capogruppo
- Direttore Generale Credito Artigiano
- Vice Direttore Generale Credito Artigiano

In linea con quanto raccomandato dagli enti regolatori, le funzioni di controllo interno sono state così identificate: Revisione interna, Compliance, Risk management, Risorse umane nonché chi ha dirette responsabilità in merito alla veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della banca.

2.5 REMUNERAZIONE PER I DIRIGENTI

La categoria dei Dirigenti rappresenta a livello di sistema bancario una quota pari a circa il 2,1% del complesso dei Dipendenti (dati al dicembre 2009); il Gruppo Credito Valtellinese si posiziona attualmente entro valori percentuali inferiori (1,6% al dicembre 2010).

La figura del Dirigente è venuta ad assumere un ruolo molto significativo all'interno della struttura organizzativa e funzionale dell'azienda in relazione alla esigenza di una sempre maggiore specializzazione e qualificazione nel ruolo di coordinamento di una impresa-rete dai molteplici obiettivi gestionali.

Nella dinamica di selezione e scelta del personale dirigente vengono percorse con equilibrio entrambe le strade: in misura prevalente quella della crescita per linee interne del personale ma anche quella della acquisizione di professionalità dall'esterno, favorita dalla politica di aggregazione di altre realtà bancarie, in quanto entrambi i richiamati indirizzi consentono un arricchimento professionale, culturale e valoriale complessivo per il Gruppo.

La vigente normativa di settore prevede a livello contrattuale specifiche tabelle di remunerazione. Dette tabelle sono soggette a periodiche rivalutazioni sulla base del rinnovo dei contratti collettivi di settore. Non essendo previste differenziazioni tabellari standard in relazione a livelli di inquadramento all'interno dei dirigenti, i relativi valori, che rappresentano il minimo retributivo per la categoria, vengono integrati dalle Aziende con specifici assegni ed indennità, definiti con accordi contrattuali individuali. La forma tecnica utilizzata è prevalentemente quella dell' Assegno ad Personam, corrisposto al beneficiario su base mensilizzata. La Banca nel passato ha anche adottato la forma della Indennità di Funzione, anch'essa corrisposta su base mensilizzata e che dal corrente anno, in ragione della sua assoluta similarità per contenuto e finalità, verrà inglobata nella voce Ad Personam. In taluni casi vengono accordate particolari indennità revocabili, a fronte di situazioni ed esigenze di durata temporanea (ad esempio indennità di disagio per i periodi di trasferimento).

Relativamente ai criteri applicativi, si riassumono i principali riferimenti seguiti, precisando che per l'ammontare della remunerazione variabile 2010 si è seguito un criterio transitorio, pure con un'accentuata focalizzazione sulla componente oggettivizzata della valutazione. Il sistema proposto si sviluppa fino a tutto l'esercizio di competenza 2014, proprio in relazione al periodo di estensione temporale del Piano Strategico.

Per quanto riguarda la determinazione della retribuzione variabile si è proceduto alla revisione dei meccanismi di valutazione e di determinazione della stessa, nell'ammontare complessivo da erogare alla dirigenza ed a livello individuale.

Con il supporto della società di consulenza Spencer Stuart si è definito un sistema di incentivazione della dirigenza temporalmente coerente con l'articolazione del nuovo Piano Strategico 2011-2014 e con l'evoluzione della normativa e della regolamentazione. L'articolazione ipotizzata prevede di affiancare alla valutazione qualitativa sinora applicata anche strumenti e metodologie di carattere quantitativo atte ad oggettivizzare significativamente l'intero processo.

Nei paragrafi che seguono sono riportate:

- le caratteristiche essenziali del nuovo sistema di MBO che troverà la sua piena applicazione a decorrere dal pagamento della componente variabile nel 2013, a valere sulla performance/competenza 2012;
- le caratteristiche del sistema di MBO applicato per il calcolo della componente variabile da pagare nel 2012, a valere sulla performance/competenza 2011. Essendo il primo anno di applicazione del nuovo sistema, si è ipotizzata una introduzione progressiva dei principi contenuti nel sistema da implementare a regime;
- le modalità di calcolo della componente variabile da pagare nel 2011, a valere sulla performance/competenza 2010.

Nuovo sistema di MBO

In relazione al nuovo Piano Strategico 2011-2014 è stato introdotto un sistema di MBO per la dirigenza del Gruppo.

- Per tutti i dirigenti, ad eccezione dei dirigenti apicali (Amministratore Delegato/Direttore Generale della Capogruppo e per il Condirettore Generale della Capogruppo) e dei dirigenti con funzioni di controllo, si è definito un valore massimo del 25% della componente fissa alla realizzazione del 100% degli obiettivi assegnati, senza previsione di extrabudget.
- Per i due dirigenti apicali (Amministratore Delegato/Direttore Generale della Capogruppo e per il Condirettore Generale della Capogruppo) si è definito un valore massimo del 15% della componente fissa al realizzarsi del 100% degli obiettivi assegnati, prevedendo al contempo un ulteriore 10% nel caso di realizzazione di extrabudget.
- Per i dirigenti con funzioni di controllo, alla luce delle raccomandazioni degli enti regolatori, è stato previsto un trattamento ad hoc in virtù delle particolari funzioni svolte. Nello specifico si è definito un valore massimo del 15% della componente fissa al realizzarsi del 100% degli obiettivi assegnati, senza previsione di extrabudget.

Dirigenza del Gruppo (ad eccezioni apicali e funzioni di controllo)

Sono state introdotte alcune condizioni per l'accesso al sistema incentivante ("gate") collegate ad un parametro di conto economico a livello consolidato (Utile dell'Operatività Corrente al lordo delle imposte) ed a un parametro di rendimento sul capitale assorbito a livello consolidato (RORAC return On Risk Adjusted Capital pari al 6% delle attività di rischio ponderate).

Una volta soddisfatte le suddette condizioni la retribuzione variabile viene suddivisa in tre componenti:

- 40% della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi aziendali:
 - Utile dell'Operatività Corrente, con un peso percentuale del 40%;
 - RORAC con un peso percentuale del 40%;
 - EPS, (Earning per Share, utile consolidato per azione) con un peso percentuale del 20%.
- 40% della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi di funzione: la dirigenza è stata suddivisa in famiglie omogenee (commerciale, crediti, finanza, operations e staff, funzioni di controllo), identificando un numero di indicatori specifici per ciascuna funzione.
- 20% della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi qualitativi individuali, definiti in una scheda obiettivi formalizzata all'avvio dell'anno di riferimento.

Una volta determinato il quantum da pagare, il 60% verrà erogato per cassa, il 40% differito e pagato in tre quote di uguale importo (anno 2, anno 3, anno 4 - 13,3% per anno).

L'ammontare delle componenti differite negli anni successivi verranno erogate al dirigente:

- a condizione che sia in forza alla fine di ciascuno dei tre anni;
- alla verifica che il RORAC dell'anno di pagamento non sia peggiorato rispetto al RORAC dell'anno di maturazione del bonus.

Dirigenti apicali

Per i due dirigenti apicali, Amministratore Delegato/Direttore Generale della Capogruppo e per il Condirettore Generale della Capogruppo, viene mutuato il sistema applicato agli altri dirigenti (v paragrafo precedente) per quanto riguarda i seguenti aspetti: condizioni di accesso al sistema di MBO; suddivisione delle componenti variabili in tre componenti; modalità di differimento.

Le differenze essenziali sono due: valore del bonus pari al 15% della componente fissa (e non al 25%) al realizzarsi del 100% degli obiettivi assegnati; previsione di un extra-bonus, pari al 10% della componente fissa, nel caso di superamento degli obiettivi di budget in maniera significativa (il cosiddetto extra-budget)

Dirigenti con funzioni di controllo

Non sono previste delle condizioni per l'accesso al sistema incentivante (gate).

La retribuzione variabile viene suddivisa in due componenti:

- 2/3 della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi specifici della funzione (Revisione interna, Compliance, Risk management, Risorse Responsabile della veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della banca);

- 1/3 della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi qualitativi individuali, definiti in una scheda obiettivi formalizzata all'avvio dell'anno di riferimento.

Una volta determinato il quantum da pagare, il 60% verrà erogato per cassa, il 40% differito e pagato in tre quote di uguale importo (anno 2, anno 3, anno 4 - 13,3% per anno).

