

E saranno sette. Continua l'importante progetto di ricerca storiografica facilitato dalla BCC Laudense Lodi

● Dopo il successo della prima esperienza editoriale la BCC Laudense Lodi ha sposato l'idea di lasciare a Lodi e alla ricerca storiografica nazionale una traccia scritta per i posteri: a partire dal 2009, anno dopo anno, si è quindi cercato di costruire (e si continuerà a farlo) una piccola quanto importante e innovativa collana sul credito a Lodi, senza perdere di vista l'evoluzione dell'economia cittadina. Non è stata casuale nell'ambito della stesura di questo importante progetto editoriale la scelta di affidarne lo sviluppo ad un profondo conoscitore del mondo del credito cooperativo come il Prof. Pietro Cafaro, Ordinario di storia economica all'Università Cattolica del Sacro Cuore e al Dott. Emanuele Camillo Colombo, Ricercatore di Storia Economica all'Università Cattolica del Sacro Cuore. Altrettanto non casuale è stata la decisione di affidare alle cure dell'Editore Franco Angeli di Milano la stampa, la distribuzione e la promozione di tutti i volumi che fanno e faranno parte della collana in modo da sfruttare tutte le nuove opportunità per diffondere informazioni e conoscenze presso le librerie nazionali, i media, e i potenziali fruitori (docenti universitari, professionisti, interessati).

FINANZA BAROCCA.

CRISI DEL DEBITO E STRUMENTI FINANZIARI DALLA LODI DI ANTICO REGIME ALL'ATTUALITÀ

● Come di consueto, anche quest'anno si avvicina il momento della pubblicazione del volume che la nostra BCC dedica alla ricerca storica, economica e sociale sulle aree lodigiane e limitrofe, attraverso un rapporto di collaborazione oramai consolidato con il professor Cafaro e la sua squadra di ricercatori dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Questo libro si occuperà degli strumenti finanziari utilizzati nelle "crisi" finanziarie del passato, con un'attualizzazione molto forte sulle attuali crisi del debito e finanziaria. In particolare, il focus verterà su Lodi per la parte di antico regime, compresa tra Seicento e Ottocento, ma verrà anche proposta una lettura in chiave contemporanea delle fonti.

Una parte di libro si occuperà inoltre delle fonti d'archivio locali disponibili per poter parlare delle crisi economiche del passato, su cui poi interverranno in sede di presentazione alcuni esponenti di istituzioni culturali lodigiane, e dell'archivio di stato di Milano, in cui sono conservati documenti relativi alla storia finanziaria lodigiana di notevole interesse.

Il libro avrà dunque questa struttura:

- 1) Introduzione di Pietro Cafaro, intesa a spiegare le radici delle crisi attuali nate dal problema del debito e dell'uso fuori controllo di strumenti finanziari evoluti, con rimandi alla situazione storica;
- 2) Crisi del debito e produzione di deficit, di Marco Dotti, in specifico sulla crisi attuale dei debiti sovrani, cercando di rintracciare analogie con situazioni del passato;
- 3) Rovina economica e lettere di cambio. La crisi del Seicento vista alla luce della morte di un esattore (1633), di Emanuele Colombo. Il capitolo verte su uno strumento finanziario molto evoluto, le lettere di cambio, che trovarono la loro massima espressione nella famigerata crisi del Seicento. Un vero e proprio strumento finanziario sub-prime, che permetteva una rivalutazione degli interessi, e dunque una produzione di indebitamento, assolutamente fuori norma rispetto ai comuni strumenti creditizi dell'epoca ;
- 4) Patrimoni e finanza nella Lodi di fine Settecento, di GianFilippo De Sio. Il capitolo verterà sull'eredità Andreani, un ricchissimo privato milanese (parente del vescovo di Lodi Salvatore Andreani) che in assenza di eredi lasciò per intero la sua eredità ai Barnabiti di Lodi. L'eredità fu enorme per l'epoca e cambiò probabilmente la storia economica di Lodi. Essa era comprensiva di strumenti finanziari, terreni, debito pubblico, etc. Il capitolo intende analizzare le strategie economiche, giuridiche e finanziarie per la sua gestione, in un momento di particolare crisi economica e finanziaria quale quella di fine '700 ;

5) Per un'antropologia delle fonti finanziarie a Lodi in età moderna, di Emanuele Colombo, su come e perché si producono fonti finanziarie in età moderna, con riferimento a diversi archivi (in particolare quelli di Lodi città).



100 ANNI E NON LI DIMOSTRA

La nascita della BCC Laudense, nel 1989, rappresenta il punto d'arrivo ma al tempo stesso anche di ritorno del credito cattolico a Lodi città. In questa ottica, Pietro Cafaro ed Emanuele Colombo hanno affrontato la questione del credito cattolico a Lodi nel volume "un'antica nobiltà: l'altro credito cooperativo a Lodi nel novecento", volume che ripercorre la storia della nostra BCC.

Gli esordi della cooperazione di credito nel Lodigiano sono antichi: le quattro casse rurali e artigiane che nel 1989 diedero vita alla C.R.A. Laudense vantano origini lontane nel tempo:

- a Crespiatica la Cassa Rurale di Prestiti St. Andrea, cui risalgono le nostre origini, era infatti sorta nel 1909
- a Corte Palasio nel 1921
- a Graffignana nel 1924 più recente la nascita della Salerano, che aveva aperto i battenti nel 1956, e che è stata la vera promotrice della complicata fusione che diede i natali alla nuova banca cattolica di credito cooperativo BCC Laudense Lodi.

Erano Casse nate in campagna, ma che avevano come precedente quel Piccolo Credito S. Alberto fondato a Lodi da don Luigi Cazzamali, nativo di Lodi Vecchio, nel 1904, nato sotto forma di cooperativa di credito per finanziare le opere dell'azione cattolica e per combattere l'usura.

Il Piccolo credito ha origini cattoliche e risponde alle esigenze economiche e sociali degli agricoltori e degli operai di campagna di quel periodo storico, in forte contrapposizione agli obiettivi di crescita della popolare liberale di Zalli, troppo "borghese per ispirar fiducia negli umili". Infatti, col tempo, la Popolare di Zalli abbandona il credito diffuso e capillare lasciandolo al Piccolo credito che avrà come economista di riferimento per la sua crescita Giuseppe Toniolo. Il Piccolo credito ha come obiettivo il primato della persona e la valorizzazione delle forze del territorio, erogare credito cattolico per sostenere le opere cattoliche dei piccoli comuni dove affluiva la liquidità. Per portare il credito anche a quelle comunità rimaste escluse per lontananza territoriale, il Piccolo credito diventa strumento di servizio per le nascenti casse rurali lasciando loro ogni autonomia gestionale ed amministrativa. I soggetti che chiedono la presenza di un istituto di credito sono soprattutto i preti, profondi conoscitori dell'economia e delle società locali: nascono le filiali di Borghetto Lodigiano nel 1904 seguite da Castelnuovo Bocca d'Adda e San Rocco. Nel 1910 aprono a San Colombano, poi ancora a Paulo e nel 1916 a Sant'Angelo. Il Piccolo credito divenne quindi in breve tempo la banca di riferimento per tutte le iniziative cattoliche di stampo cooperativo della diocesi, tra cui anche tutte le casse rurali, che si appoggiavano all'istituto di don Cazzamali. Il Piccolo credito funzionerà autonomamente fino al 1933, anno in cui si fuse con altre banche d'ispirazione cattolica (il Piccolo credito Basso Lodigiano di Codogno, il Credito pavese, il Banco S. Alessandro di Bergamo, il banco S. Siro di Cremona) per dar vita alla Banca provinciale lombarda, che avrà sede a Bergamo. Parimenti finisce il sistema del piccolo credito e quindi del credito cattolico in Lodi città. In questo pur breve periodo di attività il Piccolo credito era riuscito a crescere enormemente, giungendo a insidiare il primato vantato dalla Popolare di

Lodi nel credito cittadino.

Idealmente, la storia della BCC si riconnette dunque a differenti esperienze; e fu probabilmente anche grazie al grande precedente del Piccolo Credito S. Alberto che nel 1989 i soci cooperatori “padri” della fusione che ha dato origine alla BCC Laudense Lodi seppe dar vita ad una scelta non certo facile: quale quella di stabilire la propria sede centrale in città.

Quali i tratti essenziali di questa storia? A parere degli autori de “Un’antica Nobiltà”, essenzialmente due.

In primo luogo, la storia del credito cattolico nel Lodigiano è una lunga esperienza di aggregazione e di coordinamento. Lodi fu sede in epoca fascista di una federazione diocesana delle casse rurali che negli anni Trenta divenne associazione interprovinciale, trovandosi a coordinare le casse del Pavese, del Cremasco, del Cremonese, di parte del Piacentino. Nella seconda parte del Novecento poi, le fusioni o i tentativi di fusioni si susseguono a ritmo incessante. La stessa cassa di Salerano sul Lambro che guiderà la fusione della BCC è il risultato di due incorporazioni realizzate negli anni Settanta, quando la banca di Stefano Canidio inglobò prima Valera Fratta e poi Borgo S. Giovanni. Non si trattava tuttavia di acquisizioni ostili ma piuttosto di salvataggi di casse in difficoltà, tanto che fu la stessa Banca d’Italia a “convincere” la Salerano a realizzare le incorporazioni.

In secondo luogo, si tratta però anche di una storia di rivalità. Una rivalità che è spiccatamente territoriale, anzitutto tra Alto e Basso Lodigiano: nella prima parte del secolo, per esempio, i contrasti tra il Piccolo credito S. Alberto e il suo “gemello” del Basso Lodigiano furono molto violenti. In generale, tutta la zona del Codognese restò più o meno sempre impermeabile agli istituti di marca lodigiana o alto-lodigiana. Una relazione ancora più complessa è quella con il Cremasco, che nella gestazione della BCC sembrava dovesse in un primo momento giocare un ruolo da protagonista (nel primo progetto di fusione definito, quello del 1987, erano presenti le casse di Boffalora e Monte Cremasco, di Chieve, di Postino, di Bagnolo mentre era assente la Salerano), ma che rappresentò per un verso o per l’altro un territorio sempre molto problematico per il credito di marca lodigiana.





LA GENESI DEL CREDITO A LODI: UN'INDAGINE SULL' "OIKONOMIA URBANA" DI LODI NEL XVII E XVIII SECOLO

Attraverso uno studio della Lodi del XVII e XVIII secolo, il libro *Oikonomia urbana*. Uno spaccato di Lodi in età moderna (secoli XVII-XVIII) presenta un viaggio tra i meandri di una società contraddittoria, nella quale la conflittualità si specchia nella solidarietà comunitaria, i valori spirituali in quelli economici, il tratto barocco nell'onnipresente propensione all'accordo, alla composizione degli opposti. Una visione articolata dell'interesse economico, che comprende la cura delle relazioni comunitarie e la reciprocità caritativa, avvolge gli stessi scambi, così come le dinamiche del credito, la fiscalità cittadina e quella statale. Una comunità urbana nella quale le famiglie e le istituzioni locali sono imbricate in complesso reticolo di rapporti insieme sociali, rituali, finanziari e comunitari.

Un viaggio tra i meandri di una società contraddittoria, nella quale la conflittualità si specchia nella solidarietà comunitaria, i valori spirituali in quelli economici; il cui tratto barocco si rivela tuttavia nell'onnipresente propensione all'accordo, alla composizione degli opposti. La stessa frattura aristotelica tra il domestico e il pubblico, ovvero tra l'unità dell'*oikos* e la molteplicità della polis, pare dissolversi in una tropologia della parentela che riconduce le istituzioni ed infine la stessa comunità alla metafora della famiglia.

Ne consegue una *oikonomia* cittadina, le cui componenti orientano le proprie strategie e comportamenti economici più verso la faticosa ricerca di un equilibrio instabile, che componga gli interessi di differenti soggetti racchiusi dalla membrana comunitaria, che non verso la massimizzazione. Questa visione articolata dell'interesse economico, che comprende la cura delle relazioni comunitarie e la reciprocità caritativa, avvolge gli stessi scambi, così come le dinamiche del credito, la fiscalità cittadina e quella statale. Emanuele Camillo Colombo è ricercatore presso la facoltà di Sociologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Collabora con l'École des Hautes Études en Sciences Sociales e lo Schedario Storico-Territoriale dei Comuni Piemontesi. Marco Dotti è ricercatore presso il Dipartimento di Storia della Società e delle Istituzioni dell'Università degli Studi di Milano. Si occupa prevalentemente di storia della finanza, orientando le sue ricerche allo studio delle culture, delle pratiche e delle istituzioni di credito in età moderna.

Il volume si apre con un'introduzione del prof. Pietro Cafaro, docente presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore, che sottolinea come la scelta del titolo '*Oikonomia*' voglia riportare in primo piano quell'*oikos*, in greco casa e per estensione, famiglia, che sta alla base di tutto quanto l'essere umano mette in atto per soddisfare i suoi bisogni. L'economia, dunque, è vista come qualcosa di connaturato alla società, Marco Dotti nel suo primo contributo "La città e il credito" approfondisce il rapporto tra denaro locale e comunità, un rapporto molto stretto nell'epoca storica oggetto della ricerca. l'autore suggerisce la suggestiva immagine dei 'vasi comunicanti' per parlare di città e famiglie che agiscono sullo stesso piano e si completano a vicenda. Emanuele C. Colombo è l'autore dei due capitoli successivi: nel primo si analizza il 'caso' dell'Incoronata, tempio civico che nella sua lunga e complessa storia fu anche confraternita e monte di pietà. Il secondo capitolo è dedicato ad una famiglia di esattori attivi nel Seicento, i Bignami. Chiude il volume un saggio di Marco Dotti, che analizza il delicato rapporto che lega le famiglie ai corpi istituzionali, come confraternite e corporazioni, che rendono interesse e privato e comunitario strettamente legati.



IL DENARO DEI PICCOLI: RIFLESSIONI SULLA STORIA DEI PRINCIPALI ARCHIVI SULLA COOPERAZIONE DI CREDITO NEL LODIGIANO

Attraverso uno studio della Lodi del XVII e XVIII secolo, il libro *Oikonomia urbana*. Uno spaccato di Lodi in età moderna (secoli XVII-XVIII) presenta un viaggio tra i meandri di una società contraddittoria, nella quale la conflittualità si specchia nella solidarietà comunitaria, i valori spirituali in quelli economici, il tratto barocco nell'onnipresente propensione all'accordo, alla composizione degli opposti. Una visione articolata dell'interesse economico, che comprende la cura delle relazioni comunitarie e la reciprocità caritativa, avvolge gli stessi scambi, così come le dinamiche del credito, la fiscalità cittadina e quella statale. Una comunità urbana nella quale le famiglie e le istituzioni locali sono imbricate in complesso reticolo di rapporti insieme sociali, rituali, finanziari e comunitari.

Un viaggio tra i meandri di una società contraddittoria, nella quale la conflittualità si specchia nella solidarietà comunitaria, i valori spirituali in quelli economici; il cui tratto barocco si rivela tuttavia nell'onnipresente propensione all'accordo, alla composizione degli opposti. La stessa frattura aristotelica tra il domestico e il pubblico, ovvero tra l'unità dell'*oikos* e la molteplicità della polis, pare dissolversi in una tropologia della parentela che riconduce le istituzioni ed infine la stessa comunità alla metafora della famiglia.

Ne consegue una *oikonomia* cittadina, le cui componenti orientano le proprie strategie e comportamenti economici più verso la faticosa ricerca di un equilibrio instabile, che componga gli interessi di differenti soggetti racchiusi dalla membrana comunitaria, che non verso la massimizzazione. Questa visione articolata dell'interesse economico, che comprende la cura delle relazioni comunitarie e la reciprocità caritativa, avvolge gli stessi scambi, così come le dinamiche del credito, la fiscalità cittadina e quella statale. Emanuele Camillo Colombo è ricercatore presso la facoltà di Sociologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Collabora con l'École des Hautes Études en Sciences Sociales e lo Schedario Storico-Territoriale dei Comuni Piemontesi. Marco Dotti è ricercatore presso il Dipartimento di Storia della Società e delle Istituzioni dell'Università degli Studi di Milano. Si occupa prevalentemente di storia della finanza, orientando le sue ricerche allo studio delle culture, delle pratiche e delle istituzioni di credito in età moderna.

Il volume si apre con un'introduzione del prof. Pietro Cafaro, docente presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore, che sottolinea come la scelta del titolo '*Oikonomia*' voglia riportare in primo piano quell'*oikos*, in greco casa e per estensione, famiglia, che sta alla base di tutto quanto l'essere umano mette in atto per soddisfare i suoi bisogni. L'economia, dunque, è vista come qualcosa di connotato alla società, Marco Dotti nel suo primo contributo "La città e il credito" approfondisce il rapporto tra denaro locale e comunità, un rapporto molto stretto nell'epoca storica oggetto della ricerca. L'autore suggerisce la suggestiva immagine dei 'vasi comunicanti' per parlare di città e famiglie che agiscono sullo stesso piano e si completano a vicenda. Emanuele C. Colombo è l'autore dei due capitoli successivi: nel primo si analizza il 'caso' dell'Incoronata, tempio civico che nella sua lunga e complessa storia fu anche confraternita e monte di pietà. Il secondo capitolo è dedicato ad una famiglia di esattori attivi nel Seicento, i Bignami. Chiude il volume un saggio di Marco Dotti, che analizza il delicato rapporto che lega le famiglie ai corpi istituzionali, come confraternite e corporazioni, che rendono interesse e privato e comunitario strettamente legati.



AMBIZIONI E REPUTAZIONI. LE ÉLITES LODIGIANE TRA SETTE E NOVECENTO: UN'APPROFONDIMENTO

Il nuovo volume realizzato per conto della BCC Laudense, che sarà pubblicato per Franco Angeli entro la fine del 2012, intende affrontare il processo storico di definizione delle élites lodigiane, e la loro rappresentazione sociale all'interno della città e del territorio. Si tratta di un'evoluzione di lungo periodo, dall'antico regime fino al Novecento, che vede fortemente impegnate le istituzioni cittadine quali protagonisti di questo meccanismo. In particolare, il rapporto e lo scambio tra economia privata e istituzioni (dall'Incoronata fino alle moderne banche) sono continui, e portano alla costruzione di un'idea di élite fortemente interrelata con il territorio.

Gli autori che parteciperanno alla scrittura del volume sono quattro. Il primo tra essi è Marco Dotti, che si occuperà della formazione delle élites nella Lodi del Settecento, privilegiando in particolar modo l'ottica istituzionale. Il lavoro di Dotti cercherà dunque di analizzare l'uso che le famiglie più importanti della città facevano delle istituzioni pubbliche e private. In questa ottica, verranno indagati il rapporto tra accumulazione del debito municipale ed élites, che non solo ne possedevano un'ampia quota, ma ne avevano "istituzionalizzato" una parte consistente, allo scopo di proteggere il patrimonio familiare e di legittimare la propria condizione sociale. Su questa scia, saranno studiate alcune delle istituzioni più importanti della città, cioè l'Incoronata, l'Ospedal Maggiore e l'Opera pia Modegnani. Al tempo stesso, si cercherà di mostrare come l'appartenenza a queste istituzioni generi reputazioni e modelli di cittadinanza e dunque rappresenti una via prioritaria per la definizione del concetto di "élite".

Il secondo contributo sarà quello di Emanuele C. Colombo, che discuterà di due aspetti tra loro complementari nella definizione delle élites lodigiane nel corso dell'Ottocento e all'inizio del Novecento, vale a dire la rappresentazione sociale delle famiglie e la loro capacità di creare nuove istituzioni o innovare quelle già esistenti. In particolare, queste due tematiche saranno lette attraverso lo studio dei ceti sociali, degli individui e delle famiglie che sono stati alla base della creazione di alcune nuove istituzioni particolarmente importanti, come le Mutuo soccorso, la Camera di Commercio o i piccoli crediti. Il saggio discuterà inoltre il contenuto di un importante ritrovamento, vale a dire un elenco dei primi cento estimati di Lodi negli anni Trenta dell'Ottocento, finora rimasto inedito.

Il terzo contributo sarà di Enrico Berbenni e verterà in particolare su una ricostruzione delle élites imprenditoriali e bancarie a Lodi a cavallo tra Otto e Novecento. Berbenni sta lavorando su alcuni casi studio particolarmente importanti, che hanno generato alcune élites di successo attive sul territorio sia in campo bancario come imprenditoriale. In particolare, nel corso del saggio saranno analizzate vicende imprenditoriali relative a diverse parti del territorio lodigiano (Alto Lodigiano, Codognese), che storicamente hanno rappresentato delle aree tra loro in competizione, mettendo in evidenza le loro differenti vocazioni economiche. Di conseguenza, si cercherà di mettere in luce eventuali differenze tra le varie élites presenti nelle diverse aree di cui si compone il territorio. Andrea Salini, infine, si occuperà di *Partiti democratici ed élites locali negli anni della Repubblica*, focalizzandosi dunque sul periodo del secondo Dopoguerra. Nel periodo repubblicano, con la nascita dei partiti democratici, le istituzioni e i gruppi di interesse più rilevanti del Lodigiano affrontano il tema dello sviluppo del territorio, promuovendo specifiche istituzioni e gruppi di potere che saranno qui oggetto di analisi.

La ricerca, coordinata dal prof. Pietro Cafaro, intende dunque affrontare un problema particolarmente delicato quale la comprensione da un punto di vista storico della formazione di élites specifiche sul territorio lodigiano, e la creazione da parte loro di istituzioni *ad hoc* per gestire lo sviluppo economico o al contrario i privilegi fiscali, istituzionali, sociali.

Ne dovrebbe dunque uscire un quadro più chiaro, e di lungo periodo, sul ruolo economico e politico giocato da famiglie e gruppi di potere nel territorio, attraverso uno sguardo che privilegerà il loro rapporto con le istituzioni.



DISUGUAGLIANZE ECCELLENTI

Produzione di ricchezza ed economie di nicchia nel Lodigiano tra Otto e Novecento

Nel nuovo volume edito per i tipi della Franco Angeli, proponiamo questa volta un'analisi a tutto tondo delle "Diseguaglianze eccellenti" del Lodigiano, come recita il titolo del volume curato da Pietro Cafaro, che comprende due capitoli a opera di Enrico Berbenni ed Emanuele Colombo e tre capitoli da parte di

Marco Dotti. Il lavoro si inserisce nella collana dedicata dalla Laudense alla comprensione del territorio lodigiano, e analizza quest'anno una delle sue caratteristiche più rilevanti, vale a dire le imprese presenti nell'area che, in questo momento di crisi, sono in grado di dar vita ad economie differenti e di successo, potremmo dire in controtendenza. Il settore studiato dai nostri autori è stato, in particolare, quello eno-gastronomico, che puntando su alcune eccellenze del gusto è risultato non a caso anti-ciclico, riuscendo a performare meglio di altri.

I primi due saggi, di Colombo e Berbenni, si occupano dell'archeologia del fenomeno. Colombo in particolar analizza le presenze storiche della produzione casearia lodigiana, ritrovando tracce del commercio di pannerone e grana lodigiano in tutti i principali mercati dell'area nel corso dell'età moderna. Berbenni si focalizza invece sulla distribuzione dei redditi in età fascista, ricavata da alcune fonti fiscali dell'epoca, mostrando come l'agricoltura (e anche l'agricoltura di qualità, non solo di quantità) occupasse un posto importante nel Lodigiano già diversi decenni fa.

Ma sono senza dubbio i capitoli di Marco Dotti a rappresentare il cuore pulsante del libro, un vero e proprio viaggio alla ricerca del "gusto". Le fonti utilizzate da Dotti sono una ricca serie di interviste realizzate nei confronti di alcuni tra i più dinamici imprenditori del gusto lodigiani. In particolare, Dotti ha interpellato Ambrogio Abbà di Zucchelli, l'azienda tre cascine, Carena (il ricopritore del pannerone), e i vignaioli di San Colombano, come la cooperativa dei vignaioli di Carrara, Pietrasanta, Riccardi. Ne è uscita un'analisi a tutto tondo delle potenzialità del Lodigiano connesse alla sfera del gusto e della capacità di creare economie differenti da quelle di scala o di massa, a cui l'analisi economica neo-classica aveva connesso i principali stadi dello sviluppo economico (tranne poi essere smentita da una delle peggiori crisi della storia del capitalismo).

Ne escono spunti che riguardano, fra l'altro potenzialità di vario tipo, come quella del turismo o dell'economia e delle politiche legate alla conservazione e promozione dei beni culturali. Come sottolinea Dotti, "La declinazione economica di un determinato luogo, ad esempio l'impiego agrituristico o didattico di una cascina tradizionale, ne può favorire o compromettere la conservazione. Il turismo costituisce una grande occasione di valorizzazione e conservazione del paesaggio, ma rappresenta anche un'arma a doppio taglio. In questo senso un territorio ancora "vergine", come il Lodigiano, ha tutta la possibilità di sviluppare delle interessanti sinergie, il cui impatto economico potrebbe essere anche significativo, a dispetto di un impatto ambientale irrilevante o quasi. Come mi ha spiegato molto bene Carlo Pietrasanta, fondatore e presidente del Movimento Turismo del Vino Lombardo, basterebbe spesso creare una sequenza di risorse già presenti sul Territorio" (pagina 91 del volume).

In questo senso, tutta l'economia legata al mondo della produzione di qualità sembra innescare dei circuiti virtuosi, connessi anzitutto alla protezione di veri e propri beni comuni. Come sottolinea sempre Dotti "Sempre più spesso, nella nostra circoscritta realtà, è proprio sulla percezione soggettiva del paesaggio – inteso almeno apparentemente come insieme di risorse estetiche, storiche e naturali – che si costruiscono le pratiche dei soggetti locali. In particolare la percezione di un pericolo paesaggistico innesca comunanze, catarsi relazionali e conflitti" (pagina 94 del volume). Come si può notare, si tratta di un fortissimo trait-d'union che lega

questo volume agli altri già usciti in questa collana, e curati da Pietro Cafaro: vale a dire l'idea di "fare economia" avendo bene in mente una serie di scopi diversificati e diversi da quelli puramente legati alla logica del puro guadagno. Elementi invece come la socialità della produzione, il ricorso a forme partecipate come le cooperative (ovviamente parliamo di cooperative "consapevoli" e non di fenomeni deteriori come il ricorso a forme cooperative per il mero abbattimento dei costi), la riemersione del concetto di bene comune, guidano una nuova idea di economia, che è anche una nuova idea di fare credito (ma che riprende gli antichi dettami alla base del credito cooperativo). Si può dunque vedere bene come alla radice di tutti i nostri volumi stia una comune concezione culturale, che è anzitutto quella di pensare alla società locale in termini profondamente collaborativi, se non addirittura cooperativi.

Non è a nostro giudizio un caso che questi ideali si realizzino nel nostro caso in una vera e propria produzione di qualità, che intende staccarsi nettamente da quella di massa. Questo sotto varie angolazioni e da vari punti di vista.

Anzitutto, esiste un discorso molto chiaro legato alla produzione biologica, che impone come proprie regole (ovviamente, anche qui, se si tratta di biologico "genuino") il rispetto della natura e dell'ambiente, l'idea di bene comune da difendere e spesso il concetto di fruizione sociale dei prodotti, visibile attraverso il ricorso a queste forme di produzione da parte dei GAS (Gruppi di Acquisto Solidali). Si pensi in proposito che l'azienda biologica Tre cascine dedica un'intera giornata di vendita su due unicamente ai GAS.

Ma è il discorso anche del recupero di valori culturali e storici del passato, che sono stati superati in un certo qual modo dalla produzione di massa, e che si intendono rimettere in gioco. Pannerone e tipico Iodigiano sono gli emblemi di questa nuova "cultura del gusto", a cui la ricostruzione storica fornisce dunque il supporto per la futura creazione di una ben precisa "carta di identità". Come sottolinea Dotti: "La definizione di «genocidio gastronomico», benché forte, non racchiude pienamente la portata che lo sradicamento di una produzione tradizionale comporta. Esattamente come l'estinzione di una specie animale o quella di una specie vegetale non possono essere rispettivamente ridotte a catastrofi zoologiche e botaniche, ma sono piuttosto dei disastri ecologici. E non è tutto: la fine di una specie, ma anche quella di una produzione o di una tradizione comportano la riduzione generale di diversità (non solo, come si è soliti dire, di biodiversità ma di diversità in genere, che riguarda anche i luoghi, i modi di produrre ecc.), un altro passo verso l'omologazione del paesaggio antropizzato nel senso più ampio del termine. Volendo generalizzare, è questo (la perdita di diversità, di sfumature, di peculiarità e la conseguente omologazione globale) il fenomeno drammatico a cui assistiamo e spesso collaboriamo quotidianamente" (pagina 95).

Questi nostri volumi hanno dunque il senso di un recupero culturale molto forte, che solo la storia può fare, e che coincide in buonissima misura con un recupero sociale e con un modo diverso di pensare le società di oggi.

Come riassume Alberto Abbà: "Sei in Italia, hai la fortuna di avere certe produzioni, hai la storia, hai il perché, hai il biologico, hai capito perché è diverso fare in un modo piuttosto che in un altro, se non difendi queste cose dove vuoi andare. Il caseificio italiano è un microbo rispetto al mondo, devi puntare solo sulla qualità. Se tu abbassi il livello della Dop ti rovinai con le tue mani" (pagina 176 del volume).



GENERATIVITÀ DEL BISOGNO

Generatività del bisogno: questo l'ambizioso titolo del nuovo volume in uscita quest'anno per i tipi di FrancoAngeli, ormai tradizionale pubblicazione annuale della BCC che segue un filo mai interrotto di libro "diverso" rispetto a quelli finanziati per solito dalle banche di credito ordinario.

Libro per riflettere, dunque, e al tempo stesso per indagare in pieghe poco conosciute della nostra storia.

La "Generatività del bisogno" non è altro che un modo nuovo per inquadrare il fenomeno dei servizi, della carità e della finanza che è stata pensata a supportarla nel corso dei secoli. Il cuore del libro è dedicato quest'anno ad aree diverse: non solo Lodi, dunque, ma anche Codogno (a cui è dedicato un capitolo specifico), Crema e in misura inferiore Brescia e Milano. Ma cos'è la "Generatività del bisogno" di cui parla il volume? In sostanza, l'idea è quella di considerare la storia dei servizi non in maniera generica, come evoluzione delle capacità organizzative del territorio da un massimo disordine (l'antico regime, i secoli passati) fino ad un massimo di ordine, l'epoca attuale; quanto invece di cercare nel lungo periodo preso in considerazione dal libro, dall'età moderna fino a quella contemporanea, alcune configurazioni economiche specifiche che hanno reso grande il territorio lodigiano e dintorni. Bisogni, dunque, che non sono nati da una situazione di indigenza, ma al contrario da uno sviluppo molto precoce di una società dei consumi. Ovviamente parliamo di consumi in buona misura non ancora di stampo capitalistico come oggi; per esempio, il libro prende in considerazione i consumi devozionali, che erano molto diffusi in tutto il nostro territorio prima del Novecento (come un bel libro di qualche anno fa di Annibale Zambabieri aveva evidenziato).

Ma questo libro riprende anche i temi che abbiamo esplorato negli scorsi anni. Innanzitutto poiché cerca di rintracciare i caratteri originari del territorio non in una generica e falsa idea di progresso, ma in configurazioni specifiche che costituiscono i tasselli di un discorso in divenire. In secondo luogo, poiché il volume di quest'anno intende analizzare un settore rimasto in ombra nei precedenti, ma per forza di cose strettamente legato sia al mondo del credito cooperativo sia alle economie locali: vale a dire, il grande tema dei servizi, del terzo settore. Che, nel Lodigiano, vuol dire soprattutto assistenza e welfare, non però welfare unicamente statale, ma (in buonissima parte o addirittura in maniera preponderante) assistenza dal basso, che proviene dalla società civile. Un tipo di assistenza a cui la nostra BCC ha sempre guardato con grande interesse, cercando efficaci politiche di sostegno nei suoi confronti. È dunque parso doveroso (oltre che estremamente interessante dal punto di vista scientifico) rendere omaggio a questo mondo. Naturalmente, è un mondo che è molto diverso da quello che ci aspetteremmo, una volta che decidiamo di indagarne il passato.

In estrema sintesi, il libro si compone di tre contributi. Il primo, di Marco Dotti, intende analizzare una forma di servizio e al tempo stesso di assistenza relativamente comune in Lombardia nel cinque e nel seicento: vale a dire, i vitalizi. I vitalizi erano strumenti finanziari generalmente concessi da ospedali (l'Ospedale maggiore di Lodi ne era un grande dispensatore), sorta di pensioni ante litteram, che venivano costituiti da privati con vari scopi. Il primo nonché più importante era naturalmente quello di costituire una forma di previdenza per la propria vecchiaia. Gli ospedali erano attentissimi nel calcolare queste pensioni (molto più di quanto non lo sia stato per molti anni la nostra INPS, ci verrebbe purtroppo da dire...), la cui entità veniva commisurata strettamente ai beni ricevuti per finanziare il vitalizio (poteva trattarsi di terra ma anche di denaro contante o di strumenti di credito) e alle aspettative di vita.

Il secondo contributo di Emanuele C. Colombo è invece dedicato alla storia del mondo dell'assistenza a Codogno. L'interesse parte da un dato attuale, e cioè la notevole capacità dimostrata da un sistema locale di erigere un sistema di assistenza a 360°, su base quasi unicamente privata e comunale. La storia dell'assistenza a Codogno mostra che questa capacità

vanta una tradizione lunghissima; Codogno tra sei e settecento era letteralmente tempestate di istituzioni che facevano carità o prestavano svariate forme di assistenza e soccorso ai poveri, tanto che un funzionario governativo settecentesco usò addirittura l'espressione "fortuna di essere poveri" per connotare la condizione di coloro che erano senza beni a Codogno. Le cospicue ricchezze in mano agli operatori codognesi di questo periodo provenivano pressoché interamente da lasciti delle famiglie benestanti del borgo, che potevano contare su un reddito molto più alto della media. Codogno infatti stava proprio in quel momento diventando un centro molto rilevante per il commercio di formaggi, e il prezzo della terra era uno dei più elevati in tutta la Lombardia. Gran parte di queste rendite furono reinvestite nel settore della carità.

Infine, il saggio di Andrea Salini ci mostra all'opera un altro caso di servizi organizzato per dir così dal basso, vale a dire la storia novecentesca del consorzio per la gestione rifiuti di Crema. La storia pur breve della gestione dei rifiuti è di enorme importanza, non solo per comprendere in che modo le società contemporanee si sono confrontate con uno dei temi più scottanti dei nostri tempi, ma anche per analizzare le capacità organizzative delle società locali. In tal senso, i consorzi rappresentano attualmente una delle modalità più incisive di riorganizzare il territorio, pensandolo non più secondo schemi ormai "vecchi" (come le circoscrizioni amministrative provinciali ma anche comunali) ma partendo da problemi terribilmente concreti. Gli archivi dei consorzi sono inoltre finora stati ben poco indagati, cosicché il lavoro di Salini si pone come un lavoro veramente pionieristico. In particolare, il saggio analizza tutto il dibattito politico (spesso confuso) che è stato dietro l'organizzazione del servizio rifiuti, evidenziando dunque la molteplicità di posizioni sull'argomento e, al tempo stesso, la sua vitalità. Ciò che stupisce è, alla fine, la grande capacità del territorio di superare la varietà di proposte e il dibattito (spesso feroce) a livello locale, per creare una realtà di grande efficienza, attraverso cui viene sollevata una serie di questioni decisive. Ad esempio, è proprio in questo frangente che emerge la coscienza di un tema ambientale e della sua importanza.

Nel complesso, il libro è dunque organizzato attraverso la narrazione di specifici casi studio, ma ambisce al tempo stesso a delimitare e proporre un tema secondo noi di grande importanza, vale a dire: come si fa, storicamente, a costruire servizi per il territorio? È chiaro che si tratta di una domanda molto ampia, che rischierebbe di perdersi se non viene affrontata attraverso l'analisi di casi peculiari, dunque di territori specifici e di soggetti altrettanto specifici che hanno concretamente fornito e amministrato le risorse necessarie. Un fil rouge, come abbiamo detto, lega tuttavia il volume, ovvero l'idea di una società civile profondamente generativa. In questa ottica, il concetto di "bisogno" è stato interpretato in maniera molto diversa da come lo si fa di solito. Secondo noi, infatti, non è la necessità o la penuria a muovere le cose, quanto invece rappresenta molto spesso una strategia di una società attiva. Come sappiamo, le società capitalistiche sono estremamente abili nel creare necessità di consumi per poi soddisfarli attraverso il mercato; i territori locali, nel corso della loro storia, hanno in qualche modo anticipato questa capacità di "creare bisogni", ma con finalità ovviamente non consumistiche. Il volume ne rintraccia alcune: finalità devozionali; finalità caritative; e, in età contemporanea, il bisogno di un ambiente migliore, pulito, gestito a livello consorziale. Come si può vedere, si tratta di finalità molto diverse da quelle capitalistiche, incentrate invece su un'idea quasi perfetta di mercato. Finalità, dunque, che ci sono sembrate molto vicine allo stesso humus da cui sono nate e si sono poi sviluppate le banche di credito cooperativo. Vale a dire, non solo "servire" il territorio, ma anche cercare di interpretarne i bisogni "migliori" ed eticamente più sani. Questa linea di ricerca è profondamente attuale: mostra ad esempio come le BCC possano, già sono e forse debbano ancora di più diventare banche "a coscienza ambientale". Rappresenta, dunque, questa analisi, un passo in più verso una definizione concreta di cosa voglia dire essere veramente differenti (una formula spesso ripetuta in maniera vuota).

“ La nostra storia: Gente & luoghi ”

Una collana di pubblicazioni dedicata al territorio



Un vero e proprio tuffo nella natura, per certi versi ancora incontaminata, del "bosco collinare" di Graffignana per conoscere da vicino, quasi in presa diretta, "erbe e malerbe" catalogate dal noto ricercatore Giuseppe Mazzara, un appassionato assai attendibile e professionale, che da sempre ama dedicarsi alla ricerca della natura in proiezione della sua accanita difesa, con l'occhio della competenza ed anche della sapienza. Con questo volume, il quinto della collana "Gente e Luoghi", la BCC Laudense Lodi prosegue nella conoscenza di realtà del nostro meraviglioso territorio, con la convinzione di rendere un prezioso servizio alla memoria storica ed alla tutela del vissuto e dell'esistente. Giuseppe Mazzara, autore del libro, ci presenta un robusto campionario del patrimonio vegetale che ci accompagna (fortunatamente) nel territorio, "fotografando" in tutti i sensi la vita del bosco con la perizia dell'esperto competente e collaudato. La conoscenza delle erbe è importante ai fini dalla valutazione del loro ruolo negli equilibri della natura del Lodigiano. Grazie alla sua sensibilità, possiamo conoscere le principali e più importanti specie, con il loro nome, la loro forma e persino la loro figura per via delle immagini fotografiche, tutte assai belle e suggestive, pazientemente scattate dall'autore durante le sue laboriose ricerche.

Lo stesso Mazzara è attualmente presidente del Circolo Culturale "La Certosa" di Graffignana che si occupa di storia locale, natura e tradizioni. Collabora con il Comune di San Colombano al Lambro sulle ricerche naturalistiche del "Parco della Collina" ed ama accompagnare in visita principalmente le scolaresche nel bosco di Graffignana. Da sempre si impegna per dare forma concreta al desiderio di fare qualcosa in ambito locale per proteggere il nostro patrimonio ambientale, per il quale si profilavano all'orizzonte colpevoli incompetenze e persino gravi minacce di distruzione.

Il libro si propone di sensibilizzare la gente perché abbia a conoscere l'importanza del patrimonio vegetale naturale e si senta coinvolta nell'azione di tutela, ed in parallelo di convincere le istituzioni preposte ad intervenire per evitare dannose dispersioni di un patrimonio dal valore inestimabile livello di natura. Per la BCC Laudense Lodi di poter contribuire con questo libro a "veder fiorire nel bosco di Graffignana, ad esempio la ginestra" rappresenta indubbiamente un titolo di merito, proprio grazie alla saggezza ed alla competenza professionale di Giuseppe Mazzara. Nella certezza che anche i proprietari delle aree che formano il bosco stesso mantengano viva la speranza e la disponibilità per la difesa dell'area medesima. Conoscere per difendere è una saggia regola di vita: il merito dell'autore è quello di avercela insegnata.

Luigi Albertini



“con la
solidarietà vinci
sempre”



segui il nostro torneo internazionale
sul sito: www.torneodellasolidarieta.org



“Lasèl pasà cbe l’è de Lod!”



LAUDENSE LODI

1909



La prima università agraria di Lombardia

Storia dell'Associazione Agricola Lombarda di Corte Palasio

di Paolo Arisi

Per immedesimarsi nell'essenza dell'esperienza storica dell'Associazione Agricola Lombarda di Corte Palasio non si può che analizzarne l'epilogo, il suo scioglimento; lo si fa con amarezza ed una certezza: "una grande occasione mancata".

L'opera in ogni suo capitolo conduce sempre alla riflessione, qualora l'esperienza costituita si fosse affermata e consolidata, di cosa avrebbe potuto rappresentare e significare per i nostri giorni.

Certamente sarebbe cambiata l'evoluzione della storia sociale ed economica di Corte Palasio, della città di Lodi e del lodigiano tutto.

Il libro rappresenta la tesi di laurea di Angelo Stroppa quale caposaldo sull'argomento, ma si è certi che oltre ad essere riferimento per cultori della materia, è la pia-

cevolezza di essere letto e gustato in un solo fiato da ciascuno di noi; conduce a strette comparazioni che risultano sollecitazioni perché i richiami della storia sono utili per comprendere il presente e soprattutto per preparare e pianificare il futuro.

Apprendiamo di persone illuminate in un periodo risorgimentale con una visione lungimirante, in un panorama non certo facile, ma che con la caparbià di perseguire un progetto in cui si crede si attivano per decenni.

Si coglie come il valore degli impegni assunti che seppur costantemente procrastinati, come nel caso del ricevimento di danaro da parte del marchese Trivulzio che stante le difficoltà del reperimento di risorse ed il perfezionarsi di pratiche da parte dell'Associazione concedeva proroghe, si mantengono e si onorano.



Rileggere questi accadimenti con gli occhi dell'attuale modo di intendere il quotidiano, non può che riportarci all'essenza per una giusta interpretazione dei tempi e dei valori fondanti.

L'esperienza del progetto della costituzione dell'Associazione Agricola Lombarda di Corte del Palasio, in un momento caratterizzato da fermenti e tensioni, potrebbe parimenti essere trasposto all'attualità, al momento di criticità che stiamo vivendo.

La lezione che ci lasciano i protagonisti richiamati nell'opera è quella di un modello che prende avvio da idee innovatrici: costituire uno "Stabilimento dell'Insegnamento" (una prima Università Agraria in Lombardia) con istruzione tecnica e pratica in un luogo che si prestava per le sue molteplici varietà di terreni alla preparazione di persone competenti che sapessero migliorare e far progredire il sistema agricolo.

Quanto non può esservi di più saggio se trasferito all'oggi: uscire dalla crisi con caratteri innovativi, con esperienze ed imprese socialmente riformatrici e di dinamicità imprenditoriale, differenziando, costituendo situazioni nuove e diverse, valorizzando risorse umane e tecniche per una società in trasformazione.

Il libro rafforza non solo sotto il profilo numerico la collana dedicata alla gente ed i luoghi, ma rende maggiormente significativa soprattutto il carattere e la sua importanza: al Prof. Angelo Stroppa, la riconoscenza.



Campi, case, luoghi e segni: Sulle tracce della devozione popolare in terra di Lodi Vecchio

di Giacomo Bassi

Ecco la terza opera di quella che comincia ormai a delinarsi come una vera e propria collana, sotto il brand di Gente & Luoghi: il Professor Bassi ci diletta con una bella opera che potremmo definire un mash-up tra la ricerca storiografica ed il reportage fotografico.

Per la comunità ludevegina sarà quanto mai interessante ripercorrere il centinaio di pagine di cui consta la pubblicazione, anche per la piacevolezza assicurata dal nutrito corredo fotografico a supporto della trattazione, che si muove su più livelli di lettura.

Un profilo aulico, con un percorso che ripercorre l'evoluzione dell'evangelizzazione delle masse contadine, dalle reminescenze del paganesimo fino all'impatto della controriforma; un approccio easy, quello iconografico, in cui i giovani "di oggi e di allora" riusciranno ad identificare i Luoghi della propria infanzia o gioventù, dalle scorribande con i compagni di scuola alle prime esperienze amorose in giro per qualche stradina nei Campi circostanti, lontano da occhi indiscreti!

