

LA GOVERNANCE DELLE BANCHE ITALIANE

Raffaele LENER

I. — PROGETTO DI GOVERNO SOCIETARIO E PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

Nell'analizzare il tema della *governance* delle banche italiane appore necessario prendere le masse dalle disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia nel 2014, articolate su due livelli. Da un lato, si danno i principi generali che individuano gli obiettivi della normativa, rimettendo all'autonomia delle singole banche il compito di definire le soluzioni concretamente idonee a realizzarli, nel rispetto del principio di proporzionalità. Dall'altro, vengono dettate linee applicative, che contengono indicazioni di dettaglio circa le modalità di attuazione (di alcuni) dei principi generali, talvolta differenziate in relazione alla categoria di appartenenza degli intermediari o ai sistemi di amministrazione e controllo da essi adottati. La ratio è di ottenere un equilibrato contemperamento tra esigenze prescrittive e di uniforme applicazione e flessibilità operativa delle banche.

Il principio di proporzionalità rimane quindi centrale per l'individuazione delle misure attuative dei principi generali. Rispetto alla normativa (pre)vigente, esso è stato rivisto alla luce del Regolamento sul Sistema di Supervisione Unico Europeo (i.e. il Regol. [UE] n. 1024/2013) e meglio individuato mediante l'enucleazione di parametri, di natura in prevalenza dimensionale, funzionali a suddividere le banche in tre macro-categorie: banche di maggiori dimensioni o complessità operativa; banche intermedie; banche di minori dimensioni o complessità operativa.

Resta peraltro impregiudicata la possibilità di continuare a fare riferimento ai criteri di applicazione del principio di proporzionalità già previsti nella nota di chiarimenti del 2009 e trasfusi nella Circolare n. 285 del 2013. Questa possibilità è però riservata alle sole banche diverse da quelle classificabili come «banche significative» ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 4, del Regolamento (UE) n. 1024/2013 e dalle banche quotate ed è subordinata a una valutazione di insufficiente significatività dei parametri sopra richiamati per la riconduzione della società a una delle tre macro-categorie. La soglia dimensionale, pur non costituendo un criterio rigido, rappresenta quindi, comunque, il punto di riferimento prioritario.

La classificazione della banca deve essere frutto di una scelta consapevole, che la banca deve formalizzare, motivare puntualmente e rendere pubblica,

esplicitando le valutazioni condotte per dare applicazione al principio di proporzionalità. Le decisioni assunte in tema di governo societario sono soggette al giudizio della Banca d'Italia nell'ambito del processo di revisione prudenziale.

Fra i criteri alternativi di cui può tenersi conto, particolare rilievo, ai nostri fini, sembrano assumere, da un lato, l'appartenenza a un gruppo bancario (che consenta di ricorrere ai servizi offerti dalla capogruppo o da altre società del gruppo, permettendo di limitare il grado di complessità operativa) e, dall'altro e soprattutto, l'appartenenza a un *network* operativo (che consenta l'utilizzazione di servizi o infrastrutture offerti da organismi di categoria, anche in questo caso con limitazione della complessità operativa).

La veste formale di queste scelte rimane, di norma, il progetto di governo societario, approvato dall'organo con funzione di supervisione strategica con il parere favorevole dell'organo di controllo, nell'ambito del quale sono illustrate le motivazioni sottese all'adozione di uno specifico modello di amministrazione e controllo, gli assetti statutari e la struttura organizzativa della banca.

II. — ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA

L'organo con funzione di supervisione strategica si identifica, come già stabilito dalla normativa (pre)vigente, in relazione alla sua funzione. In particolare, esso coincide con l'organo nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale, ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della società.

Tipicamente, assume questo ruolo il consiglio di amministrazione, per le banche che adottano il modello tradizionale e monistico, e il consiglio di sorveglianza ovvero il consiglio di gestione, per le banche che adottano il modello dualistico (di cui però, in questa sede, non ci occupiamo).

III. — COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANO

Il processo di nomina dei consiglieri è affidato all'assemblea e deve essere disciplinato in modo trasparente nell'ambito dello statuto. Deve essere assicurata un'adeguata rappresentatività della compagine sociale, comprese le minoranze fermo restando l'obiettivo di favorire la selezione di risorse idonee al ruolo loro attribuito, attraverso un meccanismo di individuazione ex ante. Sebbene ciò non sia esplicitato a livello normativo, lo strumento del voto di lista continua a rappresentare una best practice considerata funzionale a conseguire le predette finalità.

Con le nuove norme è stato rafforzato il principio di non pletoricità ed è stato previsto per le (sole) banche di maggiori dimensioni, o complessità

operativa, un numero massimo di componenti – pari a 15 per le banche che adottano il sistema di amministrazione e controllo tradizionale – derogabile solo in casi eccezionali, da valutare e motivare analiticamente. Le altre banche devono attestarsi su numeri inferiori. Resta ferma la discrezionalità nell'individuare autonomamente – nei limiti consentiti – il numero di componenti ritenuto appropriato.

Sotto il profilo qualitativo, i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica devono, come già per la disciplina (pre)vigente, essere in grado di assolvere correttamente alle funzioni demandate all'organo di appartenenza e a essi personalmente. In particolare, i consiglieri devono essere pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle loro funzioni. Inoltre, essi devono essere dotati di professionalità adeguate e di competenze diffuse e diversificate.

In attuazione della direttiva comunitaria CRD IV, il requisito della «diversificazione» è stato ampliato nel suo contenuto: esso deve essere inteso anche in termini di competenze, esperienze, età, genere, provenienza geografica e proiezione internazionale. Questi elementi contribuiscono a estendere il grado di diversificazione interno all'organo e sono finalizzati a favorire una capacità di analisi e deliberazione che sia frutto di una sintesi tra posizioni e visioni differenti.

I consiglieri devono dedicare tempo e risorse adeguati alla complessità dell'incarico affidato loro. Le nuove norme precisano di quali elementi occorre tenere conto per valutare che il tempo dedicato sia effettivamente adeguato, tuttavia, al fine di mantenere un sufficiente livello di elasticità della norma, è demandato alle singole banche di verificare la quantità di tempo in concreto ritenuta idonea.

Allo scopo di affinare la professionalità dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica (così come, peraltro, degli altri organi sociali), le banche devono adottare piani di formazione funzionali a completare, ove necessario, o ad approfondire il bagaglio di conoscenze e competenze di questi soggetti.

E' appena il caso di precisare che lo statuto della banca e, in attuazione di esso, il consiglio di amministrazione nella gestione del procedimento, devono garantire che il processo elettivo sia realizzato in modo tale da consentire in principio la diversificazione e la competenza degli eletti. Ma arbitro dell'elezione non può che essere l'assemblea (che può disattendere le indicazioni provenienti dal *consiglio di amministrazione*). La soluzione basata sulla presentazione di liste di candidati, appare la più idonea a garantire la composizione corretta dell'organo consiliare.

IV. – I CONSIGLIERI NON ESECUTIVI

Viene ribadita la necessaria presenza, nell'organo consiliare, di un adeguato numero di componenti non esecutivi. Posto che la definizione di «com-

ponenti non esecutivi» già contenuta nel Provvedimento del 2008 è stata eliminata, l'identificazione di questi componenti deve essere effettuata per differenza rispetto alla nuova definizione di «componenti esecutivi», formalizzata all'interno della Circolare n. 285 sulla scorta delle indicazioni già fornite dalla Banca d'Italia nella *Nota di chiarimenti* del 19 febbraio 2009. La rimodulazione normativa non sembra tuttavia aver determinato, dal punto di vista sostanziale, impatti di rilievo, salvo l'estensione del concetto di esecutività dei componenti a «incarichi o attività» (non solo direttivi) svolti presso «qualsiasi» società del gruppo bancario.