L'ammontare delle componenti differite negli anni successivi verranno erogate al dirigente a condizione che sia in forza alla fine di ciascuno dei tre anni.

Applicazione transitoria del nuovo sistema di MBO per l'anno 2012 (a valere sulla performance/competenza 2011)

I valori massimi erogabili per le tre categorie di dirigenti sono analoghi a quelli previsti per il sistema a regime.

Dirigenza del Gruppo (ad eccezioni apicali e funzioni di controllo)

Per l'anno 2012 sono state introdotte delle condizioni per l'accesso al sistema incentivante (gate) collegate ad un parametro di conto economico (Utile dell'Operatività Corrente ante imposte).

La retribuzione variabile viene suddivisa in tre componenti:

- 40% della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi aziendali:
Utile dell'Operatività Corrente al lordo imposte, con un peso percentuale del 50%;
RORAC, con un peso percentuale del 50%.

40% della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi di progetto, da definire sulla base del *master plan* del piano industriale con una valutazione quali-quantitativa.

20% della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi qualitativi individuali, definiti in una scheda obiettivi formalizzata all'avvio dell'anno di riferimento, con specifici riferimenti alla funzione gestita ed alcuni selezionati comportamenti individuali.

Una volta determinato il quantum da pagare, il 60% verrà erogato per cassa, il 40% differito e pagato in tre quote di uguale importo (anno 2, anno 3, anno 4 - 13,3% per anno).

L'ammontare delle componenti differite negli anni successivi verranno erogate al dirigente:

- a condizione che sia in forza alla fine di ciascuno dei tre anni;
- alla verifica che il RORAC dell'anno di pagamento non sia peggiorato rispetto al RORAC dell'anno di maturazione del bonus.

Dirigenti apicali

Per i due dirigenti apicali, Amministratore Delegato/Direttore Generale della Capogruppo e per il Condirettore Generale della Capogruppo, viene mutuato il sistema applicato agli altri dirigenti (v paragrafo precedente) per quanto riguarda i seguenti aspetti: condizioni di accesso al sistema di MBO; suddivisione delle componenti variabili in tre componenti; modalità di differimento.

Le differenze essenziali sono due: valore del bonus pari al 15% della componente fissa (e non al 25%) al realizzarsi del 100% degli obiettivi assegnati; previsione di un extra-bonus, pari al 10% della componente fissa, nel caso di superamento degli obiettivi di budget in maniera significativa (il cosiddetto extra-budget)

Dirigenti con funzioni di controllo

Non sono previste delle condizioni per l'accesso al sistema incentivante (gate).

La retribuzione variabile viene suddivisa in due componenti:

- 2/3 della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi specifici di progetto/funzione (Revisione interna, Compliance, Gestione dei rischi, Risorse Responsabile della veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della banca);
- 1/3 della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi qualitativi individuali, definiti in una scheda obiettivi formalizzata all'avvio dell'anno di riferimento.

Una volta determinato il quantum da pagare, il 60% verrà erogato per cassa, il 40% differito e pagato in tre quote di uguale importo (anno 2, anno 3, anno 4 - 13,3% per anno).

L'ammontare delle componenti differite negli anni successivi verranno erogate al dirigente a condizione che sia in forza alla fine di ciascuno dei tre anni.

Componente variabile di breve termine pagata nel 2011, a valere sulla performance 2010

- Al fine di garantire una progressiva convergenza verso il nuovo sistema, si ritiene di procedere a talune modifiche relative al sistema di pagamento della componente variabile della retribuzione già a valere sulla valutazione della performance 2010.

Per la determinazione della componente variabile della retribuzione da erogare alla dirigenza nel 2011 (per la performance 2010) si è ritenuto di prendere a riferimento le somme erogate nel 2010, con una riduzione del 10% (riduzione che fa seguito ad analoga operazione già attuata l'anno precedente).

La retribuzione variabile viene suddivisa in due componenti:

- 80% della retribuzione variabile collegata ai risultati aziendali;

- 20% della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi qualitativi individuali, sulla base di specifici riferimenti alla funzione gestita e ad alcuni selezionati comportamenti individuali.

Potrà in ogni caso essere garantito a ciascun dirigente un variabile almeno pari al valore del premio aziendale pagato nell'anno di riferimento al Quadro Direttivo di più elevato livello.

Per le funzioni di controllo interno è stato previsto un variabile contenuto, minore di quello previsto per gli altri dirigenti, collegandolo ai compiti assegnati a queste funzioni, indipendenti quindi dai risultati economico-finanziari conseguiti.

2.6 REMUNERAZIONE PER QUADRI DIRETTIVI E PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI

L'incidenza delle categorie dei Quadri Direttivi e del Personale delle Aree Professionali all'interno del complesso dei Dipendenti a livello di sistema bancario è rispettivamente del 37,6% e del 60,3% (dati al dicembre 2009). I dati relativi alle banche ed alle società del Gruppo si esprimono su valori rispettivamente del 33,9% e del 64,5% (dati al dicembre 2010).

I Quadri Direttivi rappresentano l'ossatura del cosiddetto "middle management" sul quale si fondano le strutture operative aziendali. La formalizzazione contrattuale di questa figura professionale ha sostanzialmente assimilato le preesistenti figure professionali dei funzionari e dei quadri bancari, da sempre un punto di riferimento nella gestione d'impresa.

I Dipendenti delle Aree Professionali costituiscono la componente più consistente del personale bancario e racchiudono al proprio interno soprattutto i lavoratori più giovani, impegnati per la massima parte in attività di front office a diretto contatto con il mercato e la clientela, nonché una serie di specialisti che spesso hanno maturato anzianità lavorativa e professionalità nei ruoli tradizionali del lavoro bancario.

Componente variabile della retribuzione per quadri direttivi e personale delle aree professionali

Premio aziendale

Per la sua natura può essere accomunato agli istituti di remunerazione variabile anche il Premio Aziendale, disciplinato dalla normativa di contrattazione di settore (art. 43 CCNL), che porta al riconoscimento di un premio per il personale correlato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio aziendale.

Il premio viene erogato "in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro...tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio viene parametrato in base all'inquadramento..." (art. 43 CCNL).

La normativa cosiddetta di secondo livello (aziendale) prevede, a completamento di quella collettiva nazionale, la definizione del metodo di calcolo con la specificazione dei parametri e delle condizioni che determinano l'erogazione del premio aziendale.

Pure nella sua astratta aleatorietà e nella sua quantificazione, oggetto di negoziazione sindacale, il premio aziendale è quindi diventato una componente "semi-fissa" della remunerazione, anche in considerazione del fatto che la parametrizzazione all'inquadramento del personale interessato ne elimina ogni componente di discrezionalità, quantunque sia normativamente prevista, in particolari casistiche individuali, la non corresponsione del premio stesso (valutazioni negative, provvedimenti disciplinari...).

Premio da valutazione

Rientrano nel cosiddetto premio da valutazione e merito tutte quelle iniziative basate su una valutazione complessiva delle prestazioni dei Collaboratori, istruite ed autorizzate attraverso un articolato processo al quale partecipano, fornendo uno specifico contributo coerente con le proprie competenze e responsabilità, le funzioni di primo e secondo livello manageriale, quella specialistica delle Risorse Umane e quella direzionale.

La forma specifica di utilizzo è quella della erogazione monetaria "Una Tantum".

Per sua natura il riconoscimento Una Tantum si riferisce al breve periodo ed è correlato al particolare impegno, sforzo, dedizione sintetizzati in una adeguata prestazione in termini qualitativi e quantitativi. Si evidenzia che il premio da valutazione non è collegato a piani commerciali od obiettivi quantitativi ma fa unicamente riferimento alla valutazione delle prestazioni con prevalenza degli aspetti qualitativi.

Premio per attività della rete di vendita

Detto sistema ha trovato negli ultimi anni applicazione presso le reti di vendita, prevedendo l'erogazione di importi - generalmente di contenuta entità - a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi. In considerazione di ciò, fra i riferimenti che annualmente hanno costituito oggetto di valutazione sono rientrati la dinamica di sviluppo e la qualità di aggregati come le diverse componenti di raccolta diretta ed indiretta, il saldo netto dei conti correnti, alcune componenti dell'attività di finanziamento e, recentemente, la qualità del credito e l'entità dei reclami ricevuti dalla clientela. Tali importanti aspetti sono parimenti al centro dell'attenzione delle componenti aziendali commerciale e di personale che, in sintonia con la funzione di compliance, sono incaricati della gestione del sistema. In aderenza con le indicazioni di carattere normativo, i relativi contenuti tendono a considerare sempre più gli aspetti di correttezza e di trasparenza come una leva competitiva. Nella loro specifica determinazione trovano crescente diffusione anche elementi qualitativi finalizzati al miglioramento dello standard del servizio offerto alla clientela.