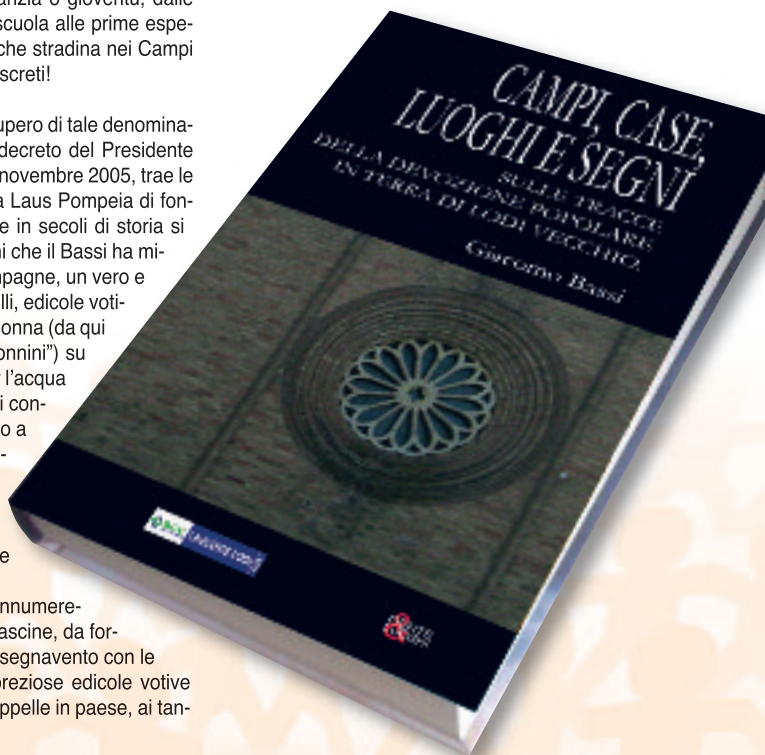
Quante emozioni...

La città di Lodi Vecchio, con recupero di tale denominazione in forza di uno specifico decreto del Presidente della repubblica promulgato nel novembre 2005, trae le proprie antichissime origini dalla Laus Pompeia di fondazione romana; è indubbio che in secoli di storia si siano stratificate tantissimi Segni che il Bassi ha mirabilmente recuperato nelle campagne, un vero e proprio patrimonio fatto di capitelli, edicole votive, immagini di santi e della Madonna (da qui la definizione popolare di "madonnini") su stalle, Case, mulini, paratoie per l'acqua (i chiusini), ponti, strade. I luoghi contadini hanno nei secoli contribuito a realizzare e consolidare la cultura popolare con il suo portato di devozioni e di riti, tradizioni e feste legate alle stagionalità ed alle colture, in un intreccio ideale con la fede.

I Segni richiamati nel titolo sono innumerevoli: le immagini istoriate nelle cascine, da formelle che ritraggono animali, ai segnamento con le croci, dagli ex voto di alcune preziose edicole votive campestri come nelle piccole cappelle in paese, ai tan-

tissimi santini raffiguranti protettori delle più disparate attività, in dipinti murali su alcuni caseggiati non solo di Luoghi sacri o di natura religiosa ma anche di fabbricati "civili".

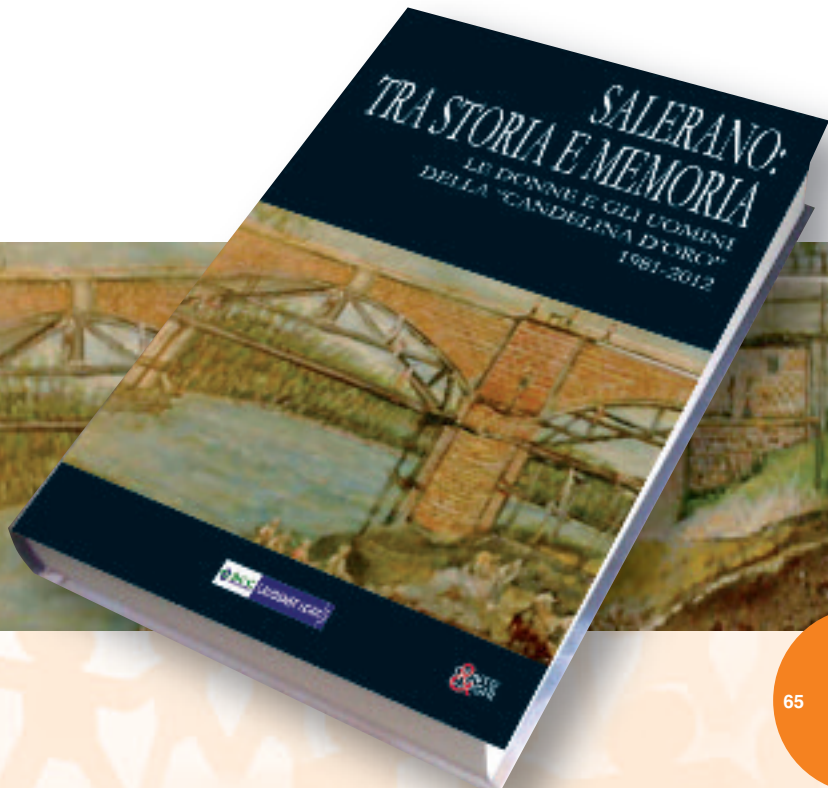
I primi custodi di un tale patrimonio sono, come ricorda to in incipit, il Sindaco Giancarlo Cordoni per la comunità civile e Don Antonio Spini, delegato vescovile della Basilica di San Bassiano, per quella spirituale: un patrimonio che la presente pubblicazione vuole contribuire a preservare, almeno nella memoria dei lettori, a beneficio di una storia ed una tradizione millenaria.



Salerano: tra storia e memoria

Le donne e gli uomini della "Candelina d'oro" 1981 - 2012

Come ogni paese anche Salerano vive nel suo piccolo lo scandire del tempo coi suoi progressi, i cambiamenti, la gente che studia, lavora, viaggia per il mondo. Pur vivendo a una giusta distanza dai grandi centri, sentiamo lo stimolo di contesti culturali ricchi e diversi. Ogni grande paese e importanti città tramandano l'istituto di benemerenze civiche e culturali. E' bella la nostra "Candelina d'Oro" perché più che i successi personali, a differenza di molti altri rinomati premi, la Candelina è assegnata innanzitutto ad una persona, la quale è conosciuta dalla comunità e apprezzata principalmente per il suo valore umano e le sue opere.



San Zenone: immagini e parole

Appunti di viaggio tra il 1966 e il 1985

di Antonio Danelli

Passione: questo è il principale ingrediente dell'opera di Antonio Danelli

La pubblicazione è strutturata come un vero e proprio diario, professionale ma accorato e partecipato, di uno degli artefici dello sviluppo della comunità sanzenonese, presso la quale ha militato per 40 anni sui banchi del consiglio comunale, spesso come primo cittadino.

Immagini e Parole ripercorre un ventennio durante il quale tutto era da inventare: lo stimolo delle attività produttive, la creazione della rete di infrastrutture e viabilità, le iniziative dai risvolti sociali ed aggregativi. Gli abitanti passarono da 1.500 nel 1960, a 1.027 nel 1971 ad oltre 4.000 nell'85.

Il colloquio con le Istituzioni è sempre stato denso di ostacoli, inizialmente apparsi insormontabili, ma l'ardimento del Danelli (classe 1934) ha saputo trascinare di volta in volta la giunta, piuttosto che singoli consiglieri come anche soggetti estranei a ruoli politici veri e propri in "trattative" che spesso hanno sortito buoni frutti: la variante alla Provinciale 204, il nuovo Municipio, il sovrappasso alla linea ferroviaria, l'assistenza domiciliare e la creazione di mini-alloggi per anziani, le strutture sportive, l'insediamento di servizi quali la farmacia, l'ufficio postale e lo sportello della BCC Laudense (illo tempore Cassa Rurale ed Artigiana di Salerano), indispensabile collettore dei risparmi delle famiglie e fulcro finanziario delle iniziative imprenditoriali del territorio.

Il ricco repertorio fotografico (struttura-

to a mo' di reportage, con sovrapposizione di titoli di giornale a sottolineare la rilevanza dell'evento descritto nella pagina a fronte), che è l'altro elemento dal quale la trattazione non può prescindere, ritrae spesso Antonio Danelli con piglio corrucciato e sguardo severo: forse è solo una coincidenza, poiché chi lo ha conosciuto rassicura sulla sua cordialità.

Forse nelle immagini che lo immortalano in eventi ufficiali traspare la sua grande determinazione, testimoniata anche dall'alto senso civico che ha arricchito il suo palmares di un doppio record: il maggior numero assoluto di sedute del Consiglio Comunale dal 1966 al 1985 (137) e la presenza a tutte (unico tra i 37 consiglieri a fare l'en plein).

Un libro carico di ricordi, dedicato alle giovani generazioni ma non solo.



Lunetta e Sabbiona

Una bella pagina di storia locale per conoscere le vicende umane di alcune famiglie del nostro territorio

di Luigi Albertini

Una storia molto semplice, ma così curiosa e simpaticamente coinvolgente da meritare l'attenzione dell'opinione pubblica locale.

Storia raccontata nel volume assai agile e ben scritto, autore Roberto Bassi, dal titolo "Lunetta e Sabbiona; storia e leggenda delle due frazioni dal 1904 appartenenti a San Zenone al Lambro", stampato da Grafie-Art di Melegnano, edizione a cura della Bcc "Laudense". La presentazione è avvenuta nella grettissima "Sala Nobile" del Comune di San Zenone, in piazza Meridiana ad opera dell'autore, del parroco locale don Alessandro Noviello, del sindaco Sergio Fedeli, del vice della "Laudense" arch. Arisi e del giornalista Luigi Albertini. In sala, tra il pubblico, anche il direttore generale della "Laudense" dr. Fabrizio Periti,

Il volume ospita appunto le attente e minuziose ricerche svolte da Roberto Bassi, un sincero appassionato di storia minima, a proposito di due piccole località in riva al Lambro. Una ricerca svolta come volontario, ma attenta e puntuale, appunto coinvolgente. Con l'aggiunta, anche questa pregevole, di dedicare il ricavato dalla vendita alle opere parrocchiali di San Zenone. Dunque, la scelta della Bcc "Laudense" di patrocinarne la stampa acquista due splendidi significati: un contributo alla storia ed uno alla solidarietà.

Sottolineato l'impegno della "Laudense", della quale non si finirebbe mai di parlarne bene per la sua costante voglia di sostenere a pieno regime le ricerche storiche locali, va aggiunto che la vicenda delle due piccole comunità viene descritta da Bassi con dovizia di dettagli, pescando alla fonte (ricerca affatto facile) tutti i passaggi legali e burocratici che sostengono la vicenda. Lunetta e Sabbiona, in pratica, sono passati dal territorio comunale di Cerro al Lambro a quello di San Zenone al Lambro per una serie di ragioni che l'autore cerca di motivare mediante appunto i documenti storici.

Il nuovo appartenimento non riguarda soltanto il Comune, ma anche la parrocchia, in questo secondo caso addirittura da una diocesi all'altra. Insom-

ma, vicenda piuttosto complessa e proprio per questo tutta da leggere. Bassi la supporta con tanto di riferimenti demografici, addirittura con l'elenco nominale delle famiglie coinvolte. A nostro parere, una bella pagina di storia locale che conferma la tesi secondo la quale le vicende politiche, amministrative ed umane di un territorio andrebbero sempre conosciute a fondo per continuare a pensare positivo.



Ora che ricordo ancora

Francesca Dendena: storia di un eroe civile

Ora che ricordo ancora” di Matteo Dendena è un libro che ricostruisce la vita ed il ruolo pubblico di Francesca Dendena, figlia di Pietro, vittima della strage di Piazza Fontana in data 12 dicembre 1969. Quel giorno segnò per sempre la vita di Francesca e della sua famiglia e quella giornata sancì l’inizio dell’impegno di Francesca per ricercare la verità e la giustizia dovute alle vittime della strage e alle loro famiglie. Nella prima parte del libro si racconta il ruolo pubblico di eroe civile di Francesca, mentre la seconda parte del libro è composta dai ricordi privati scritti dai famigliari di Francesca, al fine di rendere completa la descrizione della sua persona.

Coordinamento redazionale: Matteo Dendena
Ricerca documentale e iconografica: Matteo Dendena
Produzione, art direction & cover design: Ezio Tilli
Promosso dall’associazione Piazza Fontana 12 dicembre 69 centro studi ed iniziative sulle stragi politiche degli anni 70.
Patrocinato dai Comuni di Milano, Lodi, Bresso, Crespiatica e dalla Provincia di Lodi.
Sponsorizzato dalla BCC Laudense.



Il fondamento della Cooperazione

Costituzione della Repubblica Italiana

Parte prima, Titolo III - Rapporti Economici

Art. 45

La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata.

La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità.



«Non fermatevi a quello che avete realizzato, ma continuate a rafforzare le vostre realtà. Abbiate il coraggio di uscire da esse, per portare la cooperazione ai confini del cambiamento, dove la speranza ha bisogno di emergere».

«Le cooperative devono continuare a essere il motore che solleva e sviluppa la parte più debole delle nostre comunità locali e della società civile»

Papa Francesco

Perchè la BCC è una banca differente

● IDENTITÀ DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO LAUDENSE LODI

Vision della BCC LAUDENSE LODI

ESSERE LA BANCA DEL TERRITORIO, DELLE FAMIGLIE, DELLE IMPRESE, DELLE ASSOCIAZIONI, IN GENERALE DELLE COMUNITÀ DEL TERRITORIO, CHE SI DISTINGUE PER LA PRATICA CONCRETA DELLA MUTUALITÀ E LA QUALITÀ DELLA RELAZIONE.

Mission della BCC LAUDENSE LODI

L'ARTICOLO 2 DELLO STATUTO TIPO DELLA BCC
NELL'ESERCIZIO DELLA SUA ATTIVITÀ, LA SOCIETÀ SI ISPIRA AI PRINCIPI DELL'INSEGNAMENTO SOCIALE CRISTIANO E AI PRINCIPI COOPERATIVI DELLA MUTUALITÀ SENZA FINI DI SPECULAZIONE PRIVATA. ESSA HA LO SCOPO DI FAVORIRE I SOCI E GLI APPARTENENTI ALLE COMUNITÀ LOCALI NELLE OPERAZIONI E NEI SERVIZI DI BANCA, PERSEGUENDO IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI MORALI, CULTURALI ED ECONOMICHE DEGLI STESSI E PROMUOVENDO LO SVILUPPO DELLA COOPERAZIONE E L'EDUCAZIONE AL RISPARMIO E ALLA PREVIDENZA NONCHÉ LA COESIONE SOCIALE E LA CRESCITA RESPONSABILE E SOSTENIBILE DEL TERRITORIO NEL QUALE OPERA.
LA SOCIETÀ SI DISTINGUE PER IL PROPRIO ORIENTAMENTO SOCIALE E PER LA SCELTA DI COSTRUIRE IL BENE COMUNE. E' ALTRESÌ IMPEGNATA AD AGIRE IN COERENZA CON LA CARTA DEI VALORI DEL CREDITO COOPERATIVO E A RENDERE EFFETTIVI FORME ADEGUATE DI DEMOCRAZIA ECONOMICO-FINANZIARIA E LO SCAMBIO MUTUALISTICO TRA I SOCI, NONCHÉ LA PARTECIPAZIONE DEGLI STESSI ALLA VITA SOCIALE.

L'identità della Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi si può sintetizzare attorno a quattro elementi centrali:

La BCC è banca.

È cooperativa.

È attore di territorio.

È componente di una
"rete".

IMPRESA BANCARIA

La BCC Laudense Lodi è una banca focalizzata sull'intermediazione con e per l'economia reale. E' una banca cooperativa mutualistica del territorio. Il Testo Unico Bancario definisce la Banca di Credito Cooperativo quale unica banca a mutualità prevalente del mercato.

IMPRESA COOPERATIVA

Il processo decisionale e la partecipazione democratica, che denotano la peculiare governance della BCC, sottolineando nel contempo il carattere cooperativo della Banca. In particolare:

1. Compagine sociale: i soci devono risiedere, avere sede o operare con carattere di continuità nell'ambito territoriale della banca.
2. Partecipazione al capitale sociale: un singolo socio non può possedere quote per un valore nominale superiore a 50 mila euro.
3. Diritto di voto democratico: è assegnato secondo la formula "una testa un voto", ciò vuol dire che ciascun socio può esprimere un solo voto indipendentemente dall'entità della partecipazione al capitale sociale.

IMPRESA A MUTUALITÀ PREVALENTE

1. Le BCC devono esercitare l'attività bancaria e finanziaria prevalentemente con i soci. Il principio di prevalenza è rispettato quando più del 50 per cento delle attività di rischio è destinato ai soci. La disciplina che regola le BCC le contraddistingue con riferimento ad alcuni principali aspetti societari e operativi ed è assai stringente: ad esempio vi è l'impossibilità, per disposizioni di vigilanza, di sottoscrivere derivati speculativi (ammessi solo quelli di copertura).
2. Obbligo di destinazione degli utili e limiti alla distribuzione degli stessi: almeno il 70 per cento degli utili d'esercizio deve essere destinato a riserva legale. In realtà le BCC destinano a riserva quasi il 98 per cento dei propri utili a vantaggio della possibilità di continuare a sostenere le PMI e per le future generazioni.
3. Le BCC devono rispettare (sulla base della normativa vigente) i seguenti vincoli:
 - divieto di distribuire i dividendi in misura superiore all'interesse dei buoni postali fruttiferi aumentato di due punti e mezzo;
 - divieto di remunerare gli strumenti finanziari offerti in sottoscrizione ai soci cooperatori in misura superiore a due punti, rispetto al limite massimo previsto per i dividendi;
 - obbligo di devoluzione, in caso di scioglimento della società, dell'intero patrimonio sociale a scopi di pubblica utilità conformi allo scopo mutualistico;
 - divieto di distribuire le riserve tra i soci cooperatori;
 - obbligo di versare il 3 per cento degli utili netti annuali ai fondi per la promozione e lo sviluppo della cooperazione ovvero a Fondosviluppo.

IMPRESA TERRITORIALE

La BCC Laudense Lodi appartiene al territorio per la proprietà (i soci devono avere sede o risiedere nel territorio), per la governance (gli amministratori sono scelti unicamente tra i soci, dagli stessi soci) e per l'operatività (il 95 per cento del totale del credito deve essere obbligatoriamente erogato nel territorio).

IMPRESA INSERITA IN UN SISTEMA A RETE

Le BCC sono banche di piccole dimensioni, che coprono in maniera capillare il territorio in cui operano. Tenuto conto di queste caratteristiche il Credito Cooperativo italiano si è strutturato in un sistema nazionale che si articola su due versanti:

• Il versante associativo

E' suddiviso in tre livelli: locale, regionale e nazionale. Le BCC-CR, dopo essersi costituite, aderiscono alle Federazioni locali (che rappresentano una o più regioni, ed in totale sono 15) che, a loro volta, si ritrovano associate a Federcasse, la federazione nazionale che svolge funzioni di promozione, coordinamento, assistenza tecnica e revisione a favore di tutto il Sistema del Credito Cooperativo.

• Il versante imprenditoriale

E' costituito dal Gruppo bancario Iccrea, rappresentato dalla Capogruppo, Iccrea Holding, e dalle Società da questa controllate, che predispongono prodotti e servizi a beneficio esclusivo delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali.



differente per identità



socio/socio? casa casa!

*...un'altra
idea geniale*



**Sei Socio di BCC Laudense Lodi e vuoi acquistare casa?
Niente paura, c'è GenialHouse!**

GenialHouse è la soluzione concreta pensata dalla Tua BCC per metterti in contatto con Soci costruttori e consentirti di acquistare la tua nuova casa a condizioni agevolate e con tanti altri vantaggi.

Vieni con fiducia alla Tua BCC... la sa de bon

Il costo di
colloquio è
GRATUITA
(con contributo statale)



LAUDENSE LODI

1909

La revisione cooperativa delle BCC

● Altrettanto rilevante nella riaffermazione dell'identità mutualistica delle BCC è la normativa sulla revisione cooperativa. Il Decreto ministeriale che disciplina la vigilanza cooperativa sulle BCC, prevista dall'art. 18 del decreto legislativo n. 220/2002, è stato firmato dal Ministro delle Attività Produttive (ora Ministero dello Sviluppo Economico) il 22.12.2005.

Il decreto stabilisce che le Banche di Credito Cooperativo sono assoggettate alla revisione cooperativa per quanto riguarda i rapporti mutualistici ed il funzionamento degli organi sociali, nel rispetto delle competenze della Banca d'Italia e delle diverse autorità vigilanti.

E' importante sottolineare, riguardo a questo provvedimento, che:

- la vigilanza cooperativa, che verifica della corretta applicazione dei requisiti mutualistici nella BCC e che riscontra:
 - l'effettività della base sociale,
 - la partecipazione dei soci alla vita sociale e allo scambio mutualistico con l'ente, la qualità di tale partecipazione,
 - l'assenza di scopi di lucro nei limiti della legislazione vigente e la legittimazione a fruire del peculiare regime fiscale e previdenziale,assume un ruolo autonomo rispetto alla vigilanza bancaria svolta dalla Banca d'Italia per il presidio della sana e prudente gestione;
- le finalità della revisione cooperativa sono quelle di fornire agli organi di direzione e di amministrazione della BCC suggerimenti e consigli per migliorare la gestione e il livello di democrazia interna, al fine di promuovere la reale partecipazione dei soci alla vita sociale, e di accertare la natura mutualistica dell'ente verificandone la legittimazione a beneficiare del trattamento peculiare previsto dalla legge;
- i soggetti abilitati a svolgere la revisione cooperativa sulla BCC sono le associazioni di categoria specializzate (nel nostro caso Confcooperative, la Federazione italiana delle BCC e la Federazione Lombarda), individuate dal Ministero d'intesa con la Banca d'Italia, sulla base dei requisiti di idoneità e rappresentatività.

Si è conclusa a gennaio 2015 con esito "positivo" l'ultima attività di Revisione Cooperativa sulle BCC; essa è stata condotta, come da *routine* periodica, presso la nostra sede dai revisori iscritti all'elenco speciale del Ministero delle Attività Produttive, all'uopo incaricati dalla Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo.

Una garanzia per tutti i portatori di interesse che la Bcc Laudense Lodi esprime pienamente, nel suo essere banca, tutti i valori della cooperazione e della mutualità.



REVISIONE DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO AI SENSI DELL'ART. 18 D.LGS. 2 AGOSTO 2002 N. 328

Biennio di revisione: 2013-2014

Si attesta, ai sensi degli articoli 18 e 5, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 2 agosto 2002 n. 220, che la banca di credito cooperativo

BCC LAUDENSE-LODI s.c.

con sede in Via G. Garibaldi, 5 26900 Lodi (Lodi)

codice fiscale 09900240152

n. di posizione A 160933

Sezione Albo Società Cooperative:

- Mutualità prevalente
 Mutualità non prevalente

Categoria: Banche di credito cooperativo.

è stata revisionata in data 07/01/2015.

Data, 26/01/2015

Il Funzionario Responsabile
Giancarlo Varola

75

La missione

La missione della nostra Banca è scritta nell'articolo 2 dello Statuto. Essa si sostanzia nell'assicurare vantaggi ai soci e alle comunità locali, promuovere l'educazione al risparmio, la partecipazione, la coesione sociale e la crescita responsabile e sostenibile del territorio.



LA MISSIONE DELLA BCC LAUDENSE LODI
essere intermediaria della fiducia dei soci e delle comunità locali,
lavorare per la promozione del benessere
e dello sviluppo complessivo assicurando un servizio
finanziario conveniente e personalizzato e favorendo la
partecipazione e la coesione

Il Codice Etico



La Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi, grazie all'impegno e alla collaborazione di tutte le Persone che in essa vivono ed operano, ha formalizzato un Codice di Comportamento Etico: un insieme di regole per definire in modo semplice e comprensibile tutto quello che nelle relazioni interne ed esterne della Banca è considerato "corretto" o "scorretto", "auspicabile" o "censurabile". Questo documento è incentrato sui comportamenti e sulle relazioni: vuole essere un contributo importante, teso a migliorare la conoscenza e lo scambio sia all'interno che verso l'esterno.

Il lavoro è frutto di un lungo processo che ha via via portato gli attori interni alla Banca a creare nuove condizioni di lavoro interne, nuove modalità di relazione con i soci, con i clienti, con il Territorio, nuove e diverse modalità di adesione attiva al Sistema del Credito Cooperativo Italiano, nuovi Organismi ed attività di Controllo, non ultimo l'Organismo di Vigilanza da cui emana la proposta al Consiglio di Amministrazione di questa adozione formale.

La Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che consideriamo la bussola del nostro operare, è alla base del nostro redigendo Bilancio dei Valori e di questo Codice di Comportamento etico. Le ragioni che orientano i nostri comportamenti sono il bene della Banca, delle Persone che in essa vivono, dei Soci e dei Clienti, nonché del contesto sociale in cui operiamo: questo in sintesi è per noi un comportamento eticamente corretto e socialmente utile.

Questo Codice vuole essere un documento che si arricchirà dei contributi interni ed esterni, delle esperienze acquisite nel tempo e dell'evoluzione della Banca: in ogni momento vuole essere uno strumento di orientamento per migliorare costantemente tutte le nostre relazioni

Riferimenti

La Banca da tempo utilizza procedure e modelli di organizzazione e sistemi di controllo, le cui violazioni sono soggette alle sanzioni previste dal sistema disciplinare vigente. La Banca ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, di cui il presente Codice Etico costituisce parte integrante. L'Organismo di Vigilanza ex dlgs 231/01 costituirà il sensore/controllore dell'applicazione di questo Codice nell'ambito dei più estesi compiti attribuiti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che BCC Laudense Lodi ha adottato.

Principi di riferimento e valori di BCC laudense Lodi



BCC Laudense Lodi, con le sue origini centenarie – 1909 Crespiatica -, è una Banca di Credito Cooperativo che ispira la propria attività all'attenzione e alla promozione delle Persone: il Credito Cooperativo è un sistema di banche costituite da Persone che lavorano per le Persone.

1.A LA NOSTRA MISSIONE CHE EMANA DALLO STATUTO SOCIALE, INTENDE

"...favorire i soci e gli appartenenti alle comunità locali nelle operazioni e nei servizi di banca, perseguendo il miglioramento delle condizioni morali, culturali ed economiche degli stessi e promuovendo lo sviluppo della cooperazione, l'educazione al risparmio e alla previdenza, nonché la coesione sociale e la crescita responsabile e sostenibile del territorio nel quale opera..."

1.B I NOSTRI VALORI

La Carta dei Valori del Credito Cooperativo – istituita nell'anno 1999 - rappresenta la "bussola" del comportamento quotidiano di tutti i Collaboratori tendente alla realizzazione della Missione aziendale. Consideriamo centrali nei nostri comportamenti i seguenti Valori:



Questi principi conosciuti e condivisi da tutte le Persone che operano nella Banca debbono ispirare i comportamenti di tutti e stanno alla base del Codice di Comportamento Etico. Affermiamo qui che:

- ogni comportamento individuale eticamente corretto, non soltanto non è in contrasto con la possibilità di gestire con successo gli affari, ma soprattutto coincide con lo sviluppo della Banca;
- lo sviluppo di una cultura aziendale eticamente fondata, riduce la possibilità di adozione di comportamenti scorretti o illegali, soprattutto contribuisce ad accrescere il patrimonio più rilevante per la Banca, ossia la sua buona reputazione.



NON
INVENTIAMO
STORIE.
NE ABBIAMO
TANTE
VERE DA
RACCONTARE.

Cristian, socio lavoratore
Raviplast di Ravenna.

PER QUESTO
CI SIAMO!

cisiamobcc.it

 **BCC**
CREDITO COOPERATIVO

LA NOSTRA BANCA
È DIFFERENTE

I Valori: Costruire il bene comune



“La struttura stessa delle Banche di Credito Cooperativo, che si fonda su società di persone e non di capitali, lascia intendere che l’obiettivo primario non è il lucro, ma il soddisfacimento di esigenze di utilità sociale.

Il capillare radicamento nel territorio permette poi ai soci di conoscere le reciproche possibilità e capacità, come anche di intervenire efficacemente nell’ambito della realtà locale. Un significativo servizio viene così reso all’armonia e al benessere dell’intera società che può avvalersi di qualità e risorse personali altrimenti esposte ad essere trascurate”

Papa Giovanni Paolo II, 1998

CONVENIENZA

BENESSERE
(più di ben avere)

COOPERAZIONE
COESIONE

SVILUPPO
SOSTENIBILE

DIFFERENZA

Nell’esercizio della sua attività, la Società si ispira ai principi dell’insegnamento sociale cristiano e ai principi della mutualità senza fini di speculazione privata. La Società ha lo **scopo di favorire** i soci e gli appartenenti alle comunità locali nelle operazioni e nei servizi di banca, **perseguendo il miglioramento** delle condizioni morali, culturali ed economiche degli stessi e promovendo lo **sviluppo della cooperazione** e l’educazione al risparmio e alla previdenza nonché la **coesione sociale** e la **crescita responsabile e sostenibile** del territorio nel quale opera. La Società **si distingue** per il proprio orientamento sociale e per la scelta di costruire il bene comune. E’ altresì impegnata ad **agire in coerenza con la Carta dei Valori del Credito Cooperativo** e a rendere effettivi forme adeguate di democrazia economico-finanziaria e lo scambio mutualistico tra i soci nonché la partecipazione degli stessi alla vita sociale”.

Art. 2 Statuto Sociale approvato il 22 maggio 2011

● In queste parole c’è l’identità, la cultura d’impresa, l’essenza del Credito Cooperativo. La BCC Laudense Lodi è infatti una banca con una doppia anima: svolge la funzione di **intermediario creditizio** – con la fondamentale attività di raccolta di risparmio e di finanziamento – e di **impresa a responsabilità sociale**. Questo vuol dire che la Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi offre tutti i servizi bancari tipici del mercato creditizio e delle altre banche ma presenta, rispetto alle altre banche di credito ordinario, alcune specificità a partire dagli obiettivi stessi che si prefigge, che possono essere individuati nel perseguimento del benessere dei soci e nello sviluppo dei territori in cui opera.



La Carta dei Valori del Credito Cooperativo

La Carta dei Valori è il “patto” che lega il Credito Cooperativo alle comunità locali. Definisce le regole di comportamento, i principi cardine e gli impegni della banca nei confronti del suo pubblico: soci, clienti, collaboratori.

Definisce le regole di comportamento, i principi cardine e gli impegni della banca nei confronti del suo pubblico: soci, clienti, collaboratori.



La Carta della Coesione del Credito Cooperativo

La Carta della Coesione inserisce la BCC nel sistema del Credito Cooperativo, traducendo i principi della Carta dei Valori in un contesto di “rete”.

La Carta della Coesione inserisce la BCC nel sistema del Credito Cooperativo, traducendo i principi della Carta dei Valori in un contesto di “rete”.



Carta della Finanza libera, forte e democratica

Occorre costruire una nuova fase di crescita del nostro Paese. Per raggiungere questo obiettivo la finanza ha un ruolo nevralgico. La Carta della finanza libera, forte e democratica ribadisce l’impegno economico, civile e sociale delle Banche di Credito Cooperativo.

Occorre costruire una nuova fase di crescita del nostro Paese. Per raggiungere questo obiettivo la finanza ha un ruolo nevralgico. La Carta della finanza libera, forte e democratica ribadisce l’impegno economico, civile e sociale delle Banche di Credito Cooperativo.

Carta della Coesione

Parma, dicembre 2005



La Carta dei Valori del Credito Cooperativo, approvata a Riva del Garda nel 1999, prendeva le mosse da un "Nuovo Patto per lo sviluppo delle comunità locali". In esso si dichiarava che il Credito Cooperativo italiano si impegnava "a cooperare in maniera nuova e più intensa tra banche,

tra banche e organismi di servizio, tra banche e fabbriche di prodotti e soluzioni che abbiamo costruito nel corso degli anni".

A Parma, nel dicembre del 2005, nel rinnovare l'impegno delle BCC con il Paese per continuare a contribuire al suo sviluppo durevole e partecipato, sono stati fissati i principi che orientano le evoluzioni organizzative del modo di stare insieme nel Credito Cooperativo.

Il Credito Cooperativo costituisce infatti una risorsa insostituibile per le comunità locali e il miglioramento costante delle forme in cui si esprime la mutualità di rete deve ispirarsi a principi che garantiscano lo sviluppo nella continuità, la fedeltà nell'innovazione, la coerenza nella modernità.

La Carta della Coesione inserisce quindi la BCC nel sistema del Credito Cooperativo, traducendo i principi della Carta dei Valori in un contesto di "rete".

1. PRINCIPIO DI AUTONOMIA

L'autonomia della singola Banca di Credito Cooperativo-Cassa Rurale è uno dei principi fondamentali del Movimento del Credito Cooperativo. L'autonomia si esprime in modo pieno e fecondo se si sviluppa nell'ambito del "sistema" del Credito Cooperativo. Tutti i soggetti del "sistema" propongono e gestiscono le proprie iniziative nel rispetto dell'autonomia della singola cooperativa. L'autonomia della singola BCC deve essere compatibile con la stabilità della stessa e con l'interesse generale. Le BCC custodiscono la propria indipendenza giuridica e la propria sostanziale autonomia imprenditoriale impegnandosi in una gestione sana, prudente e coerente con la propria missione. Esse sono accomunate da una forte omogeneità statutaria e culturale. Il "sistema" considera un valore prezioso l'esistenza del numero più ampio possibile di BCC e ne assicura lo sviluppo nel segno della stabilità, della coerenza e della competitività.

2. PRINCIPIO DI COOPERAZIONE

La cooperazione tra banche cooperative mutualistiche mediante le strutture locali, regionali, nazionali e internazionali è condizione per conservarne l'autonomia e la stabilità e migliorare la loro capacità di servizio ai soci e ai clienti. Il "sistema" del Credito Cooperativo costituisce un fattore competitivo indispensabile per le BCC e consente di ottenere e mantenere un posizionamento istituzionale, concorrenziale e reputazionale altrimenti irraggiungibili.

3. PRINCIPIO DI MUTUALITÀ

La "mutualità" di sistema è condizione per realizzare al meglio le forme di mutualità interna (con e verso i soci) ed esterna (con e verso il territorio) previste dalla normativa bancaria e

dallo Statuto della BCC. Lo sviluppo di rapporti collaborativi tra le BCC è finalizzato al perseguimento di vantaggi bancari e non-bancari a favore della base sociale, della clientela finale e del territorio". (* Art. 45 della Costituzione Italiana e art. 2 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo).

4. PRINCIPIO DI SOLIDARIETÀ

La solidarietà all'interno delle BCC e fra le BCC è un principio irrinunciabile del Movimento. Contribuire a creare le condizioni migliori per la nascita, l'operatività e lo sviluppo durevole delle BCC rappresenta un valore prioritario e costituisce interesse primario di ciascuna BCC e dell'intero "sistema" del quale essa fa parte. La solidarietà si esprime anche attraverso la condivisione di principi e idee, l'elaborazione e la partecipazione a progetti e iniziative comuni, l'aiuto vicendevole nei casi di necessità.

5. PRINCIPIO DI LEGAME COL TERRITORIO

La BCC nasce, vive e si sviluppa nel territorio. Di esso è espressione e al suo servizio si dedica completamente, in modo indiretto (favorendo i soci e gli appartenenti alla comunità locale nelle operazioni di banca) e in modo diretto (favorendo la coesione sociale e la crescita responsabile e sostenibile del territorio).

6. PRINCIPIO DI UNITÀ

L'unità del "sistema" rappresenta un bene irrinunciabile per ciascuna BCC. La convinta adesione delle BCC alle Federazioni Locali e di queste alla Federazione Italiana va perseguita costantemente, pur nel rispetto della volontarietà delle scelte.

7. PRINCIPIO DI DEMOCRAZIA

Il principio di democrazia regola sia le relazioni tra i soci della singola BCC sia le relazioni tra le BCC all'interno delle strutture di natura associativa – consortile che nel tempo esse si sono date e si danno.

8. PRINCIPIO DI SUSSIDIARIETÀ

Il "sistema" del Credito Cooperativo si fonda sul principio di sussidiarietà e si presenta come un sistema coordinato di autonomie basato su strutture operanti a vari livelli con funzioni distinte ma tra loro complementari.

9. PRINCIPIO DI EFFICIENZA

Tutte le iniziative e le forme organizzative del sistema di volta in volta adottate dovranno essere caratterizzate da efficienza. L'efficienza dovrà essere valutata in termini economici, qualitativi, relazionali, di stabilità e di coerenza rispetto alla previsione normativa e statutaria. Tutte le iniziative e le forme organizzative del sistema di volta in volta adottate dovranno essere caratterizzate da efficienza. L'efficienza dovrà essere valutata in termini economici, qualitativi, relazionali, di stabilità e di coerenza rispetto alla previsione normativa e statutaria.

10. PRINCIPIO DI TRASPARENZA E RECIPROCIITÀ

Le iniziative e le relazioni all'interno del "sistema" del Credito Cooperativo sono improntate al principio di trasparenza e di reciprocità. Trasparenza significa stabilire relazioni ispirate alla chiarezza e favorire l'accessibilità e la circolazione delle informazioni a tutti i livelli. Reciprocità significa che ciascuna componente si impegna, concordemente alle altre, a contribuire alle attività comuni, nella consapevolezza della responsabilità congiunta e nella prospettiva di un mutuo beneficio.

Carta della Finanza forte, libera e democratica

Roma, 10/12/2011



L'Italia ha bisogno di darsi una nuova Agenda dello sviluppo. Anzi, una re-agenda. Occorre suscitare una reazione, una nuova azione, per costruire una nuova fase di crescita del nostro Paese. Una crescita complessiva: sul piano economico, sociale, civile. Nel raggiungimento di

questo obiettivo la finanza ha un ruolo nevralgico. Perché essa ha il potere di dare gli strumenti, di includere, di consentire di costruire il domani. Dare credito, in questo senso, è dare speranza. È allora forse il momento giusto per un rinnovato impegno che chiama in causa i diversi attori dell'agire economico, civile e sociale. Tra essi, le banche. Nella certezza che nel nostro Paese esistono le energie per ripartire, il documento, approvato al XIV Congresso Nazionale del Credito Cooperativo nel dicembre 2011, ribadisce l'impegno delle BCC nell'agire economico, civile e sociale per un rilancio del Paese Italia, esprimendo in dieci punti la "finanza che vogliamo":

1. RESPONSABILE

Lavoriamo per una finanza responsabile, gestita e orientata al bene comune. Attenta a dove investe il risparmio. Governata da persone in grado di interpretare i valori nelle decisioni ed essere di esempio.

2. SOCIALE

Lavoriamo per una finanza attenta ai bisogni delle famiglie, delle imprese, degli enti nonprofit, delle Amministrazioni locali. Capace di guardare oltre se stessa e di dare un senso alle proprie scelte. La finanza che vogliamo è una finanza di comunità, personalizzata e personalizzante. Se fa crescere le comunità, i territori e le economie locali, la finanza diventa essa stessa "attrice" di sviluppo.

3. EDUCANTE

Lavoriamo per una finanza che renda capaci di gestire il denaro con discernimento e consapevolezza, nelle diverse fasi della vita. Che accompagni con giusti consigli i processi di risparmio, indebitamento, investimento, spesa, protezione dai rischi, previdenza. Che educi a guadagnare e a gestire il denaro nel rispetto della legalità e del bene comune.

4. PLURALE

Lavoriamo per una finanza plurale, nella quale abbiano cittadinanza e uguali opportunità soggetti diversi per dimensione, forma giuridica, obiettivi d'impresa. La diversità è ricchezza, consente di essere "complemento" rispetto alle esigenze delle persone. Garantisce migliore stabilità e una maggiore, effettiva concorrenza a beneficio del mercato stesso e dei clienti.

5. INCLUSIVA

Lavoriamo per una finanza inclusiva, capace di promuovere e abilitare, di integrare persone, famiglie e imprese nei circuiti economici, civili e partecipativi. 6. Comprensibile. Lavoriamo per una finanza che non abiti i "templi", ma le piazze. Che parli il linguaggio comune delle persone. Che sia trasparente e comprensibile, ponendo la propria compe-

tenza al servizio delle esigenze di chi ha di fronte, sinteticamente e con chiarezza.

7. UTILE

Lavoriamo per una finanza non autoreferenziale, ma al servizio. Non padrona, ma ancella. Non fine ultimo, ma strumento. Per consentire alle persone di raggiungere i propri obiettivi di crescita individuale e collettiva di affrancarsi da destini apparentemente segnati, di mettere a fattor comune le proprie capacità di esperienze.

8. INCENTIVANTE

Lavoriamo per una finanza capace di riconoscere il merito, di valutarlo e di dargli fiducia. Anche oltre i numeri, le procedure standard, gli automatismi. In grado di innescare processi virtuosi di sviluppo e di generare emulazione positiva.

9. EFFICIENTE

Lavoriamo per una finanza che si impegni a migliorare la propria offerta ed i propri processi di lavoro con il fine di garantire sempre maggiore convenienza ai propri clienti. Che sia in grado di accompagnare e sostenere progetti di vita, sfide imprenditoriali e processi di crescita complessi.

10. PARTECIPATA

Lavoriamo per una finanza nella quale un numero diffuso di persone abbia potere di parola, di intervento, di decisione. Che sia espressione di democrazia economica. Nel rispetto della più elementare esigenza degli individui: quella di immaginare il futuro e di contribuire fattivamente a realizzarlo.



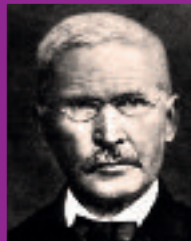
La storia controcorrente del sistema

● La nostra storia, la storia del Credito Cooperativo, è fatta da macrostorie di microcrediti. Le Casse Rurali, esattamente 125 anni fa, sono nate sulla base di una necessità, di una sollecitazione e di un progetto. La necessità era quella di liberarsi dallo sfruttamento e talvolta dalla piaga dell'usura, di rompere le catene del bisogno che opprimevano anche la dignità delle persone. La sollecitazione derivava dal Magistero della Chiesa, e in particolare dall'enciclica di papa Leone XIII, la *Rerum Novarum*, che non parlava espressamente di cooperazione, ma indicava l'associazionismo come il giusto rimedio di fronte alle contraddizioni e alle ingiustizie della società di allora: cioè la debolezza dei più poveri. Il progetto era quello di "migliorare la condizione morale e materiale dei soci fornendo il denaro a ciò necessario", come si leggeva allora negli statuti delle Casse. Questa esperienza inizialmente venne guardata con sospetto o con sufficienza. Le previsioni erano tutte contro. Un autorevole studioso le definì "un assurdo economico" e ne profetizzò la rapida scomparsa dal mercato ("l'egoismo e l'opportunismo vi seppelliranno", fu detto). Invece.... Invece, nell'arco di neppure 15 anni dalla nascita della prima Cassa Rurale, le Casse (tra neutre e cattoliche) avevano raggiunto il numero di 904. Nel 1905 ne erano state costituite 1.386 e alla fine del 1920 il numero era salito a 3.347. L'esperienza delle BCC ha trovato poi esplicito riconoscimento nel 2009 nell'enciclica *Caritas in Veritate* di Benedetto XVI. In essa si fa esplicito riferimento alla logica che guida le BCC: "Retta intenzione, trasparenza e ricerca dei buoni risultati sono compatibili e non devono mai essere disgiunti. Se l'amore è intelligente, sa trovare anche i modi per operare secondo una previdente e giusta convenienza, come indicano, in maniera significativa, molte esperienze nel campo della cooperazione di credito" (n. 65).



Le tappe della nostra storia

I maggiori avvenimenti che hanno segnato la storia ultracentenaria della cooperazione di credito si sintetizzano attraverso queste tappe principali:



1849 nasce in Renania (Germania) la prima Cassa Sociale dei Prestiti ad opera di Friedrich Wilhelm Raiffeisen. Raiffeisen è considerato l'iniziatore della cooperazione di credito in Europa. "Soprattutto è necessario di tener fermo questo, che i denari prestati siano adoprati, conforme alla destinazione loro, a scopi produttivi economici soltanto, non per inutili spese. Per tal modo solamente si può conseguire l'intento, ch'è lo scopo principale delle nostre unioni: l'elevamento morale". (F.W. Raiffeisen. Le Casse Sociali di Credito, Roma, Ecri, 1975).



1883 anno di fondazione della prima Cassa Rurale di Loreggia, Padova, per iniziativa di Leone Wollemborg. "E nel criterio di tal ripartizione soltanto si può trovare il principio che regoli il processo di distribuzione delle prestazioni economiche prodotte dall'associazione cooperativa, le controprestazioni alle quali appunto consistono nel prendere che i consociati fanno sopra di sé l'onere inerente alla compartecipazione, la responsabilità sociale e il carico delle contribuzioni necessarie a sostenere il costo di produzione delle prestazioni economiche poste in essere dall'impresa comune". Il sentimento del bene comune. Scritti e discorsi scelti del fondatore della prima Cassa Rurale italiana (1883-1929), Ecri.



1890 viene fondata la prima Cassa Rurale Cattolica, in provincia di Venezia, ad opera di don Luigi Cerutti. "Redimere l'agricoltore dall'usura... e nel medesimo tempo toglierlo all'isolamento, avvicinarlo ai proprietari e spingerlo al miglioramento morale: ecco il compito della Cassa Rurale Cattolica". (L. Cerutti, Manuale pratico per le Casse Rurali di Prestiti, Luigi Buffetti Editore, Treviso, 1901)

1891 dall'Enciclica di Papa Leone XIII, Rerum Novarum, arrivano le sollecitazioni dei primi pionieri della cooperazione di credito. L'Enciclica non parla espressamente di cooperazione, ma indica l'associazionismo come il giusto rimedio di fronte alle contraddizioni e alle ingiustizie della società di allora.

1909 nasce a Brescia la Federazione Italiana delle Casse Rurali con funzione di rappresentanza e tutela delle banche associate.

1950 viene rifondata la Federazione Italiana delle Casse Rurali e Artigiane

1961 anno in cui nascono e si rafforzano le Federazioni locali.