I requisiti, i compiti e i poteri dei consiglieri non esecutivi restano invariati rispetto alla normativa (pre)vigente: essi continuano a svolgere una funzione di equilibrio e di contrappeso rispetto ai componenti esecutivi e al management della banca.

Qui però va spesa qualche parola in più per evitare equivoci.

Non deve pensarsi che il componente di un organo consiliare debba dirsi sempre esecutivo in assenza di componenti con deleghe. Altrimenti nei modelli di governance che non prevedono amministratori delegati tutti i consiglieri sarebbero in principio «esecutivi».

La presenza di un comitato esecutivo vale peraltro, in linea di massima, a escludere la natura esecutiva dei consiglieri che non ne facciano parte.

Certo, in assenza di un comitato esecutivo e in assenza di amministratori con deleghe la distinzione fra esecutivi e non esecutivi sembra perdere senso. In questi casi dovrebbe dirsi in principio adeguata la composizione dell'organo, ove nessuno dei consiglieri assuma, anche solo di fatto, posizioni di preminenza.

Ciò è vero anche là dove in capo al consiglio nella sua interezza siano mantenute competenze di tipo non strategico, come, in particolare, le decisioni relative alle erogazioni di credito di maggiore importo. E' necessario, però, che siffatte competenze siano esattamente individuate *ex ante*, per via statutaria o anche, su delega dello statuto, dal consiglio stesso con propria delibera.

V. – I CONSIGLIERI INDIPENDENTI

E' stato rafforzato il rilievo attribuito ai consiglieri indipendenti, mediante l'introduzione della regola secondo la quale almeno un quarto dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica deve possedere requisiti di indipendenza. Siffatta disposizione introduce un vincolo prima inesistente, limitando l'autonomia delle banche. Le disposizioni (pre)vigenti, infatti, non prescrivevano proporzioni minime tra amministratori indipendenti e amministratori non indipendenti, limitandosi a richiedere un numero “adeguato” di consiglieri indipendenti.

In considerazione della perdurante assenza della normativa di attuazione

dell'articolo 26 del TUB (in materia di requisiti indipendenza degli esponenti aziendali), rimangono indefiniti a livello normativo i requisiti che i consiglieri devono possedere per essere considerati «indipendenti». Pertanto, le singole banche sono tenute ad adottare, nei rispettivi statuti, definizioni univoche di «consigliere indipendente». Queste definizioni, pur tenendo conto delle differenti nozioni del concetto esistenti in altre fonti dell'ordinamento, devono avere carattere sostanziale ed essere coerenti con le specificità della banca che viene in considerazione (da qui l'eliminazione del rinvio, sebbene esemplificativo, alla definizione del codice di autodisciplina delle società quotate). Nella delibera consiliare con la quale viene valutata l'indipendenza dovrà, tra l'altro, risultare l'esame di tutti i rapporti creditizi intrattenuti con la banca e riconducibili al consigliere.

VI. — I COMITATI ENDO-CONSILIARI

Innovazioni di rilievo interessano l'obbligo di costituzione di comitati all'interno dell'organo con funzione di supervisione strategica (c.dd. comitati endo-consiliari).

In conformità alla CRD IV, quest'obbligo riguarda soltanto le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, le quali devono, in particolare, costituire tre comitati specializzati in tema di «nomine», «rischi» e «remunerazioni» e le banche intermedie per le quali viene in rilievo solo il comitato «rischi». Le banche di minori dimensioni o complessità operativa non sono invece obbligate a costituire comitati.

Le nuove disposizioni lasciano impregiudicata la possibilità, per tutte le tipologie di banche (incluse quelle di minori dimensioni o complessità operativa), di costituire comitati diversi da quelli richiesti per legge, ma solo nei limiti in cui ciò risponda a concrete esigenze di governance.

Appare, pertanto, difficile giustificare la presenza di comitati (può fare eccezione quello in materia di operazioni con parti correlate) nelle banche di minori dimensioni.