Il Gruppo intende supportare retributivamente l'attività di rete attraverso un sistema incentivante per la rete commerciale basato sulla metodologia della Balanced Scorecard; ed un sistema di iniziative commerciali.

L'approccio Balanced Scorecard è un processo che consente di tradurre la visione e la strategia del Gruppo in una operatività basata su alcune prospettive-chiave assunte come riferimento:

- prospettiva economico-finanziaria - si riferisce alla *mission* della banca avuto riguardo agli obiettivi degli azionisti ed alle attese del mercato di riferimento;
- prospettiva del cliente - si riferisce al posizionamento nei confronti della clientela per garantire una progressiva rispondenza alle esigenze della clientela stessa e un livello crescente di fidelizzazione;
- prospettiva interna - si riferisce alla qualità ed all'efficienza che debbono caratterizzare i processi interni della banca;
- prospettiva di apprendimento - si riferisce alla qualità complessiva della prestazione professionale dei collaboratori non solo in logica business as usual, ma anche in termini di innovazione di processo e di servizio.

La misurazione dei risultati viene assunta come strumento di comunicazione e non di mero controllo e lo sviluppo della metodologia viene finalizzato alla creazione di consenso e di team work in tutta l'organizzazione. Questo sistema infatti enfatizza la collaborazione tra diverse funzioni/risorse nella definizione e realizzazione degli obiettivi, con un processo di suddivisione degli stessi che crea chiarezza, trasparenza, allineamento e consenso.

Il sistema viene definito con cadenza temporale annuale, in relazione alla necessità di assicurare la maggiore rispondenza possibile alle fasi di supporto all'attività commerciale e gestionale.

Sono riportate qui di seguito le caratteristiche essenziali del sistema di incentivazione della rete commerciale in attuazione a partire dall'esercizio 2011.

Partecipanti al sistema: Personale appartenente alle reti di vendita del Gruppo, ad esclusione del Personale Dirigente, con le seguenti suddivisioni per ruolo funzionale:

- Capozona;
- Vice Capozona;
- Referente Reteaperta;
- Responsabile Agenzia;
- Addetti con contributi diretti (specialisti);
- Addetti con contributi indiretti (altri).

I risultati si riferiscono all'unità organizzativa di appartenenza ed esiste una correlazione con i parametri di comportamento individuale per valutare sia l'attività di squadra sia quella dei singoli partecipanti al sistema.

Relativamente all'esercizio 2011 i partecipanti al Sistema di Incentivazione della rete di vendita saranno circa 3.100 persone, pari a circa il 70% dell'organico complessivo in forza al Gruppo.

Sono state introdotte delle condizioni per l'accesso al sistema incentivante di rete (gate) collegate ai risultati economici del Gruppo e al risultato complessivo dell'unità organizzativa.

Una volta soddisfatte le suddette condizioni la retribuzione variabile viene suddivisa in quattro componenti:

- 50% della retribuzione variabile collegata alla prospettiva economico-finanziaria (redditività, liquidità, efficacia commerciale);
- 25% della retribuzione variabile collegata alla prospettiva cliente (fidelizzazione dei clienti, e soddisfazione dei clienti);
- 15% della retribuzione variabile collegata alla prospettiva interna (miglioramento dei processi dell'attività commerciale);
- 10% della retribuzione variabile collegata alla prospettiva economico-finanziaria di apprendimento (qualità professionale).

Il sistema di incentivazione per la rete di vendita viene completato poi da una serie di iniziative commerciali in una logica di consulenza al cliente nell'ottica di ottimizzare l'offerta commerciale.

2.7 CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La cessazione dal servizio per il personale -segnatamente per iniziativa dell'impresa- puo' avvenire attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale che, al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali a fronte di vertenza, possono prevedere il riconoscimento di una incentivazione all'esodo con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti (collegio arbitrale, indennità supplementare...). Per taluni dipendenti delle diverse categorie professionali distintisi particolarmente per merito e fidelizzazione all'azienda, a conclusione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile, unitamente a quanto previsto normativamente, viene adottata la corresponsione di un riconoscimento per l'impegno lavorativo profuso. L'importo erogato a fronte di queste fattispecie è in genere di contenuta entità; non potrà in ogni caso essere superiore a due annualità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

Si precisa altresì che non sussistono contratti individuali relativi a membri di Consiglio di Amministrazione, di Direzione Generale o a Dirigenti che prevedano la corresponsione di una "buonuscita" in relazione alla conclusione del rapporto di collaborazione con il Gruppo Credito Valtellinese.

2.8 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Per i componenti il Consiglio di Amministrazione i compensi non sono collegati a risultati economico-finanziari del Gruppo basati su piani di incentivazione né vengono riconosciuti con l'utilizzo di strumenti finanziari; il compenso ad essi riconosciuto viene determinato dall'Assemblea in un importo fisso (emolumento base e gettone di presenza).

A fronte di incarichi consiliari che comportino in maniera specifica impegno e responsabilità vengono attribuite specifiche indennità, riferite in particolare, ove statutariamente previsti, agli incarichi di:

- Presidente
- Vice Presidente
- Amministratore Delegato
- Consigliere con deleghe specifiche

In questo caso il Consiglio di Amministrazione, anche in base alle indicazioni formulate al proposito dal Comitato di Remunerazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del codice civile, stabilisce -sentito il Collegio sindacale- la remunerazione dei Consiglieri investiti degli incarichi predetti: tali indennità rappresentano elementi retributivi fissi.

In relazione ai compensi percepiti per gli incarichi ricoperti dai dirigenti negli organi sociali di società del Gruppo, si è preso atto che il numero degli incarichi verrà sensibilmente ridotto per effetto della riorganizzazione societaria e della ricomposizione dei Consigli di Amministrazione per le restanti banche e società del Gruppo.

Parametri di riferimento adottati nella definizione delle indennità

In relazione a ciò, vengono definiti alcuni parametri che il Consiglio di Amministrazione assume come termini indicativi di riferimento allo scopo di quantificare tale remunerazione in modo congruo ed adeguato. Gli stessi si riferiscono distintamente alla dimensione della banca (capogruppo, banca maggiore, banca piccola e altra banca del gruppo) e ad aspetti che si ritengono rilevanti per la valutazione del ruolo.

quali l'importanza dell'incarico, il posizionamento della banca e l'entità degli impegni per funzioni istituzionali e di rappresentanza.

Per quanto attiene la dimensione della banca, il riferimento adottato è il seguente:

- Capogruppo;
- Banca maggiore: articolazione territoriale di oltre 100 filiali, personale dipendente di oltre 500 unità;
- Banca piccola: articolazione territoriale di oltre 25 filiali, personale dipendente di oltre 150 unità;

- Altra banca: rete inferiore a 25 sportelli oppure società bancaria ad operatività specializzata.

Per quanto attiene gli aspetti per la valutazione del ruolo si fa riferimento a:

- Importanza dell'incarico e livello di responsabilità della posizione, anche in relazione all'effettivo impegno che lo svolgimento dell'incarico comporta, all'interno ed all'esterno della banca;
- Posizionamento della banca all'interno del gruppo e sul territorio di appartenenza (tipologia delle attività e degli insediamenti, presidio e connotazioni del mercato di riferimento);
- Impegni per funzioni istituzionali e di rappresentanza assunti per il gruppo o la banca.

Ai richiamati parametri vengono riportati gli importi di remunerazione massima ad essi associati. Essi sono cumulabili fra loro e vengono applicati in modo combinato al singolo caso. L'effettiva assegnazione della indennità, entro l'importo stabilito, viene effettuata sulla base di una accurata valutazione individuale su ciascun ruolo ricoperto, nel rispetto di un generale criterio di equità e proporzionalità.