1963 Istituto di Credito delle Casse Rurali e Artigiane (Iccrea Banca) viene fondato con l'obiettivo di svolgere funzioni creditizie, di intermediazione tecnica ed assistenza finanziaria. E' la banca (di secondo livello) delle BCC-CR.

1977 viene avviata l'attività di Iccrea BancaImpresa-IBI (già Banca Agrileasing). IBI è la banca per le imprese clienti del Credito Cooperativo, che offre consulenza, servizi e soluzioni finanziarie.

1978 anno di creazione del Fondo Centrale di Garanzia. Nasce, dapprima, come iniziativa volontaria.

1980 nasce la Scuola Centrale del Credito Cooperativo, oggi Accademia BCC (già SEF Consulting).

1995 inizia l'attività di coordinamento e controllo delle società partecipate. Nasce Iccrea Holding, la capogruppo imprenditoriale che ha funzioni di indirizzo imprenditoriale della rete del Credito Cooperativo.

1997 sostituzione del Fondo Centrale di Garanzia con il Fondo di Garanzia dei Depositanti del Credito Cooperativo (FGD). Quest'ultimo diviene strumento obbligatorio di tutela in linea con le posizioni dell'Unione Europea.

2004 nasce il Fondo di Garanzia degli Obbligazionisti (FGO). La finalità è quella di tutelare i portatori di obbligazioni clienti delle BCC-CR.

2008 viene costituito il Fondo di Garanzia Istituzionale del Credito Cooperativo con l'obiettivo di monitorare e di prevenire crisi legati a problemi di "liquidità e solvibilità" delle BCC-CR.

2009 il Credito Cooperativo viene citato nell'enciclica Caritas in Veritate di papa Benedetto XVI. L'identità riconosciuta: "Retta intenzione, trasparenza e ricerca dei buoni risultati sono compatibili e non devono mai essere disgiunti. Se l'amore è intelligente, sa trovare anche i modi per operare secondo una previdente e giusta convenienza, come indicano, in maniera significativa, molte esperienze nel campo della cooperazione di credito" (n.65, p. 107).

2013 130° anniversario della fondazione della prima Cassa Rurale di Loreggia (1883-2013) ad opera di Leone Wollemborg.

2013 la Legge di stabilità 2014 (27 dicembre 2013) introduce una modifica all'art. 96 del TUB che prevede l'obbligo per tutte le Banche di Credito Cooperativo (BCC-CR) di aderire al Fondo di Garanzia costituito nel proprio ambito. Fino a quel momento l'obbligo era previsto solo a livello di normativa secondaria.

2014

BUONA IMPRESA!

Il Credito Cooperativo si aggiudica il Premio ARETÉ per il progetto "Buona Impresa!". Con l'iniziativa, lanciata nel 2012, le BCC aiutano le buone idee dei giovani a trasformarsi in progetti. Nel 2013 i finanziamenti erogati tramite Buona Impresa! sono stati pari a 64 milioni di euro per l'avvio di 2.530 imprese giovanili.

2014



Si costituiscono la Consulta Nazionale dei Giovani Soci del Credito Cooperativo (ne sono membri due rappresentanti per ognuno dei 71 Gruppi di "Giovani Soci") e il Comitato di Coordinamento eletto all'interno della Consulta e composto da almeno un rappresentante per Federazione Locale e tre portavoce eletti all'interno del Comitato. L'obiettivo è di conferire maggiore organicità al sistema dei "Giovani Soci". Il Regolamento è stato approvato dal Consiglio Nazionale e dal Comitato Esecutivo di Federcasse.

2015 Incontro di Papa Francesco con i cooperatori. In quell'occasione Papa Bergoglio ha dichiarato: "Non fermatevi a quello che avete realizzato, ma continuate a rafforzare le vostre realtà. Abbiate il coraggio di uscire da esse, per portare la cooperazione ai confini del cambiamento, dove la speranza ha bisogno di emergere".



La Chiesa incoraggia il mondo cooperativo

DISCORSO DI PAPA FRANCESCO AL MONDO DELLA COOPERAZIONE

Udienza del 28 febbraio 2015

Fratelli e sorelle, buongiorno!

Grazie per questo incontro con voi e con la realtà che voi rappresentate, quella della cooperazione. Le cooperative sfidano tutto, sfidano anche la matematica, perché in cooperativa uno più uno fa tre!

E in cooperativa, un fallimento è mezzo fallimento. Questo è il bello delle cooperative!

Voi siete innanzitutto la memoria viva di un grande tesoro della Chiesa italiana. Infatti, sappiamo che all'origine del movimento cooperativistico italiano, molte cooperative agricole e di credito, già nell'Ottocento, furono saggiamente fondate e promosse da sacerdoti e da parroci. Tuttavia, in diverse diocesi italiane, si ricorre ancora alla cooperazione come rimedio efficace al problema della disoccupazione e alle diverse forme di disagio sociale. Oggi è una regola, non dico normale, abituale... ma tanto spesso si vede: "Tu cerchi lavoro? Vieni, vieni in questa ditta". 11 ore, 10 ore di lavoro, 600 euro. "Ti piace? No? Vattene a casa". Che fare in questo mondo che funziona così?

Perché c'è la coda, la fila di gente che cerca lavoro: se a te non piace, a quell'altro piacerà. E' la fame, la fame ci fa accettare quello che ci danno, il lavoro in nero... lo potrei chiedere, per fare un esempio, sul personale domestico: quanti uomini e donne che lavorano nel personale domestico hanno il risparmio sociale per fare un pensione?

Tutto questo è assai noto. La Chiesa ha sempre riconosciuto, apprezzato e incoraggiato l'esperienza cooperativa. Lo leggiamo nei documenti del Magistero. Ricordiamo il grido lanciato nel 1891, con l'Enciclica *Rerum Novarum*, da Papa Leone XIII: "tutti proprietari e non tutti proletari". E vi sono certamente note anche le pagine dell'Enciclica *Caritas in Veritate*, dove Benedetto XVI si esprime a favore della cooperazione nel credito e nel consumo (cfr nn. 65-66), sottolineando l'importanza dell'economia di comunione e del settore non profit (cfr n. 41), per affermare che il dio-profitto non è affatto una divinità, ma è solo una bussola e un metro di valutazione dell'attività imprenditoriale.

Ci ha spiegato, sempre Papa Benedetto, come il nostro mondo abbia bisogno di un'economia del dono (cfr nn. 34-39), cioè di un'economia capace di dar vita a imprese ispirate al principio della solidarietà e capaci di "creare socialità". Risuona, quindi, attraverso di voi, l'esclamazione che Leone XIII



pronunciò, beneducendo gli inizi del movimento cooperativo cattolico italiano, quando disse che, per fare questo, «il Cristianesimo ha ricchezza di forza meravigliosa» (Enc. Rerum novarum, 15).

Queste, e molte altre affermazioni di riconoscimento e di incoraggiamento rivolte ai cooperatori da parte della Chiesa sono valide e attuali. Penso anche allo straordinario magistero sociale del beato Paolo VI. Tali affermazioni le possiamo confermare e rafforzare. Non è necessario perciò ripeterle o richiamarle per esteso.

Oggi, vorrei che il nostro dialogo non guardi solo al passato, ma si rivolga soprattutto in avanti: alle nuove prospettive, alle nuove responsabilità, alle nuove forme di iniziativa delle imprese cooperative. E' una vera missione che ci chiede fantasia creativa per trovare forme, metodi, atteggiamenti e strumenti, per combattere la "cultura dello scarto", quella che oggi viviamo, la "cultura dello scarto" coltivata dai poteri che reggono le politiche economico-finanziarie del mondo globalizzato, dove al centro c'è il dio denaro.

Globalizzare la solidarietà - questo si deve globalizzare, la solidarietà! - oggi significa pensare all'aumento vertiginoso dei disoccupati, alle lacrime incessanti dei poveri, alla necessità di riprendere uno sviluppo che sia un vero progresso integrale della persona che ha bisogno certamente di reddito, ma non soltanto del reddito! Pensiamo ai bisogni della salute, che i sistemi di welfare tradizionale non riescono più a soddisfare; alle esigenze pressanti della solidarietà, ponendo di nuovo, al centro dell'economia mondiale, la dignità della persona umana, come è stato detto da voi.

Come direbbe ancora oggi il Papa Leone XIII: per globalizzare la solidarietà "il Cristianesimo ha ricchezza di forza meravigliosa!".

Quindi non fermatevi a guardare soltanto quello che avete saputo realizzare. Continuate a perfezionare, a rafforzare e ad aggiornare le buone e solide realtà che avete già costruito. Però abbiate anche il coraggio di uscire da esse, carichi di esperienza e di buoni metodi, per portare la cooperazione sulle nuove frontiere del cambiamento, fino alle periferie esistenziali dove la speranza ha bisogno di emergere e dove, purtroppo, il sistema socio-politico attuale sembra invece fatalmente destinato a soffocare la speranza, a rubare la speranza, incrementando rischi e minacce.

Questo grande balzo in avanti che ci proponiamo di far compiere alla cooperazione, vi darà conferma che tutto quello che già avete fatto non solo è positivo e vitale, ma continua anche ad essere profetico. Per questo dovete continuare a inventare - questa è la parola: inventare - nuove forme di cooperazione, perché anche per le cooperative vale il monito: quando l'albero mette nuovi rami, le radici sono vive e il tronco è forte!

Qui, oggi, voi rappresentate valide esperienze in molteplici settori: dalla valorizzazione dell'agricoltura, alla promozione dell'edilizia di nuove case per chi non ha casa, dalle cooperative sociali fino al credito cooperativo, qui largamente rappresentato, dalla pesca all'industria, alle imprese, alle comunità, al consumo, alla distribuzione e a molti altri tipi di servizio. So bene che questo elenco è incompleto, ma è abbastanza utile per comprendere quanto sia prezioso il metodo cooperativo, che deve andare avanti, creativo. Si è rivelato tale di fronte a molte sfide. E lo sarà ancora! Ogni apprezzamento e ogni incoraggiamento rischiano però di rimanere generici. Voglio offrirvi, invece, alcuni incoraggiamenti concreti.



Il primo è questo: le cooperative devono continuare ad essere il motore che solleva e sviluppa la parte più debole delle nostre comunità locali e della società civile. Di questo non è capace il sentimento. Per questo occorre mettere al primo posto la fondazione di nuove imprese cooperative, insieme allo sviluppo ulteriore di quelle esistenti, in modo da creare soprattutto nuove possibilità di lavoro che oggi non ci sono.

Il pensiero corre innanzitutto ai giovani, perché sappiamo che la disoccupazione giovanile, drammaticamente elevata – pensiamo, in alcuni Paesi d'Europa, il 40, 50 per cento – distrugge in loro la speranza. Ma pensiamo anche alle tante donne che hanno bisogno e volontà di inserirsi nel mondo del lavoro. Non trascuriamo gli adulti che spesso rimangono prematuramente senza lavoro. “Tu che cosa sei?” - “Sono ingegnere” - “Ah, che bello, che bello. Quanti anni ha?” - “49”. “Non serve, vattene”. Questo accade tutti i giorni. Oltre alle nuove imprese, guardiamo anche alle aziende che sono in difficoltà, a quelle che ai vecchi padroni conviene lasciar morire e che invece possono rivivere con le iniziative che voi chiamate Workers buy out, empresas recuperadas, nella mia lingua, aziende salvate. E io, come ho detto ai loro rappresentanti, sono un tifoso delle empresas recuperadas!

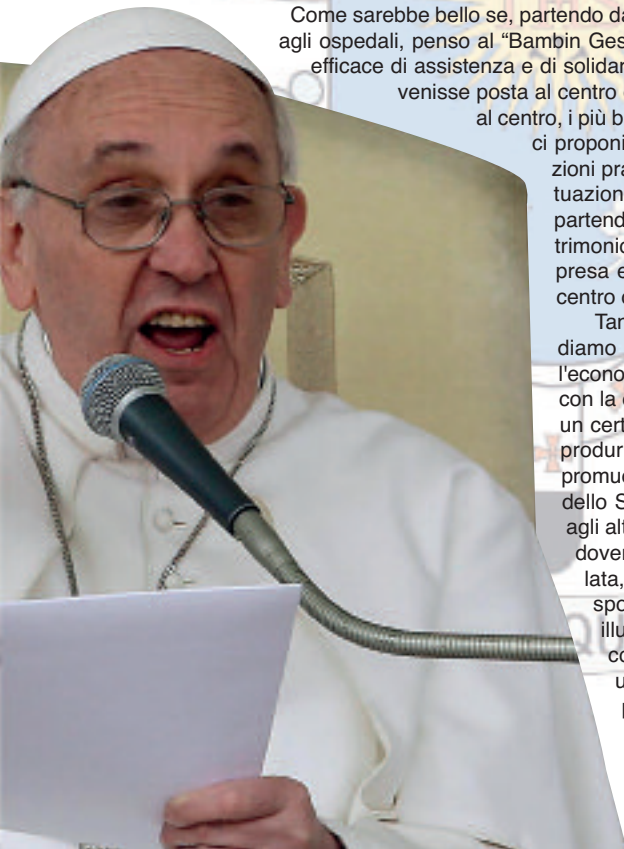
Un secondo incoraggiamento - non per importanza - è quello di attivarvi come protagonisti per realizzare nuove soluzioni di welfare, in particolare nel campo della sanità, un campo delicato dove tanta gente povera non trova più risposte adeguate ai propri bisogni. Conosco che cosa fate da anni con cuore e con passione, nelle periferie delle città e della nostra società, per le famiglie, i bambini, gli anziani, i malati e le persone svantaggiate e in difficoltà per ragioni diverse, portando nelle case cuore e assistenza. La carità è un dono! Non è un semplice gesto per tranquillizzare il cuore, è un dono! Io quando faccio la carità dono me stesso! Se non sono capace di donarmi quella non è carità.

Un dono senza il quale non si può entrare nella casa di chi soffre. Nel linguaggio della dottrina sociale della Chiesa questo significa fare leva sulla sussidiarietà con forza e coerenza: significa mettere insieme le forze!

Come sarebbe bello se, partendo da Roma, tra le cooperative, alle parrocchie e agli ospedali, penso al “Bambin Gesù” in particolare, potesse nascere una rete efficace di assistenza e di solidarietà. E la gente, a partire dai più bisognosi, venisse posta al centro di tutto questo movimento solidale: la gente al centro, i più bisognosi al centro. Questa è la missione che ci proponiamo! A voi sta il compito di inventare soluzioni pratiche, di far funzionare questa rete nelle situazioni concrete delle vostre comunità locali, partendo proprio dalla vostra storia, con il vostro patrimonio di conoscenze per coniugare l'essere impresa e allo stesso tempo non dimenticare che al centro di tutto c'è la persona.

Tanto avete fatto, e ancora tanto c'è da fare! Andiamo avanti! Il terzo incoraggiamento riguarda l'economia, il suo rapporto con la giustizia sociale, con la dignità e il valore delle persone. E' noto che un certo liberismo crede che sia necessario prima produrre ricchezza, e non importa come, per poi promuovere qualche politica redistributiva da parte dello Stato. Prima riempire il bicchiere e poi dare agli altri. Altri pensano che sia la stessa impresa a dover elargire le briciole della ricchezza accumulata, assolvendo così alla propria cosiddetta “responsabilità sociale”. Si corre il rischio di illudersi di fare del bene mentre, purtroppo, si continua soltanto a fare marketing, senza uscire dal circuito fatale dell'egoismo delle persone e delle aziende che hanno al centro il dio denaro.

Invece noi sappiamo che realizzando



una qualità nuova di economia, si crea la capacità di far crescere le persone in tutte le loro potenzialità. Ad esempio: il socio della cooperativa non deve essere solo un fornitore, un lavoratore, un utente ben trattato, dev'essere sempre il protagonista, deve crescere, attraverso la cooperativa, crescere come persona, socialmente e professionalmente, nella responsabilità, nel concretizzare la speranza, nel fare insieme. Non dico che non si debba crescere nel reddito, ma ciò non basta: occorre che l'impresa gestita dalla cooperativa cresca davvero in modo cooperativo, cioè coinvolgendo tutti. Uno più uno tre! Questa è la logica.

“Cooperari”, nell'etimologia latina, significa operare insieme, cooperare, e quindi lavorare, aiutare, contribuire a raggiungere un fine. Non accontentatevi mai della parola “cooperativa” senza avere la consapevolezza della vera sostanza e dell'anima della cooperazione. Il quarto suggerimento è questo: se ci guardiamo attorno non accade mai che l'economia si rinnovi in una società che invecchia, invece di crescere. Il movimento cooperativo può esercitare un ruolo importante per sostenere, facilitare e anche incoraggiare la vita delle famiglie. Realizzare la conciliazione, o forse meglio l'armonizzazione tra lavoro e famiglia, è un compito che avete già avviato e che dovete realizzare sempre di più. Fare questo significa anche aiutare le donne a realizzarsi pienamente nella propria vocazione e nel mettere a frutto i propri talenti. Donne libere di essere sempre più protagoniste, sia nelle imprese sia nelle famiglie! So bene che le cooperative propongono già tanti servizi e tante formule organizzative, come quella mutualistica, che vanno incontro alle esigenze di tutti, dei bambini e degli anziani in particolare, dagli asili nido fino all'assistenza domiciliare. Questo è il nostro modo di gestire i beni comuni, quei beni che non devono essere solo la proprietà di pochi e non devono perseguire scopi speculativi.

Il quinto incoraggiamento forse vi sorprenderà! Per fare tutte queste cose ci vuole denaro! Le cooperative in genere non sono state fondate da grandi capitalisti, anzi si dice spesso che esse siano strutturalmente sottocapitalizzate. Invece, il Papa vi dice: dovete investire, e dovete investire bene! In Italia certamente, ma non solo, è difficile ottenere denaro pubblico per colmare la scarsità delle risorse. La soluzione che vi propongo è questa: mettete insieme con determinazione i mezzi buoni per realizzare opere buone. Collaborate di più tra cooperative bancarie e imprese, organizzate le risorse per far vivere con dignità e serenità le famiglie; pagate giusti salari ai lavoratori, investendo soprattutto per le iniziative che siano veramente necessarie. Non è facile parlare di denaro. Diceva Basilio di Cesarea, Padre della Chiesa del IV secolo, ripreso poi da san Francesco d'Assisi, che “il denaro è lo sterco del diavolo”. Lo ripete ora anche il Papa: “il denaro è lo sterco del diavolo!”. Quando il denaro diventa un idolo, comanda le scelte dell'uomo. E allora rovina l'uomo e lo condanna. Lo rende un servo. Il denaro a servizio della vita può essere gestito nel modo giusto dalla cooperativa, se però è una cooperativa autentica, vera, dove non comanda il capitale sugli uomini ma gli uomini sul capitale.

Per questo vi dico che fate bene – e vi dico anche di farlo sempre più – a contrastare e combattere le false cooperative, quelle che propongono il proprio nome di cooperativa, cioè di una realtà assai buona, per ingannare la gente con scopi di lucro contrari a quelli della vera e autentica cooperazione. Fate bene, vi dico, perché, nel campo in cui operate, assumere una facciata onorata e perseguire invece finalità disonorevoli e immorali, spesso rivolte allo sfruttamento del lavoro, oppure alle manipolazioni di mercato, e persino a scandalosi traffici di corruzione, è una vergognosa e gravissima menzogna che non si può assolutamente accettare. Lottate contro questo! Ma come lottare? Con le parole, solo? Con le idee? Lottate con la cooperazione giusta, quella vera, quella che sempre vince.

L'economia cooperativa, se è autentica, se vuole svolgere una funzione sociale forte, se vuole essere protagonista del futuro di una nazione e di ciascuna comunità locale, deve perseguire finalità trasparenti e limpide. Deve promuovere l'economia dell'onestà! Un'economia risanatrice nel mare insidioso dell'economia globale. Una vera economia promossa da persone che hanno nel cuore e nella mente soltanto il bene comune. Le cooperative hanno una tradizione internazionale forte. Anche in questo siete stati dei veri pionieri! Le vostre associazioni internazionali sono nate con grande anticipo su quelle che le altre imprese hanno creato in tempi molto successivi. Ora c'è la nuova grande globalizzazione, che riduce alcuni squilibri ma ne crea molti altri. Il movimento cooperativo, pertanto, non può rimanere estraneo alla globalizzazione economica e sociale, i cui effetti arrivano in ogni paese, e persino dentro le nostre case. Ma le cooperative partecipano alla globalizzazione come le altre imprese? Esiste un modo originale che permetta alle cooperative di affrontare le nuove sfide del mercato globale? Come possono le cooperative partecipare allo sviluppo della cooperazione salvaguardando i principi della solidarietà e della giustizia? Lo dico a voi per dirlo a tutte le cooperative del mondo: le cooperative non possono rimanere chiuse in casa, ma nem-

meno uscire di casa come se non fossero cooperative. E' questo il duplice principio: non possono rimanere chiusi in casa ma nemmeno uscire di casa come se non fossero cooperative. No, non si può pensare una cooperativa a doppia faccia. Occorre avere il coraggio e la fantasia di costruire la strada giusta per integrare, nel mondo, lo sviluppo, la giustizia e la pace.

Infine, non lasciate che viva solo nella memoria la collaborazione del movimento cooperativo con le vostre parrocchie e con le vostre diocesi. Le forme della collaborazione devono essere diverse, rispetto a quelle delle origini, ma il cammino deve essere sempre lo stesso! Dove ci sono le vecchie e nuove periferie esistenziali, dove ci sono persone svantaggiate, dove ci sono persone sole e scartate, dove ci sono persone non rispettate, tendete loro la mano! Collaborate tra di voi, nel rispetto dell'identità vocazionale di ognuno, tenendovi per mano!

So che da alcuni anni voi state collaborando con altre associazioni cooperativistiche – anche se non legate alla nostra storia e alle nostre tradizioni – per creare un'Alleanza delle cooperative e dei cooperatori italiani. Per ora è un'Alleanza in divenire, ma voi confidate di giungere ad una Associazione unica, ad un'Alleanza sempre più vasta fra cooperatori e cooperative. Il movimento cooperativo italiano ha una grande tradizione, rispettata nel mondo cooperativistico internazionale. La missione cooperativa in Italia è stata molto legata fin dalle origini alle identità, ai valori e alle forze sociali presenti nel paese. Questa identità, per favore, rispettatala! Tuttavia, spesso le scelte che distinguevano e dividevano sono state a lungo più forti delle scelte che, invece, accomunavano e univano gli sforzi di tutti. Ora voi pensate di poter mettere al primo posto ciò che invece vi unisce. E proprio intorno a quello che vi unisce, che è la parte più autentica, più profonda e più vitale delle cooperative italiane, volete costruire la vostra nuova forma associativa. Fate bene a progettare così, e così fate un passo avanti! Certo, vi sono cooperative cattoliche e cooperative non cattoliche. Ma la fede si salva rimanendo chiusi in se stessi? Domando: la fede si salva rimanendo chiusi in se stessi? Rimanendo solo tra di noi? Vivete la vostra Alleanza da cristiani, come risposta alla vostra fede e alla vostra identità senza paura! Fede e identità sono la base. Andate avanti, dunque, e camminate insieme con tutte le persone di buona volontà! E questa anche è una chiamata cristiana, una chiamata cristiana a tutti. I valori cristiani non sono soltanto per noi, sono per dividerli! E dividerli con gli altri, con quelli che non pensano come noi ma vogliono le stesse cose che noi vogliamo.

Andate avanti, coraggio! Siate creatori, “poeti”, avanti!

Papa Francesco

MISERANDO ATQUE ELIGENDO

Dr. LAUSILIO

dedicato ai bambini e ai ragazzi fino a 17 anni, per aiutarli ad accumulare un capitale da utilizzare dopo il raggiungimento della maggiore età.

Offre un tasso di interesse vantaggioso e tanto più elevato quanto più giovane è il minore!

Come risparmiare facilmente con il piano di accumulo a versamenti costanti: con versamenti flessibili anche di piccolo importo (a partire da 50 €) è possibile creare una riserva di denaro, sin dai primissimi anni di vita, e costruire passo dopo passo il futuro dei bambini.

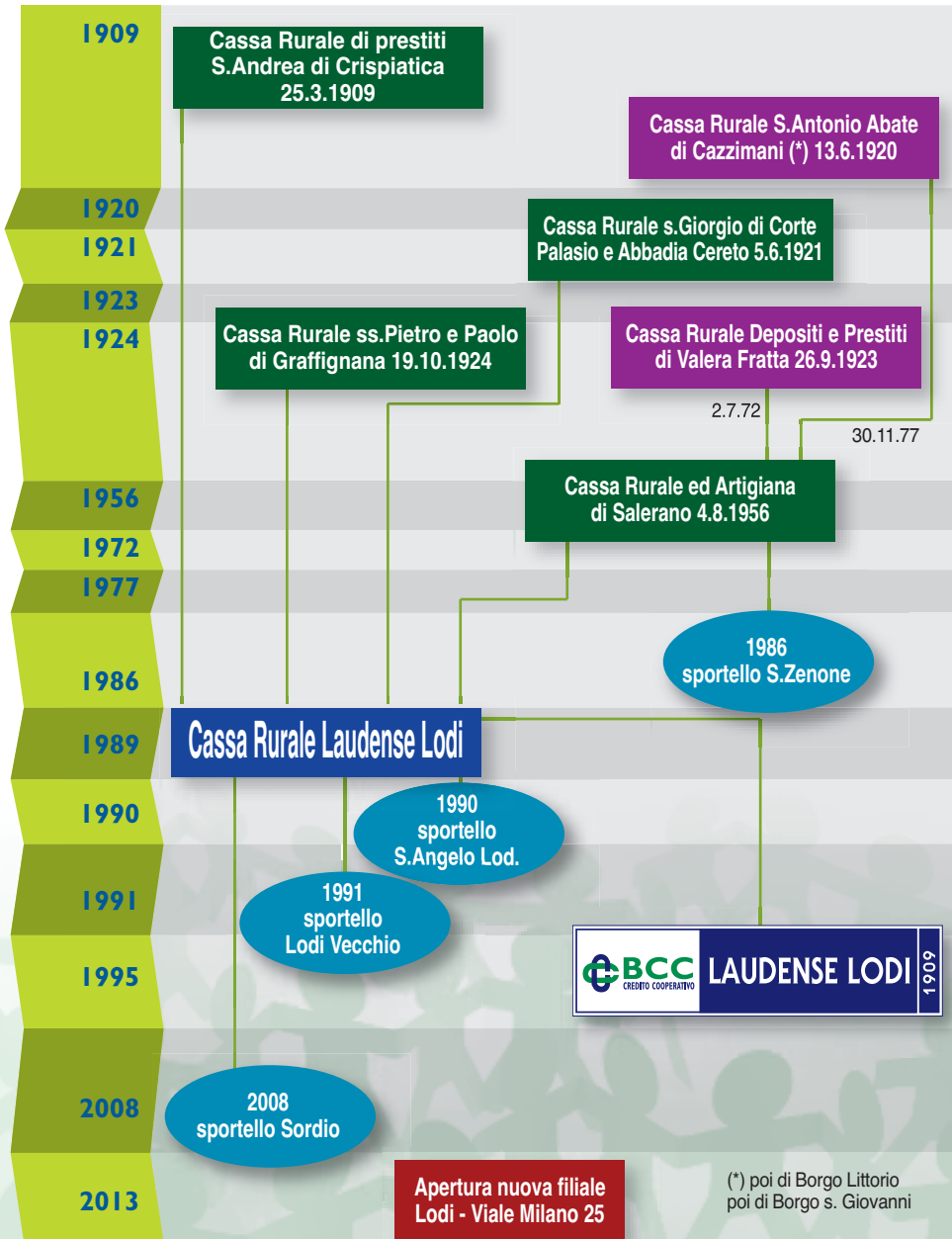
Una fantastica sorpresa LAUDENSE aspetta tutti i nuovi titolari!



100 anni di storia

100 anni di Cooperazione tra generazioni

Una terra unica il Lodigiano



(*) poi di Borgo Littorio poi di Borgo s. Giovanni



**Friedrich Wilhelm
Raiffeisen (1818-1888).**

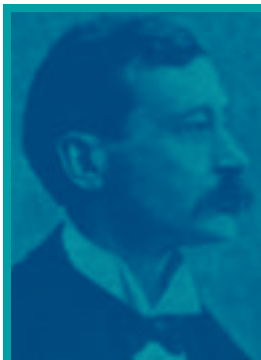
Borgomastro di alcune cittadine renane, Raiffeisen è riconosciuto come il fondatore delle Casse di Credito Rurali, tuttora chiamate, nei paesi di lingua tedesca, Raiffeisenkassen. Divenne sindaco a Weyerbusch, poi a Flammersfeld e a Heddesdorf, paesi di povera economia agricola e qui, servendosi della collaborazione gratuita dei suoi cittadini, costruì dapprima una scuola elementare, poi un forno comunale. Infine, per combattere il diffuso problema dell'usura sul bestiame, fondò la "Lega di soccorso per l'assistenza ai contadini sprovvisti di mezzi" nel 1849, che sarebbe divenuta di fatto la prima Cassa di Prestiti al mondo. Negli anni seguenti le Raiffeisenkassen, come subito furono chiamate, si diffusero in tutta la Germania tanto che nel 1869, a Neuwied, fu fondata una sorta di Cassa Centrale per la direzione e il coordinamento finanziario del movimento. L'iniziativa di Raiffeisen superò i confini dello stato tanto che, al momento della sua morte nel 1888, le Casse di Credito Rurale erano diffuse anche in Olanda, Spagna, Danimarca, Svezia, Svizzera, Russia ed Italia.



**Don Luigi Cerutti
(1865-1934).**

Nato a Mira, in provincia di Venezia, nel 1865, Luigi Cerutti fu consacrato sacerdote nel 1888. Inviato a Gambarare, frazione di Mira, come cappellano, fondò nel febbraio del 1890, assieme al parroco don Giuseppe Resch, la prima Cassa Rurale cattolica.

Da quel momento divenne uno dei più importanti ispiratori dell'azione economico-sociale della Chiesa a cavallo tra i due secoli. Ricoprì importanti cariche all'interno dell'Opera dei Congressi, sia a livello regionale sia nazionale, nel settore "Casse Rurali e istituti di credito"; propagandò le nuove iniziative creditizie e, più in generale, cooperativistiche. Morì a Venezia nel 1934.



**Leone Wollemborg
(1859-1932).**

Israelita di origine tedesca, nasce a Padova nel 1859. Autodidatta, si iscrive alla facoltà di legge appena quindicenne e si laurea a 19 anni.

Studia l'opera di Federico Guglielmo Raiffeisen, l'ideatore delle Casse Rurali tedesche, e nel 1883 fonda a Loreggia, comune nel quale possiede la villa Polcastro, la prima Cassa Rurale d'Italia.

Istituisce il mensile "La cooperazione rurale", che continuerà le pubblicazioni per quasi vent'anni (1885-1904).

Ha avuto una brillante carriera e ricoperto incarichi parlamentari. Il comune di Loreggia conserva il segno della sua presenza nella Fondazione che da lui prende nome e nell'asilo edificato per sua volontà.

TESTIMONIANZE DI VALORE



I fine della Cassa Rurale

...I fini che si propone: pareggiare nel credito ai grandi gli imprenditori più minuti, recando quell'aiuto potente ai piccoli e piccolissimi proprietari-coltivatori, a piccoli e piccolissimi affittaiuoli e redimendoli dall'usura; diffondere la moralità, insegnando praticamente alla popolazione il valore economico dell'onestà; stimolare le energie morali assopite, ridestando negli animi avviliti la speranza, richiamando forze latenti alla vita.

Leone Wollemborg



Il circolo virtuoso della Cassa Rurale

Trattasi di emancipare la classe intera dei meno favoriti economicamente dalla pressione dei capitalisti e dalle fluttuazione della borsa mercé un capitale collettivo di spettanza della classe stessa, il quale circoli di continuo tra le mani attive e parsimoniose dei cooperatori, cosicché il tenue interesse che esce dalla borsa del sovenuto rientri tosto nella cassa dei consociati ad incrementare il patrimonio comune; la piccola sottrazione ai lucri privati del singolo trovando così il suo compenso nell'aumento del capitale comune, cioè dei fondi riservati costantemente a sussidio e progresso della classe intera.

Giuseppe Toniolo



La buona Cassa Rurale

Occorre essere oculati nella scelta dei soci e degli amministratori, rigidi nell'amministrazione del credito; intenti a non far infiltrare interessi particolari nell'attuazione dei fini di tali istituti, basati sulla moralità e responsabilità dei soci e sulla fiducia del pubblico.

Uno dei fini da cercare di conseguire deve essere la diminuzione del costo del denaro. ...educando al tempo stesso la clientela al rigido uso del denaro ed alla puntualità dei pagamenti. È questa una delle più alte funzioni educative....

Luigi Sturzo



Il compito della Cassa Rurale

Redimere l'agricoltore dall'usura: dargli il mezzo di provvedere a una coltivazione nazionale della terra, mettendo a sua disposizione il capitale a convenienti condizioni; porlo in grado di non dover precipitare le vendite de'suoi raccolti; e nel medesimo tempo toglierlo all'isolamento, avvicinarlo al miglioramento morale: ecco il compito della Cassa Rurale Cattolica.

Luigi Cerutti



Lo spirito

"La Cassa Rurale è nata dal cuore della Chiesa. La nostra Cassa Rurale ed Artigiana è l'istituzione finanziaria che ci ha salvato dalle contingenze di questi anni. Ci ha dato una mano fraterna e senza chiedere nulla. Talvolta noi uomini facciamo fatica a bussare all'umile porta della Cassa. Essa è nata dietro la piccola porta che trovate appena dentro la canonica.

Una piccola stanza ha raccolto le tribolazioni dei poveri in un momento in cui nessuno vi voleva veramente bene. A voi amministratori della Cassa Rurale dico che siete garanti di un mondo più giusto; siete il segno di un interesse ai problemi degli altri; voi siete la garanzia di un'equità economica che ha per primario interesse l'uomo nel suo crescere e nel suo agire quotidiano; voi siete il riferimento di chi non trova albergo in altre realtà del credito.

Questo comporta una abnegazione impregnata di carità che ci porta senza calcoli a metterci a disposizione degli ultimi."

Don Primo Mazzolari – 25 aprile 1958



Con la cassa sul portapacchi

“Chiedi dunque di poter fare almeno una breve visita all’ufficio della Cassa alla quale avrei dovuto dedicarmi. Don Francesco mi guardò con sorpresa e accennò ad una piccola cassetta di latta che da tempo aveva posto sul tavolo, togliendola da sotto il letto in uno stanzino accanto alla cucina che gli serviva da camera da letto. Dalla scatola di latta don Francesco estrasse la documentazione della ‘sua’ Cassa. Un vecchio registro sul quale erano annotate le operazioni, nove cambiali ingiallite dal tempo sul retro delle quali venivano segnati a matita gli acconti che i contadini versavano a scomputo del loro debito, la raccolta degli ultimi anni dei bilanci con poche e scarse cifre, gli elenchi del movimento dei soci, alcune circolari dell’Ente Nazionale, della Unione Regionale delle Casse Rurali e della Banca d’Italia, ancora conservate nelle rispettive buste. Un libretto della Cassa di Risparmio, con un credito di circa due milioni e mezzo, rappresentava tutta la liquidità della Cassa. Questa era la Cassa Rurale, con 34 soci, un Consiglio di Amministrazione che non so come e quando funzionasse ed un presidente (...) Tornai a Treviglio con la mia cassetta sul portapacchi della bicicletta. Si decise di mantenere la Cassa in forma autonoma. Allora non si parlava di fusioni, anzi l’autonomia era ritenuta principio sacro e inviolabile. Don Francesco mi assegnò, come prima sede, una stanza del vecchio oratorio. Lo ‘sportello’ apriva due pomeriggi alla settimana.”

Alfredo Ferri, “Il cuore antico della cooperazione”



Un precoce esempio di marketing...

La Cassa Rurale di Anghiari, già nel 1910, utilizzava efficacemente la pubblicità esterna.

Egregi signori,

abbiamo ideato un nuovo mezzo per far conoscere la nostra istituzione, pregando Voi di parlarne a parenti ed amici.

Dite loro che la nostra Società, sorta per opera di pochi volenterosi, conta nel suo seno i maggiori possidenti del paese. Da ciò deriva una solidità finanziaria di alto valore, con garanzia che può valutarsi a milioni!

Fate conoscere che scopo della società è quello di promuovere una buona intesa.

Dite loro che questi prestiti si fanno ai soci, provvedendo concimi, macchine e strumenti agricoli, derrate, semi e capitali ad un tasso minimo.

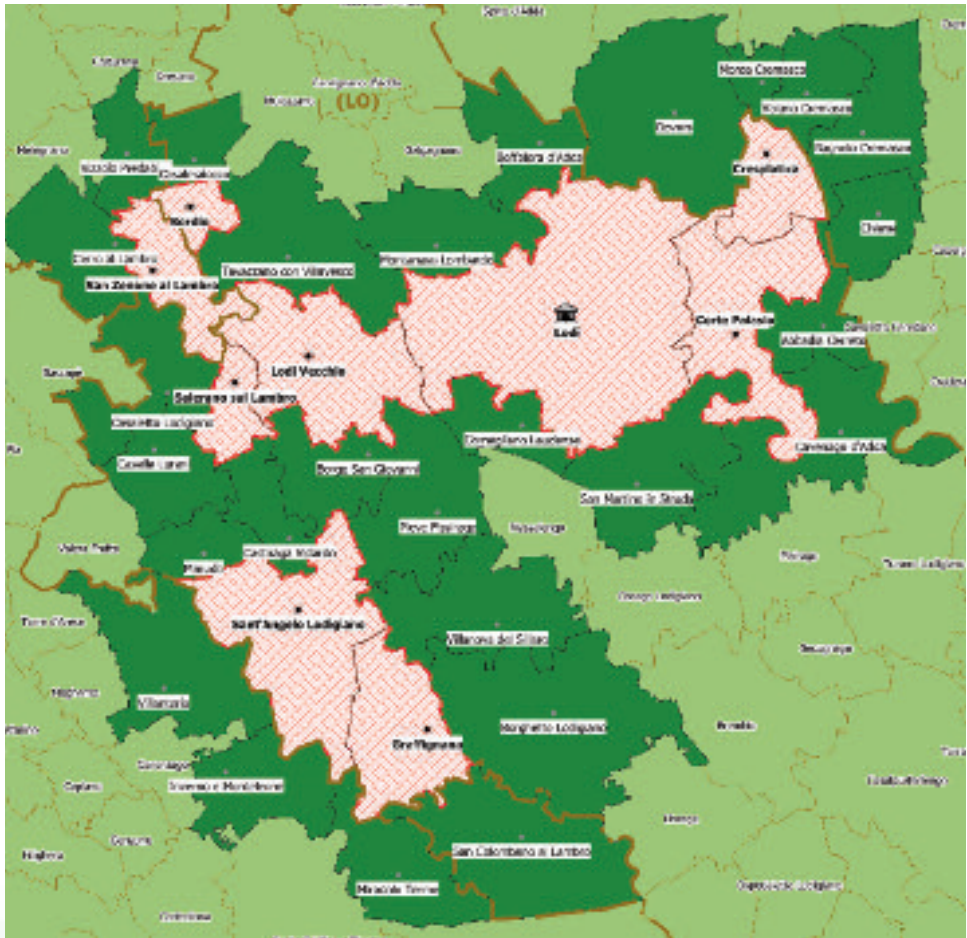
Aggiungete ancora che la nostra Società si propone lo scopo d’incoraggiare il piccolo risparmio, per cui corrisponde un interesse (3%) sempre superiore a quello delle Casse Postali (2,66%).

Incoraggiate quindi tutti a preferire per tale ramo la nostra istituzione, la quale è a nessuna seconda, nella cerchia dei suoi scopi, per solidità e correttezza.

Noi vi preghiamo insomma a cooperare con tutte le vostre forze perché il nostro Sodalizio venga largamente conosciuto, e lo si preferisca nei depositi a risparmio, acciò da esso possa irradiare un nuovo raggio di prosperità pel paese. Dite a tutti infine la piena fede che abbiamo nella bontà dell’idea proposta, e che altro non bramiamo se non il consiglio e l’amorevole suggerimento di tutti coloro che hanno a cuore le sorti della nostra agricoltura, che è la fonte di ogni benessere sociale.

Con la cassa sul portapacchi

Aree di competenza della BCC Laudense Lodi

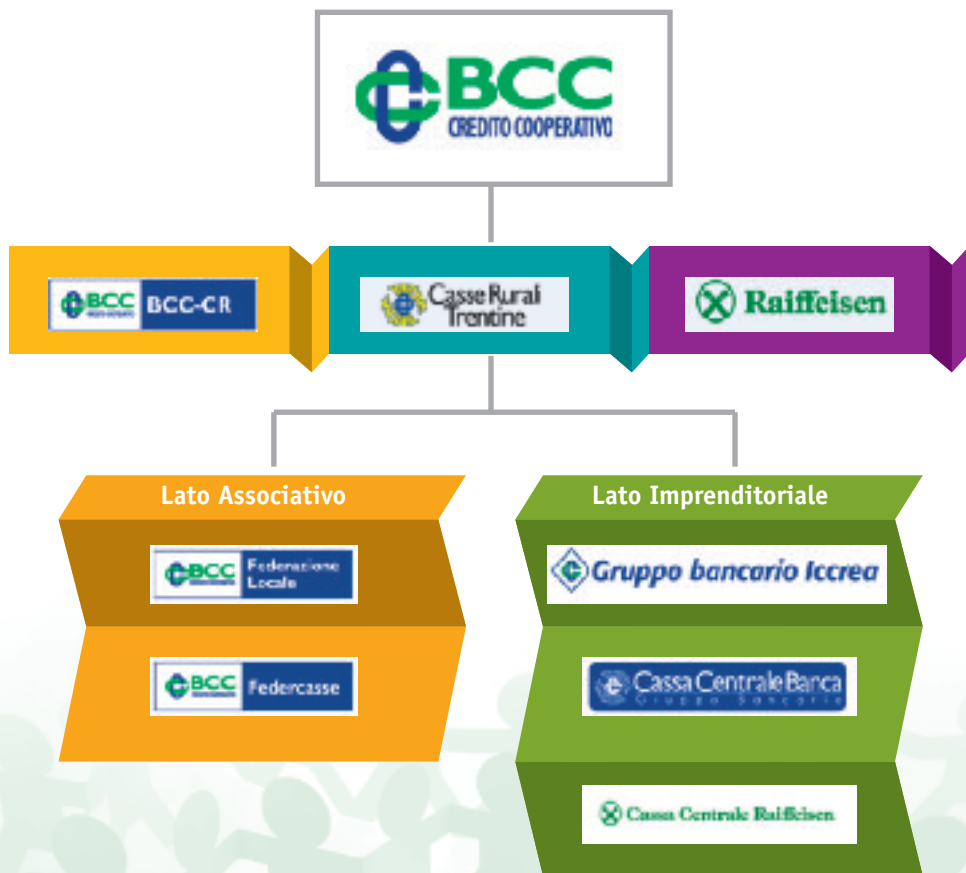


ARRETO	LO	CORTE PALAIO	LO	SAIFRANO SUI LAMBRIO	LO
BAVENNO CRIVASCO	CR	CRISTALLICA	LO	SAN COLOMBANO ALL'AMBRO	MI
BONAFORA D'ADDA	LO	GAZZIGNANA	LO	SAN MARCIANO IN STRADA	LO
BORTICCHIO LORENZANO	LO	INSERNO E MONTEFRONZ.	PV	SAN PRINCONE AL LAMBRO	VI
BORGO SAN GIOVANNI	LO	LODI	LO	SANT'ANGELO LODIGIANO	LO
CASALETTO LODIGIANO	LO	LODI VECCHIO	LO	SORBO	SE
CASATIMICCO	LO	MANTO	LO	TAVAZZANO CON VILLAVESCO	LO
CASALETTI MARANI	LO	MONTICHIATI TERME	PV	VALANO CRIVASCO	CR
CASTELBA GIBARDO	LO	MONTANARO LOMBARDO	LO	VILLANOVA DEL SILEGGIO	LO
CAVINAGO TAVIA	LO	MONTE CRIVASCO	CR	VILLANTRO	PV
CERVO AL LAMBRO	MI	MONTE FERRARA	LO	VIZZOLE PRENDIMBI	LO
CIEVE	CR	DOVOLA	CR		
COCCETTANO T. ATTENSI	LO				

Assetto istituzionale e organizzativo del credito cooperativo

La BCC Laudense Lodi è inserita in un sistema a rete, in un network nazionale: il sistema del Credito Cooperativo

LA STRUTTURA DEL CREDITO COOPERATIVO



La doppia rete di protezione a favore di soci e clienti

Il Credito Cooperativo si è dotato di due strumenti fondamentali di tutela dei propri clienti in caso (mai peraltro verificatosi) di default di una banca consociata: il **Fondo di Garanzia dei Depositanti (FGD)** e il **Fondo di Garanzia degli Obbligazionisti (FGO)**.



Operativo dal 1997, il Fondo di Garanzia dei Depositanti del Credito Cooperativo ha assorbito le competenze del preesistente Fondo Centrale di Garanzia, che era già operativo - a tutela dei depositanti del Credito Cooperativo - dal 1978, quasi venti anni prima che questa forma di garanzia diventasse obbligatoria ex lege.

Oggi il FGD del Credito Cooperativo, alla pari del Fondo Interbancario, tutela i depositanti delle BCC-CR entro il limite di legge di **100 mila** euro.