Per quanto attiene alla composizione, i comitati obbligatori devono essere formati da un numero di membri compreso, di regola, tra tre e cinque, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti; uno dei componenti indipendenti deve assumere il ruolo di presidente e coordinare i lavori del comitato. La composizione complessiva dei comitati non può essere del tutto coincidente; è però sufficiente che essi si distinguano per un solo componente.

Diversamente, i comitati non obbligatori, pur dovendo anch'essi essere, di regola [il che vuol dire che si può decidere diversamente, motivando in modo adeguato], composti da un numero di membri compreso tra tre e cinque, possono includere anche solo un consigliere indipendente e presentare una composizione complessiva non necessariamente differente rispetto a quella degli altri comitati.

Il ruolo dei diversi comitati è essenzialmente quello di fornire un supporto tecnico all'organo di appartenenza, nelle materie suggerite dalla loro rispettiva denominazione. Il comitato nomine svolge compiti connessi con la nomina o la cooptazione dei consiglieri, il processo di autovalutazione, la verifica dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza dei consiglieri e la definizione dei piani di successione. Il comitato rischi rappresenta lo strumento di ausilio dell'organo con funzione di supervisione strategica per quanto attiene ai rischi e al sistema di controllo interno. Il comitato remunerazione coadiuva l'organo di riferimento nella definizione e applicazione delle previsioni circa politiche e prassi di remunerazione adottate dalla banca.

VII. – FUNZIONI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA

L'organo con funzione di supervisione strategica è – per definizione, come detto – chiamato a deliberare sugli indirizzi di carattere strategico della banca.

Le sue funzioni sono ampie e composite, investendo i diversi ambiti di operatività della banca. L'organo con funzione di supervisione strategica deve pertanto, tra l'altro, assicurare un adeguato governo dei rischi cui la banca è esposta (individuandone fonti, dinamiche e presidi) in conformità alle disposizioni in tema di controlli interni, nonché definire l'assetto complessivo di governo societario e approvare l'organizzazione interna, verificandone la corretta attuazione e promuovendone tempestivamente misure correttive.

La natura strategica delle attività sopra richiamate (anche in tema di controlli interni) trova conferma nel divieto che esse formino oggetto di delega.

VIII. – IL PRESIDENTE

Le nuove disposizioni introducono significative modifiche con riferimento al presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, conferendo ad esso autonomo rilievo (anche sistematico).

Allo scopo di enfatizzare il ruolo di garanzia del presidente in ordine al corretto funzionamento dell'organo, si richiede che egli sia un componente non esecutivo e che non svolga, neppure di fatto, funzioni gestionali (salva la possibilità di assumere, su proposta vincolante degli organi esecutivi e in caso di urgenza, le decisioni di competenza dell'organo presieduto, riferendo a quest'ultimo in occasione della prima riunione successiva).

Il presidente non deve inoltre far parte del comitato esecutivo (al quale può però partecipare senza diritto di voto). Questa scelta appare più rigorosa rispetto all'orientamento espresso dalla Vigilanza con la *Nota di chiarimenti* del 19 febbraio 2009 e sembra trovare giustificazione nell'esigenza di scoraggiare talune prassi riscontrate sul mercato.

Si tratta, però, di un vincolo che non mi convince pienamente e che fa del presidente una sorta di arbitro dell'attività consiliare, ciò che però non appare necessario in tutte le realtà aziendali, soprattutto in quelle di minore dimensione.

Dato questo suo (nuovo) ruolo di *primus inter pares*, ma senza poteri esecutivi, il presidente è tenuto a: garantire che le decisioni consiliari derivino da un'approfondita e proficua dialettica e, coerentemente con la sua posizione di terzietà, favorire un adeguato confronto tra componenti esecutivi e non esecutivi; rendere con un congruo anticipo ai membri del consiglio la documentazione a supporto delle delibere o una prima informativa circa le materie che verranno discusse; provvedere affinché la documentazione resa a supporto delle deliberazioni (soprattutto ai componenti non esecutivi) sia adeguata in termini qualitativi e quantitativi rispetto alle materie all'ordine del giorno; garantire priorità e tempo nella trattazione delle questioni a rilevanza strategica; e così via.