Nella specifica determinazione si considerano con particolare attenzione anche ulteriori fattori:

- effettiva disponibilità di tempo richiesta dallo svolgimento dell'incarico;
- mansioni e funzioni connesse all'incarico e particolari qualità delle prestazioni richieste per lo svolgimento dello stesso;
- situazione economico-patrimoniale della società e sua proiezione nell'arco temporale di durata dell'incarico;
- confronto con i compensi correnti sul mercato per incarichi della specie in società di analoghe dimensioni e caratteristiche.

Segnatamente per quanto riguarda la figura del Presidente della Capogruppo, la specifica valutazione tiene conto altresì del ruolo di coordinamento delle attività fra i Presidenti delle altre banche e società del Gruppo stesso, la rappresentanza sulle diverse realtà istituzionali, sociali e bancarie, i rapporti con le componenti il sistema bancario nazionale ed internazionale, che comportano una significativa estensione temporale ed un particolare livello qualitativo dell'impegno stesso.

Ciascuna posizione relativa a Consiglieri di Amministrazione viene quindi valutata attraverso l'individuazione della tipologia di banca di riferimento, alla posizione alla quale si riferisce l'incarico ed alla intensità di applicazione nell'espletamento dello stesso.

I valori in tabella rappresentano quelli massimi di riferimento per ciascuno dei tre macro-profilari presi in considerazione. Come detto, gli importi così definiti sono fra loro cumulabili.

Tabella sinottica di riferimento per la determinazione delle indennità (triennio 2010-2012)

Importanza dell'incarico

Ruolo	importi massimi di riferimento in euro			
	capogruppo	banca maggiore	banca piccola	altra banca
Presidente	600.000	300.000	250.000	80.000
Vice Presidente	200.000	150.000	40.000	30.000
Amministratore Delegato	600.000	300.000	100.000	50.000
Consigliere con incarichi	75.000	35.000	15.000	15.000

Posizionamento della banca

Ruolo	importi massimi di riferimento in euro			
	capogruppo	banca maggiore	banca piccola	altra banca
Presidente	300.000	100.000	-	-
Vice Presidente	100.000	50.000	-	-
Amministratore Delegato	300.000	75.000	-	-

Impegni per funzioni istituzionali e rappresentanza

Ruolo	importi massimi di riferimento in euro			
	capogruppo	banca maggiore	banca piccola	altra banca
Presidente	400.000	100.000	-	-
Vice Presidente	-	-	-	-
Amministratore Delegato	400.000	75.000	-	-

Si ritiene che, anche con la richiamata definizione entro soglie di riferimento massime prefissate delle retribuzioni degli organi sociali, possa essere assicurata la coerenza dei compensi con le esigenze di prudente gestione dei rischi, in considerazione delle specifiche caratteristiche del gruppo e delle singole banche che lo compongono.

2.9 ORGANI DI CONTROLLO E CONSIGLIERI NON ESECUTIVI

In relazione a quanto disposto dalla normativa si precisa inoltre che per i componenti gli Organi di Controllo e per i Consiglieri non esecutivi non sono previste ulteriori remunerazioni oltre a quelle specificamente deliberate dall'Assemblea.

2.10 COLLABORATORI ESTERNI

Per quanto riguarda i collaboratori non legati alla società da rapporto di lavoro subordinato, i cosiddetti collaboratori esterni, la banca ha sempre fatto ricorso in forma ridotta a tali figure professionali, ritenute utili unicamente per il supporto a specifici progetti ed in una proiezione temporale limitata.

A tale indirizzo gestionale di contenuto ricorso a tali forme di collaborazione il Gruppo intende improntare anche l'attività per il prossimo futuro.

La forma retributiva generalmente adottata è quella della retribuzione monetaria in misura fissa e ad un tale orientamento intende conformarsi la gestione in materia anche per il futuro.

2.11 PROMOTORI FINANZIARI E MEDIATORI CREDITIZI

La Banca non utilizza reti di Promotori finanziari interne o esterne. Numerosi dipendenti risultano peraltro iscritti, a titolo personale, negli appositi Albi dei Promotori finanziari istituiti in base alla vigente normativa ma non si avvalgono di tale qualifica nello svolgimento della propria attività professionale.

Parimenti il Gruppo Credito Valtellinese, nelle sue iniziative di sviluppo e di gestione commerciale, utilizza in modo molto limitato figure professionali ed enti configurabili come mediatori creditizi o altre simili fattispecie professionali. Modalità di rilevazione ed ammontare dei compensi risultano assolutamente conformi a quelli applicati a livello di mercato per tale forme di collaborazione.

CONCLUSIONI

La politica retributiva viene quindi interpretata nel più esteso rapporto fra persone, azienda e relazioni, con il costante riferimento alle finalità ed ai valori fondanti del Credito Valtellinese.

A tale indirizzo si è costantemente improntata nel corso degli anni ogni iniziativa riguardante la remunerazione delle componenti umane costitutive della realtà di impresa: gli Amministratori, il Personale dipendente ed i Collaboratori esterni.

Il complesso di queste attività si è peraltro sempre rapportato alla esigenza di garantire il mantenimento di una condizione di reciproca sostenibilità fra le diverse iniziative adottate, nell'ambito della responsabilità sociale della nostra iniziativa imprenditoriale.

I richiamati valori fondamentali e l'osservanza al disposto normativo ispirano quindi il contenuto del presente documento: "Credito Valtellinese - Politiche Retributive di Gruppo" sottoposto all'approvazione dell'Assemblea e che costituisce la base di riferimento alla quale conformare il complesso degli interventi definiti in detto ambito di attività.

MODIFICHE AL REGOLAMENTO ASSEMBLEARE DEL CREDITO VALTELLINESE S. C.

TESTO IN VIGORE	TESTO IN MODIFICA
CAPO I - DISPOSIZIONI PRELIMINARI	CAPO I - DISPOSIZIONI PRELIMINARI
<p>Articolo 1 Il presente regolamento disciplina lo svolgimento dell'Assemblea ordinaria e straordinaria del Credito Valtellinese - Società Cooperativa, in coerenza con le norme di Legge e di Statuto relative all'Assemblea della Società che si intendono qui richiamate.</p>	<p>Articolo 1 Il presente regolamento disciplina lo svolgimento dell'Assemblea ordinaria e straordinaria del Credito Valtellinese - Società Cooperativa (di seguito “Banca”) in coerenza con le previsioni della normativa vigente e dello Statuto in materia, che si intendono qui richiamate.</p>
CAPO II - COSTITUZIONE DELL'ASSEMBLEA	CAPO II - COSTITUZIONE DELL'ASSEMBLEA
<p>Articolo 2 Le modalità ed i termini per l'iscrizione dei Soci che intendono prendere parte all'Assemblea vengono indicati nell'avviso di convocazione pubblicato a cura del Consiglio di Amministrazione. Hanno diritto di partecipare all'Assemblea i Soci iscritti secondo le modalità ed i termini fissati. Fermo quanto disposto dalla Legge e dallo Statuto sociale in materia di rappresentanza dei Soci in Assemblea, possono altresì partecipare – in rappresentanza dei Soci incapaci, ancorché personalmente non Soci - i genitori esercenti la potestà sui Soci minori di età, i tutori di minori e di interdetti ed i curatori di inabilitati. I rappresentanti non sono, tuttavia, eleggibili alle cariche sociali. Gli Amministratori, i Sindaci e i dipendenti della Banca e delle Società da essa controllate possono rappresentare solo i minori e gli incapaci per i quali esercitano la potestà o la tutela. Allo svolgimento dei lavori possono assistere anche altre persone, diverse dai Soci, quali esperti, analisti finanziari accreditati e giornalisti accreditati, purché regolarmente invitate dal Presidente.</p>	<p>Articolo 2 Le modalità ed i termini per la partecipazione dei Soci che intendono prendere parte all'Assemblea vengono indicati nell'avviso di convocazione. Detto avviso potrà prevedere, tra l'altro, la possibilità che l'intervento e/o il voto in assemblea possano essere esercitati mediante sistemi di comunicazione a distanza, nel rispetto della normativa vigente. Hanno diritto di partecipare all'Assemblea i Soci legittimati secondo le modalità ed i termini fissati. Fermo quanto disposto dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale in materia di rappresentanza dei Soci in Assemblea, possono altresì partecipare, in rappresentanza dei Soci incapaci, e ancorché personalmente non Soci, i genitori esercenti la potestà sui Soci minori di età, i tutori di minori e di interdetti ed i curatori di inabilitati. I rappresentanti non soci non sono, tuttavia, eleggibili alle cariche sociali. Gli Amministratori, i Sindaci e i dipendenti della Banca e delle Società da essa controllate non sono di norma delegabili, tuttavia essi possono rappresentare i minori e gli incapaci per i quali esercitano la potestà o la tutela. Allo svolgimento dei lavori possono assistere anche persone diverse dai Soci- quali ad esempio esperti, analisti finanziari e giornalisti - purché invitate dal Presidente e accreditate per singola assemblea, previa identificazione e</p>