Le Federazioni Locali delle BCC-CR sono “articolazioni territoriali” del Fondo, svolgendo una importantissima azione di prevenzione di eventuali crisi aziendali.



Dal gennaio 2005 è operativo anche il **Fondo di Garanzia degli Obbligazionisti del Credito Cooperativo**. Il Fondo, costituito su base volontaria tra le Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali, offre una **ulteriore garanzia individuale di 100 mila euro** per i possessori di obbligazioni (non strutturate) emesse dalle BCC-CR. In questo modo, oggi, le BCC-CR sono le uniche banche italiane a fornire **una garanzia “doppia”** rispetto alle altre banche, che garantiscono solo i depositi. A Marzo 2014 il Fondo di Garanzia degli Obbligazionisti aveva garantito **1.598** emissioni obbligazionarie per un totale di oltre **10 miliardi di euro**.

Il **Fondo di Garanzia degli Obbligazionisti** ha vinto il **Sodalitas Social Award 2005** nella sezione “Finanza eticamente orientata”. Come per il Fondo di Garanzia dei Depositanti, l’impegno delle banche è “a chiamata” (non implica cioè un immobilizzo di somme, ma la loro messa a disposizione).

La certificazione Quality Assurance Review (QAR)

Il Credito Cooperativo italiano ha ottenuto la certificazione, da parte di un ente terzo indipendente, del proprio sistema internal audit. In particolare, nel biennio 2011–2012, l’intero sistema di audit (che vede il ruolo fondamentale delle Federazioni Locali delle BCC in stretto coordinamento con Federcasse) si è sottoposto al programma di Quality Assurance Review (QAR) ottenendo l’attestazione dell’allineamento agli international audit standard per la pratica professionale.

Con la QAR, il Credito Cooperativo nelle sue diverse componenti (BCC e Casse Rurali e banche di secondo livello: Iccrea Banca, Cassa Centrale Banca–Credito Cooperativo del Nord Est e Cassa Centrale Raiffeisen) aggiunge un nuovo elemento di garanzia e trasparenza a vantaggio dei propri clienti (circa 7 milioni), verificata secondo i principali standard internazionali.



NON
INVENTIAMO
STORIE.
NE ABBIAMO
TANTE
VERE DA
RACCONTARE.

Fabio, Centro Nazionale
per le Rinnovabili di Legambiente.

PER QUESTO
CI SIAMO!

cisiambcc.it

**BCC**
CREDITO COOPERATIVO

LA NOSTRA BANCA
È DIFFERENTE

I numeri del Credito Cooperativo



379 Banche
di Credito Cooperativo
e Casse Rurali



presenza diretta in
2.705 Comuni ed in **101** Province



1.199.096 Soci

37.000 dipendenti
(compresi quelli delle Società del sistema)

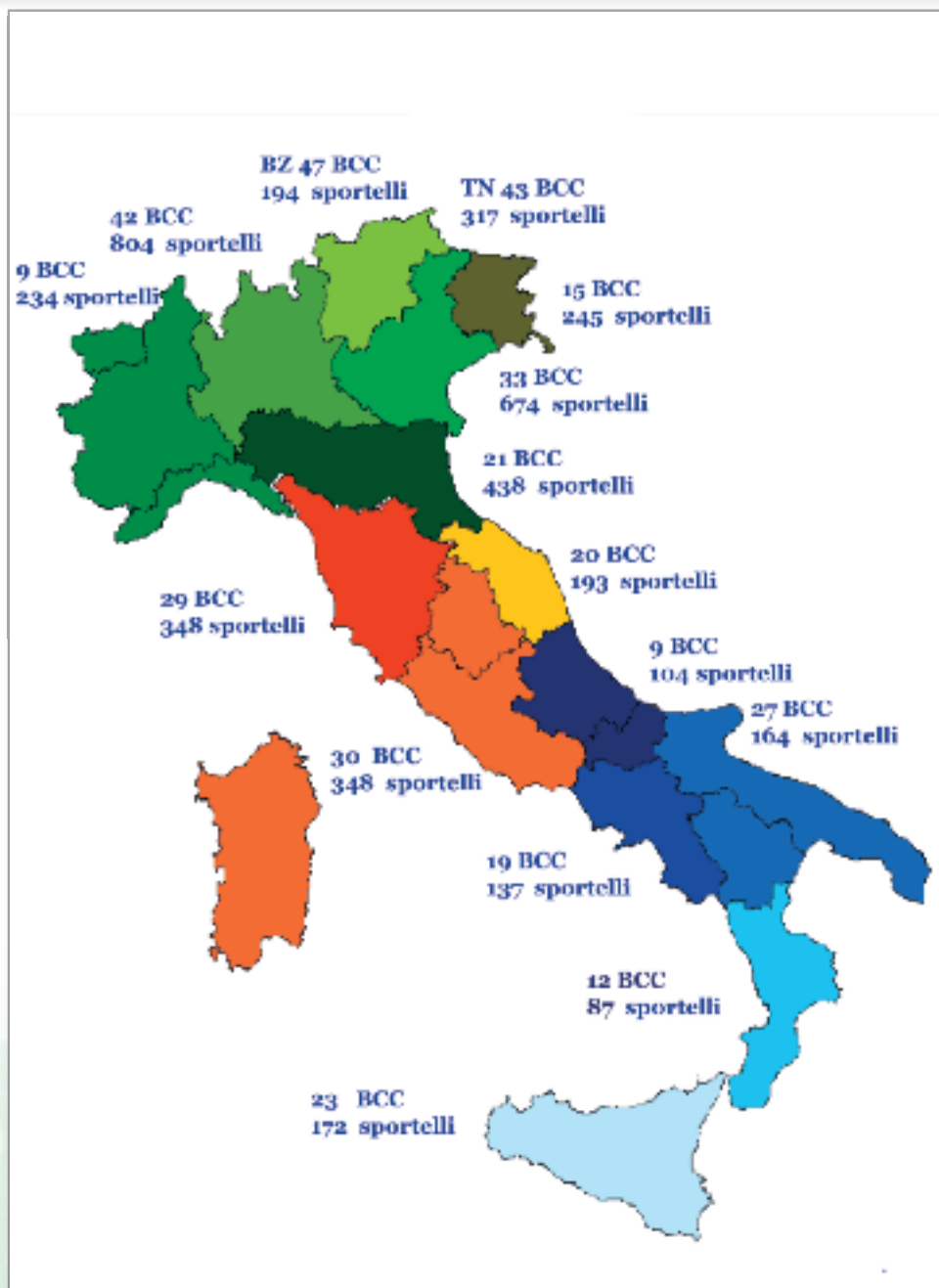


162,7 miliardi
raccolta da clientela
(comprensiva di obbligazioni):
(+3,1% contro -0,6% registrato
nella media di sistema)

7,9% la quota di mercato della
raccolta da clientela
comprensiva di obbligazioni



135,4 miliardi
impieghi economici: (-0,6%, a fronte del
-2,3% registrato nel resto dell'industria
bancaria). La quota di mercato degli
impieghi BCC è del 7,3%. Considerando
anche i finanziamenti erogati dalle banche di
secondo livello gli impieghi ammontano
complessivamente a **148,6** miliardi di euro,
per una quota di mercato dell' **8%**



Estratto dal Bilancio di coerenza del Credito Cooperativo 2014 (dati 2013)

Disponibile per intero in www.creditocooperativo.it

LE BCC SONO IL PRINCIPALE FINANZIATORE DI ARTIGIANI E AGRICOLTORI

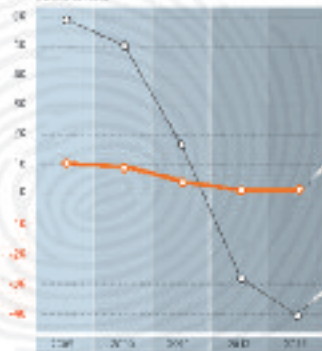
Con un ruolo decisivo nel finanziamento di settori produttivi che generano **reddito e occupazione**, tra i più importanti per **attrazione di investimenti** e capacità di espansione su **mercati internazionali**.



Dati di mercato degli artigiani BCC come indicatori di settore, elaborati da Anabancas

_ E NEGLI ANNI DI CRISI HANNO RESO DISPONIBILE LIQUIDITA' AGGIUNTIVA

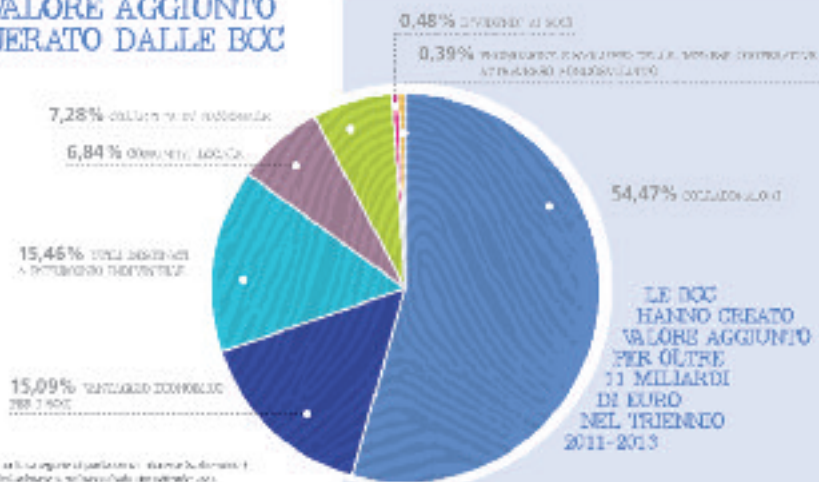
L'apporto di liquidità in conto corrente (in miliardi di euro)



Fonte: Banca d'Italia, dati in miliardi di euro



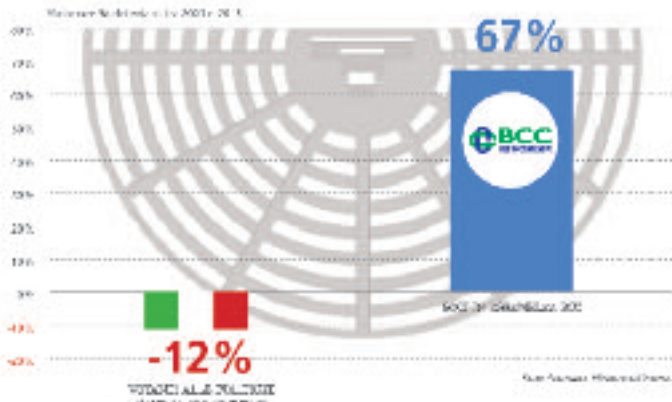
IL VALORE AGGIUNTO GENERATO DALLE BCC



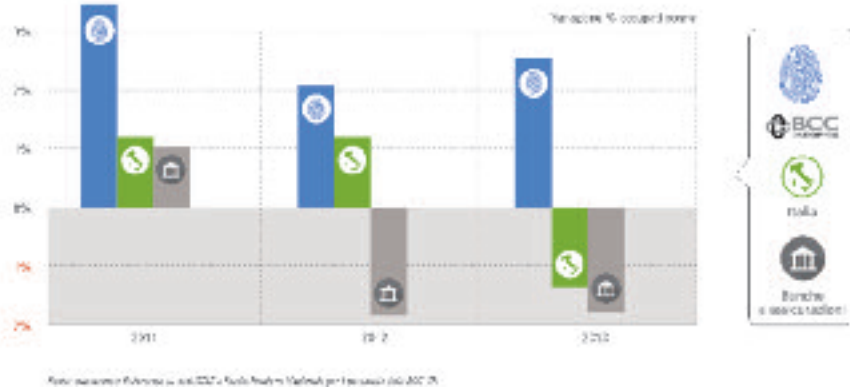
LE BCC HANNO CREATO POSTI DI LAVORO ANCHE DURANTE LA CRISI



FAVORENDO LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARTECIPAZIONE E DELLA CITTADINANZA ATTIVA

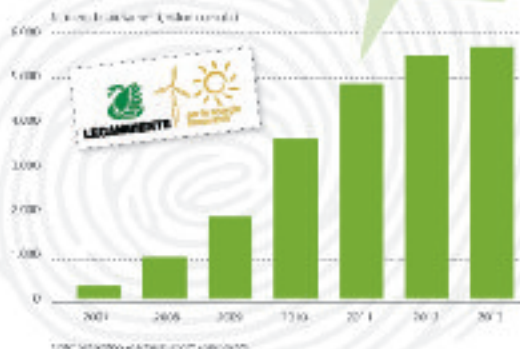


LE BCC PROMUOVONO PARI OPPORTUNITA' DI GENERE



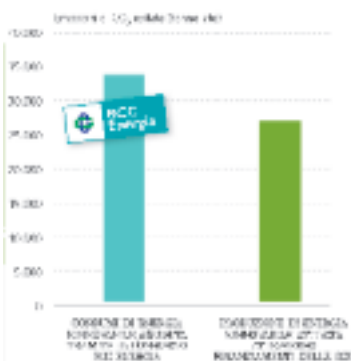
NELL'AMBITO DELLA CONVENZIONE CON LEGAMBIENTE LE BCC HANNO FINANZIATO NEGLI ULTIMI 7 ANNI 5.643 IMPIANTI DI ENERGIE RINNOVABILI

266 MILIONI DI EURO PER GLI IMPIANTI DI ENERGIE RINNOVABILI



LE BCC HANNO CONSUMATO 89 GW DI ENERGIA RINNOVABILE E FINANZIATO IMPIANTI CHE NE PRODUCONO ALMENO 70

EVITARE 61.000 TONNELLATE DI CO₂ NEL 2013



... CHE EQUIVARRONO AL BENEFICIO GENERATO DA UN CAMPO DI 18 MILIONI DI ULIVI GRANDE COME ...



* Si riferisce all'energia rinnovabile finanziata dalle BCC e prodotta da impianti a 50% di CO₂ evitata.

Fonte: dati della Direzione provinciale di Pavia, aggiornati al 31/12/2013. Dati al 31/12/2013.

Il movimento Cooperativo in Italia



Il Credito Cooperativo fa parte e si riconosce in Confcooperative e nel più generale movimento della cooperazione italiana. Nel gennaio 2011 è nata **Alleanza delle Cooperative italiane**, che riunisce le tre principali centrali cooperative italiane (Confcooperative, Legacoop, Agci), con la finalità di: “Costituire un unico organismo che ha la funzione di coordinare l’azione di rappresentanza nei confronti del Governo, del Parlamento, delle istituzioni europee e delle parti sociali: sindacati dei lavoratori e associazioni datoriali”.

Nel secondo “Rapporto di Euricse (2008-2012) sulla cooperazione italiana” emerge che le imprese cooperative italiane negli anni della crisi sono cresciute a tassi superiori a quelli sia delle imprese di altro tipo che delle istituzioni pubbliche.

In particolare, il rapporto documenta che l’ampliamento dell’analisi agli anni 2011 e 2012, non solo conferma la maggior tenuta delle cooperative rispetto sia alle spa che alle srl, ma aumenta ulteriormente il differenziale di crescita tra le prime e le seconde: in termini di **ricchezza creata, +28,8 per cento contro +5,2 per cento dal 2006 al 2012**.

Passando al **confronto con le srl**, il risultato, seppur leggermente ridimensionato, non cambia: **+28,8 per cento contro +10,5 per cento**. **I redditi da lavoro dipendente delle cooperative** hanno registrato un incremento simile a quello dell’anno precedente (**+1,3 per cento nel 2011/12; +1,2 per cento nel 2010/11**). Al contrario, **nelle spa e nelle srl**, si rilevano due variazioni negative. **La prima**, più importante, **nel 2008/09 con un -2,8 per cento nelle spa e un -1,6 per cento nelle srl**; la seconda, meno significativa, nell’ultimo anno con un -0,4 per cento nelle spa e un -0,1 per cento nelle srl rispetto al 2011.

Nel complesso, dunque, pure sul fronte dei redditi da lavoro dipendente, **il differenziale tra i tassi di crescita di coop e società di capitali**, soprattutto se spa, risulta di tutta evidenza: **dal 2006 al 2012, +35,5 per cento per le coop; +17,5 per cento per le spa e +26,9 per cento per le srl**.

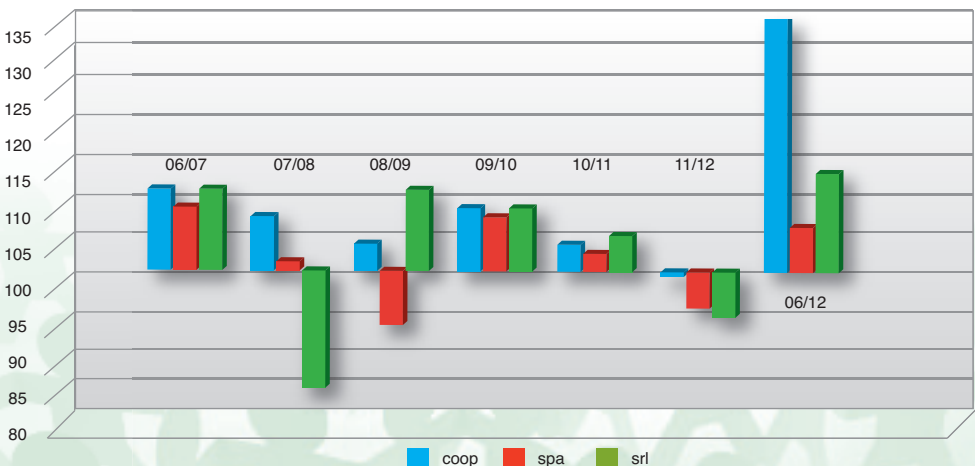


Figura 1 – Numeri indici a base mobile del valore aggiunto del totale di coop, spa e srl. %; valori a prezzi correnti. Anni 2006 - 2012

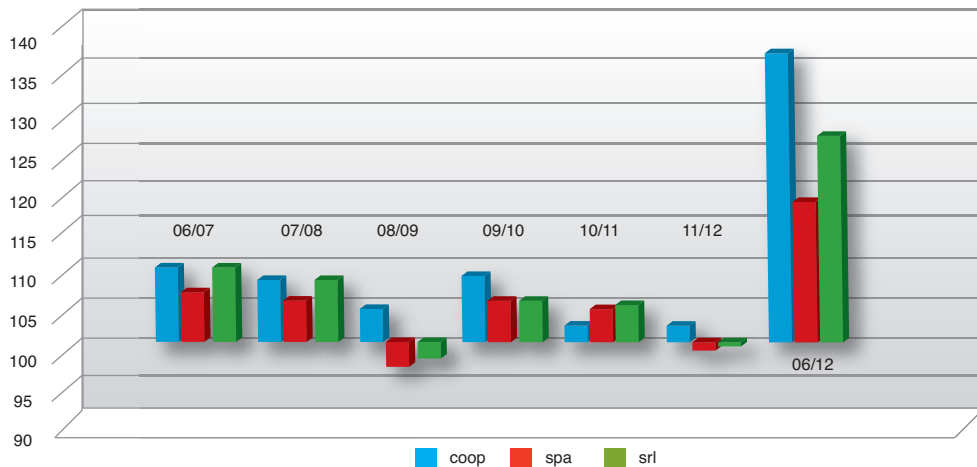


Figura 2 – Numeri indici a base mobile dei redditi da lavoro dipendente del totale di coop, spa e srl. %; valori a prezzi correnti. Anni 2006 - 2012

La rete internazionale della Cooperazione di credito

Il Credito Cooperativo in Europa conta quasi 4 mila banche, con 71 mila sportelli, ed ha una funzione rilevante nell'ambito del sistema economico e finanziario continentale. La loro "resilienza" durante la crisi economica ha consentito loro di giocare un ruolo centrale nella ripresa economica. Le banche cooperative servono quasi 217 milioni di clienti, quasi ovunque piccole e medie imprese, comunità e famiglie. Rappresentano quasi 56 milioni di soci. Le banche cooperative, in Europa, hanno una quota di mercato di circa il 30% dei crediti verso le piccole e medie imprese (PMI), sono, dunque, tra i principali partner finanziari delle piccole imprese del vecchio continente. La quota media di mercato a livello europeo è del 20% (Annual Report EACB-Associazione delle banche cooperative europee, 2013). Federkasse è socia fondatrice di EACB dal 1970. Il modello di banca cooperativa – secondo il terzo studio di Oliver Wyman (marzo 2014) – avrà un ruolo guida nella realizzazione di una società e di un'economia più sostenibili, se continua a puntare su tre fattori: 1) gestire i vincoli finanziari e continuare a sostenere le economie locali; 2) valorizzare la "differenza cooperativa"; 3) promuovere il valore sociale delle banche cooperative.

Le Nazioni Unite hanno riconosciuto l'importante ruolo svolto dalle cooperative di tutto il mondo a favore dello sviluppo economico e sociale dei paesi e delle comunità nelle quali operano. Per tale ragione hanno proclamato il 2012 "Anno Internazionale delle Cooperative, con lo slogan: "Le cooperative costruiscono un mondo migliore".

Le cooperative nel mondo

Sono oltre 1 miliardo i cooperatori nel mondo, tre volte gli azionisti delle società di capitali. 100 milioni le persone occupate, 5,4 milioni gli occupati in Europa, questi, come detto, oltre 1,4 milioni in Italia. (Fonte: ICA, 2013)



Task Force del G8: “La finanza che include: gli investimenti ad impatto sociale per una nuova economia”

Il Credito Cooperativo, attraverso Federcasse, ha preso parte da luglio 2013 alla *task force* sul *Social Impact Investment*, promossa dalla presidenza britannica del G8. Obiettivo dell’iniziativa è di promuovere la finanza d’impatto, ovvero la finanza volta a garantire sviluppo e inclusione socio-economica. Il Credito Cooperativo ha portato ai tavoli di lavoro la vasta esperienza delle *community banks* italiane, le BCC.

Il Rapporto italiano dal titolo “La finanza che include. Gli investimenti ad impatto sociale per una nuova economia” riconosce il ruolo positivo svolto dalla cooperazione di credito e contiene quaranta proposte per promuovere la finanza d’impatto, otto delle quali presentate dal Credito Cooperativo. Il Rapporto è scaricabile in www.socialimpactinvestment.org.

Le Cooperative nel mondo



Sono oltre 1 miliardo i cooperatori nel mondo, tre volte gli azionisti delle società di capitali. 100 milioni le persone occupate, 5,4 milioni gli occupati in Europa, di questi, oltre 1,4 milioni in Italia. (Fonte: ICA, 2013)



Le iniziative del sistema delle BCC

PER LA SOLIDARIETA' INTERNAZIONALE...

Ad oggi, oltre 220 BCC hanno messo a disposizione di banCODESARROLLO, in Ecuador, un plafond di circa 41 milioni di dollari per finanziamenti a condizioni agevolate (4-5 per cento) ad oltre 20 mila famiglie di campesinos. Inoltre, queste risorse hanno permesso la costruzione di 2000 nuove case, di 1.800 ristrutturazione, l'acquisto di 5.400 ettari di terra e la legalizzazione comunitaria di quasi 90.000. Ma anche in Argentina, in Togo (in collaborazione con Coopermondo) e in Medio Oriente portiamo le competenze e le esperienze maturate in 132 anni di attività in Italia.

PER LO SVILUPPO DELL'ECONOMIA COOPERATIVA...

Le BCC, parte del sistema Confcooperative, contribuiscono ad accrescere le risorse di Fondosviluppo, strumento mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione. Nel 2013 il Credito Cooperativo ha versato oltre 13 milioni di euro, il 64 per cento del totale. Fondosviluppo ha sostenuto più di 200 cooperative con interventi in equity (8,4 milioni), garanzie per l'accesso al credito (9,6) e contributi in conto interesse. Attraverso questo canale le BCC hanno erogato 318 milioni di euro alle cooperative, anche per gli interventi di Iccrea BancaImpresa in pool con le BCC.

PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE...



Con "Buona Impresa!" le BCC aiutano le buone idee dei giovani, dai 18 ai 35 anni di età, a trasformarsi in progetti. È questa l'iniziativa lanciata nel gennaio del 2012 dalle Banche di Credito Cooperativo e dalle Casse Rurali. Il progetto è rivolto a ditte individuali, società cooperative, società di persone o di capitali che siano avviate da giovani imprenditori. Nel 2013 i finanziamenti erogati, tramite Buona Impresa!, ammontavano a 64 milioni di euro per l'avvio di 2.530 imprese giovanili, di cui oltre 1.000 start-up.

I giovani possono beneficiare di una consulenza nello sviluppo dell'idea imprenditoriale, di una guida nella redazione del business plan per la successiva presentazione in banca e di almeno due incontri di verifica l'anno per i primi 24 mesi di vita del progetto.

L'iniziativa si avvale anche della collaborazione di Iccrea BancaImpresa.

Attraverso le app realizzate (per Android e IOS) viene avviata la prima selezione delle iniziative. Gli aspiranti imprenditori possono valutare la loro idea inserendo, anche tramite smartphone, i dati per la stesura del business plan con previsione di tre anni, da sottoporre a valutazione presso le BCC di riferimento sul territorio. Tra le iniziative nate nell'ambito di "Buona Impresa!" si segnala l'apertura di numerosi spazi di co-working e incubatori di impresa promossi dalle stesse BCC. A questo riguardo, le BCC sostengono anche il progetto Coop-Up di Confcooperative.



Le BCC hanno messo a punto un servizio bancario denominato "Mutuo ad8" destinato a tutte quelle coppie che desiderano effettuare una adozione internazionale e che risiedono nel territorio di competenza della Banca.

BCC Laudense Lodi, vicina al Servizio Adozioni Internazionali a Distanza presso il Centro Diocesano di Lodi, offre particolari condizioni agevolate alle coppie in possesso del decreto di idoneità rilasciato da un tribunale dei minori e del mandato a svolgere la pratica di adozioni internazionali.



A gennaio 2014 la rete dei Giovani Soci contava 72 gruppi. La rete è un luogo di "buone pratiche" dedicate ai soci giovani. È un laboratorio permanente di formazione che risponde all'art. 2 dello Statuto: «perseguendo il miglioramento delle condizioni morali, culturali ed economiche degli stessi e promuovendo lo sviluppo della

cooperazione e l'educazione al risparmio e alla previdenza nonché la coesione sociale e la crescita responsabile e sostenibile del territorio nel quale opera». È un'attività in linea con l'art. 4 della Carta dei Valori: «Il Credito Cooperativo promuove la partecipazione al proprio interno e in particolare quella dei soci alla vita della cooperativa». Riguardo all'organizzazione risulta che il 63 per cento dei Gruppi è dotato di un organo direttivo. Tale scelta non è legata all'anzianità del Gruppo. Inoltre il 50% dei Gruppi è regolata almeno da Statuto o atto costitutivo, il 20% solo con Regolamento interno.

La crisi e le iniziative a sostegno dell'economia

Anche nel 2014 la BCC Laudense Lodi ha garantito, e garantisce tuttora, continuità nell'erogazione del credito a soggetti privati ed imprenditoriali del territorio, anche di fronte al prolungarsi della crisi economica e senza trascurare le opportune valutazioni di rischio settoriale e di ogni singolo affidato.

La banca prosegue nella politica di adesione agli accordi locali o nazionali nati per alleviare gli effetti della crisi economica. Tali iniziative sono state spesso affiancate da valutazioni e soluzioni pensate su singole situazioni.

Le iniziative attive nel corso del 2014 sono consistite, dal lato imprese, nel "Nuovo accordo per il credito 2013", che rinnova analoghe iniziative consistenti principalmente nell'alleggerimento dell'impegno finanziario richiesto per il pagamento di mutui mediante la temporanea sospensione del pagamento della quota capitale delle rate. I lavoratori dipendenti che abbiano subito licenziamenti o siano stati colpiti da cassa integrazione, hanno la possibilità di ottenere la sospensione del pagamento della quota di capitale dei mutui casa.

Inoltre un accordo siglato tra la CCIAA di Lodi, la provincia, i sindacati, Assoldi e le banche locali ha regolato la possibilità di accedere ad una facilitazione consistente in un anticipo bancario delle indennità di provenienza Inps per disoccupazione o cassa integrazione.

Dall'avvio di tali iniziative ad oggi, hanno ottenuto facilitazioni a vario titolo 160 finanziamenti in capo ad aziende e 117 finanziamenti concessi a privati.

Tali interventi, giunti a scadenza nel corso del 2014, sono stati sostituiti da due accordi siglati nel marzo 2015 tra l'Associazione Bancaria Italiana, dalle principali associazioni dei consumatori e dalle associazioni delle imprese, iniziative che in parte replicano le precedenti.

Inoltre in questi primi mesi del 2015, la nostra banca è stata tra le prime ad aderire e tra le banche più attive nell'utilizzo del Fondo di Garanzia Prima Casa, volto a facilitare l'accesso alla casa di abitazione.

INTERVENTI 2015

Privati	Sospensione fino a 12 mesi della quota capitale di ammortamento dei mutui. (perdita di lavoro, cassa integrazione ...).	Finalizzato a sostenere le famiglie in difficoltà finanziarie a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, morte, sopravvenuta non autosufficienza, sospensione dal lavoro e riduzione dell'orario di lavoro.
Privati	Fondo di Garanzia Prima Casa, garanzia da parte dello stato sul 50% dell'importo dei mutui finalizzati all'acquisto dell'abitazione.	Finalizzato a facilitare l'accesso alla prima casa.
Piccole e medie imprese	"Accordo per il credito 2015": sospensione fino a 12 mesi della quota di capitale delle rate di mutuo, allungamento della scadenza dei mutui e aperture di credito ipotecarie.	Imprese che siano classificate in bonis al momento della presentazione della domanda e che presentino una situazione di temporanea tensione finanziaria.

Sconti agli artigiani che usano il POS

BCC Laudense offre sconti agli artigiani che usano il Pos

BCC Laudense ha stretto un accordo con Confartigianato finalizzato alla riduzione dei costi per l'adeguamento ai nuovi obblighi di dotazione di Pos, per consentire ai clienti di pagare con bancomat e carta di credito (moneta elettronica) se le transazioni superano i 30 euro.

L'obbligo per artigiani, commercianti, professionisti, ambulanti è scattato dal 30 giugno 2014 ma, essendo privo di sanzioni, finora non sono stati in molti ad adeguarsi. In particolare, l'accordo prevede, per chi ne usufruisce entro fine anno, l'azzeramento dei costi di attivazione e, almeno fino al 31 dicembre 2015, del canone fisso per la dotazione del Pos: a prescindere dal modello usato (fisso, mobile, internet), il canone trimestrale di noleggio sarà dunque gratuito per un anno e mezzo.

L.D.B.

Prima casa, per giovani coppie

LODI LA BCC LAUDENSE ADEIRISCE AL 'TESORETTO' CHE DARÀ GARANZIE A CHI VUOLE FARE UN MUTUO Prima casa, un fondo per aiutare giovani coppie e inquilini

-400-

GIOVANI coppia, famiglia con un solo genitore, inquilini di case popolari, under 35. Sono le categorie economicamente più fragili che in genere vedono la casa di proprietà come un miraggio e il mutuo come un miracolo. A loro pensa la Bcc Laudense di Lodi che è tra le primissime banche ad aver aderito al Fondo di garanzia prima casa, iniziativa congiunta di Abi e Ministero dell'Economia e delle Finanze. Si tratta di risorse da 650 milioni che potranno attivare

nuovi prestiti per venti miliardi per l'acquisto della prima casa ma anche per interventi di ristrutturazione e miglioramento dell'efficienza energetica delle abitazioni principali. L'ammontare del mutuo per cui si può richiedere la garanzia statale non deve superare i 250mila euro.

Non è la prima volta che il credito laudense cerca di favorire l'accesso al credito a chi vuole diventare proprietario di casa, profilo dell'efficienza energetica. Un esempio è l'iniziativa 'Socio-Socio, Casa-Casa': appro-

lezioni di importo e di tasso a tutti i soci della banca che vogliono acquistare case da altri soci. Il progetto è dedicato soprattutto a giovani coppie o giovani famiglie residenti. I risultati ci sono già: alcune famiglie sono riuscite ad acquistare un alloggio semplicemente trasformando l'ammontare dei loro affitti in ante del nuovo contratto da Bcc Laudense Lodi. C'è poi un secondo obiettivo dichiarato: aiutare il settore del mutuo con posivamente penalizzato nel Lazio.



L'evoluzione dell'intermediazione creditizia nell'industria bancaria italiana

Nel corso del 2014 è proseguita, con una lieve moderazione rispetto all'esercizio precedente, la contrazione dei prestiti alle imprese, che ha continuato a risentire, dal lato della domanda, della debolezza degli investimenti e, dal lato dell'offerta, della persistente rischiosità dei prenditori di fondi. Secondo le recenti indagini presso le banche e le aziende, le condizioni di offerta di credito alle imprese sono lievemente migliorate, ma restano più difficili per quelle di minore dimensione.

Nel novembre 2014 il calo dei finanziamenti alle imprese risultava, su base annua, lievemente meno marcato per gli intermediari appartenenti ai primi cinque gruppi bancari rispetto alle altre banche (-2,2% e -2,7% rispettivamente). Con riferimento alle branche di attività economica, la contrazione del credito si è attenuata per il comparto manifatturiero e per quello dei servizi (-1,7% e -2,4%, rispettivamente); rimane più accentuata per il settore delle costruzioni (-5,4%).

Sul fronte del funding tra la fine di agosto e quella di novembre la raccolta al dettaglio delle banche italiane presso le famiglie residenti è lievemente aumentata, riflettendo principalmente l'accelerazione dei depositi in conto corrente (cresciuti su base annua del 7,7%, dal 6,1% di agosto). Nello stesso periodo sono diminuiti i collocamenti netti di obbligazioni allo sportello e la raccolta interbancaria all'estero.

Secondo le banche intervistate nell'ambito dell'indagine trimestrale sul credito bancario nell'area dell'euro (Bank Lending Survey) nel terzo trimestre del 2014 le condizioni di offerta di credito sono rimaste invariate rispetto al periodo precedente nei confronti sia delle imprese sia delle famiglie, a fronte di una domanda ancora debole per le prime e in aumento per le seconde. Secondo informazioni preliminari relative al mese di novembre, gli intermediari – anche a seguito dei fondi ottenuti con l'operazione mirata di rifinanziamento di settembre – avrebbero allentato lievemente i criteri di concessione di prestiti alle imprese. I sondaggi più recenti presso le aziende segnalano condizioni di accesso al credito ancora differenziate per classe dimensionale di impresa: in dicembre sia la rilevazione trimestrale condotta dalla Banca d'Italia in collaborazione con Il Sole 24 Ore, sia l'indagine mensile dell'Istat sul clima di fiducia delle imprese manifatturiere hanno evidenziato un miglioramento rispetto a settembre per le aziende più grandi, a fronte di condizioni di accesso al credito ancora sfavorevoli per quelle di minore dimensione. Anche la quota di imprese che ha dichiarato di non avere ottenuto il finanziamento richiesto è risultata sensibilmente più elevata per le aziende minori (14,5%, contro 6,5% per quelle più grandi).

Il taglio dei tassi ufficiali operato dalla BCE lo scorso settembre ha contribuito a ridurre il costo del credito. Tra agosto e novembre il tasso medio sui nuovi mutui alle famiglie e quello sui nuovi prestiti alle imprese sono scesi rispettivamente di due e quattro decimi di punto percentuale, collocandosi al 2,9% e 2,6%.

Il costo del credito erogato dalle banche italiane permene al di sopra di quello medio dell'area dell'euro, ma è proseguito il calo del differenziale rispetto ai corrispettivi tassi medi praticati nell'area; per i nuovi mutui a famiglie e i nuovi prestiti a imprese il differenziale è sceso a 30 punti base, da 40 e 65.

La diminuzione del costo dei prestiti alle imprese italiane ha riguardato sia le piccole aziende sia quelle di maggiore dimensione: il costo dei nuovi finanziamenti di importo inferiore al milione di euro è sceso di 60 punti base (al 3,4%), quello dei prestiti di importo superiore si è ridotto di 20 punti base (al 2,0%).

Con riguardo alla qualità del credito erogato, nel terzo trimestre il flusso di nuove sofferenze rettificata in rapporto ai prestiti, al netto dei fattori stagionali e in ragione d'anno, è rimasto stabile al 2,6%. L'indicatore è salito di un decimo di punto - al 4,1% - per i

Nel corso del 2014 è proseguita, con una lieve moderazione rispetto all'esercizio precedente, la contrazione dei prestiti alle imprese, che ha continuato a risentire, dal lato della domanda, della debolezza degli investimenti e, dal lato dell'offerta, della persistente rischiosità dei prenditori di fondi. Secondo le recenti indagini presso le banche e le aziende, le condizioni di offerta di credito alle imprese sono lievemente migliorate, ma restano più difficili per quelle di minore dimensione.

L'andamento delle BCC-CR nel contesto dell'industria bancaria

Nell'ultimo anno si è consolidata la ripresa della raccolta da clientela delle BCC-CR già evidenziatasi nell'anno precedente e si è ulteriormente ampliata la capillarità della categoria in termini di presenza territoriale.

Con riguardo all'attività di finanziamento, nonostante il perdurare della crisi economica, si è assistito ad una leggera attenuazione del trend negativo rilevato nell'anno precedente a testimonianza del forte impegno delle BCC-CR nel finanziare la clientela, soprattutto le piccole imprese e le famiglie, in un periodo particolarmente difficile.

Gli assetti strutturali

Nel corso dell'ultimo anno il sistema del Credito Cooperativo ha ulteriormente ampliato la copertura territoriale in controtendenza rispetto alla media del resto dell'industria bancaria.

Nel corso degli ultimi dodici mesi (settembre 2013-settembre 2014) gli sportelli delle BCC-CR sono aumentati di 4 unità (+0,1% a fronte di una diminuzione del 2,4% registrata nel sistema bancario complessivo), fino a raggiungere a settembre 2013 quota 4.459 filiali, pari al 14,3% del sistema bancario.

Alla fine del III trimestre dell'anno le BCC-CR risultano presenti in 101 province e in 2.705 comuni. In 578 comuni le BCC-CR rappresentano l'unica presenza bancaria, mentre in 540 comuni operano in concorrenza con un solo intermediario. Nel 70,6% dei comuni bancati dalla categoria sono presenti sportelli di una sola BCC.

Tra i canali distributivi, la quota delle BCC-CR è rilevante anche nei terminali POS e negli ATM (oltre il 12% del mercato).

I dipendenti delle BCC-CR sono pari alla fine del III trimestre 2013 a 31.751 unità, in sostanziale stazionarietà rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (-0,2%); alla stessa data nella media dell'industria bancaria si registra una contrazione degli organici (-1,4%). I dipendenti complessivi del Credito Cooperativo, compresi quelli delle Società del sistema, superano le 37.000 unità.

Il numero totale dei soci è pari a 1.199.096 unità, con un incremento del 3,3% su base d'anno. Tale dinamica è il risultato della crescita del 2,2% del numero dei soci affidati, che ammontano a 472.759 unità e della crescita più sostenuta (+4%) del numero di soci non affidati, che ammontano a 726.337 unità.

Lo sviluppo dell'intermediazione

Nel quadro congiunturale particolarmente negativo di cui si è detto, nel corso del 2014 è proseguita anche per le BCC-CR la contrazione dei finanziamenti erogati, pur se di intensità inferiore rispetto all'esercizio 2013 e rispetto alla diminuzione registrata mediamente nell'industria bancaria.

Sul fronte del funding, si è consolidato il trend di crescita della raccolta da clientela già evidenziatosi nel corso dell'anno precedente.

In considerazione di tali dinamiche, la quota delle BCC-CR nel mercato degli impieghi e in quello della raccolta diretta è cresciuta nel corso del 2014 e si è attestato alla fine dell'anno rispettivamente al 7,3% e al 7,9%.

ATTIVITÀ DI IMPIEGO

Gli impieghi lordi a clientela delle BCC-CR sono pari, a ottobre 2014, a 134,4 miliardi di euro, con una contrazione su base d'anno dell'1% contro il -2,1% registrato nell'industria bancaria (rispettivamente -2,1% e -4,2% a fine 2013). La contrazione negli impieghi è comune a tutte le aree geografiche ad eccezione del Centro dove si segnala uno sviluppo positivo dei finanziamenti a clientela delle BCC-CR (+1,3%).

Considerando anche i finanziamenti erogati dalle banche di secondo livello del Credito Cooperativo, gli impieghi della Categoria alla stessa data superano – come detto – i 148 miliardi di euro, per una quota

di mercato complessiva dell'8%.

Con riguardo alle forme tecniche del credito, gli impieghi delle BCC-CR a ottobre 2014 risultano costituiti per il 68% da mutui (52,6% nella media di sistema). I mutui delle BCC-CR approssimano a tale data i 91,5 miliardi di euro, in sostanziale stazionarietà (+0,1%) rispetto a ottobre 2013 a fronte di un calo del 3,3% registrato mediamente nel sistema bancario; il 38% sono mutui su immobili residenziali. La quota BCC-CR nel mercato dei mutui è pari al 9,5%.

Il credito concesso dalle BCC-CR risulta, com'è noto, storicamente accompagnato da un'adeguata richiesta di garanzie che coprono un'ampia porzione del portafoglio di impieghi.

L'incidenza di crediti assistiti da garanzie è significativamente più elevata nelle BCC-CR rispetto alla media di sistema, sia con riguardo alle esposizioni in bonis che a quelle deteriorate.

A giugno 2014 quasi l'80% delle esposizioni creditizie a clientela lorde delle BCC-CR risulta assistito da garanzie contro il 61,2% della media di sistema; il 60,2% dei crediti lordi delle BCC-CR presenta una garanzia reale.

Nel contesto generale di contrazione nell'erogazione di credito già descritto, con riguardo ai settori di destinazione del credito si registra ad ottobre 2014 una crescita dei finanziamenti alle famiglie consumatrici (+0,2%), contro il -0,8% medio dell'industria bancaria) e degli impieghi a società finanziarie (+22% contro -17,2%).

Si rileva, al contrario, una variazione negativa degli impieghi a famiglie produttrici (-2,1% contro il -2,6% medio di sistema) e a società non finanziarie (-2,1% contro il -0,6% dell'industria bancaria).

Le quote di mercato delle BCC-CR nei settori d'elezione di destinazione del credito permangono molto elevate: 17,8% nel credito a famiglie produttrici, 8,7% nel credito a famiglie consumatrici e 8,6% nei finanziamenti a società non finanziarie.

In relazione alle aree geografiche di destinazione del credito, lo sviluppo positivo dei finanziamenti a famiglie consumatrici è comune a tutte le aree del Paese ad eccezione del Nord-Est (dove si registra una leggera contrazione: -0,4%).

In relazione alla dinamica di crescita, le informazioni riferite a ottobre segnalano, coerentemente con la debolezza degli investimenti e la persistente rischiosità dei prenditori di fondi, un'intensificazione della riduzione dei finanziamenti erogati al settore produttivo rispetto al primo semestre dell'anno; i crediti alle imprese presentano una variazione annua pari a -2,1% per le BCC-CR e -0,8% per l'industria bancaria. In tale contesto, si rileva un debole sviluppo dei finanziamenti al comparto "agricoltura, silvicoltura e pesca" (+0,4% a fronte del +0,9% medio di sistema) e al ramo "trasporto e magazzinaggio" (rispettivamente +0,2% e -3,2%) e una crescita significativa dei finanziamenti al comparto "attività professionali, scientifiche e tecniche" (+4,5% contro il -8,2% dell'industria bancaria) e al comparto "servizi di informazione e comunicazione" (+3,9% contro il -1,0% del totale banche).

Risultano, invece, in significativa contrazione su base d'anno i finanziamenti ad alcuni comparti di grande rilevanza, ma caratterizzati da un rapporto sofferenze/impieghi particolarmente elevato e in forte crescita nel recente periodo: "attività manifatturiere" (-3,1% contro il +0,9% della media di sistema) "commercio ingrosso e dettaglio" (-2,1% contro il +2,8% del totale delle banche) e "costruzioni e attività immobiliari" (-3,2% contro -1,6%).

Permangono elevate, come detto in apertura, le quote di mercato delle BCC relative al comparto agricolo (18,2%), alle "attività di servizi di alloggio e ristorazione" (17,6%), al comparto "costruzioni e attività immobiliari" (11,1%) e al "commercio" (10,2%).

Qualità del credito

Nel corso del 2014 la qualità del credito erogato dalle banche della categoria ha continuato a subire gli effetti della perdurante crisi economica.

I crediti in sofferenza delle BCC sono cresciuti, anche se ad un ritmo inferiore rispetto al precedente esercizio. Il rapporto sofferenze/impieghi ha raggiunto, a ottobre 2014, il 10,1%, dall'8,6% di fine 2013.

Il rapporto sofferenze/impieghi permane, comunque, inferiore alla media dell'industria bancaria nei comparti d'elezione della categoria: famiglie consumatrici e famiglie produttrici (5,3% contro il 6,8% del sistema per le famiglie consumatrici e 9,6% contro 15,8% per le famiglie produttrici a ottobre 2014). Il rapporto sofferenze/impieghi si è mantenuto parimenti inferiore alla media dell'industria bancaria con riguardo alla forma tecnica dei mutui che come già accennato, costituiscono i 2/3 degli impieghi erogati dalle

banche della categoria. Tale rapporto è pari ad ottobre 2014 al 7,7% per le BCC-CR e all'8,4% per il sistema bancario complessivo.