IX. — L'AUTOVALUTAZIONE

Tra le modifiche più incisive apportate dalla Vigilanza con il nuovo testo, figura l'introduzione di un'apposita sezione contenente norme analitiche sull'autovalutazione degli organi aziendali.

L'autovalutazione è un processo essenziale nell'organizzazione delle banche, strumentale ad assicurare la funzionalità degli organi, individuare eventuali aree di criticità e favorirne il superamento.

Le disposizioni (pre)vigenti già contemplavano l'obbligo per gli organi aziendali di condurre attività di autovalutazione. Non vi erano, tuttavia, indicazioni esaustive in merito al contenuto e alle procedure da adottare, con la conseguenza che le modalità di adempimento di quest'obbligo erano sostanzialmente discrezionali.

In particolare, nella Comunicazione del 5 gennaio 2012, la Vigilanza già aveva sottolineato l'importanza del processo di autovalutazione e la necessità di effettuarlo con rigore e profondità, richiedendo espressamente alle banche di sintetizzare in un documento (da inviare poi alla Banca d'Italia) le principali informazioni in merito al processo di autovalutazione da esse adottato (metodologie utilizzate per condurre il processo, profili oggetto di analisi, eventuali soggetti terzi coinvolti nella procedura e relativa modalità di selezione, principali risultati emersi e azioni intraprese per rimediare ai punti di debolezza identificati).

Oggetto dell'autovalutazione è l'organo nel suo complesso (unitamente al contributo dei singoli consiglieri) e i suoi comitati interni, ove istituiti. Essa deve riguardare aspetti relativi sia alla composizione sia al funzionamento dell'organo, entrambi da considerare con riferimento a specifiche aree tematiche (ad esempio, sistema dei controlli interni, politiche di esternalizzazione, sistemi di remunerazione e incentivazione).

Il processo di autovalutazione deve essere disciplinato in un apposito regolamento interno e deve articolarsi nelle seguenti fasi: (i) istruttoria, destinata alla raccolta di informazioni e dati (anche mediante questionari e interviste) sulla cui base effettuare la valutazione; (ii) elaborazione dei dati raccolti; (iii) predisposizione degli esiti del processo, con segnalazione dei punti di forza e di debolezza riscontrati; (iv) discussione collegiale degli esiti e predisposizione di eventuali misure correttive e (v) per le autovalutazioni successive alla prima, verifica dello stato di attuazione delle iniziative in precedenza assunte.

Il regolamento interno sull'autovalutazione identifica, in particolare, le modalità e gli strumenti con i quali svolgere ciascuna fase del processo – in coerenza con la complessità della banca e dei lavori dell'organo e in modo tale da garantire un appropriato livello di approfondimento – nonché i criteri di selezione del personale interno e dell'eventuale professionista esterno impiegati nell'autovalutazione.

A quest'ultimo riguardo, è previsto che l'autovalutazione sia condotta da personale individuato dal presidente, su proposta del comitato nomine, ove presente. Ciò non esclude la possibilità di coinvolgere anche soggetti estranei all'organo che tuttavia, in ragione del ruolo o dell'attività svolti, siano in possesso di informazioni tali da consentire loro di esprimere valutazioni sull'operato dell'organo stesso o di suoi componenti.

Solo nelle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, è «tendenzialmente» richiesto (ma peraltro non imposto) che almeno una volta ogni tre anni l'autovalutazione sia svolta con l'ausilio di un professionista esterno, in grado di assicurare autonomia di giudizio.

L'autovalutazione deve essere effettuata con cadenza almeno annuale. È importante sottolineare che gli esponenti aziendali hanno l'obbligo di comunicare l'eventuale venire meno dei requisiti. Le analisi condotte sono formalizzate in un apposito documento, soggetto all'approvazione del consiglio e, ove richiesto, sottoposto alla Banca d'Italia.