	ritiro di apposito contrassegno presso le postazioni incaricate.
<p>Articolo 3 I Soci e i rappresentanti non Soci devono esibire i documenti attestanti la legittimazione ad intervenire all'Assemblea per sé e/o per gli eventuali rappresentanti, con la relativa delega debitamente compilata, agli incaricati della Società; questi ultimi, effettuati i dovuti riscontri, rilasceranno i biglietti di ammissione ad essi spettanti (ove già non in loro possesso), nonché le relative schede di votazione. In ogni caso di contestazione sul diritto di partecipare all'Assemblea decide inappellabilmente il Presidente, coadiuvato, se egli lo ritiene necessario, dai Vice Presidenti e dal Presidente del Collegio Sindacale.</p>	<p>Articolo 3 I Soci e i rappresentanti non Soci sono tenuti ad esibire i documenti che ne consentano l'identificazione personale e la verifica della legittimazione ad intervenire all'Assemblea per sé e/o per gli eventuali rappresentati, unitamente alla relativa delega debitamente compilata, agli incaricati della Banca; questi ultimi, effettuati i dovuti riscontri, rilasceranno o valideranno (qualora già in possesso del partecipante) i biglietti di ammissione e consegneranno la/le relativa/e scheda/e di votazione ovvero dispositivi elettronici da utilizzarsi per il voto o per la richiesta di intervento nei casi previsti dallo Statuto. Eventuali contestazioni sul diritto di partecipare all'Assemblea saranno decise inappellabilmente dal Presidente.</p>
<p>Articolo 4 Tutti coloro che per qualsiasi ragione si allontanano dai locali in cui si svolge l'Assemblea sono tenuti a presentare il biglietto di ammissione per la registrazione dell'uscita; nel caso di rientro essi sono parimenti tenuti a presentare il biglietto di ammissione per la registrazione dell'ingresso.</p>	<p>Articolo 4 Tutti coloro che per qualsiasi ragione si allontanano dai locali in cui si svolge l'Assemblea sono tenuti a presentare il biglietto di ammissione per la registrazione dell'uscita; nel caso di rientro essi sono parimenti tenuti a presentare il biglietto di ammissione per la registrazione dell'ingresso.</p>
<p>Articolo 5 All'ora fissata nell'avviso di convocazione la presidenza dell'Assemblea viene assunta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o da chi ne fa le veci e, in caso di assenza dei predetti, da una persona designata dagli intervenuti.</p>	<p>Articolo 5 All'ora prevista nell'avviso di convocazione la presidenza dell'Assemblea viene assunta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o da chi ne fa le veci ovvero, in caso di assenza dei predetti, da persona eletta con il voto della maggioranza dei presenti. Il Presidente, ai fini della gestione delle procedure di voto, è coadiuvato da scrutatori designati ai sensi del successivo articolo 9.</p>
<p>Articolo 6 Il presidente è assistito dai Vice Presidenti, dagli Amministratori, dai dirigenti e quadri direttivi della Società, nonché dai Sindaci. L'elenco nominativo dei Soci</p>	<p>Articolo 6 L'elenco nominativo dei Soci partecipanti</p>

<p>partecipanti all'Assemblea, con specificazione delle deleghe conferite, verrà fatto risultare in apposito allegato al verbale assembleare, unitamente all'elenco dei Soci che si sono allontanati. Non appena raggiunti i quorum previsti dallo Statuto, il Presidente dichiara l'Assemblea validamente costituita ed aperti i lavori; in caso contrario, trascorsa mezz'ora da quella fissata per l'inizio dell'Assemblea, proclama deserta l'Assemblea stessa e rinvia ad altra convocazione.</p>	<p>all'Assemblea, con specificazione delle deleghe conferite, verrà fatto risultare in apposito allegato al verbale assembleare, unitamente all'elenco dei Soci che si sono allontanati. Non appena raggiunti i quorum previsti dallo Statuto, il Presidente dichiara l'Assemblea validamente costituita; in caso contrario, trascorsa mezz'ora da quella fissata per l'inizio dell'Assemblea, proclama deserta ovvero non validamente costituita l'Assemblea stessa e rinvia ad altra convocazione.</p>
<p>Articolo 7 Il Presidente, accertato che l'Assemblea è validamente costituita, propone all'Assemblea un termine massimo, oltre il quale nessun Socio verrà più ammesso all'adunanza. Data quindi lettura dell'ordine del giorno, propone all'Assemblea la nomina del segretario designato per la redazione del processo verbale, a meno che ai sensi di legge o per decisione del Presidente l'incombenza non venga affidata ad un notaio previamente designato dal Presidente medesimo. Il segretario ed il notaio possono essere assistiti da persone di propria fiducia.</p>	<p>Articolo 7 Il Presidente, data lettura dell'ordine del giorno, propone all'Assemblea la nomina del segretario designato per la redazione del verbale, a meno che la verbalizzazione venga affidata ad un notaio. Il segretario ed il notaio possono avvalersi di apparecchi di registrazione ai soli fini di ausilio nella predisposizione del verbale.</p>
<p>Articolo 8 Il Presidente dispone di un servizio d'ordine assolto dal personale della Società, fornito di appositi segni di riconoscimento.</p>	<p>Articolo 8 Il Presidente dispone di un servizio d'ordine assolto dal personale della Banca, fornito di appositi segni di riconoscimento.</p>
<p>Articolo 9 Il Presidente propone all'Assemblea la nomina di tre scrutatori, di cui uno con funzioni di Presidente, scelti tra i Soci intervenuti; costoro coordineranno le operazioni di voto e di scrutinio, coadiuvati da un congruo numero di addetti.</p>	<p>Articolo 9 Il Presidente propone all'Assemblea la nomina di tre o più scrutatori, di cui uno con funzioni di Presidente, scelti tra i Soci intervenuti; costoro coordineranno le operazioni di voto e di scrutinio, coadiuvati da un congruo numero di addetti. Nel caso in cui l'Assemblea si svolga in più luoghi collegati mediante sistemi di comunicazione a distanza ai sensi dello Statuto, in ciascuno di detti luoghi dovrà essere presente almeno uno scrutatore al fine di rendere possibile il regolare svolgimento degli interventi e delle operazioni di voto, come di seguito disciplinate.</p>