Nel corso dell'anno è proseguita - a ritmo sensibilmente attenuato - la crescita degli incagli. Le partite incagliate delle BCC-CR hanno infatti registrato una crescita del 7,7%, inferiore alla media dell'industria. Con specifico riguardo alla clientela "imprese", il rapporto sofferenze lorde/impieghi è pari a ottobre 2014 al 12,7%, in crescita significativa nel corso dell'anno, ma si mantiene inferiore di quasi tre punti percentuali a quanto rilevato mediamente per il settore bancario complessivo.

In particolare, il rapporto sofferenze lorde/impieghi delle BCC-CR risulta a fine 2014 significativamente inferiore rispetto alla media di sistema in tutte le branche di attività economica maggiormente rilevanti: nel comparto "costruzioni e attività immobiliari" (17,5% contro 19,6%), nel comparto "attività manifatturiere" (13% contro 16,5%) e nel "commercio" (11,7% contro 17,4%).

Copertura dei crediti deteriorati

Con riguardo al coverage dei crediti deteriorati, la semestrale 2014 evidenzia un tasso di copertura delle sofferenze delle BCC-CR in sensibile aumento rispetto allo scorso anno e pari al 50,4%; il tasso di copertura degli incagli, in crescita significativa rispetto a giugno 2013, è pari mediamente al 19,9%.

Attività di funding

Nel corso del 2014 si è consolidata, come già accennato, la ripresa della raccolta da clientela già evidenziatasi nell'anno precedente.

Le informazioni riferite ad ottobre 2014 indicano una crescita della raccolta da clientela, pari a 162,8 miliardi, del 2,5% (-0,2% nel sistema bancario).

Nell'anno appena concluso la dinamica della raccolta da clientela è stata trainata sia dalla componente caratterizzata da un rendimento più significativo: depositi con durata prestabilita (+4,9%), certificati di deposito (+4,6%) e PCT (+15%), sia dalla crescita significativa dei conti correnti passivi (+10,1%). Le obbligazioni emesse dalle BCC, in calo dell'8,6% su base d'anno (-10,9% nella media di sistema), presentano una significativa contrazione in tutte le aree geografiche, più accentuata nel Meridione.

La provvista complessiva delle BCC-CR risulta composta per l'81,2% da raccolta da clientela e obbligazioni e per il 18,8% da raccolta interbancaria. La composizione risulta ben diversa per la media di sistema dove l'incidenza della raccolta da banche, nonostante la contrazione degli ultimi mesi, è notevolmente superiore, pari al 28,2% a ottobre 2014. All'interno della raccolta da clientela delle BCC-CR l'incidenza dei conti correnti passivi, dei C.D. e delle obbligazioni permane superiore alla media di sistema.

Posizione patrimoniale

La dotazione patrimoniale delle banche della categoria permane un asset strategico: l'aggregato "capitale e riserve" delle BCC-CR supera a fine anno i 20 miliardi di euro e presenta una crescita su base d'anno dello 0,3%.

Il tier1 ratio ed il coefficiente patrimoniale delle BCC, calcolati secondo le nuove regole sul capitale delle banche (Basilea 3) definite in ambito europeo dal pacchetto legislativo CRD4-CRR, sono pari a settembre 2014 rispettivamente al 15,6% ed al 16,2%.

Il confronto con il totale delle banche, evidenzia il permanere di un ampio divario a favore delle banche della Categoria.

Aspetti reddituali

Con riguardo, infine, agli aspetti reddituali, la combinazione di debole domanda di credito, ridotti spread e crescenti tassi di default delle imprese, continua a penalizzare la redditività delle nostre banche. Le informazioni di andamento di conto economico relative alla fine del III° trimestre del 2014 evidenziano una tenuta del margine di interesse e una crescita dell'utile da cessione/riacquisto di crediti e attività e passività finanziarie. Dal lato dei costi si registra nel complesso un lieve incremento (+0,4%) da imputare sostanzialmente alla riduzione degli ammortamenti (-4,6%): le spese per il personale crescono invece dell'1,6% e le altre spese amministrative del 3,0% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente. L'utile netto di esercizio della categoria dipenderà dal livello complessivo delle rettifiche di valore sui crediti in prevedibile aumento.

Genial LAUS

soluzioni assicurative innovative, trasparenti e chiare

soprattutto

Il nuovo marchio che identifica il servizio di consulenza assicurativa della Tua Banca

La BCC, da sempre molto attenta alle esigenze del suo territorio, ha avvertito la necessità, in questo particolare contesto socio/economico, di offrire un servizio di consulenza assicurativa ai propri Soci.

Da oggi in BCC Laudense puoi trovare tutte le competenze per poter soddisfare al meglio i tuoi bisogni di protezione e sicurezza.

Un consulente dedicato ti seguirà scoprendo le reali necessità tue e della tua famiglia ed individuando all'interno di una vasta gamma di prodotti, sia vita che danni, quelli che meglio si adattano a te, mantenendo, cosa fondamentale di questi tempi, una forte attenzione al rapporto costi/benefici.

Per raggiungere questo ambizioso obiettivo, BCC Laudense si avvale dell'esperienza e delle competenze di BCC Retail, la società del Gruppo Bancario Iccrea la cui mission è focalizzata sulla generazione e sviluppo di servizi per i clienti delle Banche di Credito Cooperativo. Dalla sinergia operativa di BCC Laudense con BCC Retail nasce quindi GenialLaus, il nuovo modo di fare consulenza assicurativa.

Chi meglio della Tua banca di fiducia è in grado di guidarti e supportarti nella protezione della tua famiglia?

Quando vedi il genio sai che puoi fermarti e trovare una persona che ti conosce, che sa ascoltarti e consigliarti, andando a costruire insieme un futuro sereno; geniale!



I portatori di interesse

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI BCC LAUDENSE LODI

La struttura organizzativa aziendale è funzionale alle esigenze di efficienza interna.



L'Assemblea dei Soci: è costituita da tutti i soci e ne rappresenta l'universalità. Tra i suoi compiti principali l'approvazione: del bilancio d'esercizio, delle modifiche statutarie e la nomina delle cariche sociali. Ogni socio ha diritto ad un solo voto indipendentemente dalle azioni possedute o dal capitale versato.

Il Collegio dei Probiviri: è composto da tre membri che possono essere scelti sia tra i soci che tra i non soci. I membri restano in carica tre anni e sono rieleggibili. Ad esso compete la risoluzione delle eventuali controversie che dovessero sorgere tra i soci e la BCC Laudense Lodi.

Il Comitato Elettorale di Garanzia: è costituito da 13 soci nominati dall'assemblea dei Soci. Ha il compito di assicurare la corretta applicazione delle norme legali, statutarie ed i regolamenti concernenti l'elezione delle cariche sociali. Deve sovrintendere a tutte operazioni elettorali prima dell'assemblea e deve assicurare la regolarità, la trasparenza e la più ampia e tempestiva informazione in ogni fase procedurale. I componenti durano in carica tre anni e non possono essere rinominati per più di due mandati consecutivi. La loro attività è gratuita.



Gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente (art. 10).

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: è composto oggi di 9 membri, eletti dai Soci riuniti in assemblea, che, al loro interno, nominano il Presidente ed il Vice Presidente. Tra le sue competenze rientrano le decisioni riguardanti:

- la determinazione degli indirizzi generali di gestione e dell'assetto generale dell'organizzazione della banca
- l'ammissione, l'esclusione ed il recesso dei soci
- le erogazioni liberali al territorio.

Gli amministratori sono rieleggibili e durano in carica 3 anni.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2014:

Qualifica	Nome	Comune di Residenza	Professione
 Presidente	rag. Giancarlo Geroni	Lodi	Consulente del lavoro
 Vice presidente	arch. Paolo Arisi	Corte Palasio	Architetto
 Amministratore	geom. Flavio Bassanini	S. Zenone al Lambro	Agente immobiliare
 Amministratore	geom. Alberto Bertoli	S. Angelo Lodigiano	Imprenditore
 Amministratore	Luigi Cassinelli	Lodi	Pensionato
 Amministratore	avv. Giuseppe Carteni	Lodi	Avvocato
 Amministratore	rag. Giuseppe Fontana	Bertonico	Libero professionista ex quadro direttivo banca
 Amministratore	dott. Giuseppe Leoni	Treviglio	Imprenditore
 Amministratore	Filippo Marazzina	Lodi Vecchio	Pensionato Imprenditore

Il Comitato Esecutivo è composto dal Presidente, dal Vice Presidente e da due membri, tutti del Consiglio di Amministrazione. Opera all'interno di specifici poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione ed in particolare esamina e approva le domande di fido entro determinati importi. Attualmente è composto da:

- Presidente - Rag. Giuseppe Fontana
- Vice Presidente - Avv. Giuseppe Carteni
- Amministratore - Rag. Giancarlo Geroni
- Amministratore - Arch. Paolo Arisi

COLLEGIO SINDACALE: è composto 3 membri effettivi e 2 supplenti, nominati dall'Assemblea e rieleggibili. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza delle norme e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta gestione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo, contabile e dei controlli interni adottati dalla BCC e sul suo concreto funzionamento. Può chiedere agli amministratori notizie sull'andamento delle operazioni sociali o su determinanti affari e procedere ad atti di ispezione e di controllo.

IL COLLEGIO SINDACALE AL 31 DICEMBRE 2014:

Qualifica	Nome	Comune di Residenza	Professione
 Presidente	rag. Maurizio Dallera	San Colombano al Lambro	Revisore contabile consulente del lavoro
 Sindaco	d.ssa Cinzia Ceccardi	Crema	Commercialista
 Sindaco	dr. Vittorio Riboldi	Codogno	Commercialista



“Come vivi la tua casa?”

**BCC Assicurazioni
FormulaAbitare**

Scegli quale modo di vivere la tua casa si avvicina di più a te e scopri quale pacchetto di FormulaAbitare ti rappresenta.

Autovalutazione sul governo societario (Consiglio di Amministrazione)

Le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia del 6 maggio 2014, inserite nel Capitolo 1 del Titolo IV ("Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi") della circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, impongono agli organi aziendali di assicurare il governo dei rischi cui la banca si espone, individuandone per tempo le fonti, le possibili dinamiche e i necessari presidi. Le disposizioni riprendono ed ampliano quanto già previsto dalle Disposizioni in materia di governo societario del 4 marzo 2008, nonché dalle Linee Guida pubblicate il 27 settembre 2011 dall'European Banking Authority (EBA), a sua volta richiamate nella lettera che il Governatore della Banca d'Italia ha inviato agli intermediari l'11 gennaio 2012.

L'elevata qualità del governo societario viene ritenuta caratteristica imprescindibile per assicurare alla banca una gestione sana e prudente. Infatti, una parte rilevante dei compiti volti a garantire un governo efficace e coerente dei rischi spetta al Consiglio di Amministrazione, chiamato a svolgere la funzione di supervisione strategica e quella di gestione, di concerto con altri organi aziendali. Le Disposizioni prevedono che il Consiglio di Amministrazione si sottoponga a un periodico processo di autovalutazione, con le seguenti finalità:

- assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento degli organi e della loro adeguata composizione;
- perseguire il miglioramento della governance nell'indirizzo del rispetto sostanziale delle disposizioni sul governo societario e delle finalità che queste intendono realizzare;
- individuare i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all'interno degli organi e definire le azioni correttive da adottare;
- rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti e tra la funzione di supervisione strategica e quella di gestione;
- incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

Anche l'organo con funzione di controllo svolge un'autovalutazione sulla propria composizione e sul proprio funzionamento, ispirata alle finalità sopra elencate e sulla base di criteri e modalità coerenti con le proprie caratteristiche".

E' inoltre previsto che "il processo di nomina sia volto ad assicurare che negli organi di amministrazione e controllo siano presenti soggetti idonei a svolgere in modo efficace il ruolo loro attribuito. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite ex ante, ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni."

Nella riunione del 30 marzo scorso, il Consiglio di Amministrazione, nel prendere atto dell'evoluzione del quadro normativo in materia di organizzazione e governo societario, ha approvato il regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali e ha dato avvio alla fase istruttoria del processo di autovalutazione mediante la consegna a tutti i componenti degli Organi dei questionari allegati al suddetto regolamento rinviando alla seduta odierna sia l'analisi degli esiti e l'approvazione della relazione finale contenente le autovalutazioni delle funzioni di governo che l'informativa da parte dell'Organo di Controllo circa la relazione in ordine alla valutazione dei requisiti di adeguatezza del Collegio Sindacale da portare a conoscenza dei soci.

Il Presidente, con il supporto del Responsabile Compliance, ha elaborato la bozza di Relazione di Autovalutazione da sottoporre all'esame e approvazione del Consiglio nell'odierna riunione. Oggetto dell'autovalutazione è l'organo nel suo complesso e ha riguardato aspetti relativi sia alla composizione sia al funzionamento dell'organo. Quanto alla valutazione sulla composizione dell'organo, rilevano, tra l'altro, le dimensioni, il grado di diversità e preparazione professionale, l'adeguatezza dei processi di nomina. Quanto alla valutazione sul funzionamento, vengono in considerazione, principalmente, la frequenza, la durata, le modalità di partecipazione alle riunioni, la disponibilità di tempo dedicato all'incarico, la fiducia, la collaborazione e l'interazione tra i membri.

In tale contesto, si dovrà anche avere particolare attenzione nel rappresentare la suddivisione dei compiti e le modalità relazionali fra il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Esecutivo e fra tali Organi ed il Direttore Generale.

Il processo di autovalutazione è dinamico e, quindi, il Consiglio di Amministrazione dovrà riformulare le proprie considerazioni periodicamente, se e quando lo reputerà utile, ovvero in occasione di particolari eventi e situazioni della vita della cooperativa.

Tale processo può essere strutturato in modo da graduare gli aspetti da sottoporre a autovalutazione in funzione della cadenza dei rinnovi.

RELAZIONE DI AUTOVALUTAZIONE

Preliminarmente il Consiglio di Amministrazione ha analizzato le Disposizioni di Vigilanza vigenti, nonché le ulteriori disposizioni in materia di requisiti di onorabilità e professionalità previsti per le Banche di Credito Cooperativo, nonché dei riferimenti statutari e regolamentari adottati. In particolare, sono stati tenuti in considerazione:

- le Disposizioni in materia di governo societario del 6 maggio 2014;
- l'articolo 26 del Testo Unico Bancario;
- le Disposizioni di Vigilanza, Titolo II, Capitolo 2 della Circolare Banca d'Italia 229/99;
- gli articoli 2 e 5 del Regolamento del Ministro del Tesoro del 18 marzo 1998 n. 161;
- lo Statuto della Banca (sostanzialmente conforme allo statuto tipo delle BCC approvato dalla Banca d'Italia il 21 febbraio 2011), come da ultimo modificato con delibera assembleare del 22/5/2011 e che oltre a rappresentare il punto di intersezione dei diversi piani normativi disciplinanti il "modello" societario delle BCC-CRA (Testo Unico bancario, Codice Civile e leggi speciali sulla cooperazione), costituisce un corpus normativo uniforme, in linea con i caratteri propri di una speciale impresa bancaria cooperativa a mutualità prevalente, nonché lo strumento normativo "bussola" dei doveri e dei poteri degli esponenti.

In tale ambito rilevano in particolare:

- l'articolo 2, che rappresenta il compendio dei principi ispiratori delle banche della Categoria e richiama gli amministratori ad agire in coerenza con la Carta dei Valori del Credito Cooperativo;
 - l'articolo 32, relativo alla composizione del Consiglio di Amministrazione, che al primo comma stabilisce il numero degli amministratori e al secondo comma prevede i requisiti per la nomina degli amministratori medesimi;
 - l'articolo 33, dove, al terzo comma, è prevista l'anzianità di carica che determina l'ineleggibilità dell'amministratore;
 - l'articolo 35 relativo alla istituzione del Comitato Esecutivo cui il Consiglio di Amministrazione può delegare proprie attribuzioni determinando in modo chiaro e analitico i limiti quantitativi e di valore della delega
- il punto 8 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che stabilisce che *"Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali"*;
 - il punto 10 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che sancisce per tali esponenti che *"gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente"*;
 - i Regolamenti adottati dalla Banca e segnatamente: il Regolamento elettorale ed assembleare contenente i limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti aziendali e il Regolamento dei flussi informativi;
 - i riferimenti rilevanti del Codice Etico e del Codice di Comportamento adottati dalla Banca.

In tale contesto, la Banca ha inoltre tenuto conto di quanto stabilito nell'avvertenza riportata all'art. 32 dello Statuto tipo delle Banche di Credito Cooperativo, laddove viene previsto che la "società favorirà una composizione articolata del Consiglio di Amministrazione, che salvaguardi la rappresentanza della base sociale nella sua totalità, in termini di categorie economiche, professionalità, ambito territoriale, età anagrafica, appartenenza di genere complessivamente presenti.", nonché delle previsioni del Regolamento elettorale ed assembleare, il cui ultimo aggiornamento risale al 27 maggio 2012, in particolare all'articolo 23 che definisce i requisiti di candidabilità di un aspirante amministratore.

Successivamente, è stato dato avvio alla fase istruttoria dell'autovalutazione mediante la raccolta delle informazioni propedeutiche all'analisi secondo le seguenti modalità:

- verifica delle attuali cariche e incarichi (anche presso altre Società);
- verifica dei corsi di formazione sostenuti;
- verifica relazioni (anche creditizie) con la Banca del soggetto e dei soggetti ad esso connessi (ai sensi della normativa in materia di parti correlate);
- acquisizione di dati riepilogativi circa il numero di presenze di ciascun membro alle sedute del Consiglio dell'anno solare precedente;
- acquisizione dei questionari compilati in forma nominativa da parte di tutti i componenti (distribuiti durante l'ultima sessione consiliare) con l'obiettivo di consentire una riflessione sui temi oggetto di valutazione da parte del singolo componente del Consiglio di Amministrazione della Banca;
- rielaborazione delle risultanze espresse individualmente e predisposizione di un unico questionario collegiale che sintetizza le risposte fornite dai singoli amministratori.

Tali informazioni sono state esaminate ed elaborate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione coadiuvato dal Responsabile della Compliance, da lui stesso incaricato, in vista di una composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione e per una valutazione circa le modalità di funzionamento dell'Organo.

La rielaborazione collegiale dei questionari viene posta alla discussione del Consiglio di Amministrazione al fine di predisporre gli esiti del processo di autovalutazione da sottoporre all'esame collegiale e alla sua approvazione.

In merito agli esiti del processo, frutto di ampia discussione e che saranno sottoposti all'approvazione consiliare, si evidenzia quanto di seguito riportato:

PROFESSIONALITÀ E COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI: PROFILI QUANTITATIVI

Per quanto concerne la composizione quantitativa, il numero degli amministratori è definito dal primo comma dell'articolo 32 dello statuto, in un numero compreso tra nove e undici. L'attuale numero di nove componenti, pari al minimo statutariamente previsto, ha sin qui risposto all'esigenza di garantire comunque un'articolata composizione del Consiglio in relazione alla base sociale e alla rappresentanza territoriale nonché un'adeguata dialettica interna, come si è concretamente verificato nei fatti nel corso degli ultimi anni.

La presenza di un Comitato Esecutivo, composto da quattro componenti indicati dal Consiglio di Amministrazione (escludendo l'Amministratore Indipendente e il suo supplente - per incompatibilità - e, dal 2017, per la stessa motivazione il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Vice Presidente), assume valenza ai fini della valutazione di adeguatezza della numerosità del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento alla dimensione dell'organo, le precedenti norme già contenevano indicazioni cogenti circa la ricerca di una composizione snella, stante le note criticità ed inefficienze scaturenti dalla presenza di un eccessivo numero di componenti nei board. Le nuove Disposizioni evidenziano un rafforzamento del medesimo principio di non pletoricità oltre all'introduzione, per le (sole) banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, della previsione di un numero massimo consentito di componenti, pari a 15 per le banche che adottano il sistema di amministrazione e controllo tradizionale. Le altre banche (less significant), come BCC Laudense, devono attestarsi su numeri inferiori. La Banca d'Italia ha rilevato, nel documento di consultazione, che, nelle banche più piccole, il numero medio di consiglieri è di 9,2 componenti e che consigli numericamente più significativi non sono giustificati.

La determinazione dei Consigli di Amministrazione, succedutisi negli ultimi anni, verso il minimo statutario previsto non pare quindi essere in conflitto con la nuova Normativa di Vigilanza. Stanti fattori esogeni e concomitanti quali il progetto di autoriforma del Credito Cooperativo e la revisione dello Statuto Tipo delle BCC, entrambi in fase di realizzazione a livello centrale, qualora dai medesimi scaturisse una posizione specifica sul punto si potrebbe delineare la necessità di un ridimensionamento dell'Organo, in coerenza con i principi generali e le linee applicative delle nuove Disposizioni di Vigilanza.

In relazione alle previsioni di cui all'art. 35 dello Statuto sociale, oltre alla costituzione dell'Organismo di Vigilanza di Controllo sulla Responsabilità amministrativa della società, in coerenza a quanto disciplinato dal D. Lgs. 231/01, affidato dal 1° luglio 2014 al Collegio Sindacale, è stata istituita dal 1° luglio 2008 e poi successivamente confermata nei trienni successivi, la Commissione Immobili per la disamina di problematiche connesse agli immobili, agli impianti, alle forniture e somministrazioni ed agli allestimenti; essa è composta da tre amministratori e dal Direttore Generale. Tale commissione è stata costituita in considerazione dell'esigenza di procedere, prima dell'assunzione di decisioni, ad approfondimenti su specifiche materie di carattere tecnico con lo scopo di supportare le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione tenuto conto dell'esperienza, della professionalità e delle conoscenze dei singoli componenti. Alla Commissione non è riconosciuta prerogativa deliberatoria. La Direzione mette a disposizione le professionalità interne utili per la disamina delle problematiche affrontate; di ogni riunione e delle valutazioni formulate dalla Commissione, viene data contezza al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

In sede di autovalutazione i Consiglieri di Amministrazione valutano più che positivamente il contributo fornito dalla Commissione Immobili alle decisioni da assumere successivamente da parte del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'entrata in vigore, nel 2012, delle Disposizioni di Vigilanza prudenziale sui soggetti collegati si è reso necessario procedere con la nomina di un Amministratore Indipendente e di un eventuale sostituto, dotati delle professionalità necessarie per l'espletamento dell'incarico. I Consiglieri, date le casistiche e la ridotta frequenza di intervento, hanno ritenuto sufficiente un unico Amministratore Indipendente e non hanno ritenuto necessario il passaggio ad una Commissione di Consiglieri Indipendenti. L'Amministratore Indipendente e il sostituto, per incompatibilità, non sono destinatari di incarichi esecutivi.

Con il progressivo dispiegarsi degli effetti del 15° aggiornamento della circolare 263/2006 di Vigilanza Prudenziale, si è reso necessario procedere alla nomina, tra gli Amministratori, di un Referente interno per la funzione di revisione esternalizzata che ha il compito di garantire il mantenimento del potere di indirizzo da parte dei vertici aziendali nonché l'efficace integrazione della funzione esternalizzata con il complessivo Sistema dei Controlli Interni.

Alla luce di quanto esposto il Consiglio di Amministrazione unanime ritiene adeguata la composizione quantitativa degli organi di Governance sia con riferimento alla funzione di supervisione strategica che con riferimento alla funzione di gestione.

PROFESSIONALITÀ E COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI: PROFILI QUALITATIVI

In attuazione della 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. In relazione ai profili qualitativi della composizione degli Organi, risulta indispensabile richiamarsi alle Disposizioni primarie e secondarie che impongono anche, in ragione del ruolo ricoperto, la sussistenza dei requisiti di seguito riportati:

- i) requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza ai sensi dell'art. 26 del Testo Unico Bancario (D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385) e del Regolamento del Ministro del tesoro, del bilancio e delle attività produttive (D. M. n. 161 del 18 marzo 1998);
- ii) requisiti di eleggibilità, incompatibilità ed indipendenza previsti dall'art. 32 dello Statuto Sociale¹;
- iii) requisiti disciplinati all'interno del Regolamento Elettorale ed Assembleare sui limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti aziendali (art. 23bis²), nonché gli ulteriori requisiti richiesti dalla normativa in materia di interlocking².

Tutti i requisiti citati sono verificati essere presenti nell'ambito degli organi di governance.

Il peculiare profilo di governance di una Banca di Credito Cooperativo si fonda, infatti, su un sistema democratico elettivo di nomina degli amministratori, scelti dall'Assemblea dei soci tra i propri membri con voto capitario. La composizione attuale del Consiglio di Amministrazione di Bcc Laudense Lodi risponde

alle esigenze di diversificazione dell'organo amministrativo essendo i componenti caratterizzati da esperienze pregresse e competenze differenziate. Al fine di favorire una composizione del consiglio di amministrazione rispondente anche alle esigenze di ricambio del governo della Società, è stato previsto, nella revisione dell'art 23 del Regolamento Assembleare ed Elettorale approvata dall'Assemblea dei Soci del 27 maggio 2012, il divieto di candidarsi per colui che abbia ricoperto la carica di amministratore della Società per cinque mandati consecutivi (a partire dalle elezioni successive al 2012).

Alla data di autovalutazione:

1) Ai sensi dell'art.32 dello Statuto non possono essere nominati e, se eletti, decadono: a) gli interdetti, gli inabilitati, i falliti, coloro che siano stati condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

b) coloro che non siano in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza determinati ai sensi dell'art. 26 del Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385;

c) i parenti, coniugi o affini con altri amministratori o dipendenti della Società, fino al secondo grado incluso;

d) i dipendenti della Società e coloro che lo sono stati, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro;

e) coloro che sono legati da un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione, o di collaborazione, i componenti di organi amministrativi o di controllo di altre banche o di società finanziarie o assicurative operanti nella zona di competenza territoriale della Società. Detta causa di ineleggibilità e decadenza non opera nei confronti dei soggetti che si trovano nelle situazioni sovradescribede in società finanziarie di partecipazione, in società finanziarie di sviluppo regionale, in enti anche di natura societaria della categoria, in società partecipate, anche indirettamente, dalla Società, in consorzi o in cooperative di garanzia;

f) coloro che ricoprono, o che hanno ricoperto nei sei mesi precedenti, la carica di consigliere comunale in Comuni il cui numero di abitanti è superiore a 10.000, di consigliere provinciale o regionale, di assessore o di sindaco in Comuni il cui numero di abitanti è superiore a 3.000, di presidente di provincia o di regione, di componente delle relative giunte, o coloro che ricoprono la carica di membro del Parlamento, nazionale o europeo, o del Governo italiano, o della Commissione europea; tali cause di ineleggibilità e decadenza operano con riferimento alle cariche ricoperte in istituzioni il cui ambito territoriale comprenda la zona di competenza della Società;

g) coloro che, nei due esercizi precedenti l'adozione dei relativi provvedimenti, hanno svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo nella Società, qualora essa sia stata sottoposta alle procedure di crisi di cui al Titolo IV, art. 70 e seguenti, del Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385. Detta causa di ineleggibilità e decadenza ha efficacia per cinque anni dall'adozione dei relativi provvedimenti.

La non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza di cui alle lettere c), d) e f) del comma precedente costituisce requisito di indipendenza degli amministratori. a) gli interdetti, gli inabilitati, i falliti, coloro che siano stati condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

2) Articolo 23 bis (Limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti aziendali) Il presente articolo disciplina, in conformità alle Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario delle banche, il numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco in società finanziarie, bancarie, assicurative non operanti nella zona di competenza territoriale della Banca o in altre società di dimensioni definite come rilevanti ai fini del presente regolamento, che può essere assunto da un amministratore della Banca.

Sono escluse dal calcolo del cumulo le cariche amministrative e di controllo presso società operanti nel settore della cooperazione di credito, in società finanziarie di partecipazione, in società finanziarie di sviluppo regionale, in enti della categoria, in società partecipate, in consorzi o in cooperative di garanzia.

1. Un amministratore esecutivo, oltre alla carica ricoperta nella Banca, non può ricoprire più di 10 incarichi di amministratore o sindaco in altre società, di cui non più di 5 incarichi di amministratore esecutivo.

2. Un amministratore non esecutivo, oltre alla carica ricoperta nella Banca, non può ricoprire più di 15 incarichi di amministratore o sindaco in altre società, di cui non più di 7 incarichi di amministratore esecutivo.

3. Ai fini di quanto stabilito dai precedenti punti 1 e 2, per amministratori non esecutivi si intendono i consiglieri che non sono membri del Comitato Esecutivo e non sono destinatari di deleghe che comportano lo svolgimento di funzioni gestionali.

4. Al fine del cumulo degli incarichi di cui ai punti precedenti, oltre alle società finanziarie, bancarie, assicurative non operanti nella zona di competenza territoriale della Banca, sono considerate società di dimensioni rilevanti quelle aventi un patrimonio netto superiore a 25 milioni di euro, in base all'ultimo bilancio approvato. È fatta comunque salva la possibilità per il Consiglio di amministrazione di effettuare una diversa valutazione, tenendo conto delle circostanze specifiche e dando atto di questo con adeguata motivazione nella relazione al bilancio di esercizio.

5. Nel caso di superamento dei limiti indicati, gli amministratori informano tempestivamente il Consiglio di amministrazione, il quale valuta la situazione alla luce dell'interesse della Banca e invita l'amministratore ad assumere le decisioni necessarie al fine di assicurare il rispetto dei limiti previsti dal presente regolamento.

6. In ogni caso, prima di assumere un incarico di amministratore o sindaco in altra società non partecipata o controllata anche indirettamente dalla Banca, l'amministratore informa il Consiglio di amministrazione.

7. In caso di mancato adeguamento alle prescrizioni del presente regolamento da parte degli amministratori, il Consiglio menziona tale circostanza nella relazione al bilancio di esercizio e potrà proporre all'assemblea determinazioni al riguardo.

8. Gli esponenti aziendali, ivi compresi i sindaci, accettano la carica quando ritengono di poter comunque dedicare allo svolgimento diligente dei loro compiti il tempo necessario, anche tenendo conto delle cariche di analogo natura ricoperte in altre società.

9. L'approvazione del presente regolamento e le sue modifiche o integrazioni sono di competenza dell'assemblea ordinaria dei soci.

10. La presente disciplina regolamentare si applicherà agli amministratori nominati dopo la data di approvazione della stessa da parte dell'assemblea.

3) Divieto "ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti" previsto dall'art. 36, d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla l. 22 dicembre 2011, n. 214.

Carica	Nominativo	Amministratore dal	MANDATI
Presidente	GERONI GIANCARLO	9/5/2004	4
Vice Presidente	ARISI PAOLO	27/5/2007	3
Consigliere	FONTANA GIUSEPPE	26/1/2010	3
Consigliere	BASSANINI FLAVIO	18/5/2009	3
Consigliere	MARAZZINA FILIPPO	26/5/2013	1
Consigliere	CASSINELLI LUIGI	27/5/2007	3
Consigliere	BERTOLI ALBERTO	18/12/2012	2
Consigliere	CARTENI GIUSEPPE	22/12/2014	1
Consigliere	LEONI GIUSEPPE	26/5/2013	1

Allo scopo di affinare la professionalità dei componenti dell'organo (sia con funzione di supervisione strategica che di gestione), vengono proposti, in collaborazione con la Federazione Regionale Lombarda, piani di formazione funzionali a completare, ove necessario, o ad approfondire il bagaglio di conoscenze e competenze. A rafforzare tale principio è previsto che non possa candidarsi l'amministratore uscente che non abbia conseguito durante il proprio mandato triennale dodici crediti formativi, fatte salve le dispense e le esenzioni previste deliberate dall'Assemblea.

Per assicurare la qualificazione e l'aggiornamento costante delle competenze e delle conoscenze degli amministratori e, quindi, una migliore qualità della governance, il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Sistema dei Crediti Formativi previsto dal Regolamento assembleare ed elettorale tipo promosso da Federcasse nel 2006 sulla base di adattamenti del medesimo successivamente approvati. Il Sistema dei Crediti prevede che, per potersi ricandidare, gli Amministratori uscenti debbano aver conseguito nel triennio in carica i seguenti crediti: *"Salve le esenzioni e le dispense di seguito precisate, non può candidarsi l'amministratore uscente che non abbia conseguito durante il proprio mandato triennale precedente almeno 12 'crediti formativi' frequentando gli eventi e i seminari accreditati con questa specifica finalità dal Consiglio Nazionale di Federcasse. I Consiglieri che hanno ricoperto le cariche di Presidente e di vice Presidente del Consiglio di amministrazione sono esentati dall'onere di acquisire crediti formativi ai fini della loro ricandidatura indipendentemente dalla durata delle loro cariche. E' riconosciuta una dispensa parziale di 3 crediti formativi per gli Amministratori che hanno già assunto in precedenza la carica indipendentemente da quando la stessa è cessata. Inoltre è riconosciuta una dispensa parziale di 6 crediti formativi per gli Amministratori iscritti all'Ordini degli avvocati, all'ordine dei commercialisti, all'Albo dei revisori contabili e dei consulenti del lavoro nonché per gli amministratori che abbiano assunto incarichi direttivi nell'ambito di istituti bancari o finanziari per almeno due anni. Le dispense sono cumulabili. Il Consiglio Nazionale di Federcasse può predeterminare altre ipotesi di dispensa parziale o totale dall'obbligo di formazione permanente degli amministratori"*.

Alla data odierna gli amministratori in carica hanno frequentato i seguenti corsi:

NOMINATIVO	TITOLO	DATA	N. CREDITI	ORE DI FORMAZIONE
ARISI PAOLO	NUOVO SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	26/10/2013	1	4
ARISI PAOLO	ANATOCISMO E USURA: Rischi e Responsabilità	15/03/2014	1	4
ARISI PAOLO	IL QUADRO NORMATIVO E PRUDENZIALE SU CREDITI DETERIORATI (1° MOD. di 2- NON FRUIBILE SINGOLARMENTE)	10/05/2014	1	4
ARISI PAOLO	IL QUADRO NORMATIVO E PRUDENZIALE SU CREDITI DETERIORATI (2° MOD. di 2- NON FRUIBILE SINGOLARMENTE)	21/06/2014	1	4
ARISI PAOLO	CAMBIA LA BANCA MUTUALISTICA CON L'UNIONE BANCARIA? SE SI', COME?	24/01/2015	1	4
BASSANINI FLAVIO ANTONIO	NUOVO SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	26/10/2013	1	4
BASSANINI FLAVIO ANTONIO	ANATOCISMO E USURA: Rischi e Responsabilità	15/03/2014	1	4
BASSANINI FLAVIO ANTONIO	IL QUADRO NORMATIVO E PRUDENZIALE SU CREDITI DETERIORATI (1° MOD. di 2- NON FRUIBILE SINGOLARMENTE)	10/05/2014	1	4
BASSANINI FLAVIO ANTONIO	IL QUADRO NORMATIVO E PRUDENZIALE SU CREDITI DETERIORATI (2° MOD. di 2- NON FRUIBILE SINGOLARMENTE)	21/06/2014	1	4
BASSANINI FLAVIO ANTONIO	AMMINISTRATORI - Seminario - "Orientamenti per l'efficace impostazione del nuovo modello organizzativo di Compliance nella BCC".	18/04/2015	1	4
BERTOLI ALBERTO	NUOVO SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	26/10/2013	1	4
BERTOLI ALBERTO	ANATOCISMO E USURA: Rischi e Responsabilità	15/03/2014	1	4
BERTOLI ALBERTO	AMMINISTRATORI - Seminario - "Orientamenti per l'efficace impostazione del nuovo modello organizzativo di Compliance nella BCC".	18/04/2015	1	4
CARTENI GIUSEPPE	Seminario ""COLLEGIO SINDACALE e ORGANISMO DI VIGILANZA: le nuove direttive del 15° agg. Circ. B.I.236/2006""	26/02/2015	1	4
FONTANA GIUSEPPE	NUOVO SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	26/10/2013	1	4
FONTANA GIUSEPPE	ANATOCISMO E USURA: Rischi e Responsabilità	15/03/2014	1	4
FONTANA GIUSEPPE	IL QUADRO NORMATIVO E PRUDENZIALE SU CREDITI DETERIORATI (1° MOD. di 2- NON FRUIBILE SINGOLARMENTE)	10/05/2014	1	4
FONTANA GIUSEPPE	IL QUADRO NORMATIVO E PRUDENZIALE SU CREDITI DETERIORATI (2° MOD. di 2- NON FRUIBILE SINGOLARMENTE)	21/06/2014	1	4
FONTANA GIUSEPPE	CAMBIA LA BANCA MUTUALISTICA CON L'UNIONE BANCARIA? SE SI', COME?	24/01/2015	1	4
FONTANA GIUSEPPE	AMMINISTRATORI - Seminario - "Orientamenti per l'efficace impostazione del nuovo modello organizzativo di Compliance nella BCC".	18/04/2015	1	4
LEONI GIUSEPPE	Seminario ""COLLEGIO SINDACALE e ORGANISMO DI VIGILANZA: le nuove direttive del 15° agg. Circ. B.I.236/2006""	26/02/2015	1	4
MARAZZINA FILIPPO	FORMAZIONE IDENTITARIA - COOPERNICO: L'IDENTITA' COOPERATIVA ED IL RUOLO DELL'AMMINISTRATORE DELLA BCC: NEO AMMINISTRATORI	21/09/2013	2	8
MARAZZINA FILIPPO	LA RELAZIONE TRA CDA E DIREZIONE	15/11/2014	1	1
MARAZZINA FILIPPO	Seminario ""COLLEGIO SINDACALE e ORGANISMO DI VIGILANZA: le nuove direttive del 15° agg. Circ. B.I.236/2006""	26/02/2015	1	4
MARAZZINA FILIPPO	AMMINISTRATORI - Seminario - Voluntary Disclosure: Presupposti e adempimenti per le BCC - CR	07/03/2015	1	4
MARAZZINA FILIPPO	AMMINISTRATORI - Seminario - La disciplina del Market Abuse: quadro normativo, modelli organizzativi e sanzioni previste	28/03/2015	1	4
MARAZZINA FILIPPO	AMMINISTRATORI - Seminario - L'autovalutazione del governo societario della propria Bcc'	11/04/2015	1	4

E' da ritenere che le peculiarità strutturali delle banche di credito cooperativo a mutualità prevalente e le disposizioni primarie e secondarie che ne definiscono la concreta operatività (quali, ad esempio, i vincoli in materia di zona di competenza territoriale e prevalenza della operatività con i soci di cui all'art. 35 del T.U. bancario, alle Istruzioni di Vigilanza e all'articolo 17 dello statuto) richiedano una presenza differenziata in Consiglio con riguardo non solo a professionalità attinenti all'attività bancaria, ma anche di conoscenza del territorio di insediamento e della base sociale.

Al 31 dicembre scorso la compagine sociale era formata da 2.575 soci (di cui 2.366 persone fisiche). Di seguito sono rappresentate le riclassificazioni dei Soci per macroattività, fasce d'età e genere.

Descrizione macro attività professionale Soci	N.	%
Agricoltore	58	2,25%
Artigiano	187	7,26%
Commerciante	149	5,79%
Imprenditore	206	8,00%
Lavoratore dipendente	679	26,37%
Pensionato	697	27,07%
Professionista	183	7,11%
altri	416	16,16%
TOTALE	2575	100,00%

Descrizione macro attività professionale componenti Consiglio di Amministrazione	N.	%
Agricoltore	58	2,25%
Pensionati:	1	11.10%
Imprenditori	4	44.45%
Professionisti	4	44.45%
Varie	-	-
TOTALE	9	100%

Età dei Soci	N.	%
Fino a 25 anni	43	1,82%
da 26 anni a 35 anni	144	6,09%
da 36 anni a 45 anni	356	15,05%
da 46 anni a 55 anni	537	22,70%
da 56 anni a 65 anni	516	21,81%
Oltre 66 anni	770	32,54%
	2.366	100,00%

Età dei Componenti il Consiglio di Amministrazione	N.	%
Fino a 25 anni	-	-
da 26 anni a 35 anni	-	-
da 36 anni a 45 anni	2	22.22%
da 46 anni a 55 anni	3	33.33%
da 56 anni a 65 anni	1	11.11%
Oltre 66 anni	3	33.34%
	9	100%

Soci per Genere	N.	%
Maschile	1.429	60,40%
Femminile	937	39,60%
Totali	2.366	100%

Sempre con riferimento ai criteri qualitativi di composizione degli Organi, si reputa, inoltre, opportuno sottolineare come l'individuazione di alcuni dei profili qualitativi degli amministratori sia da rinvenirsi nel dettato dell'articolo 32 dello Statuto della Banca che definisce i requisiti per essere nominati Amministratori e al primo comma stabilisce, coerentemente con la natura di società cooperativa a mutualità prevalente, che gli amministratori devono essere soci della stessa, previsione questa che è diretta conseguenza del modello democratico della cooperazione di credito. Il peculiare profilo di governance di una Banca di Credito Cooperativo si fonda, infatti, su un sistema democratico elettivo di nomina degli Amministratori, scelti dall'Assemblea dei soci tra i propri membri con voto capitaro. Ne consegue che gli Organi di governo sono composti da persone con esperienze pregresse, competenze e caratterizzazioni eterogenee, risultandone così agevolata, in modo coerente con il peculiare modello giuridico di tale tipologia di banche, la diversificazione della composizione degli Organi.

Nell'ambito delle sue valutazioni il Consiglio di Amministrazione ha previsto l'importanza che l'Organo, nella sua collegialità, sia in grado di esprimere adeguate competenze sulle tematiche gestionali riportate nella matrice di seguito. Per la fruizione delle matrici si segnala come le celle a sfondo nero rappresentino presidi molto forti, le celle a sfondo grigio presidi di minore pregnanza e le colonne con bordo rosso la constatazione della consapevolezza di una debolezza di presidio. La Banca tenuto conto dell'importanza del carattere territoriale ritiene necessario che siano anche presenti persone che rappresentino le comunità locali ove sono ubicati gli sportelli della Banca, che apportino il giusto grado di conoscenza delle comunità

Tematiche gestionali – Consiglieri	Tematiche creditizie e di tecnica bancaria	Tematiche Giuslavoristiche	Tematiche Urbanistiche ed immobiliari	Tematiche legali	Tematiche industriali ed artigiane	Commercio	Tematiche agricole	Tematiche sociali e sanitarie	ONLUS e Rapporti con la Chiesa	Tematiche cooperative e del movimento in genere
Geroni 1957										
Arisi 1964										
Bassanini 1960										
Bertoli 1975										
Carteni 1970										
Cassinelli 1943										
Fontana 1948										
Marazzina 1948										
Leoni 1968										

stesse e delle relative esigenze in termini di servizi bancari. La Banca ritiene, infatti, che le peculiarità strutturali delle banche di credito cooperativo a mutualità prevalente, determinate anche dalle disposizioni primarie e secondarie che ne definiscono la concreta operatività (quali ad esempio, i vincoli in materia di zona di competenza territoriale e prevalenza della operatività con i soci di cui all'articolo 17 dello Statuto) richiedano una presenza differenziata in Consiglio con riguardo, non solo a professionalità e competenza, ma anche di conoscenza del territorio di insediamento e della base sociale.

Anche in questo caso viene di seguito rappresentata una struttura matriciale utile all'analisi:

Are di riferimento – Consiglieri	Salerano sul Lambro (area ovest)	Sant'Angelo (area ovest)	Lodi (area urbana)	Lodi Vecchio	Crespiatica (area cremasca)	Corte Palasio (area cremasca)	Graffignana (area sud)	Sordio (area nord)	San Zenone al Lambro (area nord)
Geroni 1957									
Arisi 1964									
Bassanini 1960									
Bertoli 1975									
Carteni 1970									
Cassinelli 1943									
Fontana 1948									
Marazzina 1948									
Leoni 1968									

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che la composizione qualitativa sia da ritenersi ottimale, ritenendo, come già verbalizzato in altre occasioni "complessivamente subordinabile l'assenza di rappresentatività categoriale per il settore agricolo"; accerta peraltro che, al pari del Consiglio di Amministrazione eletto dall'Assemblea dei Soci del 26 maggio 2013, permane un difetto di rappresentatività dei soci residenti nell'area Salerano essendo l'area di Graffignana ora relativamente coperta dal nuovo consigliere avv. Carteni, in predicato di conferma quale unico candidato dalla prossima Assemblea dei Soci; anche in questa occasione si pensa di supplire al deficit con il consolidamento di rapporti relazionali con gli attori locali del territorio.

Alla luce di quanto sopra esposto il Consiglio di Amministrazione concorda però unanimemente sulla considerazione che occorra, compatibilmente con la disponibilità della base sociale, favorire con ogni mezzo

una maggiore eterogeneità di genere e di età nell'ambito della composizione delle liste di candidati al consiglio alla prossima tornata elettorale.

Nell'ambito della discussione emergono anche alcune lacune, peraltro in parte note, per le quali l'intero Consiglio di Amministrazione si impegna ad adottare provvedimenti:

- lo skill "autorevolezza", per quanto migliorato in tempi recenti, deve essere perfezionato soprattutto nei confronti degli stakeholders esterni;
- l'interfaccia con la base sociale è da migliorare ed in questa direzione muovono i recenti progetti di coinvolgimento e di confronto con la base sociale.

COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEGLI ORGANI: DIREZIONE GENERALE

Il Direttore Generale, in servizio presso la Banca dal 1 dicembre 2005, ha assunto l'attuale carica dall'8 luglio 2008. Negli anni precedenti ha assolto pienamente all'incarico di vice direttore generale vicario dimostrando elevate capacità professionali e manageriali. Nella sua funzione il Direttore Generale è affiancato da un Vice Direttore Generale Vicario deputato all'area Organizzazione, Amministrazione e Finanza (che ha assunto la carica nel 2008) e da un Vice Direttore Generale deputato all'area Commerciale (che ha assunto la carica nel 2013).