X. – LA FUNZIONE «DI GESTIONE» – IL COMITATO ESECUTIVO

L'organo con funzione di gestione è l'organo aziendale al quale sono affidati compiti di gestione e, quindi, la conduzione dell'operatività aziendale. L'identificazione dell'organo prescinde dalle classificazioni del codice civile in tema di modelli di amministrazione e controllo e dipende esclusivamente dall'attività svolta, vale a dire la realizzazione degli indirizzi strategici deliberati dall'organo con funzione di supervisione strategica.

Dal punto di vista strutturale e organizzativo, l'organo con funzione di gestione può essere autonomo rispetto all'organo con funzione di supervisione strategica e corrisponde, nelle banche che adottino il modello di amministrazione e controllo tradizionale, al comitato esecutivo o all'amministratore delegato, a seconda che abbia o meno composizione collegiale.

Solo nelle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa è ammessa la contemporanea presenza di più organi di gestione, i.e. di un comitato esecutivo e un amministratore delegato o di più amministratori delegati. Una scelta del genere si giustifica però solo a fronte di una ripartizione di compiti tra i diversi organi di gestione che non dia luogo a un assetto pletorico dell'esecutivo.

Va ricordato, ove ciò sia in linea con il principio di proporzionalità, che è perfettamente possibile incardinare nel medesimo organo sia la funzione di gestione sia quella di supervisione strategica. Tipicamente, questo accade nelle banche di minori dimensioni o complessità operativa e l'organo che viene in considerazione è, quando le banche adottino il modello di amministrazione e controllo tradizionale, il consiglio di amministrazione.

XI. — IL DIRETTORE GENERALE

Appare normale che le banche si dotino di un direttore generale.

Al riguardo, in ossequio al ricordato principio di non pletoricità, va evitata la nomina di un amministratore delegato, così come di figure assimilabili al direttore generale stesso.

Non è preclusa però la previsione di un vice-direttore vicario, così come di altri vice-direttori (non vicari) o di condirettori. Di tali figure intermedie, peraltro, non si deve abusare, ricordando che ad esse si può ricorrere solo ove la complessità e/o la dimensione della banca lo richieda.

XII. — RAPPORTI FRA CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COMITATO ESECUTIVO

L'individuazione degli specifici compiti attribuibili al comitato esecutivo è rimessa all'autonomia della banca, ma deve essere compiuta avendo riguardo, in ogni caso, alle disposizioni del codice civile nonché alle ulteriori prescrizioni della Circolare n. 285.

Al fine di assicurare un adeguato bilanciamento di poteri, occorre specificare in modo puntuale compiti e responsabilità del comitato esecutivo e del consiglio di amministrazione.

Da qui l'obbligo di adottare un sistema delle deleghe chiaro, che agevoli i compiti di verifica dell'organo consiliare e gli permetta, ove lo ritenga opportuno o necessario, di formulare direttive per (ri)orientare l'operato dell'organo delegato ovvero di avocare a sé le competenze affidate.

Peraltro, la cennata distinzione di compiti e responsabilità deve essere rispettata anche nel caso in cui le funzioni di supervisione strategica e di gestione siano incardinate nel medesimo organo sociale. In questa ipotesi, resta ferma la collegialità dell'organo e la differenziazione riguarda i momenti di esercizio delle diverse competenze complessivamente attribuitegli.

Una distinzione netta non è necessaria nelle banche di minori dimensioni o complessità operativa che dispongano di un organo collegiale che incorpori le funzioni sia di supervisione strategica sia di gestione, anche in considerazione del contributo di norma fornito, in queste realtà, dal direttore generale nell'esercizio dei compiti di gestione.

Come già accennato, se in principio il consiglio non deve occuparsi di questioni delegate al comitato esecutivo, nulla impedisce che esso si occupi anche, nell'ambito delle materie delegate, delle questioni di maggior rilievo, purché chiaramente individuate *ex ante*, come si è detto in materia di erogazione di credito.