<p>Articolo 10 I lavori dell'Assemblea si svolgono di regola in un'unica adunanza. Il Presidente può aggiornare i lavori dell'Assemblea in tutte le ipotesi in cui ne ravvisi l'opportunità e L'Assemblea non vi si opponga, fissando contemporaneamente il giorno e l'ora per la prosecuzione dei lavori. Nel corso della riunione il Presidente, ove ne ravvisi l'opportunità, può sospendere i lavori per un breve periodo, motivando la decisione.</p>	<p>Articolo 10 I lavori dell'Assemblea si svolgono di regola in un'unica adunanza. Il Presidente può aggiornare i lavori dell'Assemblea in tutte le ipotesi in cui ne ravvisi l'opportunità e la maggioranza dei presenti non vi si opponga, fissando contemporaneamente il giorno e l'ora per la prosecuzione dei lavori. Nel corso della riunione il Presidente, ove ne ravvisi l'opportunità, può sospendere i lavori per un breve periodo, motivando la decisione. Nel caso in cui l'Assemblea si svolga in più luoghi collegati mediante sistemi di comunicazione a distanza, l'interruzione per qualsiasi motivo del collegamento determina la sospensione dei lavori assembleari. Salvo diversa decisione del Presidente, nei locali in cui si svolge l'Assemblea non possono essere utilizzati strumenti di registrazione audio/video di qualsiasi genere, apparecchi fotografici e similari.</p>
<p>CAPO III - DISCUSSIONE</p>	<p>CAPO III - DISCUSSIONE</p>
<p>Articolo 11 Il Presidente e/o, su suo invito, coloro che lo assistono, illustrano gli argomenti posti all'ordine del giorno e le proposte sottoposte all'Assemblea. Nel porre in discussione detti argomenti e proposte, il Presidente, sempre che l'Assemblea non si opponga, può seguire un ordine del giorno diverso da quello risultante dall'avviso di convocazione e può disporre che tutti o alcuni degli argomenti posti all'ordine del giorno siano discussi in un'unica soluzione. Gli interventi, a norma dell'art. 2375 e.c., vengono verbalizzati per riassunto dal segretario dell'Assemblea o dal notaio.</p>	<p>Articolo 11 Il Presidente e/o, su suo invito, l'Amministratore Delegato, se nominato, ovvero un componente dell'organo amministrativo o di controllo o un dirigente della società, illustrano gli argomenti posti all'ordine del giorno e le proposte sottoposte all'Assemblea. Nel porre in discussione detti argomenti e proposte, il Presidente, con il consenso della maggioranza dei Soci presenti, può seguire un ordine del giorno diverso da quello risultante dall'avviso di convocazione e può disporre che tutti o alcuni degli argomenti posti all'ordine del giorno siano discussi in un'unica soluzione.</p>
<p>Articolo 12 Il Presidente regola la discussione dando la parola a coloro che l'abbiano richiesta a norma del successivo art. 13; in tale adempimento egli si attiene al principio secondo cui tutti hanno diritto di esprimere liberamente le proprie opinioni su materie di interesse</p>	<p>Articolo 12 Il Presidente regola la discussione dando la parola a coloro che l'abbiano richiesta a norma del presente regolamento; spetta, parimenti, al Presidente di intervenire al fine di evitare abusi.</p>

<p>assembleare. Spetta, tuttavia, al Presidente di intervenire al fine di evitare abusi.</p>	
<p>Articolo 13 Ogni Socio ha diritto di prendere la parola su ciascuno degli argomenti posti in discussione e di formulare proposte. Coloro che intendono parlare devono richiederlo al Presidente presentando agli appositi incaricati domanda scritta contenente l'indicazione dell'argomento cui la domanda stessa si riferisce, non prima che sia stata data lettura dell'ordine del giorno ed in qualsiasi momento, purchè prima che sia stata dichiarata chiusa la discussione sull'argomento al quale si riferisce la richiesta di intervento. I membri del Consiglio di Amministrazione e i Sindaci possono chiedere di intervenire nella discussione.</p>	<p>Articolo 13 Ogni Socio ha diritto di prendere la parola su ciascuno degli argomenti posti in discussione e di formulare proposte. Coloro che intendono intervenire devono richiederlo agli incaricati presenti in sala mediante richiesta contenente, oltre al nome e cognome del Socio stesso, l'indicazione dell'argomento all'ordine del giorno cui la domanda si riferisce. La richiesta di intervento può essere formulata anche mediante sistemi di comunicazione elettronica eventualmente disponibili durante i lavori assembleari. La richiesta di intervento può essere formalizzata solo dopo che il Presidente ha dato lettura dell'ordine del giorno e purchè prima che sia stata dichiarata chiusa la discussione sull'argomento al quale si riferisce la richiesta stessa. Qualora per la richiesta di intervento si utilizzino sistemi elettronici, di ciò e delle modalità di utilizzo verrà data preventiva comunicazione all'avvio dei lavori assembleari. Gli interventi, ai sensi della normativa vigente, vengono verbalizzati per riassunto dal segretario dell'Assemblea o dal notaio.</p>
<p>Articolo 14 Il Presidente e/o, su suo invito, coloro che lo assistono, rispondono ai Soci che hanno preso la parola dopo l'intervento di ciascuno di essi ovvero dopo esauriti tutti gli interventi su ogni materia all'ordine del giorno.</p>	<p>Articolo 14 Il Presidente o persona da lui designata risponde ai Soci che hanno preso la parola dopo l'intervento di ciascuno di essi ovvero dopo che siano esauriti tutti gli interventi su ogni materia all'ordine del giorno.</p>
<p>Articolo 15 Ciascun Socio ha la possibilità di un solo intervento su ogni materia all'ordine del giorno, salvo un'ulteriore dichiarazione di voto di brevissima durata.</p>	<p>Articolo 15 Ciascun Socio ha la possibilità di un solo intervento su ogni materia all'ordine del giorno, nell'ambito del quale può altresì esprimere la propria dichiarazione di voto.</p>
<p>Articolo 16 Il Presidente, tenuto conto dell'oggetto e dell'importanza dei singoli argomenti all'ordine del giorno, propone all'Assemblea il periodo di tempo a disposizione di ciascun Socio per</p>	<p>Articolo 16 Il Presidente, tenuto conto dell'oggetto e dell'importanza dei singoli argomenti all'ordine del giorno, propone all'Assemblea il periodo di tempo a disposizione di ciascun Socio per</p>

<p>svolgere il proprio intervento. In prossimità della scadenza di tale periodo di tempo, il Presidente invita l'oratore a concludere. Diversamente, il Presidente, trascorso il tempo stabilito, provvede ai sensi del secondo comma lettera a) dell'art. 17.</p>	<p>svolgere il proprio intervento. In prossimità della scadenza di tale periodo di tempo, il Presidente invita l'oratore a concludere.</p>
<p>Articolo 17 Al Presidente compete di mantenere l'ordine nell'Assemblea al fine di garantire il corretto svolgimento dei lavori. A questi effetti può togliere la parola nei casi seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • qualora il Socio parli senza averne facoltà o continui a parlare dopo trascorso il tempo assegnatogli; • previa ammonizione, nel caso di chiara ed evidente non pertinenza dell'argomento alla materia posta in discussione; • nel caso in cui il Socio pronunci frasi sconvenienti od ingiuriose; • nel caso di incitamento alla violenza od al disordine. 	<p>Articolo 17 Al Presidente compete di mantenere l'ordine nell'Assemblea al fine di garantire il corretto svolgimento dei lavori. A questi effetti egli può togliere la parola nei casi seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • qualora il Socio parli senza averne facoltà o continui a parlare dopo trascorso il tempo assegnatogli; • previa ammonizione, nel caso di chiara ed evidente non pertinenza dell'argomento alla materia posta in discussione; • nel caso in cui il Socio pronunci frasi sconvenienti od ingiuriose; • nel caso di incitamento alla violenza od al disordine.
<p>Articolo 18 Qualora uno o più Soci impediscano ad altri di discutere oppure provochino con il loro comportamento una situazione tale che non consenta il regolare svolgimento dell'Assemblea, il Presidente li richiama all'osservanza del Regolamento. Ove tale ammonizione risulti vana, il Presidente dispone l'allontanamento delle persone precedentemente ammonite dalla sala della riunione per tutta la fase della discussione. In tal caso il Socio può appellarsi all'Assemblea, che delibera a maggioranza semplice.</p>	<p>Articolo 18 Qualora uno o più Soci impediscano ad altri di discutere oppure provochino con il loro comportamento una situazione tale che non consenta il regolare svolgimento dell'Assemblea, il Presidente li richiama all'osservanza del regolamento. Ove tale ammonizione risulti vana, il Presidente dispone l'allontanamento dalla sala delle persone precedentemente ammonite per tutta la fase della discussione.</p>
<p>Articolo 19 Esauriti tutti gli interventi, le repliche e le risposte, il Presidente dichiara chiusa la discussione. Dopo la chiusura della discussione su ciascun argomento all'ordine del giorno, nessun Socio, anche se precedentemente iscritto, potrà prendere la parola.</p>	<p>Articolo 19 Esauriti tutti gli interventi, le repliche e le risposte, il Presidente dichiara chiusa la discussione. Dopo la chiusura della discussione su ciascun argomento all'ordine del giorno, nessun Socio potrà prendere la parola.</p>
<p>CAPO IV – VOTAZIONI</p>	<p>CAPO IV – VOTAZIONI</p>
<p>Sezione I - Disposizioni generali.</p>	<p>Sezione I - Disposizioni generali.</p>