Il Consiglio di Amministrazione, con riguardo ai componenti della Direzione Generale, il cui ruolo alla luce del modello di governance assume ulteriore rilievo, ha posto la dovuta attenzione alla verifica delle competenze professionali e delle esperienze pregresse funzionali all'assolvimento dei ruoli e all'adeguatezza della dialettica con gli Organi di governo della Banca, ferme le altre verifiche disposte dalla vigente normativa. I componenti della Direzione Generale partecipano direttamente a iniziative di formazione ed aggiornamento, necessarie per mantenere adeguate le proprie capacità professionali.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il rapporto tra gli Amministratori e la Direzione Generale, nel rispetto dei ruoli e della dialettica, debba essere improntato alla correttezza e trasparenza al fine di consentire agli Amministratori di:

- portare avanti in modo efficace i propri doveri e responsabilità degli Amministratori;
- consentire un rapporto bilanciato e costruttivo tra il Presidente e lo staff di Direzione;
- consentire un rapporto aperto e collaborativo tra il Consiglio e lo staff di Direzione.

Il Consiglio di Amministrazione attuale formula quindi un parere di elevata adeguatezza circa il rapporto con la Direzione Generale.

Alla luce di tutto quanto fin qui discusso:

- dal punto di vista della funzione di supervisione strategica, il Consiglio di Amministrazione ritiene adeguato il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione alla dimensione e alla complessità espressa dalla BCC Laudense;
- nella consapevolezza del ruolo collegialmente assunto ritiene che le competenze debbano essere aggiornate nel continuo sia attraverso la partecipazione a corsi di aggiornamento sia attraverso processi di autoistruzione afferenti i singoli argomenti;
- complessivamente l'apparato regolamentare afferente le modalità elettive degli Amministratori è considerato rispondente alle esigenze di professionalità e ricambio statutarie;
- con riferimento alla consapevolezza dei rischi assunti il Consiglio di Amministrazione, oltre a ritenere di possedere collegialmente professionalità adeguate, ritiene più che adeguato il supporto tecnico ricevuto dal Direttore Generale e dallo staff direzionale in generale.

Il Consiglio di Amministrazione evidenzia alcune lacune relativamente alla rappresentanza della compagine sociale per le quali si ritiene che l'Assemblea dei Soci possa porre rimedio nella prossima tornata elettorale. I difetti di autorevolezza e di coinvolgimento della base sociale saranno mitigati l'intervento diretto del Consiglio di Amministrazione.

- dal punto di vista della funzione di gestione, il Consiglio di Amministrazione ritiene che il numero, la competenza, la consapevolezza del ruolo e l'autorevolezza necessaria, siano collegialmente adeguati all'assunzione delle decisioni;

- la frequenza dei corsi di aggiornamento da parte dei componenti il Consiglio è punto cardine per il mantenimento nel continuo dell'autovalutazione espressa;
- il dialogo, il confronto ed il supporto tecnico del Direttore Generale e dello staff di direzione sono più che soddisfacenti per la consapevole assunzione delle decisioni di gestione.

FUNZIONALITÀ DEGLI ORGANI: FLUSSI INFORMATIVI

La circolazione delle informazioni verso e tra gli Organi e al loro interno risulta un elemento determinante per assicurare una consapevole assunzione del ruolo e delle responsabilità dei componenti degli stessi. Un'efficace gestione del rischio richiede, infatti, un'efficiente comunicazione interna sui rischi della Banca non solo all'interno dell'intera struttura organizzativa ma anche nei rapporti tra gli Organi e la struttura stessa.

A riguardo, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 giugno 2009, la Banca ha adottato un apposito Regolamento dei flussi informativi, redatto alla luce delle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche del 4 marzo 2008. Le prassi operative si sono poi nel tempo adattate in base alle esigenze maturate sulla base dell'evoluzione del contesto operativo e normativo di riferimento, nonché, con particolare riguardo ai profili di gestione dei rischi, delle evidenze emerse in sede di autovalutazione ICAAP. In particolare, nell'ambito delle attività di mappatura quali-quantitativa dei rischi propedeutica al processo di autovalutazione ICAAP sono previsti specifici momenti di analisi volti ad appurare l'esistenza di adeguati flussi informativi e il relativo livello di efficacia e coerenza. Pertanto, almeno con periodicità annuale, viene effettuato un esame in relazione all'adeguatezza dei flussi informativi previsti, strumentale alla individuazione di potenziali aree di miglioramento al fine di garantire nel continuo un'adeguata circolazione delle informazioni verso gli organi aziendali e al loro interno.

Il Regolamento citato disciplina:

- tempistica, forme e contenuti della documentazione che deve essere trasmessa ai singoli componenti degli Organi, ritenuta necessaria per l'adozione delle delibere sulle materie all'ordine del giorno;
- il contenuto minimo dei flussi informativi periodici, con particolare riferimento a quelli relativi alle varie tipologie di rischio rilevanti e agli eventuali scostamenti dei consuntivi rispetto alle strategie definite;
- i soggetti/le unità organizzative tenute alla redazione e trasmissione della documentazione.

Con riguardo all'informazione preventiva dei singoli componenti da parte del Presidente, deve essere resa specifica informativa su ciascuna materia iscritta all'ordine del giorno, al fine di consentire una partecipazione meditata e consapevole degli amministratori alla riunione. Tale informativa, nello stato di avanzamento lavori del giorno in cui viene richiesta, è messa a disposizione di ciascun amministratore che ne faccia richiesta presso la sede sociale.

Qualora venga ritenuto opportuno la Banca invia anticipatamente ad ognuno dei consiglieri, in relazione alle materie poste all'ordine del giorno di ciascuna seduta consigliare, la documentazione di approfondimento relativa ad argomenti particolari.

In proposito, anche alla luce delle evidenze emerse in sede di autovalutazione ICAAP ed audit del processo medesimo, sono stati individuati alcuni punti di miglioramento con riferimento alla qualità, completezza e tempestività dei flussi informativi direttamente rivolti agli Organi:

- **tempestività dei flussi;** con riguardo alle esigenze di approfondimento e analisi degli Organi, si ritiene necessario anticipare al terzo giorno lavorativo precedente la seduta l'informazione preventiva in relazione agli argomenti all'ordine del giorno anche attraverso specifica documentazione a supporto delle decisioni da assumere; si ritiene, inoltre, necessario aumentare la cadenza delle occasioni periodiche di interlocuzione diretta dei responsabili delle funzioni di controllo con il Consiglio, ferme restando le eventuali ulteriori occasioni dovute a circostanze non prevedibili e urgenti;
- **sintesi dei profili attinenti alla gestione dei rischi;** per agevolare una visione maggiormente integrata e chiara dei profili di esposizione ai rischi e dei presidi in essere, si è ravvisata l'opportunità di disporre di un cruscotto direzionale specificamente indirizzato agli Organi, i cui contenuti compendino in forma sintetica e chiara le informazioni disciplinate nel regolamento dei flussi in-

formativi direzionali adottato. Le relative attività di realizzazione sono in corso in stretto raccordo con la progettualità all'uopo definita dal centro informatico BCC S.I. S.p.A. e dalla struttura di consulenza della Federazione Lombarda.

Il Consiglio di Amministrazione ravvisa altresì l'esigenza di effettuare un esame dell'adeguatezza dei flussi informativi previsti, strumentale alla individuazione di potenziali aree di miglioramento con cadenza annuale.

FUNZIONALITÀ DEGLI ORGANI: TEMPO E RISORSE DEDICATE

Agli Amministratori viene richiesto di dedicare *"tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico"*. La Banca, in osservanza anche delle Disposizioni sul governo societario condivide pienamente tale principio, dato che la complessità gestionale, normativa e di rischio assunta dall'attività bancaria.

L'impegno ed il tempo deve essere dedicato, oltre che allo studio degli argomenti oggetto di delibera ed alla presenza alle sedute del Consiglio e dei vari Comitati o Commissioni, anche a tutte le altre occasioni quali incontri formativi, incontri con i Dipendenti, incontri con i Soci, incontri di rappresentanza, manifestazioni sociali.

Dall'esame effettuato il Consiglio di Amministrazione ritiene che gli impegni professionali di ciascuno dei propri componenti siano compatibili con l'incarico ricoperto ma risulta necessario uno sforzo da parte di tutti a ché il tempo dedicato venga aumentato soprattutto con riferimento alle occasioni di interazione con la base sociale.

FUNZIONALITÀ DEGLI ORGANI: RIUNIONI

Nel corso del 2014 sono state convocate riunioni afferenti gli Amministratori come di seguito riportate:

	N. Amministratori componenti	N. convocazioni	% presenza	durata media (h)
Consiglio di Amministrazione	9	19	82,46%	4,5
Comitato Esecutivo	4	11	79,55%	3
Commissione Immobili	3	8	83,33%	1,5

Gli Ordini del Giorno sono ritenuti proporzionali alle necessità di discussione ed approfondimento delle singole tematiche trattate.

Con riguardo alla tempistica delle riunioni consiliari e del Comitato Esecutivo, ai sensi dell'articolo 36 dello Statuto, il Consiglio di amministrazione e il Comitato Esecutivo, sono convocati dai rispettivi Presidenti, o da chi li sostituisce, di norma e salvo urgenza, alternativamente, ogni due settimane ed ogni qualvolta i rispettivi Presidenti lo ritengano opportuno, oppure quando ne sia fatta domanda motivata dal Collegio sindacale oppure da un terzo almeno dei suoi componenti per il Consiglio di Amministrazione ovvero da almeno due dei suoi componenti per il Comitato Esecutivo.

Il Presidente convoca le riunioni dopo le ore 17 in modo da garantire la massima possibilità di partecipazione da parte dei suoi componenti. I Consiglieri si considerano legati da ampio rapporto di fiducia e di collaborazione; ciascun consigliere ritiene altamente soddisfacente il rapporto con gli altri membri del Consiglio di Amministrazione e considera soddisfacente il clima di fiducia, la dialettica interna, la gestione della discussione e degli eventuali conflitti coordinata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'attività del Consiglio di Amministrazione viene supportata, oltre che dalla Direzione Generale, dai responsabili delle principali funzioni aziendali attraverso la loro partecipazione, ove ritenuto utile e opportuno, ai lavori.

Alla luce dei riferimenti sopra richiamati il Consiglio di Amministrazione ritiene che la frequenza e la tempistica delle riunioni consiliari e del Comitato debba essere rivista con la convocazione di un numero maggiore di riunioni al fine di ridurne la durata e consentire di ottimizzare il livello di attenzione.

Tutte le riunioni sono oggetto di verbalizzazione. Il verbale contiene sempre, perlomeno, i seguenti elementi:

- la data, il luogo e l'ora in cui si tiene la riunione;
- la nomina del segretario;
- il nominativo dei partecipanti alla riunione e degli esponenti aziendali assenti;
- l'attestazione della regolarità della convocazione;
- l'indicazione delle materie all'ordine del giorno;
- la motivazione, anche sintetica, delle singole proposte di delibera;
- un riassunto delle dichiarazioni rese dai presenti;
- il risultato delle votazioni;
- le delibere assunte;
- la sottoscrizione del segretario e di chi ha presieduto la riunione.

FUNZIONALITÀ DEGLI ORGANI: CONSAPEVOLEZZA DEL RUOLO RICOPERTO

Il Consiglio di Amministrazione unanime ritiene di essere adeguatamente consapevole dei rischi del modello di business definito ed approvato collegialmente: il piano strategico, elaborato con l'ausilio di referenti tecnici federali, viene normalmente sottoposto nella sua evoluzione in più sedute consiliari; il Consiglio di Amministrazione discute con cadenza almeno semestrale sul monitoraggio degli scostamenti confrontando i risultati conseguiti con quelli programmati. Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente e all'occorrenza la struttura organizzativa e il sistema dei controlli interni nonché la coerenza con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio definita nel piano strategico.

Alla luce di tutto quanto fin qui discusso, non si riscontrano elementi di debolezza che comportino la necessità di intraprendere azioni immediate di correzione degli assetti di governo aziendale, in ordine alla professionalità e alla composizione degli organi, alla funzionalità degli organi di vertice, all'attività di controllo e gestione dei rischi, salvo gli eventuali interventi già schedulati. Tale giudizio è reso sia con riferimento alla funzione di supervisione strategica che con riferimento alla funzione di gestione.

Il Consiglio di Amministrazione unanime, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, delibera quindi di approvare il documento di valutazione discusso in ossequio alle disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di Governo Societario.



Autovalutazione organo con funzione di controllo

(Collegio sindacale della BCCL)

Il presente verbale è eseguito ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in materia di "GOVERNO SOCIETARIO" e più precisamente quanto contenuto nella *Parte Prima: Recepimento in Italia della CRD IV – Titolo IV: Governo Societario, Controlli Interni, Gestione dei Rischi – Capitolo 1°: Governo Societario – Sezione VI: Autovalutazione degli organi.* (Cfr: Circolare n. 285 del 17 Dicembre 2013 emessa dalla Banca d'Italia)

In tale prospettiva, lo scrivente Organo con funzioni di controllo deve sottoporsi ad un periodico processo autovalutativo al fine di soddisfare alcune specifiche finalità.

A corredo della traccia di regolamento sul processo di autovalutazione viene utilizzato uno specifico questionario suddiviso in 2 parti: il primo da compilarsi in forma collegiale da tutti i membri componenti il Collegio Sindacale (tre) e il secondo da compilarsi singolarmente a cura di ogni membro componente l'Organo di Controllo stesso.

Di seguito il questionario di autovalutazione citato e compilato collegialmente dai membri del Collegio Sindacale:

Questionario – Organo con Funzione di Controllo							
Domande		Griglia delle risposte					
		Insoddisfacente (NO)	Parzialmente insoddisfacente	Parzialmente soddisfacente	Soddisfacente (SI)	Non applicabile	Note
Composizione							
1.1	Premesso che la composizione dell'Organo con Funzione di Controllo rispecchia nella sostanza i requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità così come previsto dalla legge e dalla normativa applicabile (nonché dall'art. 42 Statuto tipo BCC-CR), in che misura l'Organo è consapevole del significato concreto di tali requisiti?				SI		Piena consapevolezza
1.2	In che misura l'autorevolezza e la competenza dei componenti l'Organo con Funzione di Controllo è adeguata ad una consapevole vigilanza sulla BCC-CR?				SI		Piena consapevolezza
1.3	In che misura i componenti l'Organo con Funzione di Controllo periodicamente identificano i rischi per l'indipendenza, valutano la loro significatività e accertano, sulla base di tali elementi, se siano disponibili e applicabili misure di salvaguardia che consentano di eliminare o ridurre a un livello accettabile tali rischi?				SI		Mensilmente

1.4	Salvo il caso in cui i componenti l'Organo con Funzione di Controllo siano stati nominati per la prima volta nell'atto costitutivo, al momento della nomina e prima dell'accettazione dell'incarico, i candidati hanno reso noti all'Assemblea dei soci gli incarichi di amministrazione e controllo da essi ricoperti presso altre Società?					
1.5	Secondo le disposizioni di Vigilanza, l'Organo con Funzione di Controllo ha la responsabilità di vigilare: sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF (Risk Appetite Framework), sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del Piano di Continuità Operativa, sull'adeguatezza e sulla rispondenza del sistema di gestione e controllo dei rischi, nonché del processo ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process), ai requisiti stabiliti dalla normativa. A tale riguardo, in che misura l'Organo con Funzione di Controllo ritiene di poter disporre di adeguate conoscenze in materia?				SI	
1.6	Nel caso di BCC-CR che adottano sistemi interni di misurazione dei rischi per la determinazione dei requisiti patrimoniali, in che misura l'Organo con Funzione di Controllo ritiene di poter disporre di adeguate conoscenze in materia, nonché di strumenti di supporto e di flussi informativi dalla Direzione e dalle funzioni aziendali di controllo ai fini dell'espressione del parere sulla delibera formale con la quale l'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, dopo aver esaminato i riferimenti forniti dalla funzione di convalida, attesta il rispetto dei requisiti previsti per l'utilizzo dei sistemi?				SI	
1.7	In che misura si ritiene di aver ricevuto informativa da parte dell'Organo con Funzione di Gestione circa le operazioni di maggior rilievo oggetto di parere negativo da parte della Funzione di Controllo dei Rischi e autorizzate dal predetto Organo?				SI	
1.8	In che misura si ritiene soddisfacente il dialogo e il confronto tra l'Organo con Funzione di Controllo e l'Organo con Funzione di Supervisione Strategica della BCC-CR?				SI	
1.9	In che misura si ritiene soddisfacente il dialogo e il confronto tra l'Organo con Funzione di Controllo e la Direzione della BCC-CR?					

1.10	In che misura si ritiene soddisfacente il dialogo e il confronto tra l'Organo con Funzione di Controllo e ed il personale addetto alle Funzioni Aziendali su Controllo?				SI		
Funzionamento							
2.1	Il componente l'Organo con Funzione di Controllo ha consapevolezza del ruolo ricoperto e dell'importanza della sua funzione all'interno della BCC-CR. In ragione del periodo già eventualmente trascorso nella carica, ritiene di svolgere ancora efficacemente tale funzione?				SI		
2.2	In che misura il complessivo sistema dei flussi informativi è efficace, idoneo e tempestivo, così da permettere all'Organo con Funzione di Controllo di riscontrare eventuali carenze e irregolarità, in modo che lo stesso possa tempestivamente segnalarle all'Organo con Funzione di Supervisione Strategica ed alla Direzione, richiedendo l'adozione di idonee misure correttive?				SI		
2.3	In che misura il complessivo sistema dei flussi informativi è efficace, idoneo e tempestivo, così da permettere all'Organo con Funzione di Controllo di venire a conoscenza di atti o fatti che possano costituire una irregolarità nella gestione delle BCC-CR o una violazione delle norme che ne disciplinano l'attività, in modo che lo stesso possa informare senza indugio la Banca d'Italia?				SI		
2.4	In che misura il complessivo sistema dei flussi informativi è efficace, idoneo e tempestivo, così da permettere all'Organo con Funzione di Controllo avere notizia, nell'esercizio dei propri compiti, di infrazioni alla normativa sull'antiriciclaggio commesse dalla BCC-CR, in modo che lo stesso ne possa informare tempestivamente le Autorità ed i soggetti previsti dalla vigente normativa (Autorità di vigilanza di settore, titolare dell'attività o legale rappresentante o un suo delegato, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Unità di Informazione Finanziaria)?				SI		
2.5	In che misura il complessivo sistema dei flussi informativi è efficace, idoneo e tempestivo, così da permettere all'Organo con Funzione di Controllo di indagare senza ritardo sui fatti censurabili denunciati dai soci?				SI		

2.6	<p>Facendo riferimento alla pianificazione dell'attività di vigilanza, alle modalità di tenuta e conservazione del Libro delle adunanze e delle deliberazioni dell'Organo con Funzione di Controllo e delle carte di supporto o di lavoro, alle eventuali deleghe interne per il compimento di specifiche attività, all'eventuale ricorso a ausiliari e dipendenti ed alla capacità di coordinamento ed alle sinergie, come vengono valutate le modalità di svolgimento dell'incarico da parte del suddetto Organo presso la BCC-CR?</p>				SI		
2.7	<p>Secondo le disposizioni di Vigilanza, l'Organo con Funzione di Controllo ha la responsabilità di vigilare: sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF (Risk Appetite Framework) e sulla rispondenza del sistema di gestione e controllo dei rischi ai requisiti stabiliti dalla normativa.</p> <p>A tale riguardo, in che misura il complessivo sistema dei flussi informativi è efficace, idoneo e tempestivo, così da permettere all'Organo con Funzione di Controllo di accertare l'efficacia delle funzioni di controllo e l'adeguato coordinamento delle medesime, in modo tale da consentirgli di promuovere gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate e di verificare, successivamente, il buon esito di tali interventi?</p>				SI		
2.8	<p>Secondo le disposizioni di Vigilanza, l'Organo con Funzione di Controllo ha la responsabilità di vigilare: sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del Piano di Continuità Operativa, nonché sull'adeguatezza e sulla rispondenza del processo ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) ai requisiti stabiliti dalla normativa.</p> <p>A tale riguardo, in che misura il complessivo sistema dei flussi informativi è efficace, idoneo e tempestivo, così da permettere all'Organo con Funzione di Controllo di accertare l'efficacia di tutte le strutture e delle funzioni aziendali coinvolte e l'adeguato coordinamento delle medesime, in modo tale da consentirgli di promuovere gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate e di verificare, successivamente, il buon esito di tali interventi?</p>				SI		
2.9	<p>Nel caso di BCC-CR che hanno inteso esternalizzare, in tutto o in parte, le funzioni aziendali di controllo, in che misura si ritiene siano stati definiti, nell'accordo di esternalizzazione, i col-</p>				SI		

	legamenti con le attività svolte dall'Organo con Funzione di Controllo?					
2.10	Secondo le disposizioni di Vigilanza, l'Organo con Funzione di Controllo formula le considerazioni alla relazione, che entro il 30 aprile di ogni anno, le BCC-CR trasmettono alla Banca d'Italia, redatta dalla funzione di revisione interna - o, se esternalizzata, dal referente aziendale - e approvata dall'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, relativa ai controlli svolti sulle funzioni operative importanti o di controllo esternalizzate, alle carenze eventualmente riscontrate e alle conseguenti azioni correttive adottate. A tale riguardo, in che misura l'Organo con Funzione di Controllo ritiene di poter disporre di flussi informativi e supporto operativo dalle strutture e dalle funzioni di controllo interne alla BCC-CR ai fini della formulazione delle predette considerazioni?				SI	
2.11	In che misura il complessivo sistema dei flussi informativi è efficace, idoneo e tempestivo, così da permettere all'Organo con Funzione di Controllo di verificare e approfondire cause e rimedi delle irregolarità gestionali, delle anomalie fondamentali, delle lacune degli assetti organizzativi e contabili (con particolare riferimento a deleghe di gestione e conflitti di interesse)?				SI	
2.12	In che misura il complessivo sistema dei flussi informativi è efficace, idoneo e tempestivo, così da permettere all'Organo con Funzione di Controllo, nella concreta determinazione dell'intensità e delle modalità delle verifiche da condurre, nonché nella valutazione delle irregolarità riscontrate, di tenere in considerazione sia la rilevanza delle perdite che potrebbero derivarne per la BCC-CR, sia le ricadute sul piano della reputazione e della salvaguardia della fiducia del pubblico?				SI	
2.13	Secondo la vigente normativa, l'Assemblea dei soci conferisce l'incarico di revisione legale dei conti al revisore contabile su proposta motivata dell'Organo con Funzione di Controllo, previa un'accurata valutazione, da parte dell'Organo medesimo, dei requisiti di professionalità ed esperienza del suddetto revisore. In che misura l'Organo con Funzione di Controllo ritiene che i requisiti di professionalità ed esperienza del revisore contabile incaricato siano proporzionati alle dimensioni e alla complessità operativa della BCC-CR?				SI	

2.14	In che misura l'Organo con Funzione di Controllo ritiene di poter disporre di flussi informativi e supporto operativo adeguati da parte delle strutture e delle funzioni di controllo interne alla BCC-CR, al fine di svolgere e indirizzare le proprie verifiche e gli accertamenti necessari per adempiere ai propri doveri di vigilanza?				SI		
2.15	In che misura si realizza, nel continuo, lo scambio tempestivo tra l'Organo con Funzione di Controllo ed il revisore contabile delle informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti?				SI		Semestralmente e/o ogni qualvolta si manifesti la necessità
2.16	In che misura la disponibilità di tempo dei componenti dall'Organo con Funzione di Controllo è adeguata ad una consapevole vigilanza sulla BCC-CR?				SI		
2.17	I componenti l'Organo con Funzione di Controllo devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico. Considerati l'ampiezza e la numerosità di ulteriori incarichi esterni di controllo eventualmente assunti, la dimensione delle Società vigilate e la numerosità degli ulteriori incarichi professionali eventualmente svolti, come viene valutato il grado di partecipare adeguatamente alle attività proprie del presente incarico?				SI		
2.18	Con riferimento all'adozione da parte dell'Organo con Funzione di Controllo di specifici strumenti e procedure per lo svolgimento delle verifiche di vigilanza (ad esempio, utilizzo: di specifici software; di sistemi informatici di condivisione delle informazioni e della documentazione; di prassi e strumenti operativi di supporto all'attività dell'Organo, condivisi e rilasciati a livello di Categoria), nonché all'eventuale utilizzo di mezzi di telecomunicazione per lo svolgimento delle riunioni, come vengono valutate le caratteristiche e le modalità di svolgimento dei controlli da parte dell'Organo stesso sulla BCC-CR?				SI		
2.19	In che misura si estrinseca la dialettica interna all'Organo con Funzione di Controllo e viene formalizzato l'eventuale dissenso da parte di un suo componente?				SI		Vengono rispettati regolamenti e policy
2.20	In che misura il Presidente dell'Organo con Funzione di Controllo risulta aver adempiuto alla						

	funzione di impulso nell'organizzazione e nel funzionamento dell'Organo medesimo, garantendo l'efficacia della dialettica tra i componenti l'Organo, assicurando che nelle riunioni di quest'ultimo siano trattate con priorità le questioni a rilevanza strategica, assicurando l'efficacia del processo di autovalutazione e la coerenza dello stesso alla complessità dei lavori dell'Organo, nonché assicurando che la BCC-CR predisponga e attui programmi di inserimento e piani di formazione dei componenti l'Organo medesimo?				SI		
2.21	E' prevista l'acquisizione (per es., tramite curriculum vitae) di informazioni inerenti le competenze e le esperienze professionali dei componenti l'Organo con Funzione di Controllo, nonché l'aggiornamento professionale e l'eventuale conseguimento, presso gli Ordini Professionali di appartenenza, di crediti formativi in materie pertinenti all'incarico?				SI		
2.22	È prevista, presso la BCC-CR o presso la Federazione locale competente, un'attività formativa per l'Organo con Funzione di Controllo dedicata alla conoscenza e all'approfondimento del modello di banca cooperativa mutualistica locale (in termini normativi, di modello di business, di mercato, valoriali, ecc.) ?				SI		

Seguono n. 3 questionari di autovalutazione redatti singolarmente dai membri componenti il Collegio Sindacale.

Per quanto riguarda il Presidente di codesto Organo, si attesta la scrupolosa attenzione a quanto dettato dalle Linee Applicative contenute nella citata circolare n. 285 del 17 Dicembre 2013 emessa dalla Banca d'Italia:

- Garantisce il dibattito collegiale e si adopera affinché l'azione di controllo sia il risultato di un'adeguata dialettica e del contributo consapevole e ragionato di ogni singolo membro. Inoltre assicura la messa a disposizione per tutti i membri del Collegio stesso della documentazione che viene fornita con congruo anticipo ed adeguata in termini quantitativi e qualitativi rispetto a tutte le azioni di controllo intraprese.
- Garantisce il dibattito interno al consesso in base alle priorità, l'importanza del programma dei controlli, dedicando termini temporali idonei allo svolgimento delle verifiche e, soprattutto, assicurando la disponibilità-presenza di tutti membri.
- Il presente processo di Autovalutazione viene svolto con efficacia e rispetto delle modalità previste anche in funzione di quanto lo scrivente Organo è chiamato a svolgere in termini di funzione. Inoltre è certificata la volontà, ove fosse necessaria, di mettere in pratica tutte le misure correttive per far fronte alle eventuali carenze riscontrate nel corso delle azioni svolte.

Questionario Singolo Componente – Organo con Funzione di Controllo: Rag. Maurizio Dallera – PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE							
Domande		Griglia delle risposte					
		Insoddisfacente (NO)	Parzialmente insoddisfacente	Parzialmente soddisfacente	Soddisfacente (SI)	Non applicabile	Note
Valutazione dell'apporto del Componente							
1.1	In che misura l'apporto del Componente trova rispondenza con le espressioni dell'Organo con Funzione di Controllo?				SI		
1.2	In che misura il tempo dedicato alle riunioni riesce a garantire un efficace discussione e apporto da parte di ciascun Componente?				SI		
1.3	In che misura il Componente valuta il suo apporto per la risoluzione delle problematiche?				SI		
Valutazione degli altri Componenti							
2.1	Il Componente ritiene che gli altri Sindaci arrivino sufficientemente informati alle riunioni per sviluppare un adeguato dibattito e assumere decisioni consapevoli?				SI		
2.2	In che misura il Presidente riesce a garantire un'adeguata dialettica?				SI		

Questionario Singolo Componente – Organo con Funzione di Controllo: Dott. Vittorio Riboldi – SINDACO EFFETTIVO							
Domande		Griglia delle risposte					
		Insoddisfacente (NO)	Parzialmente insoddisfacente	Parzialmente soddisfacente	Soddisfacente (SI)	Non applicabile	Note
Valutazione dell'apporto del Componente							
1.1	In che misura l'apporto del Componente trova rispondenza con le espressioni dell'Organo con Funzione di Controllo?				SI		
1.2	In che misura il tempo dedicato alle riunioni riesce a garantire un efficace discussione e apporto da parte di ciascun Componente?				SI		
1.3	In che misura il Componente valuta il suo apporto per la risoluzione delle problematiche?				SI		

Valutazione degli altri Componenti							
2.1	Il Componente ritiene che gli altri Sindaci arrivino sufficientemente informati alle riunioni per sviluppare un adeguato dibattito e assumere decisioni consapevoli?					SI	
2.2	In che misura il Presidente riesce a garantire un'adeguata dialettica?					SI	

Questionario Singolo Componente – Organo con Funzione di Controllo: Dott.ssa Cinzia Ceccardi - SINDACO EFFETTIVO							
Domande		Griglia delle risposte					
		Insoddisfacente (NO)	Parzialmente insoddisfacente	Parzialmente soddisfacente	Soddisfacente (SI)	Non applicabile	Note
Valutazione dell'apporto del Componente							
1.1	In che misura l'apporto del Componente trova rispondenza con le espressioni dell'Organo con Funzione di Controllo?				SI		
1.2	In che misura il tempo dedicato alle riunioni riesce a garantire un efficace discussione e apporto da parte di ciascun Componente?				SI		
1.3	In che misura il Componente valuta il suo apporto per la risoluzione delle problematiche?				SI		
Valutazione degli altri Componenti							
2.1	Il Componente ritiene che gli altri Sindaci arrivino sufficientemente informati alle riunioni per sviluppare un adeguato dibattito e assumere decisioni consapevoli?				SI		
2.2	In che misura il Presidente riesce a garantire un'adeguata dialettica?				SI		

Il questionario completo sopra riportato viene trasmesso al CdA per la presa d'atto che avverrà in specifico punto all'ordine del giorno Ordine nella seduta del 24/04/2015.

Null'altro essendovi da verbalizzare, la verifica si esaurisce alle ore 12,40 previo stesura, lettura ed approvazione del presente verbale.



NON
INVENTIAMO
STORIE.
NE ABBIAMO
TANTE
VERE DA
RACCONTARE.

Corrado, proprietario della
Masseria Brancati di Ostuni.

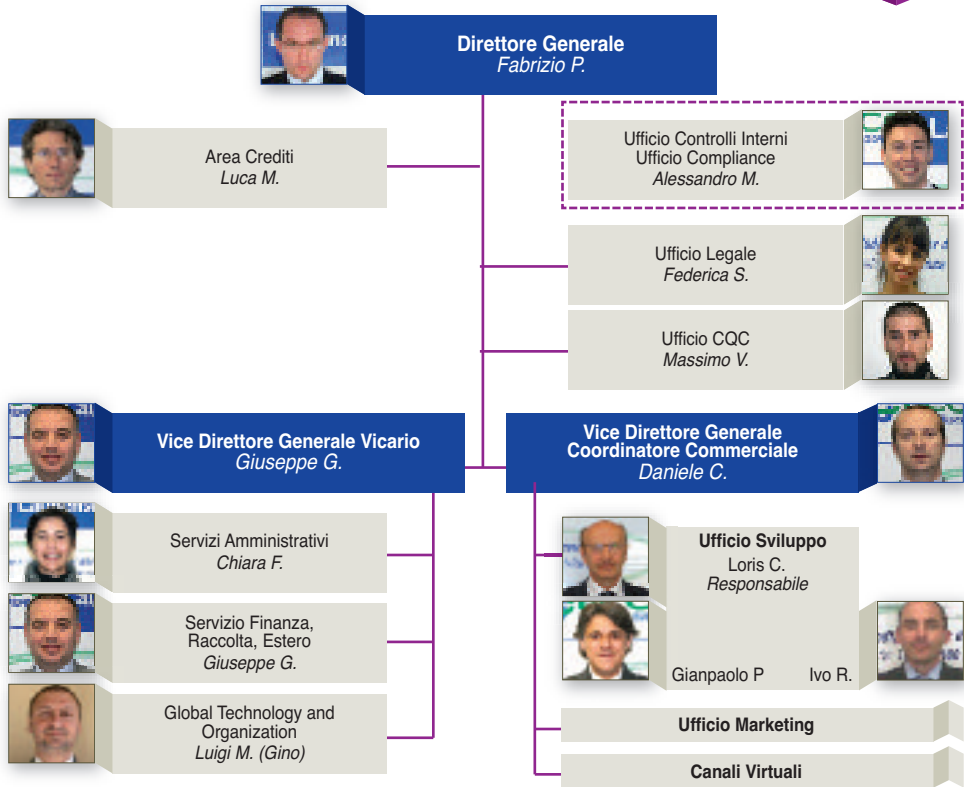
PER QUESTO
CI SIAMO!


cisiambec.it

 **BCC**
CREDITO COOPERATIVO

LA NOSTRA BANCA
È DIFFERENTE

Organigramma



Area Ovest	Lodi città	Area Est
 Fil. Sant'Angelo Lodigiano Angela R.	 Fil. Lodi via Garibaldi Laura B.	 Fil. Crespiatca Mauro D.
 Fil. Graftignana Andrea B.	 Fil. Lodi viale Milano Loris C.	 Fil. Corte Palasio Emanuele Vincenzo S.
 Fil. Lodi Vecchio Riccardo C.		
 Fil. San Zenone Luciano B.		
 Fil. Sordio Ivo R.		
 Fil. Salerano Roberto C.		

L'attività che svolge la Banca Laudense per conseguire i propri scopi statutari e mutualistici genera delle aspettative ed influisce su interessi di varia natura sociale, economica e culturale nei confronti di soggetti che ruotano in torno alla cooperativa, per l'appunto i "portatori di interessi" che la terminologia anglosassone chiama "stakeholder". Questi possono essere suddivisi in vari gruppi in base ai diversi interessi ed attese che hanno rispetto alla Banca.

Nel caso specifico si possono distinguere:

I "portatori di interesse"	Quali interessi?
I soci	<ul style="list-style-type: none">• Avere servizi sempre all'avanguardia.• Partecipare maggiormente alla vita sociale della cooperativa.• Percepire il dividendo.• Veder rivalutate le proprie quote sociali rispetto all'inflazione.• Il sapere di far parte di un soggetto economico che lavora per il territorio e per il suo futuro, perseguendo i fini della mutualità e della cooperazione.
I clienti	<ul style="list-style-type: none">• Avere a disposizione una vasta gamma di servizi e prodotti finanziari in linea con le altre banche con l'aggiunta di un'offerta pregnante di "dialogo".• Poter avere come interlocutore di filiale personale qualificato ma soprattutto incline a risolvere ogni bisogno del cliente senza pressanti esigenze superiori di budget.• La sicurezza della non tossicità dei nostri attivi.
Le comunità locali	<ul style="list-style-type: none">• Il sapere di poter disporre di una rete del credito che si interessa solo al territorio con fini di mutualità e di cooperazione è sicuramente di supporto alle finalità istituzionali delle comunità locali.• Il poter beneficiare di un contributo economico "indiretto" con cui la Banca Laudense aiuta le associazioni locali culturali, scolastiche, religiose ed sportive.• Il poter disporre di un servizio di tesoreria al passo con i tempi.• L'aver a disposizione un partner che collabora negli avvenimenti promossi sul territorio (mostre, eventi culturali e benefici ed altro ancora).
Il personale dipendente	<ul style="list-style-type: none">• La formazione e la sicurezza sul lavoro.• Il sapere di partecipare ad un'attività che anima il territorio e contribuisce alla sua crescita.• Il poter lavorare vicino alla propria casa.• Il far parte di una banca che non persegue come unico obiettivo quello del solo profitto ma che pensa anche alla comunità locale e valorizza, veramente, le risorse: il nostro bassissimo livello di turn-over sia controprova del gradimento e della soddisfazione nel lavorare.
I fornitori	<ul style="list-style-type: none">• Un canale preferenziale per coloro che sono anche soci.• Una scelta tra quelli che operano sul territorio.• Una via preferenziale nel poter disporre del credito e degli altri servizi e prodotti bancari.

Il valore aggiunto

Il significato importante del valore aggiunto

Il valore aggiunto è la rappresentazione numerica dei vantaggi economici che la Banca Laudense ha prodotto nell'esercizio per i suoi "portatori di interesse".

Il punto di partenza per determinare questo beneficio è la riclassificazione del conto economico che permette una rilettura del medesimo con una prospettiva più ampia.

Esso rappresenta la ricchezza creata dall'azienda e distribuita fra i vari "portatori di interessi" (soci, dipendenti, Comuni, Istituzioni pubbliche ecc).

Occorre precisare che il modello non è in grado di esprimere a pieno il valore prodotto da una banca, in quanto alcuni portatori di interessi non sono considerati come destinatari di ricchezza.

Questo accade, per esempio, relativamente al beneficio

creato da una banca attraverso una politica degli impieghi indirizzata a favorire un diffuso accesso al credito da parte di Soci e delle comunità che operano sul territorio.

Come si forma il valore aggiunto?

Lo schema proposto mostra tre configurazioni di valore aggiunto:

- il primo livello "valore aggiunto caratteristico lordo" è dato dalla differenza tra i ricavi ed i costi o consumi collegati alla produzione:
- aggiungendo al primo livello le componenti straordinarie dell'esercizio si ottiene il "valore aggiunto globale lordo":
- per ultimo il "valore aggiunto globale netto" viene determinato sottraendo dal precedente livello l'importo delle rettifiche/ riprese di valore nette su attività materiali ed immateriali.



VALORE AGGIUNTO GENERATO DALLA LAUDENSE	2010	2011	2012	2013	2014
interessi attivi e proventi assimilati (esclusi interessi figurativi ad Enti senza scopo di lucro)	8.935.227	10.979.315	15.186.107	15.527.353	13.990.137
commissioni attive (40)	2.090.137	2.031.136	2.017.795	2.009.333	2.258.373
dividendi e proventi simili (70)	38.662	44.773	23.322	27.914	0
risultato netto dell'attività di negoziazione (80)	12.701	7.457	21.560	7.927	18.284
risultato netto dell'attività di copertura (90)	(2.899)	(9.693)	5.012	(30.780)	68.010
utili (perdite) da cessione o riacquisto crediti, att. e pass. finanz. (100)	538.307	478.793	2.890.747	2.273.231	7.109.000
risultato netto delle att. e pass. finanziarie valutate al fair value (110)	59.531	164.755	133.503	(230.714)	(59.743)
altri oneri/proventi di gestione (190)	732.162	788.285	824.975	970.962	1.055.787
utili (perdite) delle partecipazioni (210)	0	0	0	0	0
Totale ricavi netti	12.403.828	14.484.821	21.103.021	20.555.226	24.439.848
interessi passivi e oneri assimilati (20)	(4.264.187)	(5.288.718)	(6.743.147)	(7.755.792)	(7.073.96)
commissioni passive (50)	(169.142)	(195.715)	(217.489)	(235.303)	(262.925)
altre spese amministrative (150b) (al netto delle imposte indirette)	(1.964.245)	(1.895.087)	(2.223.652)	(1.979.561)	(2.159.63)
rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento crediti, attività e altre operazioni finanziarie (130)	(235.239)	(551.251)	(3.024.537)	(2.462.332)	(6.384.92)
accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri (160)	(15.403)	(79.375)	(41.469)	(6.014)	0
rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali (170) (al netto ammortamenti)	0	0	0	0	0
rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali (180) (al netto ammortamenti)	0	0	0	0	0
rettifiche di valore dell'avviamento (230)	0	0	0	0	0
Totale consumi	(6.648.216)	(8.010.146)	(12.250.294)	(12.439.002)	(15.881.448)
Valore aggiunto caratteristico lordo	5.755.612	6.474.675	8.852.727	8.116.224	8.558.400
risultato netto valutazione al fair value delle attività materiali e immateriali (220)	0	0	0	0	0
utili (perdite) da cessione di investimenti (240)	287.919	(6.472)	85	(1.261)	(5.105)
Valore aggiunto globale lordo	6.043.531	6.468.203	8.852.812	8.114.963	8.553.295
rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali (170) - ammortamenti	(473.945)	(464.825)	(428.513)	(440.877)	(530.824)
rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali (180) - ammortamenti	(8.409)	(8.315)	(9.367)	(6.535)	(6.457)
Valore aggiunto globale netto stimato	5.561.177	5.995.063	8.414.932	7.667.551	8.016.014
Contributi diretti a beneficio di Enti ecclesiastici ed Associazioni per fini umanitari	0	(23.043)	(39.348)	(34.536)	(29.800)
Interessi figurativi a beneficio di Enti ecclesiastici ed Associazioni per fini umanitari			(87.119)	(107.891)	(155.135)
Contributi ed interessi figurativi a favore di Enti ecclesiastici ed Associazioni a fini umanitari	0	(23.043)	(126.467)	(142.427)	(184.935)
spese per il personale (150a)	(4.120.783)	(4.006.558)	(4.586.514)	(4.675.502)	(4.512.25)
altre spese amministrative (150b) - sp. per attività sociali	(199.583)	(213.087)	(198.020)	(234.519)	(207.168)
altre spese amministrative (150b) - imposte indirette	(475.828)	(516.160)	(574.000)	(666.000)	(812.981)
Risultato prima delle imposte	764.983	1.236.215	2.929.931	1.949.103	2.298.676
imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente (260)	(352.105)	(359.878)	(627.204)	(437.169)	(635.233)
utile (perdita) dell'operatività corrente al netto delle imposte (270)	412.878	876.337	2.302.727	1.511.934	1.663.443
utile (perdita) dei gruppi di att. in via di dismissione al netto imposte (280)	0	0	0	0	0
utile (perdita) d'esercizio (290)	412.878	876.337	2.302.727	1.511.934	1.663.443

La distribuzione del valore aggiunto

Lo schema di riparto del “valore aggiunto globale lordo” evidenzia l’apporto della Banca Laudense al contesto sociale ed economico del territorio di riferimento: la ricchezza è destinata a remunerare i “portatori di interessi” sia diretti che indiretti.

Il prospetto che segue mostra la distribuzione del valore aggiunto al lordo delle rettifiche di valore nette sulle attività materiali ed immateriali, a favore dei soggetti che hanno rapporti con la Laudense.

Le principali categorie di portatori d’interesse sono: i soci della Banca, i lavoratori dipendenti, lo Stato e la collettività il sistema impresa.

Ci sono categorie che partecipano alla formazione dell’utile ed altre che invece beneficiano della distribuzione del medesimo a fine anno. I Soci sono i principali portatori di interessi, attenti alla vita della Banca ed agli eventi che organizza (assemblea, gite feste ecc.). Essi percepiscono una remunerazione sul capitale investito che è rappresentata dal dividendo ed eventualmente dalla rivalutazione monetaria del capitale che si adegua an-

nualmente all’inflazione segnalata dall’Istat.

I Lavoratori Dipendenti percepiscono la remunerazione pari al 56,29% del valore aggiunto. Il dato è comprensivo di tutti gli oneri previdenziali e fiscali che sono corrisposti sia dalla Banca che dal dipendente su 100 euro oltre il 45% è assorbito da queste voci.

Il Fisco è il percettore di tutte le tasse ed imposte sia dirette che indirette.

La Collettività è l’insieme di tutti i portatori di interessi che nel territorio ricoprono ruoli importanti con finalità sociali, religiose, umanitarie, culturali e sportive. Nel 2014 il sostegno finanziario agli enti religiosi, al “terzo settore”, agli Enti ed associazioni territoriali di varia natura ammontano ad un totale di 2,837 mln di euro ad un tasso agevolato che esprime un sostegno economico indiretto ai contraenti stimabile in circa 167.772 mila euro nel 2014.

Per ultimo il **Sistema Imprese** rappresentato dagli utili che per obblighi di legge e di statuto sono destinati alla patrimonializzazione e quindi al mantenimento della solidità della Banca.