XIII. — L'ORGANO CON FUNZIONE DI CONTROLLO

L'organo con funzione di controllo è identificato, diversamente dagli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione, avendo riguardo non già alla funzione esercitata, bensì all'organo che, ai sensi del codice civile, assolve funzioni di controllo nelle società di capitali. Pertanto, esso coincide con il collegio sindacale, nel modello tradizionale.

Le regole su composizione e nomina dei componenti l'organo di controllo non hanno subito variazioni di rilievo. Per esse valgono il principio di trasparenza a livello statutario nonché, *mutatis mutandis*, i criteri di competenza e pertinenza rispetto alle responsabilità affidate, diversificazione e formazione applicabili anche agli altri organi sociali.

Non sussistono difformità sostanziali tra i compiti e le responsabilità attribuiti all'organo con funzione di controllo dalla Circolare n. 285 e quelli a esso assegnati ai sensi della normativa (pre)vigente.

La risistemazione della disciplina ha comportato integrazioni meramente correlate a esigenze di coordinamento con le disposizioni in tema di funzioni aziendali di controllo contenute nella Circolare n. 263.

In particolare, i compiti che le previsioni da ultimo citate assegnano all'organo con funzione di controllo vengono espressamente richiamati e viene esplicitato che esso costituisce «parte integrante» del complessivo sistema di controllo interno. In quanto tale, l'organo di controllo deve (ma già doveva ai sensi della normativa (pre)vigente) vigilare sull'efficacia di tutte le strutture e le funzioni coinvolte in questo sistema e provvedere al loro adeguato coordinamento, promuovendo l'adozione di misure correttive in caso di necessità, essere sentito in ordine alla nomina dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo (i.e. le funzioni di controllo di conformità, gestione del rischio e revisione interna) nonché alla definizione degli elementi essenziali a determinare l'articolazione complessiva del sistema di controllo interno, anche ricevendo le relazioni delle specifiche funzioni aziendali.

Permangono in capo all'organo di controllo anche le ulteriori funzioni tradizionalmente di sua competenza tra le quali, primariamente, la vigilanza

sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie (comprese quelle su conflitti di interesse, cui dedicare particolare attenzione) sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della banca nonché il ruolo di raccordo con la Banca d'Italia e con gli altri organi sociali in caso di riscontrate irregolarità. Coerentemente, restano ferme altresì le previsioni concernenti gli ampi poteri di utilizzazione delle strutture e delle funzioni interne, la ricezione di adeguati flussi informativi e il rapporto con il revisore esterno.

Carattere di novità riveste l'introduzione di previsioni specificamente dedicate al presidente dell'organo di controllo.

Queste previsioni, inizialmente non incluse nel documento di consultazione, sono state inserite a seguito di una specifica richiesta dei partecipanti alla consultazione (per l'esattezza riferita al presidente del consiglio di sorveglianza del modello dualistico), che ha condotto la Banca d'Italia a estendere a tutti gli organi collegiali le disposizioni inizialmente pensate per il presidente del consiglio di amministrazione, pur graduandone l'applicazione.

Nello specifico, il presidente dell'organo di controllo deve garantire l'efficacia del dibattito interno, facendo quanto necessario a far sì che ciascun componente sia posto nelle condizioni di fornire un contributo consapevole alla trattazione delle materie oggetto di delibera. A tal fine, il presidente provvede affinché sia trasmessa ai componenti dell'organo di controllo, con congruo anticipo, la documentazione, quantitativamente e qualitativamente adeguata, rilevante a seconda dei temi oggetto di analisi o, almeno, una prima informativa su questi temi.

Allo scopo di agevolare l'efficacia dell'azione dell'organo, il presidente deve assegnare il giusto rilievo alle materie di importanza strategica, dando conto di questo rilievo sia nella definizione dell'ordine del giorno sia nella trattazione di esse.

È infine il presidente che deve assicurare che il processo di autovalutazione dell'organo di controllo sia svolto correttamente e che la banca predisponga e attui programmi di formazione per i suoi componenti.