<p>Articolo 20 Prima di dare inizio alle votazioni, il Presidente riammette all'assemblea coloro che ne fossero stati esclusi a norma dell' art. 18. I provvedimenti di cui agli artt. 17 e 18 del presente regolamento possono essere adottati, ove se ne verifichino i presupposti, anche durante la fase di votazione.</p>	<p>Articolo 20 Prima di dare inizio alle votazioni, il Presidente riammette all'assemblea coloro che ne fossero stati esclusi a norma dell' art. 18. I provvedimenti di cui agli artt. 17 e 18 del presente regolamento possono essere adottati, ove se ne verifichino i presupposti, anche durante la fase di votazione.</p>
<p>Articolo 21 Le votazioni si compiono di regola a scrutinio palese. A norma dello Statuto, per la nomina alle cariche sociali il voto deve essere espresso a mezzo di schede segrete.</p>	<p>Articolo 21 A norma dello Statuto, per la nomina alle cariche sociali il voto deve essere espresso a mezzo di schede segrete. Le votazioni si compiono di regola a scrutinio palese; se previsto nell'avviso di convocazione, la votazione potrà essere effettuata a distanza mediante collegamenti in videoconferenza.</p>
<p>Articolo 22 1. Per lo scrutinio palese il Presidente può adottare uno dei seguenti metodi: alzata di mano o alzata e seduta, con prova e controprova, ovvero potranno essere adoperati sistemi elettronici, come previsto dal comma 2 del presente articolo. Coloro che votano contro o si astengono devono fornire il proprio nominativo al segretario dell'assemblea o al notaio per la verbalizzazione. 2. Ai fini di ausilio alla rilevazione dei voti favorevoli, di quelli contrari e degli astenuti, ovvero di una soltanto o più di queste categorie, ovvero anche a meri fini di controprova del computo dei voti, potranno essere adoperate apparecchiature elettroniche comportanti l'utilizzo di tessere magnetiche o di altri dispositivi elettronici.</p>	<p>Articolo 22 1. Per lo scrutinio palese il Presidente può adottare uno dei seguenti metodi: alzata di mano o alzata e seduta, con prova e controprova, ovvero potranno essere adoperati sistemi elettronici, come previsto dal comma 2 del presente articolo. Coloro che votano contro o si astengono devono fornire il proprio nominativo al segretario dell'assemblea o al notaio per la verbalizzazione, salvo che ciò non risulti dai sistemi di votazione elettronica. 2. Ai fini di ausilio alla rilevazione dei voti favorevoli, di quelli contrari e degli astenuti, ovvero di una soltanto o più di queste categorie, ovvero anche a meri fini di controprova del computo dei voti, potranno essere adoperate apparecchiature elettroniche comportanti l'utilizzo di tessere magnetiche o di altri dispositivi elettronici.</p>
<p>Articolo 23 Nelle votazioni a mezzo schede segrete il Presidente fissa il termine di tempo massimo entro il quale può essere espresso il voto.</p>	<p>Articolo 23 Nelle votazioni a mezzo schede segrete il Presidente fissa il termine di tempo massimo entro il quale può essere espresso il voto.</p>
<p>Articolo 24 Le schede costituiscono strumento per le</p>	<p>Articolo 24 Le schede costituiscono strumento per le</p>

<p>votazioni e pertanto vengono predisposte dalla Società secondo un modello uniforme. I voti espressi su schede non conformi sono nulli.</p>	<p>votazioni e pertanto vengono predisposte dalla Banca secondo un modello uniforme. I voti espressi su schede non conformi sono nulli.</p>
<p>Articolo 25 Vengono previste schede separate rispettivamente per la nomina degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e del Comitato dei Probiviri. Ciascuna scheda dovrà essere depositata nelle urne appositamente predisposte per la votazione dell'organo sociale cui fa riferimento la scheda stessa. Ciascun avente diritto depone nelle urne una scheda per ognuno dei voti cui ha diritto, in proprio o per delega, secondo le risultanze del biglietto di ammissione all'Assemblea.</p>	<p>Articolo 25 Vengono previste schede separate rispettivamente per la nomina degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e del Comitato dei Probiviri. Ciascuna scheda dovrà essere depositata nelle urne appositamente predisposte per la votazione dell'organo sociale cui fa riferimento la scheda stessa. Ciascun avente diritto depone nelle urne una scheda per ognuno dei voti cui ha diritto, in proprio o per delega, secondo le risultanze del biglietto di ammissione all'Assemblea.</p>
<p>Articolo 26 E' data facoltà ai sottoscrittori di liste che siano state inserite nelle schede per la nomina di Amministratori o di componenti il Collegio Sindacale, di designare un proprio rappresentante che potrà presenziare alle operazioni di scrutinio.</p>	<p>Articolo 26 E' data facoltà ai sottoscrittori di liste che siano state inserite nelle schede per la nomina di Amministratori o di componenti il Collegio Sindacale, di designare un proprio rappresentante, ovvero più d'uno in caso di svolgimento dell'assemblea in più luoghi mediante sistemi di comunicazione a distanza, che potrà presenziare alle operazioni di scrutinio.</p>
<p>Sezione II - Norme specifiche per la nomina del Collegio Sindacale.</p>	<p>Sezione II - Norme specifiche per la nomina del Collegio Sindacale.</p>
<p>Articolo 27 Nel caso di rinnovo del Collegio Sindacale, lo Statuto disciplina in modo dettagliato la votazione a mezzo liste. Pertanto, in presenza di una o più liste aventi i requisiti prescritti, la votazione avviene a mezzo scheda che riporta in ordine di presentazione le liste ammesse con i nominativi dei candidati indicati nelle singole liste.</p>	<p>Articolo 27 Nel caso di rinnovo del Collegio Sindacale, lo Statuto disciplina in modo dettagliato la votazione a mezzo liste. Pertanto, in presenza di una o più liste aventi i requisiti prescritti, la votazione avviene a mezzo scheda che riporta in ordine di presentazione le liste ammesse con i nominativi dei candidati indicati nelle singole liste.</p>
<p>Articolo 28 Nel caso in cui non venga presentata o ammessa alcuna lista, il Collegio Sindacale e il suo Presidente vengono nominati dall'Assemblea a maggioranza relativa con le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la votazione ha luogo a mezzo di scheda 	<p>Articolo 28 Nel caso in cui non venga presentata o ammessa alcuna lista, il Collegio Sindacale e il suo Presidente vengono nominati dall'Assemblea a maggioranza relativa con le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la votazione ha luogo a mezzo di scheda

<p>che riporta i nominativi dei candidati presentati su iniziativa del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 46, ultimo comma, dello Statuto;</p> <ul style="list-style-type: none"> • accanto ad ogni nominativo deve essere stampata una riga in bianco per le indicazioni alternative, purché relative a nominativi che risultino candidati da altri Soci nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 46, ultimo comma; sulla scheda deve essere inoltre stampata in carattere grassetto la seguente avvertenza: "I Soci possono sostituire i nomi delle persone che non desiderano votare con quelli di altri nominativi che siano stati candidati a norma di Statuto, fermo restando che i nomi non cancellati si intendono votati"; • su ogni scheda possono essere cancellati e variati anche tutti i nomi; • prima di procedere alle votazioni, il Presidente dell'Assemblea dà lettura dei nominativi che risultino regolarmente candidati e del relativo curriculum. 	<p>che riporta i nominativi dei candidati presentati su iniziativa del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 45, ultimo comma, dello Statuto;</p> <ul style="list-style-type: none"> • accanto ad ogni nominativo deve essere stampata una riga in bianco per le indicazioni alternative, purché relative a nominativi che risultino candidati da altri Soci nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 45, ultimo comma; sulla scheda deve essere inoltre stampata in carattere grassetto la seguente avvertenza: "I Soci possono sostituire i nomi delle persone che non desiderano votare con quelli di altri nominativi che siano stati candidati a norma di Statuto, fermo restando che i nomi non cancellati si intendono votati"; • su ogni scheda possono essere cancellati e variati anche tutti i nomi; • prima di procedere alle votazioni, il Presidente dell'Assemblea dà lettura dei nominativi che risultino regolarmente candidati e del relativo curriculum.
<p>Articolo 29 Qualora l'Assemblea debba provvedere alla sostituzione di singoli componenti del Collegio Sindacale che siano venuti a cessare nel corso dell'esercizio per rinuncia o altra causa diversa dalla scadenza, non si procede con il voto di lista, ma secondo quanto previsto dall'art. 47, comma 4, dello Statuto.</p> <p>In questo caso la nomina dei sindaci da integrare e l'eventuale nomina del Presidente, nelle ipotesi a) e c) del sopra citato comma 4, hanno luogo con modalità analoghe a quelle previste nel precedente art. 28; nell'ipotesi di cui al punto b) del sopra citato comma 4, si procede applicando alla procedura di votazione le regole contenute nel suddetto punto.</p>	<p>Articolo 29 Qualora l'Assemblea debba provvedere alla sostituzione di singoli componenti del Collegio Sindacale che siano venuti a cessare nel corso dell'esercizio per rinuncia o altra causa diversa dalla scadenza, non si procede con il voto di lista, ma secondo quanto previsto dall'art. 46, comma 4, dello Statuto.</p> <p>In questo caso la nomina dei sindaci da integrare e l'eventuale nomina del Presidente, nelle ipotesi a) e c) del sopra citato comma 4, hanno luogo con modalità analoghe a quelle previste nel precedente art. 28. Viceversa, nell'ipotesi di cui al punto b) del sopra citato comma 4 dell'art. 46 dello Statuto, si procede applicando alla procedura di votazione le regole contenute nel suddetto punto.</p>
<p>Sezione III - Norme specifiche per la nomina degli Amministratori.</p>	<p>Sezione III - Norme specifiche per la nomina degli Amministratori.</p>