Prospetto di riparto del valore aggiunto globale lordo e della sua distribuzione	2010	2011	2012	2013	2014
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO STIMATO	5.561.177	5.995.063	8.414.932	7.667.551	8.016.014
Ripartito tra					
SOCI	110.250	133.128	273.311	176.266	105.132
Dividendi distribuiti ai Soci	110.250	133.128	273.311	176.266	105.132
Rivalutazione quote	0	0	0	0	0
RISORSE UMANE	4.120.783	4.006.558	4.586.514	4.675.502	4.512.254
Costo lordo del personale	4.120.783	4.006.558	4.586.514	4.675.502	4.512.254
SISTEMA ENTI/STITUZIONALI AMMINISTRAZIONI PUBBLICA	827.933	876.038	1.201.204	1.103.169	1.448.214
Imposte sul reddito	352.105	359.878	627.204	437.169	635.233
Imposte indirette	475.828	516.160	574.000	666.000	812.981
SISTEMA IMPRESA	302.628	743.209	2.029.416	1.335.668	1.558.311
Utile di esercizio destinato a riserve indivisibili ed al fondo beneficenza	290.242	602.853	1.656.334	1.335.668	1.415.408
Utile a fondi mutualistici	12.386	27.356	69.082	45.358	49.903
Utile di esercizio destinato a fondo riacquisto azioni proprie	0	113.000	304.000	104.000	93.000
SOSTEGNO ALLA COLLETTIVITA' (Parrocchie - Onlus - Enti - Associazioni ecc.)	199.583	236.130	324.487	376.946	392.103

16 MOTIVI, per essere socio della BCC Laudense

La BCC appartiene al territorio per la proprietà (i soci devono avere sede o risiedere nel territorio), per la governance (gli amministratori sono scelti unicamente tra i soci, dagli stessi soci) e per l'operatività (il 95 per cento del totale del credito deve essere obbligatoriamente erogato nel territorio).

Ci sono almeno 16 motivi che spiegano perché un socio di una BCC può dire che "la nostra banca è differente". Vediamoli.

- 1** La nostra banca è differente perché ci appartiene: è una banca mutualistica di comunità. Raccoglie il risparmio del nostro territorio e qui lo reinveste. **Almeno il 95% del totale dei crediti** deve erogarlo obbligatoriamente nell'area geografica di competenza. Le nostre risorse vengono così impiegate per lo sviluppo dell'economia reale delle comunità dove noi viviamo e lavoriamo.
- 2** Perché noi soci dobbiamo risiedere, avere sede od operare con carattere di continuità nell'ambito di **competenza territoriale** della nostra banca.
- 3** Perché **nessuno** di noi soci **può possedere** quote del **capitale** della nostra cooperativa bancaria per un valore nominale complessivo **superiore a 50 mila euro**.
- 4** Perché la BCC è una banca cooperativa mutualistica. **Almeno il 50,1% dell'attività di impiego della nostra banca per legge deve andare a crediti ai soci** o ad attività prive di rischio.
- 5** Perché la nostra è una **cooperativa bancaria a utilità comunitaria e sociale**: almeno il 70% degli utili di esercizio deve essere destinato a **patrimonio indivisibile**. Nei fatti, le BCC destinano a riserva oltre il 90% dei propri utili. Il valore economico generato non finisce dunque nelle tasche di pochi. In tal modo la nostra banca si consolida, può investire in sviluppo e in economia reale.
- 6** Perché la nostra BCC è ben **patrimonializzata** e tutte le BCC italiane nel loro complesso hanno una elevata patrimonializzazione: oltre 20 miliardi di euro.
- 7** Perché è una banca **democratica**. Noi soci contiamo in quanto persone: vige il principio "una testa-un voto". E inoltre **indipendente**: siamo noi soci che scegliamo direttamente gli amministratori e i sindaci.
- 8** Perché costituisce l'unico tipo di banca che è sottoposta oltre alla **vigilanza** sulla stabilità (Banca d'Italia), alla vigilanza sulla trasparenza (Antitrust), alla vigilanza sulla concorrenza (Antitrust) e anche **alla vigilanza sulla effettività dello scambio mutualistico** (Ministero dello Sviluppo economico).
- 9** Perché è una banca **sicura**: l'unico tipo di banca che aderisce ad una doppia rete di protezione. Il Fondo di Garanzia dei Depositanti (FGD, obbligatorio) e il Fondo di Garanzia degli Obbligazionisti (FGO, volontario). E ne sta costruendo una terza ancora più originale.

- 10 Perché lo **statuto** della nostra BCC, approvato dalla Banca d'Italia, dal 2011 è all'avanguardia nella prevenzione dei conflitti di interesse e nel diritto societario.
- 11 Perché la nostra cooperativa bancaria finanzia gran parte dell'economia reale del nostro territorio. E l'insieme delle BCC di tutta Italia finanziano gran parte **dell'economia reale** del Paese (quella che crea reddito e difende l'occupazione).
- 12 Perché la nostra cooperativa bancaria (o quella di altre centinaia di migliaia di soci) ha sede e/o opera anche nelle **aree interne** del Nord, del Centro e del Sud Italia. In poco meno di 600 Comuni le BCC rappresentano l'unica azienda bancaria.
- 13 Perché la nostra banca e nessun'altra banca della rete del Credito Cooperativo ha sedi in **paradisi fiscali europei o extraeuropei**. Paghiamo tutte le tasse in Italia.
- 14 Perché **non investe** (per scelta e per norma) **in derivati speculativi** (ma soltanto in derivati se non quelli di copertura. E invece investe molti miliardi di euro in **titoli di stato italiani**. Un altro modo per dare una mano al nostro Paese.
- 15 Perché la nostra banca aderisce al sistema del Credito Cooperativo che è **leader nel microcredito e nella microfinanza**. La nostra (e molte delle BCC italiane) ha stretto accordi con il Comune, la Diocesi, la Caritas, un operatore specializzato per erogare micro-prestiti imprenditoriali o di necessità.
- 16 Perché negli anni della crisi la nostra banca ha voluto e potuto dire **"Ci siamo!"**. E lo ha dimostrato con i fatti. Non è fuggita, non si è ripiegata, ha continuato a erogare credito, ha penalizzato il proprio bilancio per non penalizzare quello delle famiglie, delle imprese, delle associazioni socie e clienti. E così anche noi, soci della nostra banca siamo cresciuti del 16% negli ultimi 5 anni (del 14% a livello nazionale). Un segno prezioso di **fiducia**.



Le relazioni con i soci



Il Credito Cooperativo investe sul capitale umano – costituito dai soci, dai clienti e dai collaboratori – per valorizzarlo stabilmente (art.1).

L'impegno del Credito Cooperativo si concentra, in particolare, nel soddisfare i bisogni finanziari dei soci e dei clienti, ricercando il miglioramento continuo della qualità e della convenienza dei prodotti e dei servizi offerti (art. 2).

I soci del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a contribuire allo sviluppo della banca lavorando intensamente con essa, promuovendone lo spirito e l'adesione presso la comunità locale e dando chiaro esempio di controllo democratico, eguaglianza di diritti, equità e solidarietà tra i componenti la base sociale (art. 9).

I Soci della Bcc Laudense Lodi rappresentano il vero e proprio patrimonio della Banca e sono pertanto meritevoli di tutta l'attenzione possibile.

I nostri Soci sono:

- i **proprietari** che, attraverso l'Assemblea Generale, eleggono gli amministratori, responsabili delle scelte gestionali;
- i **primi Clienti** (per quanto concerne l'erogazione del credito, la BCC deve operare prevalentemente con i Soci) e quindi il fine ultimo dell'attività della BCC, come scritto a chiare lettere nello Statuto Sociale;
- i principali **testimoni** della vitalità dell'impresa e del suo operato: il nostro migliore biglietto da visita.

Consapevole dell'importanza di sviluppare questo patrimonio, e dunque la partecipazione della comunità locale nella nostra impresa nonché il radicamento di questa nel territorio, la nostra banca ha adottato una strategia ed una politica di incentivazione all'apertura e alla crescita della compagine sociale.

I NOSTRI SOCI NEL TEMPO

Nel lontano gennaio 2006 è entrato in vigore il decreto legislativo n. 220/2002 integrato il 23 dicembre del 2005, con esso si disciplina l'attività di Vigilanza Cooperativa sulle cooperative e quindi anche sulle BCC. Da allora la BCC Laudense ha sempre rispettato i dettami legislativi che delineano le caratteristiche che una cooperativa deve possedere per essere tale.

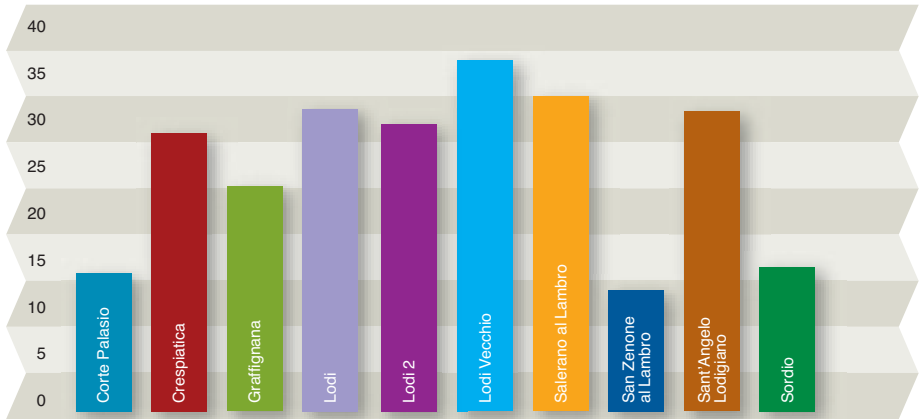
Il mantenimento dei requisiti viene annualmente monitorato dall'ufficio soci: la compagine sociale si è arricchita di 139 nuovi soci.

A fine 2014 la compagine sociale ha superato la soglia dei 2.500 soci

SOCI ENTRATI ED USCITI	VALORI
Numero dei soci al 31.12.2013	2.436
Numero soci: ingressi	229
Numero soci: usciti	90
Numero dei soci al 31.12.2014	2.575

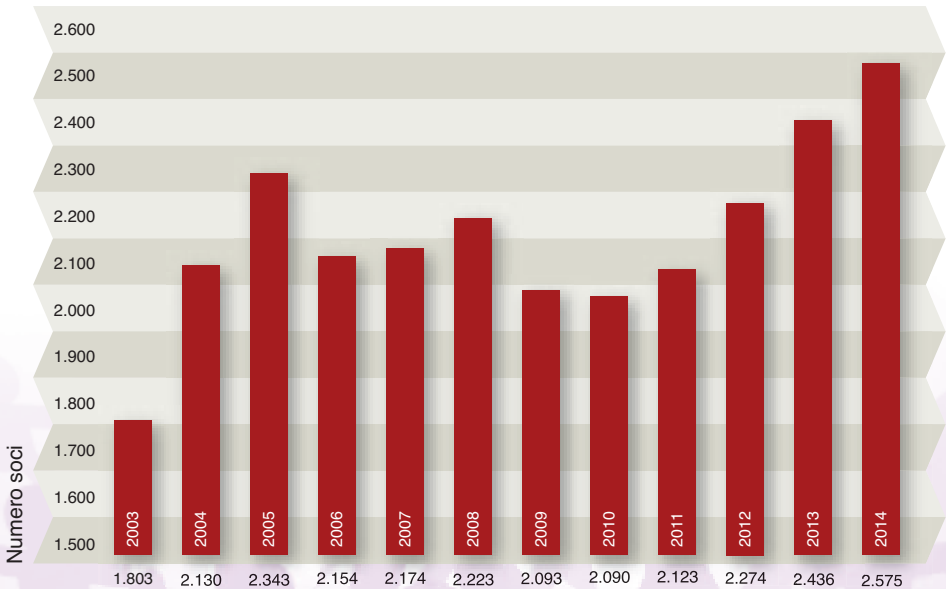
I Nuovi Soci

Ripartizione per filiale di riferimento



Andamento compagine sociale

Numero soci per anno

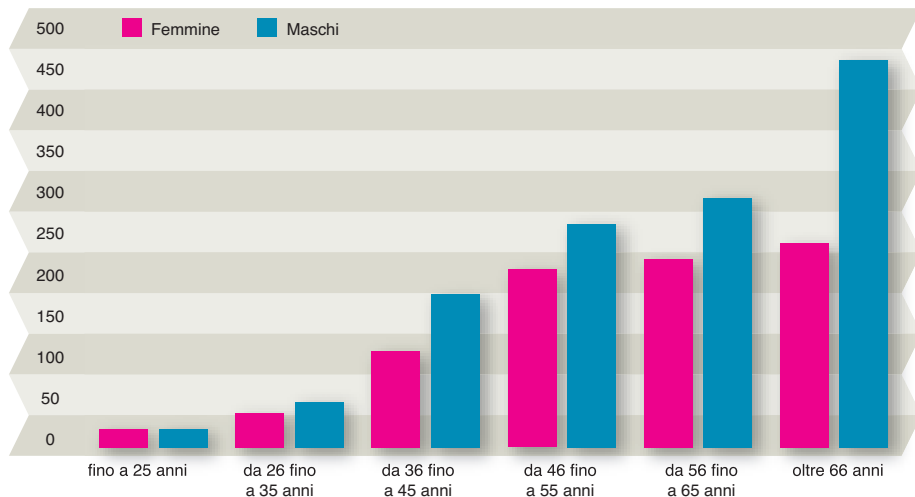


CHI SONO I NOSTRI SOCI

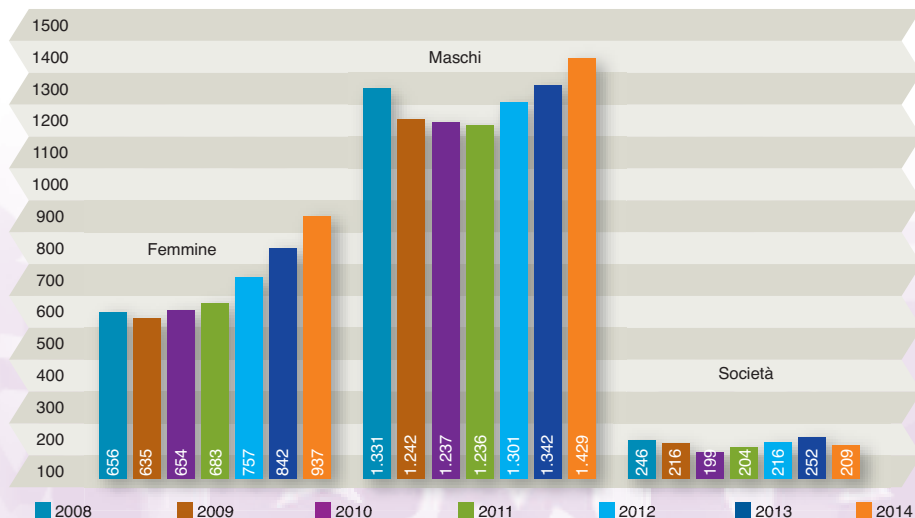
Nel 2014 sono stati ammessi 229 nuovi soci. Di essi 19 sono società di vario tipo, 103 persone fisiche di genere maschile e 107 persone fisiche di genere femminile.

La distribuzione per fasce di età vede aumentare tutte le fasce oltre i 36 anni; L'arricchimento della compagine sociale di nuovi soci di età inferiore risulta essere difficile anche per motivi quali l'età scolare, che tende sempre di più ad aumentare, e la fase lavorativa iniziale, marcata dal precariato e dai bassi redditi.

Soci distribuzione per fasce di età e genere



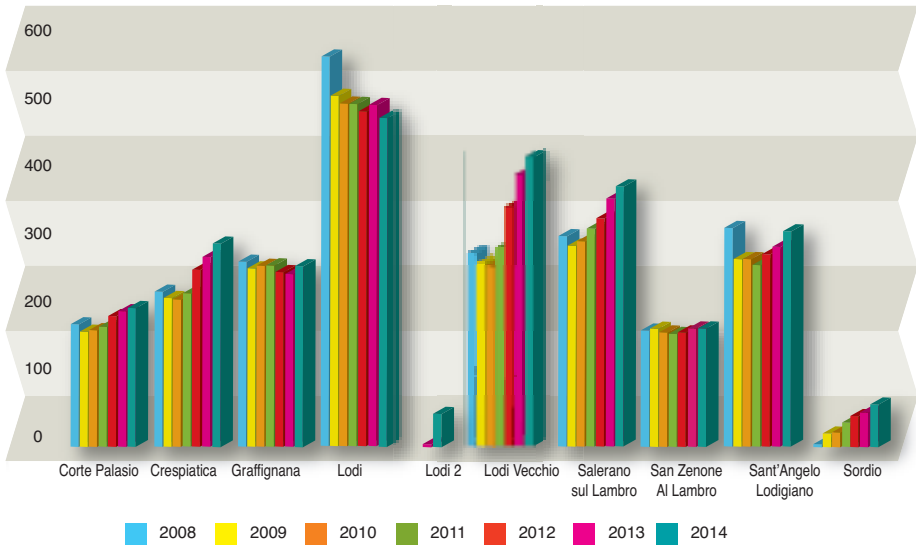
Soci: maschi, femmine e società per anno



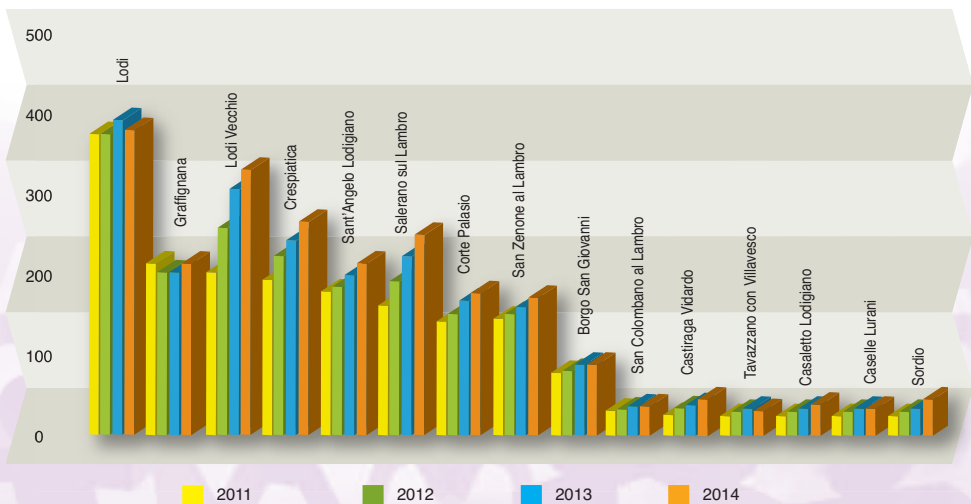
DOVE I NOSTRI SOCI

La città di Lodi, sommando le due filiali oggi presenti, mantiene il primato di numerosità dei soci di BCC Laudense Lodi; negli ultimi anni è notevole l'affezione dimostrata alla nostra Cooperativa di Credito dai soci di Lodi Vecchio, Salerano e Crespiatica.

Soci per filiale di riferimento



Distribuzione dei Soci per comune di residenza (principali)

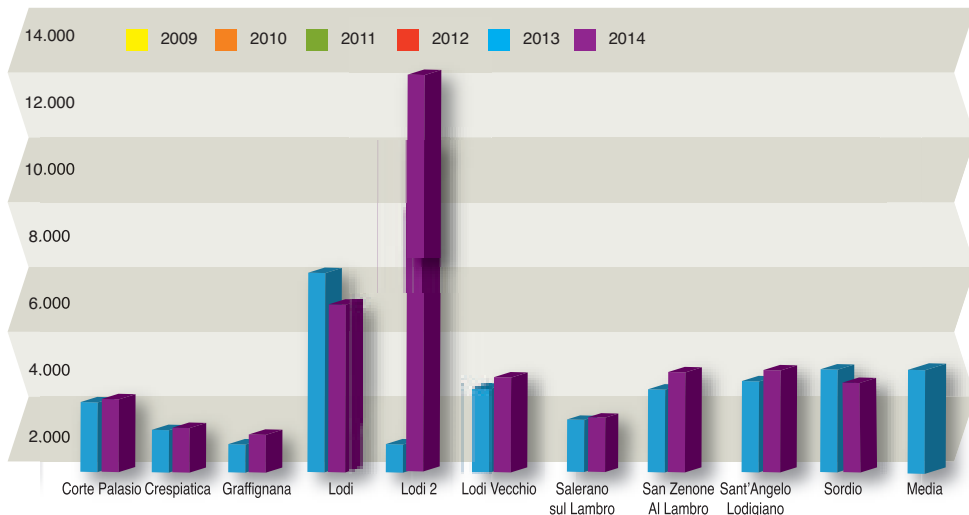


CAPITALE MEDIO SOTTOSCRITTO DAI NOSTRI SOCI

Ogni socio, mediamente, è portatore di 3.163 euro di capitale sociale, remunerato dalla banca non solo in termini di agevolazioni commissionali ma anche di distribuzione di un dividendo, pari al 1,50% per l'anno 2014.

I soci di Lodi ed in particolare quelli appoggiati sulla filiale di Lodi 2, sono quelli che maggiormente partecipano al capitale aziendale, con una quota media pro capite di 5.300 euro.

Capitale medio sottoscritto da ogni Socio - per Filiale



I vantaggi per i soci

Cosa significa “promuovere il miglioramento” dei soci?

delle condizioni moralì	delle condizioni culturali	delle condizioni economiche
<p><i>“Pareggiar nel credito ai grandi gl'imprenditori più minuti... redimendoli dall'usura; diffondere la moralità, insegnando praticamente alla popolazione il valore economico dell'onestà; stimolare le energie morali assopite, ridestando negli animi avviliti la speranza, richiamando forze latenti alla vita”.</i></p> <p>(L. Wollemborg, Statuto Cassa Rurale di Prestiti)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abilitare a conoscere; • Informare; • Creare consapevolezza; • Creare occasioni culturali • Organizzare incontri su tematiche generali e specifiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Vantaggi bancari; • Vantaggi extra-bancari; • Accesso al credito; • Valore alla conoscenza personale nel merito di credito

I benefici derivanti dall'essere socio non sono meramente di natura bancaria, ma comprendono anche una serie di agevolazioni, difficilmente monetizzabili, di indubbio valore anche sul piano economico (si pensi, ad esempio, al garantire l'accesso al credito, ma anche servizi e prestazioni integrative di carattere sanitario, connesse alla previdenza o alla cultura e alla formazione).

La diffusione dell'informazione e la promozione della partecipazione

La BCC Laudense Lodi dedica particolare attenzione alla comunicazione, che si avvale di strumenti specifici, quale la rivista “Laus Organ”



L'INCENTIVAZIONE DI CARATTERE EXTRA-BANCARIO.

Il "far banca" per una BCC non vuol dire solo erogare prestiti e raccogliere i risparmi dei clienti e dei soci ma vuol dire anche far vivere la banca come un soggetto che fa vivere la banca anche nell'aspetto ricreativo e ludico.

Ben apprezzate le gite sociali e gli eventi culturali.

Nel 2014 abbiamo organizzato le seguenti gite:

- la gita al Vittoriale degli Italiani il 15 giugno
- la gita a Trento e al Castel Thun il 21 Settembre
- la festa del socio il 14 novembre

Per il 2015 sono già stati programmati i seguenti eventi:



Acquario di Genova, 27 settembre 2015



Serata a sorpresa, 20 novembre 2015

Come di consueto la Laudense per il 2015 continuerà nell'incentivare lo studio dei nostri soci o dei loro figli. Ormai da anni la Banca mette a disposizione la borsa di studio alla memoria di "Vismara Rag. Claudio" ribattezzata quest'anno in:

**"Borsa di Studio alla memoria dei colleghi di BCC Laudense Lodi:
Claudio Vismara, Massimo Dossena e Viviana Ponzoni"**

che seguirà meritevole, anno dopo anno, nell'ambito del suo percorso accademico fino alla Laurea dando il giusto valore ad un progetto di vita perseguito con volontà e impegno.



Genial LAUS

**Il nuovo marchio che identifica
Il servizio di consulenza
assicurativa della Tua Banca**

La BCC, da sempre molto attenta alle esigenze del suo territorio, ha avvertito la necessità, in questo particolare contesto socio/economico, di offrire un servizio di consulenza assicurativa ai propri Soci.

Da oggi in BCC Laudense puoi trovare tutte le competenze per poter soddisfare al meglio i tuoi bisogni di protezione e sicurezza.

Un consulente dedicato ti seguirà scoprendo le reali necessità tue e della tua famiglia ed individuando all'interno di una vasta gamma di prodotti, sia vita che danni, quelli che meglio si adattano a te, mantenendo, cosa fondamentale di questi tempi, una forte attenzione al rapporto costi/benefici.

Per raggiungere questo ambizioso obiettivo, BCC Laudense si avvale dell'esperienza e delle competenze di BCC Retail, la società del Gruppo Bancario Iccrea la cui mission è focalizzata sulla generazione e sviluppo di servizi per i clienti delle Banche di Credito Cooperativo. Dalla sinergia operativa di BCC Laudense con BCC Retail nasce quindi GenialLaus, il nuovo modo di fare consulenza assicurativa.

Chi meglio della Tua banca di fiducia è in grado di guidarti e supportarti nella protezione della tua famiglia?

Quando vedi il genio sai che puoi fermarti e trovare una persona che ti conosce, che sa ascoltarti e consigliarti, andando a costruire insieme un futuro sereno; geniale!



Paolo Pedrazzini-Consulente

Polizza auto Zurich Connect, sconti esclusivi per i Clienti e i Soci di BCC Laudense Lodi!



Rivolgiti al tuo consulente in filiale



L'ASSEMBLEA: l'appuntamento più importante

L'assemblea dei Soci è da sempre l'avvenimento più importante a livello sociale.

Nel 2014 a Corte Palasio hanno partecipato complessivamente 176 soci di cui 16 con delega per un totale complessivo di 192 presenze

Ai soci è stato distribuito in omaggio un simpatico omaggio floreale con un campanellino UNICEF relativo alla campagna "100% vacciniamoli tutti" sostenuta attivamente dalla BCC Laudense Lodi.



L'incentivazione di carattere bancario

Con riferimento alle incentivazioni di carattere bancario, la Banca ha in primo luogo rispettato il principio della erogazione del credito principalmente ai soci secondo le regole della mutualità.

Altre condizioni di favore sono state applicate ai soci attraverso il conto corrente socio:

uno specifico conto con condizioni di favore cui possono essere abbinati servizi di investimento e servizi di finanziamento a commissioni, spese e tassi agevolati.

Per chi crede nella Cooperativa è possibile ottenere le seguenti condizioni:

canone trimestrale	€ 12,70
tasso di interesse avere	1,50%
numero operazioni gratuite all'anno	Tutte
spese per operazione	€ 0
periodicità estratto conto	trimestrale
spese per invio estratto conto	€ 0
spese per invio documento di sintesi	€ 0
spese di custodia ed amministrazione	€ 5,00
compravendita titoli di stato ed obbligazionari quotati obbligazionari	0,125%
compravendita BOT	come da decreto
compravendita titoli azionari	0,20%
spese fisse per operazione	€ 0
spese stacco cedole e rimborsi	€ 0
sottoscrizione fondi e SICAV	sconto 100% PIC, sconto 20% PAC, sconto 80% SICAV
spese chiusura conto	€ 0
carnet assegni	€ 0
domiciliazione utenze	€ 0
accredito pensione	€ 0
costo carta bancomat	€ 0
costo prelievi bancomat	€ 0
canone semestrale anticipato home banking famiglia	€ 0
canone semestrale anticipato corporate banking attivo	€ 35
canone semestrale anticipato corporate banking passivo	€ 10
costo carta di credito	€ 25
bonifici	€ 0,52

I nostri collaboratori



Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali. (art. 8)

I dipendenti del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a coltivare la propria capacità di relazione orientata al riconoscimento della singolarità della persona e a dedicare intelligenza, impegno qualificato, tempo alla formazione permanente e spirito cooperativo al raggiungimento degli obiettivi economici e sociali della banca per la quale lavorano. (art. 11)

CHI SONO I NOSTRI COLLABORATORI

Componente essenziale del patrimonio d'Azienda è il Capitale Umano: competenza e professionalità dei collaboratori, oltre a valori condivisi, ne costituiscono un punto di forza.

Sostenere lo sviluppo delle Risorse Umane significa investire in una fonte di vantaggio per la nostra Cooperativa di credito.

Al **31 dicembre 2014** l'organico aziendale constava di **60 dipendenti**.

L'estate scorsa abbiamo salutato per l'ultima volta la collega **dr.ssa Viviana Ponzoni**, quarantaquattrenne addetta alla gestione amministrativa delle risorse umane, una professionista capace e discreta che sino all'ultimo ha profuso ogni sforzo per la nostra BCC che lei tanto aveva a fregio.

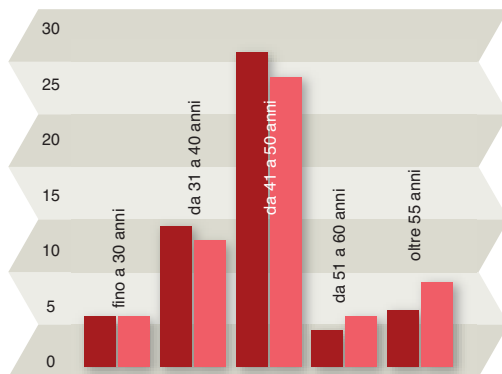
Il personale dipendente è composto da **25 donne** e **35 uomini**.

Il **65%** del totale delle risorse è impegnato nella rete commerciale.

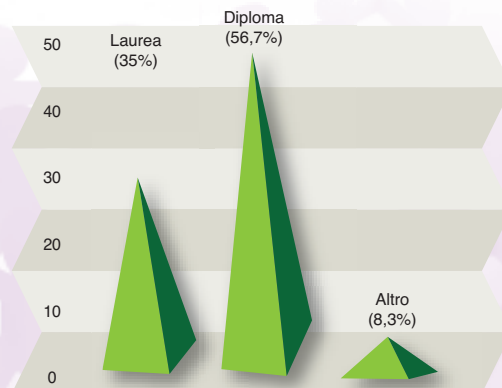
La distribuzione dei dipendenti per fasce di età anagrafica - sintetizzata nel grafico a lato - appalesa una netta prevalenza per il cluster di età dai 41 ai 50 anni.

La compagine dipendenti è composta da un 35,0% di risorse in possesso di una laurea - prevalentemente in discipline economiche - e dal 56,7% di risorse in possesso di un diploma di scuola media superiore; mentre il restante 8,3% dei dipendenti detiene un diploma di scuola professionale o dell'obbligo.

Distribuzione dipendenti per fasce d'età



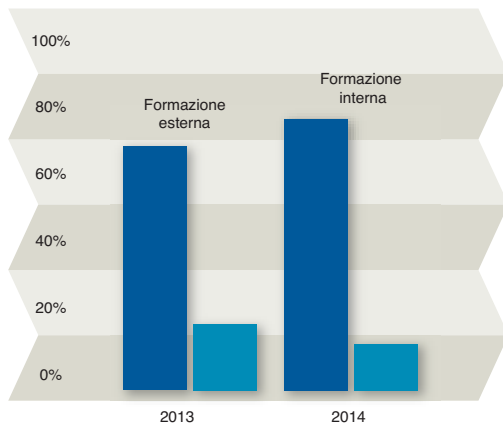
Distribuzione dipendenti per titolo di studio



L'ATTIVITA' A FAVORE DELLA CRESCITA PROFESSIONALE DEI COLLABORATORI

Nel corso del 2014, sono state complessivamente spese ed erogate al personale dipendente 2.919 ore di formazione, delle quali 2.426 organizzate in collaborazione con la Federazione Lombarda delle B.C.C., piuttosto che con altre Società – sia appartenenti al Movimento del Credito Cooperativo che non - e 494 a docenza interna. Le modalità di erogazione della formazione vengono a lato sintetizzate.

Modalità di erogazione della formazione



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ore di formazione	1.968	2.118	2.054	1.878	2.534	2.306	2.919
Giornate complessive	262	282	274	250	338	307	389

Nel corso degli ultimi anni è proseguita l'attenzione all'attività formativa in considerazione dell'importanza che riveste quest'attività.

L'investimento finanziario totale lordo della formazione dei collaboratori ammonta a 93.408 euro, di cui 12.454 euro sono relativi ai corrispettivi dati a formatori esterni. La formazione è stata inoltre strumento importante per veicolare all'interno dell'azienda i principi e la filosofia della nostra Banca, nonché per coinvolgere i collaboratori nelle strategie tracciate.

Le modalità formative tradizionali sono state affiancate anche da altre forme, quali:

- *l'autoformazione* • *la formazione interna* • *la formazione a distanza*
- *l'apprendimento on the job, ovvero attraverso l'esperienza* • *l'affiancamento*

LA COMUNICAZIONE INTERNA

Particolare attenzione la Banca ha dedicato alla diffusione delle informazioni e alla comunicazione come strumento essenziale per creare coinvolgimento. Lo strumento principale utilizzato per perseguire tale scopo è la Intranet aziendale quale mezzo veloce di diffusione dell'informazione.

Specifico momento di dialogo è infine l'incontro con i dipendenti che la Banca organizza e alla quale sono invitati tutti i collaboratori. E' questa l'occasione per un confronto ravvicinato sulle questioni che interessano più da vicino l'azienda e le sue risorse.

LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Le linee guida della gestione delle risorse umane della Banca trovano ispirazione nei criteri del coinvolgimento e della centralità della persona. Interesse della nostra azienda è lo sviluppo delle competenze, della capacità di operare in team, della sensibilità commerciale, della flessibilità, dell'orientamento al cliente, della responsabilità, della professionalità.

Sono questi i parametri che in linea generale vengono presi in considerazione per l'attribuzione degli avanzamenti di carriera e delle incentivazioni.

SICUREZZA DEL LAVORO

In ottemperanza alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 è stato attuato un modello/sistema di organizzazione gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ricomprendente:

1. la redazione ed il periodico aggiornamento del Documento della Valutazione dei Rischi e la predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti,
2. il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione,
3. la elaborazione di idonee procedure per la gestione delle emergenze, del primo soccorso, degli appalti ecc.
4. il monitoraggio dei fabbisogni formativi e l'attuazione dei previsti interventi di formazione e aggiornamento a carico dei lavoratori in relazione alle differenti mansioni ricoperte nell'ambito dell'organizzazione (Formazione/aggiornamento lavoratori, Formazione/aggiornamento addetti alla prevenzione incendi, Formazione/aggiornamento addetti al primo soccorso ecc.),
5. l'attivazione della sorveglianza sanitaria,
6. il monitoraggio periodico delle misure adottate con la partecipazione e la consultazione dei lavoratori,
7. la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riferimento ai dispositivi di sicurezza (anche antirapina e antieffrazione) installati presso tutte le sedi operative.



I nostri clienti



(Art. 2) L'impegno. L'impegno del Credito Cooperativo si concentra, in particolare, nel soddisfare i bisogni finanziari dei soci e dei clienti, ricercando il miglioramento continuo della qualità e della convenienza dei prodotti e dei servizi offerti.

(Art. 4) Promozione della partecipazione. Il Credito Cooperativo favorisce la partecipazione degli operatori locali alla vita economica, privilegiando le famiglie e le piccole imprese; promuove l'accesso al credito, contribuendo alla parificazione delle opportunità.

(Art.7). Promozione dello sviluppo locale Il Credito Cooperativo esplica un'attività imprenditoriale "a responsabilità sociale", non soltanto finanziaria, ed al servizio dell'economia civile.

Il Cliente rappresenta l'elemento centrale dell'attività della Banca.

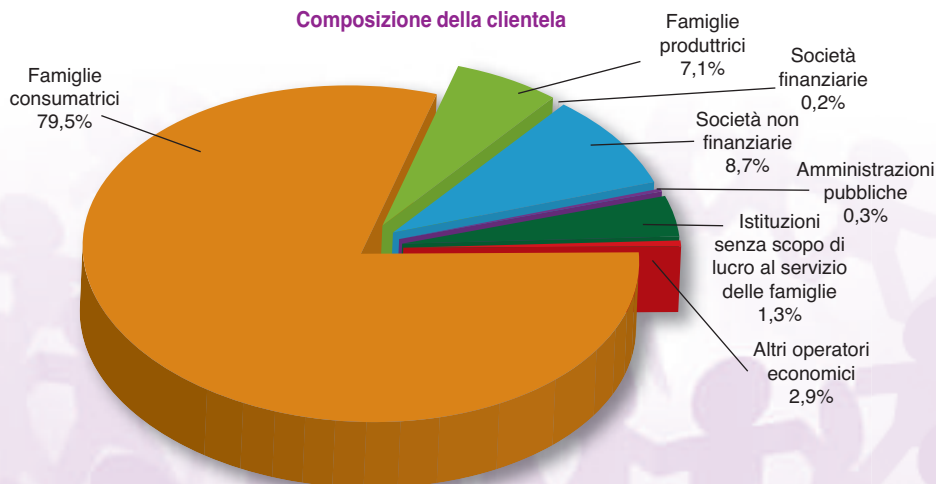
Obiettivo primario della Banca è pertanto quello di soddisfarne i principali bisogni "operativi" e valorizzare gli aspetti secondari della relazione BCC-Cliente che contribuiscono a migliorare il rapporto e a rendere diverso il rapporto con la BCC rispetto agli altri istituti di credito ordinario.

La centralità del ruolo del cliente non può avere altro effetto che la costruzione, con ciascuno di essi, di una relazione personalizzata e su misura basata sui pilastri della chiarezza, della trasparenza, della fiducia e disponibilità di tutti i dipendenti della Banca formati ed orientati ad assicurare professionalità cortesia e soprattutto attenzione.

LA CLIENTELA DELLA BANCA

I clienti della BCC, a fine 2014, erano complessivamente 8.862 (+3,5% rispetto al 2013). In larga parte si tratta di famiglie consumatrici (80,2%), società non finanziarie (8,8%) e famiglie produttrici -artigiani e ditte individuali- (6,2%).

Composizione della clientela



LAUSILIO SEMPRE

Quanto posso
spendere???

Lo chiedo alla
mia BCC!!!



E' FLESSIBILE,
VELOCE,
CONVENIENTE!

 **BCC**
CREDITO COOPERATIVO

LAUDENSE LODI

1909

LA RETE DI VENDITA E GLI ALTRI CANALI DISTRIBUTIVI

La nostra Banca alla fine del 2014 conta 10 filiali.

LODI

Codice cab 20300 **Cap** 26900
Comune Lodi (LO) **Telefono** 037158501
Indirizzo Via G. Garibaldi, 5 **Fax** 0371420583



Boriani dott.sa Laura
335-1037019

LODI 2

Codice cab 20301 **Cap** 26900
Comune Lodi (LO) **Telefono** 0371411922
Indirizzo Viale Milano, 25 **Fax** 0371410993



Callegari rag. Loris
335-7264164

CORTE PALASIO

Codice cab 33040 **Cap** 26834
Comune Corte Palasio (LO) **Telefono** 037172214
Indirizzo Piazza Terraverde, 3 **Fax** 037172295



Suardi rag. Emanuele V.
366-6942304

CRESPIATICA

Codice cab 33050 **Cap** 26835
Comune Crespiatica (LO) **Telefono** 0371484478
Indirizzo Via Dante Alighieri, 28 **Fax** 0371484357



Dossena rag. Mauro
335-1037000

GRAFFIGNANA

Codice cab 33170 **Cap** 26813
Comune Graffignana (LO) **Telefono** 0371209158
Indirizzo Via Roma, 2 **Fax** 037188656



Bergomi rag. Andrea
335-1037001

LODI VECCHIO

Comune Lodi Vecchio (LO) **Cap** 26855
Comune Lodi Vecchio (LO) **Telefono** 0371460141
Indirizzo Via Libertà, 18 **Fax** 0371460442



Chignoli dott. Riccardo
335-1037009

SALERANO SUL LAMBRO

Codice cab 33690 **Cap** 26857
Comune Salerano Sul Lambro (LO) **Telefono** 037171770
Indirizzo Via Vittorio Veneto, 2A **Fax** 037171652



Cremascoli rag. Roberto
335-1036997

SANT'ANGELO LODIGIANO

Codice cab 33760 **Cap** 26866
Comune Sant'Angelo Lodigiano(LO) **Telefono** 0371210113
Indirizzo Via Cesare Battisti, 20 **Fax** 0371210119



Rusconi rag.ra Angela
335-6533382

SAN ZENONE AL LAMBRO

Codice cab 34250 **Cap** 20070
Comune San Zenone Al Lambro (MI) **Telefono** 02987481
Indirizzo Largo Caccia Dominioni, 1D **Fax** 0298870432



Benedetto dott. Luciano
366-7885297

SORDIO

Codice cab 70350 **Cap** 26858
Comune Sordio (LO) **Telefono** 0298263027
Indirizzo Via Enrico Berlinguer, 12 **Fax** 0298174063



Rota dott. Ivo
335-5877754

UFFICIO SVILUPPO



Responsabile
Callegari Rag. Loris
335-7264164



Rota dott. Ivo
335-5877754



Gianpaolo Pedrazzini
328-9136539

Sito internet

La nostra banca dispone di un proprio sito internet **www.laudense.bcc.it** su cui vengono pubblicati, oltre ai prodotti e servizi disponibili, notizie e bilanci, nonché le informative previste dalla legge (MiFID, Depositi dormienti, Trasparenza, Basilea2, PSD, ecc.) e le pubblicazioni dedicate ai soci.

Il layout del nostro sito internet deriva dal progetto promosso dalle strutture centrali del Credito Cooperativo denominato “Sito Identitario”. Lo schema adottato, lasciando libero spazio alla personalizzazione e all’espressione delle caratteristiche peculiari di ciascuna Banca, desidera allineare lo stile di comunicazione verso un’identità web in linea con l’immagine e i valori del Credito Cooperativo. E’ proprio la combinazione di queste due caratteristiche, personalizzazione e immagine istituzionale, che rende il sito identitario un progetto vincente ed innovativo.

Oggi il nostro sito risulta ricco di contenuti e “rimandi” alle strutture di Gruppo, particolarmente “user friendly”, piacevole, chiaro e facilmente navigabile.

Relax banking: internet banking

La clientela della banca dispone del servizio di banca elettronica (Relax Banking), che conta 2139 utenti ATTIVI. Il servizio, con l’ausilio del dispositivo “OTP – One Time Password” fornisce un elevato standard di sicurezza. Le funzionalità disponibili tramite Relax Banking (interrogazioni saldi, movimenti e condizioni dei rapporti in tempo reale; disposizioni di bonifico; inserimento Riba, solo per citarne alcune), Portale Documentale (accesso a documenti, estratti conto e quietanze relative ai conti associati al Relax; mail di notifica degli accessi effettuati e di nuovi documenti pubblicati nel portale), Fast Bank (ricarica telefono cellulare e pagamento canone TV), sono apprezzate da un numero sempre maggiore di Clienti, sia aziende che privati.

Relax banking mobile

Accanto al servizio di internet banking è stato attivato gratuitamente per gli utenti Relax Banking il servizio RelaxMobile Banking, servizio complementare all’Internet Banking con tecnologia innovativa, sviluppato per offrire la comodità di uno sportello bancario su devices opportuni (Telefoni /Tablet) e la libertà di fare operazioni ovunque. E’ utilizzabile con qualunque DEVICES dotato di una connessione internet e consente di gestire il conto corrente in qualunque luogo.

Il RelaxMobile Banking consente una confortevole interazione anche a persone ipovedenti. Il Relax Banking è disponibile 24 ore al giorno per 7 giorni alla settimana, facilitando il lavoro ordinario e facendo risparmiare tempo.

Relax banking APP mobile

Ultimo nato nei servizi online: è stata realizzata la App Relax Banking Mobile per offrire alla clientela Relax banking la comodità di uno sportello bancario su Smartphone e Tablet per poter fare operazioni ovunque nel mondo. L’applicazione è scaricabile gratuitamente sia dal Play Store per i sistemi Android (4+) che dall’ App Store per sistemi iOS (7+) di Apple, semplicemente ricercando nello store “Relax-Banking Mobile”. Con l’App di Relax Banking è possibile controllare il saldo e i movimenti del conto corrente, disporre bonifici, ricaricare il cellulare, le carte prepagate e Mediaset Premium, pagare Bollettini Postali, interrogare il Dossier Titoli e i movimenti delle carte di credito e prepagate. Una piattaforma semplice ed intuitiva per gestire il conto con un movimento delle dita.

BCC Impresa di Comunità



...Obiettivo del Credito Cooperativo è produrre utilità e vantaggi, è creare valore economico, sociale e culturale a beneficio dei soci e della comunità locale e “fabbricare” fiducia... (art. 2) Il Credito Cooperativo è legato alla comunità locale che lo esprime da un'alleanza durevole per lo sviluppo.

Attraverso la propria attività creditizia e mediante la destinazione annuale di una parte degli utili della gestione promuove il benessere della comunità locale, il suo sviluppo economico, sociale e culturale. Il Credito Cooperativo esplica un'attività imprenditoriale “a responsabilità sociale”, non soltanto finanziaria, ed al servizio dell'economia civile. (art. 7)

Da sempre il sostegno della Laudense al territorio si manifesta non solo con l'intermediazione creditizia, che fa da tramite tra chi ha l'esigenza di investire i propri risparmi e chi ha la necessità di richiedere dei finanziamenti per avviare nuove attività produttive, ma anche con il sostegno ai soggetti che nel territorio ricoprono un vuoto socialmente attivo.

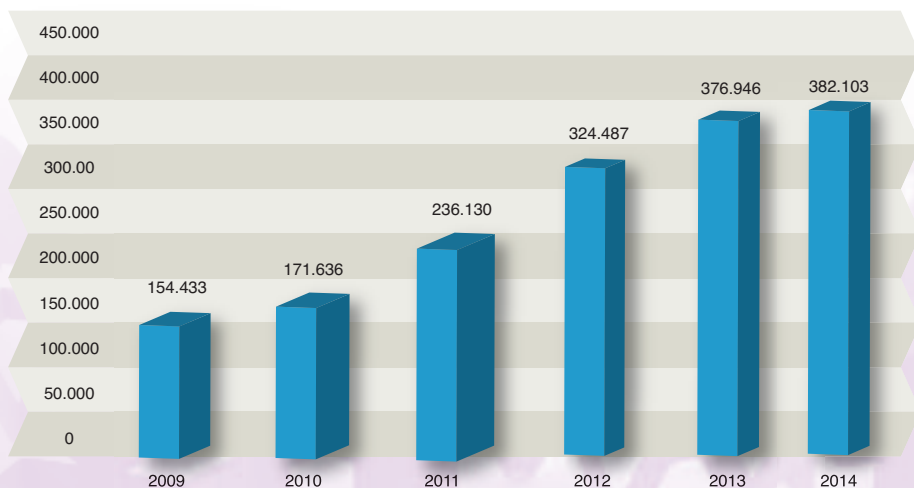
Le Parrocchie, i Comuni, le Società Sportive, le Associazioni Culturali e le Onlus sono i principali beneficiari di questo contributo economico e finanziario.