<p>Articolo 30 La nomina degli amministratori viene effettuata in base a quanto previsto dall'art. 32 dello Statuto. Se la votazione avviene a mezzo liste, si applicano modalità analoghe a quelle descritte dal precedente art. 27. Nel caso in cui nessuna lista venga presentata o ammessa, la votazione avviene con modalità analoghe a quelle descritte dal precedente art. 28, fermo il rispetto di quanto previsto dall'art. 32, ultimo comma, dello Statuto.</p> <p>Nel caso che l'Assemblea sia chiamata a sostituire amministratori venuti a mancare nel corso dell'esercizio, si procede alla sostituzione senza ricorso al voto di lista, applicando i criteri previsti dall'art.—33, primo comma, dello Statuto. In questo caso la nomina avviene con modalità analoghe a quelle previste nel precedente art. 28, in quanto compatibili con l'art. 33 dello Statuto.</p>	<p>Articolo 30 La nomina degli amministratori viene effettuata in base a quanto previsto dall'art. 31 dello Statuto. Se la votazione avviene a mezzo liste, si applicano modalità analoghe a quelle descritte dal precedente art. 27. Nel caso in cui nessuna lista venga presentata o ammessa, la votazione avviene con modalità analoghe a quelle descritte dal precedente art. 28, fermo il rispetto di quanto previsto dall'art. 31, ultimo comma, dello Statuto.</p> <p>Nel caso che l'Assemblea sia chiamata a sostituire amministratori venuti a mancare nel corso dell'esercizio, si procede alla sostituzione senza ricorso al voto di lista, applicando i criteri previsti dall'art. 32, primo comma, dello Statuto. In questo caso la nomina avviene con modalità analoghe a quelle previste nel precedente art. 28, in quanto compatibili con l'art. 32 dello Statuto.</p>
<p>Sezione IV - Norme specifiche per la nomina dei Proviviri.</p>	<p>Sezione IV - Norme specifiche per la nomina dei Proviviri.</p>
<p>Articolo 31 La nomina dei Proviviri avviene a norma di Statuto a schede segrete e a maggioranza relativa, con modalità analoghe a quelle descritte all'art. 28, fermo restando che l'unico requisito richiesto per la candidatura a detta carica è la qualità di Socio e che non è previsto alcun obbligo di previo deposito delle candidature.</p>	<p>Articolo 31 La nomina dei Proviviri avviene a norma di Statuto a schede segrete e a maggioranza relativa, con modalità analoghe a quelle descritte all'art. 28, fermo restando che l'unico requisito richiesto per la candidatura a detta carica è la qualità di Socio e che non è previsto alcun obbligo di previo deposito delle candidature.</p>
<p>Sezione V - Norme comuni per il voto.</p>	<p>Sezione V - Norme comuni per il voto.</p>
<p>Articolo 32 Nel caso che la votazione avvenga sulla base di una o più liste riportate sulla scheda, il voto deve essere espresso con una crocetta apposta nel quadrato riportato a fianco di ogni singola lista. Pertanto, la scheda su cui non è riportata alcuna crocetta o altro segno si intende bianca. Se risulta votato un singolo nominativo, si intende votata la lista di appartenenza del nominativo. Se più liste sono votate o se vi sono aggiunte rispetto ai nominativi indicati nella</p>	<p>Articolo 32 Nel caso che la votazione avvenga sulla base di una o più liste riportate sulla scheda, il voto deve essere espresso con una crocetta apposta nel quadrato riportato a fianco di ogni singola lista. Pertanto, la scheda su cui non è riportata alcuna crocetta o altro segno si intende bianca. Se risulta votato un singolo nominativo, si intende votata la lista di appartenenza del nominativo. Se più liste sono votate o se, per il solo caso della nomina del Consiglio di</p>

<p>scheda, la scheda si intende nulla; inoltre qualsiasi altra annotazione comunque atta all'identificazione del votante rende nulla la scheda. Se due o più liste hanno ottenuto il medesimo numero di voti, sarà considerata prevalente la lista che è stata presentata presso la sede sociale per prima, ove non diversamente previsto da disposizioni di legge, regolamento o statuto.</p>	<p>Amministrazione, vi sono aggiunte rispetto ai nominativi indicati nella scheda, la scheda si intende nulla; inoltre qualsiasi altra annotazione comunque atta all'identificazione del votante rende nulla la scheda. Se due o più liste hanno ottenuto il medesimo numero di voti, sarà considerata prevalente la lista che è stata presentata presso la sede sociale per prima, ove non diversamente previsto da disposizioni di legge o statuto.</p>
<p>Articolo 33 Qualora la votazione avvenga in assenza di liste nei casi previsti dai precedenti artt. 28, 29, 30 e 31, si applicano ai fini della valutazione delle schede regole coerenti con le peculiari modalità delle singole votazioni, fermo restando che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • non potranno essere presi in considerazione i voti espressi a favore di nominativi non candidati; • il voto è valido con l'indicazione nella scheda anche del solo cognome di uno dei candidati, ma se vi sono più candidati con lo stesso cognome occorre aggiungere il nome proprio del candidato prescelto; • in caso di omonimia tra il candidato e altri Soci, il voto si intende sempre attribuito al candidato; • a parità di voti, si intende eletto il più anziano di età; • qualsiasi altra annotazione comunque atta all'identificazione del votante rende nulla la scheda. 	<p>Articolo 33 Qualora la votazione avvenga in assenza di liste nei casi previsti dai precedenti artt. 28, 29 ,30 e 31, si applicano ai fini della valutazione delle schede regole coerenti con le peculiari modalità delle singole votazioni, fermo restando che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • non potranno essere presi in considerazione i voti espressi a favore di nominativi non candidati; • il voto è valido con l'indicazione nella scheda anche del solo cognome di uno dei candidati, ma se vi sono più candidati con lo stesso cognome occorre aggiungere il nome proprio del candidato prescelto; • a parità di voti, si intende eletto il più anziano di età; • qualsiasi altra annotazione comunque atta all'identificazione del votante rende nulla la scheda.
<p>Articolo 34 Trascorso il termine di tempo fissato dal Presidente per le votazioni, gli scrutatori effettuano lo scrutinio e redigono il relativo verbale. Sulle basi delle risultanze dello scrutinio, il Presidente proclama gli eletti.</p>	<p>Articolo 34 Trascorso il termine di tempo fissato dal Presidente per le votazioni, gli scrutatori effettuano lo scrutinio e redigono il relativo verbale. Sulle basi delle risultanze dello scrutinio, il Presidente proclama gli eletti.</p>
<p>Articolo 35 Esaurito l'ordine del giorno, il Presidente dichiara chiusa l'adunanza.</p>	<p>Articolo 35 Esaurito l'ordine del giorno, il Presidente dichiara chiusa l'adunanza.</p>
<p>CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI</p>	<p>CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI</p>

Articolo 36

Il presente regolamento può essere modificato dall'Assemblea ordinaria dei Soci.

Articolo 36

Il presente regolamento può essere modificato dall'Assemblea ordinaria dei Soci.