E' questa una peculiarità tipica delle Banche di Credito Cooperativo che le contraddistingue dalle altre. Trattasi di una attività che consente alla Laudense di far sentire la propria vicinanza al territorio, in quanto soggetto che contribuisce a dare sostegno alle comunità locali ed alle attività di gruppi ed associazioni che ne costituiscono la linfa vitale.

Stiamo parlando delle associazioni Sportive più varie: si va dal calcio al ciclismo, alla volley, al karatè e così via. Per passare dalle Istituzioni Religiose come le Parrocchie e la Diocesi, per un aiuto per loro tramite, oratori, missioni e bisognosi. I Comuni sono anch'essi fruitori di questo sostegno come, le Pro Loco ed i centri Culturali. Senza dimenticare le borse di studio che annualmente sono destinare ai nostri ragazzi più meritevoli e che saranno i pilastri futuri della nostra società.

In questi anni l'impegno economico della Laudense è aumentato continuamente.

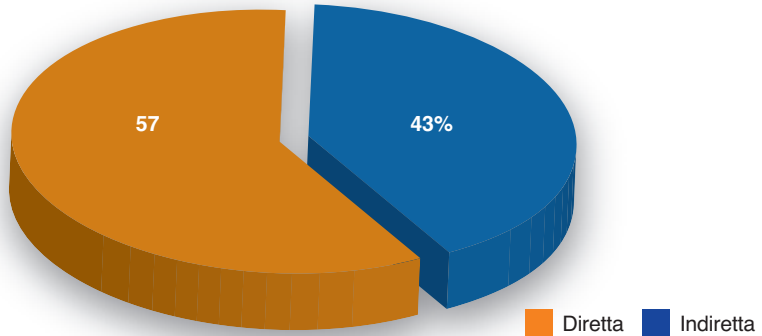
Il sostegno nel territorio negli anni



L'aiuto è composto da una contribuzione economica diretta o da un aiuto indiretto che consiste nell'applicazione di tassi e condizioni migliorative rispetto a quelli normalmente applicati. Per finanziare progetti di ristrutturazioni o ampliamenti di edifici culturali, religiosi o sportivi, abbiamo erogato prestiti a condizioni vantaggiose che indirettamente rappresentano un impegno economico e finanziario importante per la BCC Laudense.

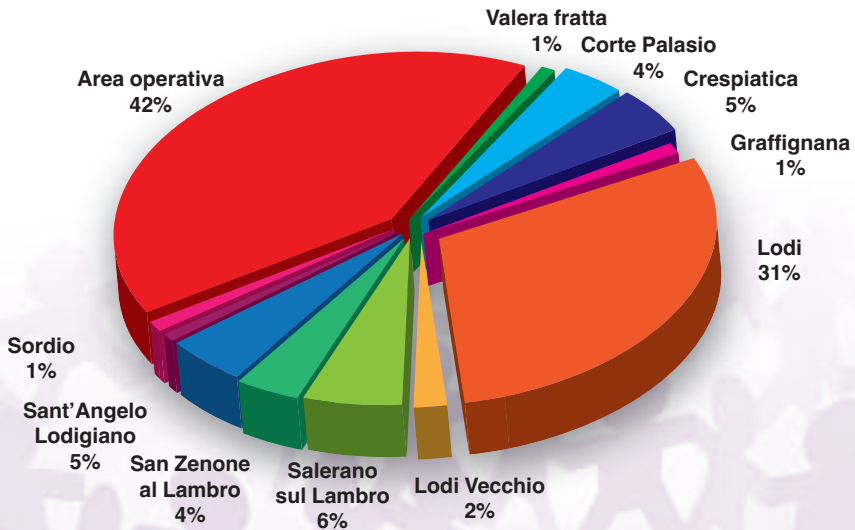
Nel 2014 la ripartizione tra le due componenti era così rappresentabile.

Contribuzione diretta ed indiretta



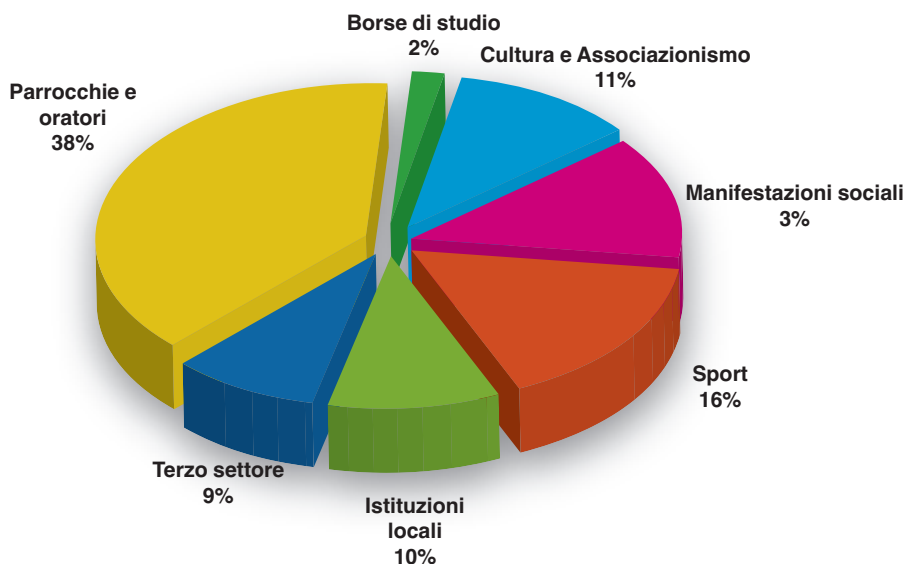
L'impegno di BCC Laudense Lodi è distribuito sul territorio di competenza tra i principali comuni; alcuni interventi, come la Festa del socio e le gite sociali, sono diretti alla comunità Lodigiana complessivamente intesa (c.d. Area Operativa).

Distribuzione per comune del nostro sostegno al territorio



Di seguito l'elenco dei principali soggetti che nel corso del 2014 hanno beneficiato a vario titolo del supporto della BCC Laudense sia a titolo benefico che a titolo di supporto all'attività svolta:

Distribuzione per categoria



ELENCO DEI BENEFICIARI – ANNO 2014

Associazione Sportiva Dilettantistica Academy Fanfulla

AUSER di Corte Palasio – contributo per la realizzazione dell'incontro sul tema "La Lodupatia"

Rotary Club "Adda Lodigiano" – un contributo per la fornitura di materiale didattico per i disabili della scuola di Mulazzato

Università della Terza Età (Lodi)

Sponsorizzazione "MotoGp – Fabio Spinarelli" – (Lodi)

UNICEF – "Torneo della solidarietà" – (Lodi Vecchio)

Pro Loco di Sordio – contributo annuale per l'attività sociale

Lodi Città – contributo per la "Festa della Repubblica"

A.S. Ausiliatrice Lodi – Campionato di nazionale di pallavolo Under 18

Parrocchia di San Zenone

Comune di Lodi – manifestazione "Uniti per la Solidarietà"

Comune di Lodi – Assessorato alla Cultura – manifestazione "Lodi al Sole"

A.S.D. Canottieri Adda Lodi – Torneo di Tennis

Associazione Combattenti di Reduci di S. Zenone contributo annuale per lo svolgimento dell'attività.

Associazione "Amici Istituto Gramsci" – Lodi Vecchio – un contributo per lo svolgimento della seconda edizione del progetto "Scuola in Corsa"

Associazione sportiva dilettantistica amatori ciclismo di Lodi Vecchio – secondo trofeo "BCC Laudense Lodi alla memoria di Bertin Giovanni"

Pro Loco di Graffignana – un contributo per lo svolgimento della sagra annuale

Parrocchia di Ss. Filippo, Giacomo e Gualtero Lodi

Parrocchia di Ss. Pietro e Paolo – Graffignana – contributo per il rinnovo del parco giochi dell'oratorio

Croce Bianca di Sant'Angelo Lodigiano – contributo annuale per l'acquisto del furgone Doblo allestito con una pedana per i disabili

Rotary Club di Lodi – contributo per l'iniziativa di prevenzione delle lesioni da ipertensione in collaborazione con la cooperativa "Il Mosaico", finalizzata all'acquisto di un dinamometro.

A.S. Virtus Don Bosco di Graffignana – per la stagione 2014-2015 campionato giovanile di calcio

Associazione sportiva "San Rocco" di Sant'Angelo Lodigiano – campionato di calcio pulcini e piccoli amici

Parrocchia Purificazione della Beta Vergine Maria – (Salerano) – contributo per il rifacimento delle barriere architettoniche

Accademia Volley – WaskenBoy di Lodi – progetto per sostenere l'attività sportiva delle tre squadre giovanili

Gruppo podistico di Valera Fratta – manifestazione podistica annuale

A.D.S. Olimpia Ginnastica di Sant'Angelo Lodigiano – trofeo sportivo Olimpia

BCC Laudense – acquisto dei defibrillatori

Canottieri di Lodi – per i tornei sportivi svolti a maggio e giugno – "Open day Canottieri 2014"

Protezione Civile di Lodi Vecchio – contributo per l'acquisto delle ricetrasmittenti

M.L.F.M. Movimento Lotta Fame nel Mondo – contributo annuale

Comune di Salerano al Lambro

Comune di Crespiatica

Comune di San Zenone – contributo annuale e per l'allestimento delle pensiline e panchine bus

Lodi Vecchio Solidale – contributo per lo svolgimento del servizio di trasporto degli infermi in ospedale per lo svolgimento di esami e visite

Borsa di Studio "Claudio Vismara" – beneficiari Zucconi Deborah Silvana, Sozzi Ramona – Ferrari Francesco – Andrea Stella

Famiglia Nuova Onlus – contributo per il progetto "creativa-mente" in aiuto per le famiglie bisognose

Le Peiadi onlus – sponsorizzazione benefica per la pista di pattinaggio

Associazione "Num del Burg" contributo in aiuto dei bambini africani

A.N.P.I. "Toscani Lindoro" – contributo scolastico per il concorso a tema "Nascita della Repubblica Italiana"

Auser di Sordio – contributo per l'acquisto dei giubbotti da indossare per i "nonni vigili" durante la regolazione del traffico in uscita ed entrata dalle scuole

il pollice verde della nostra BCC

Da sempre impegnata nella salvaguardia del patrimonio ambientale la nostra BCC procede, nella propria quotidianità, con particolare sensibilità, verso lo sviluppo sostenibile per la salvaguardia di natura e salute.

Secondo i risultati di varie ricerche riguardo alla domanda crescente di energia, che hanno messo in luce il problema della diffusione nell'atmosfera di gas inquinanti prodotti da combustibili fossili quali petrolio, carbone e metano, per evitare il collasso ecologico ed economico del nostro pianeta dovremo ridurre del 60% le emissioni di gas ad effetto serra entro il 2050.

Certo è una sfida di dimensioni globali contro l'inquinamento ... e noi non possiamo mancare nel dare il nostro contributo locale.

Il nostro statuto ci impegna a promuovere "la crescita responsabile e sostenibile del territorio nel quale opera" (art. 2) ... e sono infatti numerose le iniziative già avviate a favore del risparmio energetico, della diffusione di energie rinnovabili, della salvaguardia ambientale.

Denominatore comune del filone di iniziative rivolte al tema della sostenibilità, cogliendo la particolare sensibilità e le sollecitazioni provenienti da diverse realtà territoriali, Federcasse, la Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo, hanno messo a punto il marchio-ombrello "BCC-La banca dell'energia pulita".

Tutte le nostre filiali hanno come primario ed unico fornitore di elettricità "BCC Energia" (<http://www.bccenergia.it>).

La nostra BCC, il Credito Cooperativo in generale, mettendosi al servizio della salvaguardia del patrimonio ambientale della comunità attraverso forme di credito che incentivano le buone pratiche di privati e imprese, ancora una volta possono dare un forte ed incisivo impulso ad un tema così attuale come quello della diffusione delle fonti energetiche rinnovabili.



La Garanzia di Origine (GO) è una certificazione, a carattere volontario, della produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, rilasciata su richiesta del produttore.

Garanzia di Origine (GO) è una certificazione elettronica che attesta l'**origine rinnovabile delle fonti** utilizzate dagli impianti qualificati IGO.

La GO è stata introdotta in Italia dal Dlgs 387/03 "Attuazione della direttiva 2001/77/CE relativa alla promozione dell'energia elettrica prodotta da fonti energetiche rinnovabili nel mercato interno dell'elettricità" e consente ai produttori di energia elettrica che utilizzano fonti energetiche rinnovabili di dimostrare l'origine dell'energia da essi venduta.

Ogni titolo GO è rilasciato dal GSE per ogni MWh di energia elettrica immessa in rete, in conformità con la Direttiva 2009/28/CE.

La GO (articolo 34 del Dlgs 28/11) ha lo scopo di consentire ai fornitori di energia elettrica di provare ai clienti finali la quota o la quantità di energia da fonti rinnovabili nel proprio mix energetico.

A decorrere dal 1° gennaio 2013 i fornitori di energia elettrica possono utilizzare esclusivamente la Garanzia di Origine come prova della quota o della quantità di energia prodotta da fonti rinnovabili nel proprio mix energetico.

IMPATTI AMBIENTALI DIRETTI

■ Riduzione dei consumi energetici: le filiali

Oggi “in tutte le filiali” sono presenti impianti energetici a minore impatto ambientale con standard di consumo energetico di classi primarie.

■ Riduzione dei consumi energetici: auto di servizio

Il parco macchine aziendale ad uso degli uffici centrali e dell’ufficio sviluppo è costituito da autovetture di classe EURO 4 o superiore: con caratteristiche di bassa cilindrata e funzionante con combustibile GPL/METANO.

■ Consumi di carta

Sempre impegnati nell’attività di “monitor” e sollecito affinché avvenga le “Stampa consapevole”. La BCC Laudense continua nella sua opera di contenimento nell’utilizzo di questa preziosa materia prima nei seguenti modi:

- utilizzando carta riciclata;
- archiviando su supporti ottici la maggior quantità di documentazione aziendale;
- stampando trimestralmente gli estratti conto;
- favorendo la trasmissione telematica della documentazione di rito attraverso il nostro Portale Documentale, innovazione tecnologia per gli utilizzatori dell’home banking, tramite internet;

IMPATTI AMBIENTALI INDIRETTI

Prosegue il nostro impegno anche verso la clientela che vuole fare investimenti in strutture finalizzate al risparmio energetico.

■ Energie rinnovabili

BCC Laudense ha investito notevoli risorse per assistere la clientela che vuole fare investimenti in impianti finalizzati al risparmio energetico sia ideando prodotti di finanziamento specifici per la realizzazione di impianti per la produzione di fonti rinnovabili (quali il fotovoltaico, il solare termico e tutte le altre tecnologie che permettono una produzione di energia da fonti alternative al petrolio ed agli altri combustibili fossili) sia favorendo programmi di formazione specifica dei suoi addetti e convenzionandosi BIT – Servizi per l’investimento sul territorio S.P.A.

La nostra BCC è anche banca accreditata presso il GSE Nazionale per l’ottenimento dei contributi previsti dalla legislazione europea oggi vigente.





Società: C.V.A. TRADING S.R.L.

Emesso da: GSE

Data annullamento: 18/03/2015
 Numero di Certificati Annullati: 321
 Energia (MWh): 321
 Beneficiario: B.C.C. LAUDENSE LODI

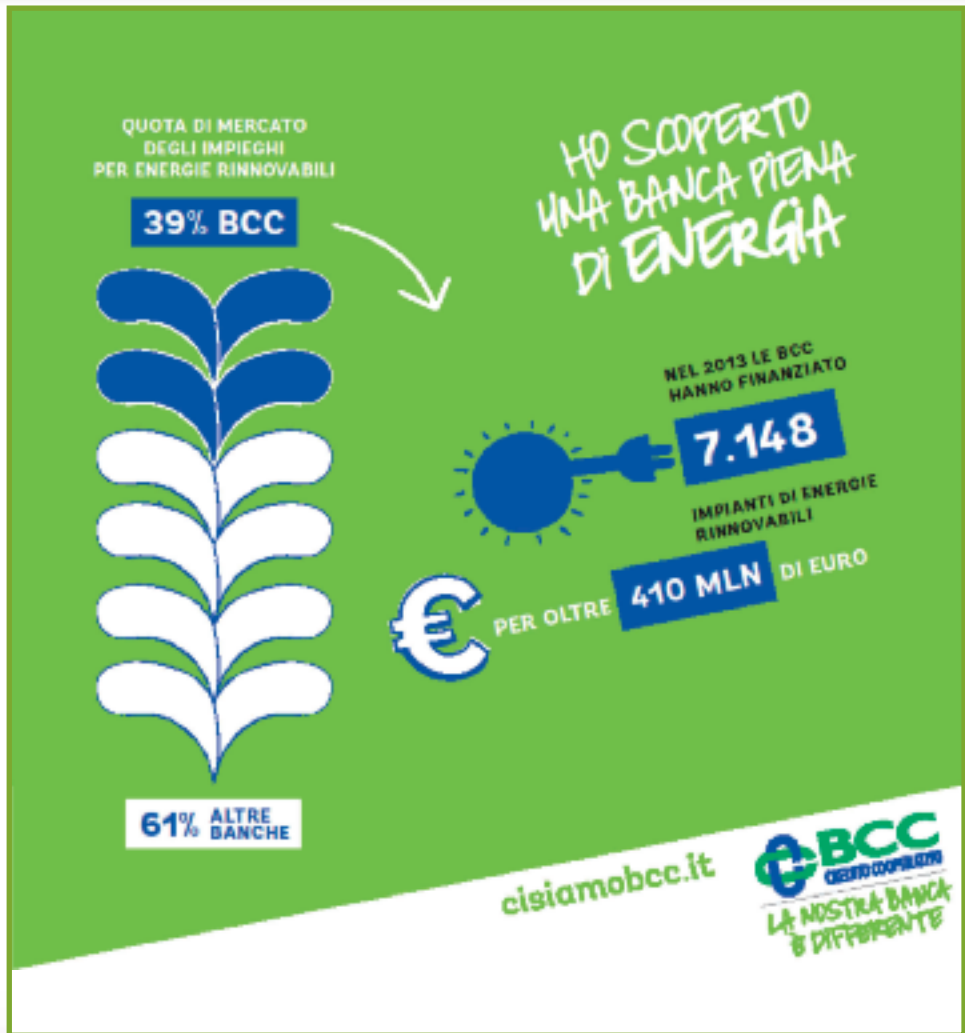
Tipo di supporto	Codice
Nessun supporto	0
Supporto all'investimento	1
Supporto alla produzione	2
Supporto all'investimento e alla produzione	3
Informazione sul supporto non conosciuta	4

Certificati EECS annullati

Tipo di certificato	Numero di certificati	Energia (MWh)	Periodo di produzione (da/a)	Codice identificativo impianto
GO	321	321	marzo 2014 - marzo 2014	803265132000009570

Informazioni relative all'impianto

Codice identificativo impianto	Paese origine	Tipo di supporto	Tecnologia	Fonte
803265132000009570	ITALIA	0	IDROELETTRICA	Rinnovabile-Idrantica e Oceanica



“ Servizi per l'investimento

Nuovi servizi della società del Credito Cooperativo per incrementare la competitività e la sostenibilità



I temi del risparmio energetico e dell'energia sono sempre più oggetto di iniziative da parte del settore pubblico, aziende e singoli cittadini e approfondire i temi delle fonti di energia rinnovabili da parte delle BCC è sicuramente un vantaggio competitivo nei confronti delle altre banche presenti sul medesimo territorio nelle attività di informazione e di supporto alla clientela interessata.

Bcc Laudense Lodi, da sempre sensibile ai temi indicati, ha recentemente sottoscritto una convenzione con **BIT S.p.A. - Servizi per l'investimento sul territorio** al fine di avere al proprio fianco uno strumento di supporto qualificato per il settore energetico nonché per i settori Agricolo ed Agroalimentare, settori di competenza tradizionale del sistema delle BCC.

BIT Spa società del Credito Cooperativo con sede a Parma offre supporto tecnico-amministrativo e consulenza per progetti di investimento volti allo sviluppo locale, nei settori Agricoltura Agroalimentare e Ambiente. Quest'anno ha attivato 4 nuovi servizi volti a rafforzare ed incrementare la competitività, la sostenibilità ed assicurare un migliore posizionamento sul mercato delle aziende clienti o socie della BCC.

Export ed internazionalizzazione delle imprese

BIT SPA mette a disposizione delle aziende un servizio per l'internazionalizzazione e il commercio dei propri prodotti all'estero, con la collaborazione di una società specializzata, e con gli obiettivi di: generare fatturato e creare e consolidare relazioni commerciali e rapporti di affari con potenziali clienti/partners all'estero.

Vantaggi dell'offerta: nessun costo di gestione e di struttura interna; risorse umane qualificate e con esperienza commerciale import-export; rapporto diretto con i clienti/partners esteri; visibilità immediata e non intermediata all'estero; gestione quotidiana e tempestiva dei clienti/partners esteri.

Il progetto prevede diverse **fasi operative:** scelta priorità prodotti da promuovere/posizionare nei mercati esteri; check up estero dell'azienda con il fine di fotografare produzioni aziendali, target per la commercializzazione dei prodotti all'estero e definire un programma di lavoro per sviluppare i nuovi mercati; scelta mercati prioritari con riferimento ad esperienze precedenti, analisi/confronto concorrenza, statistiche e tendenze di mercato; predisposizione del messaggio comunicativo da utilizzare in fase di primo contatto, con valorizzazione punti di forza e competitività dell'azienda; creazione archivio informatico (database) per la raccolta di dati/informazioni dei potenziali clienti/interlocutori; Follow-up contatti attivi gestione quotidiana (telefonica ed e-mail) dei rapporti con i potenziali clienti/interlocutori.

Sviluppo e animazione dei Contratti di Rete

BIT SPA offre consulenza per supportare le imprese nello sviluppo e l'animazione dei contratti di rete per le filiere agroalimentari, strumento sempre più indispensabile per lo sviluppo delle aziende e per l'aumento della competitività sul mercato.

Gli **obiettivi** del servizio sono acquisire maggiore massa critica per competere sui mercati, aumentare il potere contrattuale nei confronti di terzi; accedere a infrastrutture normalmente non accessibili alle piccole imprese; ridurre costi e tempi di produzione; inoltre la collaborazione di diverse imprese favorisce la condivisione del know-how, una maggiore disponibilità di risorse creditizie e finanziarie e agevolazioni burocratiche e fiscali.

Progetto “Crescita d'Impresa”

Con la collaborazione di una azienda terza specializzata, BIT SPA promuove lo sviluppo delle imprese agricole e agroalimentari del territorio al fine di poter affrontare con maggiore forza nuovi mercati o l'innovazione di processo e di prodotto: questo lo scopo primario del progetto ‘Crescita d'impresa’, ideale per piccole e medie imprese che vogliono agire in un mondo globale e potenziare il locale.

Le **azioni** proposte nell'ambito del progetto “Crescita d'Impresa” sono: trasferimento della cultura della

gestione dell'impresa ai titolari e ai loro più stretti collaboratori, in linea con le esigenze che i canali distributivi oggi chiedono ai propri fornitori; realizzazione di processi di supply chain management che consentano alle imprese coinvolte di rispondere alle esigenze dei canali distributivi più avanzati (GDO) e promettenti in termini di numerica dei volumi di acquisto; predisposizione di piani di marketing che consentano l'ottimizzazione delle risorse disponibili e maggiore incisività sul mercato, sia a livello di rete che di singola impresa; sviluppo di una politica commerciale in funzione del mercato di sbocco e dei prodotti/servizi da collocare; implementazione della rete commerciale, in modo che sia in grado di gestire i "grandi clienti" in relazione con i buyer.

Efficienza energetica per le imprese agricole ad agroalimentari

BIT SPA supporta ed offre la propria consulenza alle aziende agricole ad agroalimentari che intendono investire in progetti di efficienza energetica e risparmio energetico per ridurre i consumi, contenere i costi e raggiungere una migliore redditività.

Aree di intervento BIT SPA nel settore ambiente, rinnovabili ed efficienza energetica:

- Sviluppo di progetti di efficienza e risparmio energetico;
- Progettazione e realizzazione di impianti a fonti rinnovabili;
- Analisi completa per la fattibilità di impianti a fonti rinnovabili;
- Valutazione di piani d'investimento aziendali e audit per l'efficienza energetica;
- Certificazione energetica degli edifici e certificazione ambientale.

I tecnici di BIT SPA sapranno consigliare gli interventi più adatti ad ogni realtà analizzata, prevedendo diverse soluzioni per ogni azienda.



“ L’offerta di BIT SPA anche per idroelettrico ed eolico



Dopo sette anni di attività sono numerose le esperienze di due diligence di impianti idroelettrici e negli ultimi due anni abbiamo ricevuto richieste anche per la valutazione di impianti eolici e mini - eolici.

La situazione dei due settori è molto diversa: la fonte idroelettrica è già sfruttata da decenni e sono pochi i siti ancora dove è possibile la nuova costruzione di grandi impianti, per tanto il mercato si sta muovendo verso impianti di potenza ridotta, per lo sfruttamento dell’acqua rilasciata dai grandi impianti, o di corsi d’acqua minori, più agevolati i casi di ammodernamento e ristrutturazione (revamping) degli impianti esistenti.

Nel caso specifico della valutazione, una volta ricevuta la richiesta di servizio e la documentazione relativa all’impianto si procede alla spunta dei documenti presenti ad es. vengono valutati: la relazione tecnica di portata del corso d’acqua/bacino nella sezione di derivazione (studio idrogeologico di bacino), la descrizione tecnica/economica di dettaglio dei materiali con evidenza dei fornitori di ognuna delle componenti dell’impianto, il progetto dell’impianto, i preventivi di spesa confermati dal cliente al fornitore e/o fatture, il computo metrico estimativo del progetto comprensivo dei costi di manodopera, la copia del contratto di manutenzione e assistenza tecnica prevista durante la vita dell’impianto, ecc.

Il servizio di due diligence comprende la parte di analisi tecnica: insieme di valutazioni finalizzate ad esprimere un giudizio del grado di bontà dell’impianto dal punto di vista tecnico-impiantistico e la parte di valutazione amministrativa: insieme di valutazioni finalizzate ad esprimere un giudizio sulla correttezza formale degli adempimenti amministrativi necessari per accompagnare la realizzazione dell’impianto incluse autorizzazione, ottenimento dell’incentivo e allaccio. In ultima analisi si valuta anche l’aspetto economico finanziario, in quanto fortemente legato all’aspetto tecnico.

Si possono fare sopralluoghi sia durante la costruzione dell’impianto, per la verifica dello stato avanzamento lavori e la verifica di adempimento delle prescrizioni di cantiere, che ad impianto finito per valutare il corretto funzionamento dell’impianto e la coerenza del realizzato con il progetto autorizzato.

Per quanto riguarda le richieste di valutazione per impianti eolici e mini-eolici, questi impianti hanno notevoli possibilità di crescita soprattutto perché possono riferirsi a piccole utenze sia civili che industriali e anche ad utenze di tipo agricolo. Tali impianti di piccola taglia (si intende una potenza nominale compresa tra 20 e 200 kW) hanno il pregio di un bassissimo impatto visivo ed ambientale e quindi potrebbero avere anche una utilizzazione entro le aree di interesse naturale e/o soggette a vincoli di protezione.

Gli elementi di rischio da analizzare sono: l’analisi della ventosità del sito, ovvero la sua disponibilità, e la scelta più opportuna della tecnologia di sfruttamento da impiegare. Inoltre pur non presentando rischi legati alla vendita dell’energia, bisogna tener conto della variabilità del prezzo di vendita. Il problema dell’analisi della ventosità del sito è legato al costo della campagna anemometrica, che ha una durata variabile a seconda della potenza dell’impianto e della morfologia del sito, in quanto è sproporzionato all’investimento per la costruzione dell’impianto mini-eolico. Esiste l’atlante del vento che da solo delle indicazioni di massima e l’assenza di dati precisi e puntuali fa aumentare sensibilmente il rischio di investimento.

La forza trainante lo sviluppo del settore, ad oggi, è data dalle politiche di sostegno messe in atto dai governi nazionali, sotto forma di incentivi e semplificazione delle procedure amministrative riguardanti l’iter autorizzativo e la connessione alla rete elettrica.

Una spinta per aumentare le installazioni potrebbe essere l’implementazione della certificazione della resa delle macchine, come è stato per i pannelli fotovoltaici e una maggiore copertura del territorio con studi anemometrici nelle zone di interesse.

BIT SPA è pronta a valutare i progetti di investimento di questi settori supportando gli operatori in una crescita sostenibile sul territorio.

Qualcosa su cui riflettere



ELENCO DEI CANDIDATI ALLE CARICHE SOCIALI

(ex Art. 22 del Regolamento Assembleare)

In relazione alla necessità di integrare un nuovo Amministratore a cui dovrà procedere la prossima Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il 30 aprile, in prima convocazione, e, qualora nel suddetto giorno non si raggiungesse il numero legale prescritto per la valida costituzione dell'Assemblea, il 24 MAGGIO 2015, si riporta di seguito l'elenco dei soci che hanno presentato la loro candidatura con brevi note anagrafiche:



Avv. Giuseppe CARTENI
nato a Lodi il 9 novembre 1970
residente a Livraga (Lo)

Laurea in Giurisprudenza

Iscritto all'Albo degli Avvocati di Lodi dal 2000

ELENCO DEI CANDIDATI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE DI GARANZIA

(ex Art. 16 del Regolamento Assembleare)

In vista del rinnovo dei componenti della Commissione Elettorale di Garanzia, a cui dovrà procedere la prossima Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il 30 aprile, in prima convocazione, e, qualora nel suddetto giorno non si raggiungesse il numero legale prescritto per la valida costituzione dell'Assemblea, il 24 MAGGIO 2015, si riporta di seguito l'elenco dei soci che hanno presentato la loro candidatura:

COGNOME	NOME	NASCITA	COMUNE NASCITA	COMUNE RESIDENZA
VIGORELLI	ANTONELLA	04/06/1967	BELGIOIOSO (PV)	SANT'ANGELO LODIGIANO
FERRARI	FRANCESCO	21/09/1946	CREMA (CR)	CORTE PALASIO
GRANATA	AGOSTINO	01/04/1954	CORTE PALASIO (LO)	CORTE PALASIO
SUARDI	EMILIO	24/09/1957	GRAFFIGNANA	GRAFFIGNANA
CURIONI	DANIELE	09/08/1961	GRAFFIGNANA	GRAFFIGNANA
PEDRINI	ROBERTO	23/02/1953	LODI	LODI
CHIARELLI	PIETRO	01/08/1969	CRISPANO	PIEVE FISSIRAGA
GERMANI	MARIATERESA	07/10/1955	LODI VECCHIO	LODI VECCHIO
PAGANI	LORENZO	12/04/1952	LODI	SALERANO SUL LAMBRO
CARDINALE	MARZIO	29/03/1962	MILANO	SAN ZENONE AL LAMBRO
CLERICI	LUISA	12/03/1965	LODI	CORTE PALASIO
BONO	ANDREANO	06/07/1946	LODI	CRESPIATICA
RUSSO	RITA	17/08/1964	MASSALENGO	BORGO SAN GIOVANNI

Lodi, 15 aprile 2015

Informativa obbligatoria in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione a favore dei componenti degli organi aziendali, dei dipendenti e dei collaboratori della banca.

(ai sensi della circolare n. 285 del 17 novembre 2013 Parte I, Titolo IV, Capitolo 2)

● Il 18 novembre 2014 la Banca d'Italia ha emanato il 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17 novembre 2013, con il quale è stato inserito – nella Parte I, Titolo IV, “Governio societario, controlli interni, gestione dei rischi” - il Capitolo 2, politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (nel seguito “Disposizioni”). Con tale aggiornamento l'Organo di Vigilanza recepisce le previsioni della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione tenendo conto dei vigenti indirizzi concordati nelle sedi internazionali (tra cui quelli dell'Autorità Bancaria Europea – ABE – e del Financial Stability Board – FSB) e interviene sulla normativa previgente per tenere conto della prassi applicativa e delle evoluzioni del mercato. La CRD IV come la precedente direttiva 2010/76/UE (cd. CRD III), reca principi e criteri specifici cui le banche devono attenersi al fine di definire – nell'interesse di tutti gli stakeholder, sistemi di remunerazione che siano: *“in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.”* In linea con l'impostazione europea, le Disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario e si inseriscono in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per la distribuzione dei prodotti bancari, nonché dei servizi e delle attività di investimento. Le Disposizioni si integrano quindi con quelle adottate dall'ESMA e dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse¹.

Con l'entrata in vigore delle nuove disposizioni, il Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 è stato abrogato².

1) I riferimenti ai principali contenuti dispositivi o metodologici con riferimento alla prestazione dei servizi di investimento sono i seguenti:

Regolamento Congiunto Banca d'Italia e Consob ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis del Testo Unico della Finanza del 29 ottobre 2007

- Comunicazione Consob n.9019104 del 2 marzo 2009
- Orientamenti ESMA “Politiche e prassi retributive (MiFID)” del 3 giugno 2013/ESMA/2013/606
- Parere ESMA “MiFID practices for firms selling complex products” del 7 febbraio 2014/ESMA/2014/152
- Comunicazione Consob 0097996/14 del 22 dicembre 2014 in materia di prodotti complessi.

2) La disciplina transitoria collegata alle nuove Disposizioni prevede che le politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle Disposizioni siano sottoposte, al più tardi, all'approvazione dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2014. Le banche, nei limiti consentiti dai contratti collettivi:

- applicano le Disposizioni ai contratti individuali stipulati a partire dal 1° luglio 2015
- adeguano i contratti individuali in corso tempestivamente e, comunque, entro il 1° luglio 2015 per i componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo ed entro il 31 dicembre 2015 per il restante personale.

I contratti collettivi sono allineati alla prima occasione utile.

In deroga ai riferimenti di cui sopra, entro il 30 giugno 2016 le banche si adeguano alle disposizioni inerenti i limiti quantitativi

- alla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica;
- alla componente variabile della remunerazione del personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo.

Le Disposizioni in parola stabiliscono, tra l'altro, i riferimenti concernenti l'obbligo di assicurare all'Assemblea adeguata informativa sulla definizione e attuazione delle politiche citate.

Ai sensi dell'articolo 450 del CRR, l'adempimento è volto a informare l'Assemblea in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione con particolare riguardo: (i) al processo decisionale seguito per la relativa definizione; (ii) alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati conseguiti; (iii) alle caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione; (iv) ai rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione; (v) agli indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile; (vi) alle informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale e dei vice direttori generali ai sensi della lettera j) del citato articolo 450 del CRR; (vii) alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati; (viii) alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni.

Le informazioni in argomento sono fornite in attuazione del principio di proporzionalità sancito dalle disposizioni di riferimento e nel rispetto delle previsioni dettate dalla direttiva 95/46/CE.

Ai sensi della lettera i) del citato articolo 450 del CRR si rappresenta che nessun componente degli Organi aziendali, nessun dipendente, nessun collaboratore della Banca ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro.

Nell'attuazione delle politiche di remunerazione, la Banca ha posto in essere attività conformi alle Disposizioni vigenti e alle politiche deliberate dall'Assemblea lo scorso 25 maggio 2014.

Con riguardo al processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione si richiama in premessa che il sistema di remunerazione degli Organi aziendali si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia.

La Banca, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni, ha definito il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione, conforme alle Disposizioni. In ossequio a quanto previsto dalla normativa, le prassi di remunerazione applicate sono in linea con le norme, le politiche adottate, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e la Categoria nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, ferme le competenze attribuite dalla legge all'assemblea dei soci e nel rispetto della delibera assunta da questa assemblea il 26 maggio 2013, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 39 dello Statuto, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, il Vice presidente, i componenti di comitati endo-consiliari, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte. In nessun caso gli Amministratori, anche se investiti di particolari cariche, sono stati destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti è stato determinato dal Consiglio di amministrazione nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane.

Le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree profes-

sionali sono state determinate dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane, nonché del contratto di secondo livello stipulato dalla Federazione regionale di categoria.

La Banca per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria non persegue, in base ai principi che ne ispirano l'attività e ai vincoli normativi conseguenti, attività speculative e adotta un modello di business tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione dei rischi. Anche in funzione delle citate peculiarità, il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è in misura largamente prevalente di carattere fisso e invariabile - cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti.

Con riferimento alla parte variabile del trattamento economico, estesa al solo personale dipendente, la stessa è stata correlata ai risultati aziendali o individuali come di seguito specificato:

- **Premio di risultato per il Direttore Generale (quadro direttivo), i quadri direttivi e le aree professionali**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto Integrativo Regionale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. Il relativo importo per il 2014 è risultato pari ad una percentuale del 3,16% della retribuzione lorda fissa dei quadri direttivi e dei lavoratori delle aree professionali;
- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza**. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Nel corso dell'esercizio 2014 sono state riconosciute gratifiche per complessivi euro 73.250,00, a favore di 19 beneficiari, per parti-

RUOLI	REMUNERAZIONI			
	Numero percettori	Componente fissa	Componente variabile	% Remunerazione variabile / Remunerazione fissa
Amministratori con particolari cariche (Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione; Presidente e VicePresidente del Comitato Esecutivo) (*)(**)	5	55.346		
Altri amministratori	5	18.780		
Sindaci (***)	2	35.839		
Direttore Generale, Vice Direttore Generale Vicario, Vice Direttore Generale e Coordinatore Commerciale	3	335.050	57.486	17,16%
Responsabili/Referenti Interni delle funzioni aziendali di controllo	2	133.396	7.007	5,25%
Altri Quadri Direttivi e Aree Professionali identificati come personale "più rilevante" (Risk Takers)	12	637.933	34.688	5,44%
Altri Quadri Direttivi	10	575.241	20.262	3,52%
Altre Aree professionali	36	1.309.915	48.382	3,69%

Note:

(*) Gli Amministratori con particolari cariche percepiscono un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo. La remunerazione fissa del Presidente e del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata deliberata dall'Assemblea dei Soci del 26 maggio 2013; il Presidente ed il Vice Presidente del Comitato Esecutivo non percepiscono alcuna remunerazione fissa.

(**) Si precisa che il numero dei percettori comprende un Amministratore eletto non più in carica

(***) Si precisa che, in applicazione del criterio dei pagamenti per cassa, non è stato conteggiato il compenso di un Sindaco.

colare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro oppure distinzioni particolari nella prestazione lavorativa.

Con riferimento ai responsabili/Referenti Interni delle funzioni aziendali di controllo, la parte variabile del trattamento economico, fatta salva l'attribuzione del premio di risultato sopra menzionato, nella misura e con le modalità previste dalla contrattazione collettiva per la generalità dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali, in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto del principio di indipendenza, non è stata collegata ai risultati economici aziendali ma allo spirito di servizio e alla disponibilità al lavoro dimostrata.

Nella pagina precedente si precisa, in forma tabellare, il valore aggregato delle componenti fisse e variabili della retribuzione riferita alle diverse categorie di percettori. L'informativa è resa nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali - espressamente richiamata dall'Art. 450 del CRR - e in attuazione del principio di proporzionalità di cui alle Disposizioni di Vigilanza.

Si precisa che, nei confronti di tutte le categorie di soggetti sopra indicate, le componenti variabili:

- 1) sono state erogate in denaro;
- 2) non sono state soggette a sistemi di pagamento differito e a meccanismi di correzione ex post in base ai rischi.

Con riguardo al personale rientrante nelle categorie "Direttore Generale, Vice Direttore Generale Vicario, Vice Direttore Generale e Coordinatore Commerciale" e "Responsabile Amministrativo, Responsabile delle funzioni aziendali di controllo", durante l'esercizio 2014:

- 1) non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio rapporto;
- 2) non sono stati erogati emolumenti connessi con la cessazione del rapporto di lavoro, non essendosi interrotto alcun contratto di lavoro.

Si rammenta che ai sensi delle Istruzioni di Vigilanza in materia di bilancio bancario, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e al Direttore Generale sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio, nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Infine si comunica che la funzione di compliance e quella di internal audit, ciascuna secondo le proprie competenze, hanno condotto verifiche specifiche al fine di controllare la coerenza del sistema premiante adottato con le politiche di gestione del rischio della

banca e di contenimento dei rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela nonché la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'assemblea e alla normativa emanata dalla Banca d'Italia.

In esito a tali verifiche, le suddette funzioni hanno espresso le seguenti valutazioni:

● FUNZIONE DI COMPLIANCE

"(...) Le verifiche hanno fatto emergere il rispetto degli adempimenti connessi ai seguenti obblighi, pur con le considerazioni di seguito esposte:

- *informativa per l'Assemblea riguardante i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione, di cui all'Allegato 1 delle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di Banca d'Italia" (marzo 2011);*
- *informativa al Pubblico (c.d. "Terzo Pilastro"), di cui alla Tavola 15 della Circ. 263/06 Titolo IV – Capitolo 1; la segnalazione (negativa) alla Banca d'Italia richiesta dall'EBA e relativa al personale c.d. high earners (effettuata tramite canale INFOSTAT in data 29 ottobre 2014.)*

CONCLUSIONI

*Le complessive risultanze emerse sul Sistema dei controlli interni posto in essere a presidio dei rischi connessi al processo in esame confermano il **giudizio di prevalente adeguatezza** formulato nel corso della precedente attività compiuta dal Compliance Officer nonché dalle verifiche compiute dall'Internal Audit. Le verifiche sono state condotte in una "ottica di continuità" rispetto all'intervento precedente."*

● FUNZIONE DI AUDIT

"2. GIUDIZIO COMPLESSIVO:

*Le complessive risultanze emerse sul Sistema dei controlli interni a presidio dei rischi connessi al processo in esame confermano un **giudizio di prevalente adeguatezza**.*

Le verifiche di audit - condotte in "ottica di continuità" rispetto all'intervento precedente (>Report 13 marzo 2014) – hanno fatto emergere la parziale rispondenza delle prassi di remunerazione in essere alle politiche approvate dall'Assemblea ed alla normativa di vigilanza, evidenziando l'innalzamento della quota di abbattimento dei rischi rilevata in sede di precedente intervento. (...)

Produzione delle informazioni

Le verifiche di audit hanno fatto emergere il rispetto degli adempimenti connessi ai seguenti obblighi, pur con le considerazioni di seguito esposte:

- *informativa per l'Assemblea riguardante i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione, di cui all'Allegato 1 delle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di Banca d'Italia" (marzo 2011);*
- *informativa al Pubblico (c.d. "Terzo Pilastro"), di cui alla Tavola 15 della Circ. 263/06 Titolo IV – Capitolo 1; la segnalazione (negativa) alla Banca d'Italia richiesta dall'EBA e relativa al personale c.d. high earners (effettuata tramite canale INFO-STAT in data 29 ottobre 2014.)*

Con riguardo all'informativa ex post all'Assemblea e a quella c.d. "Terzo Pilastro", dalle verifiche di audit sui dati quantitativi dell'anno 2013 sono emerse alcune incoerenze rispetto al dato delle remunerazioni fisse e variabili pagate nel medesimo anno (fonte Servizio Stipendi Federazione Lombarda delle BCC), come meglio dettagliato nel seguito del documento.

3. PRINCIPALI ELEMENTI DI CRITICITÀ

Al fine di evidenziare le principali criticità emerse nel corso delle attività di Auditing ed una sintesi dei conseguenti interventi migliorativi individuati, si riporta un prospetto riassuntivo delle "criticità" riscontrate e dei relativi suggerimenti, suddivisi in base alle fasi identificate all'interno del Processo "Politiche di remunerazione ed incentivazione" e ordinati in modo decrescente in base alla loro rilevanza (scoring).

Fase: Produzione delle informazioni	
Criticità	Suggerimento
<p>Le verifiche di audit hanno fatto emergere il rispetto degli adempimenti connessi ai seguenti obblighi, pur con le considerazioni di seguito esposte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>informativa per l'Assemblea riguardante i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione, di cui all'Allegato 1 delle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di Banca d'Italia" (marzo 2011);</i> - <i>informativa al Pubblico (c.d. "Terzo Pilastro"), di cui alla Tavola 15 della Circ. 263/06 Titolo IV – Capitolo 1;</i> <p>Con riguardo all'informativa ex post all'Assemblea e a quella c.d. "Terzo Pilastro", dalle verifiche di audit sui dati quantitativi dell'anno 2013 sono emerse alcune incoerenze rispetto al dato delle remunerazioni fisse e variabili pagate nel medesimo anno (fonte Servizio Stipendi Federazione Lombarda delle BCC). Da ulteriori approfondimenti emerge che i gettoni di presenza riconosciuto alla Direzione Generale e allo staff di direzione generale sono stati conteggiati nella remunerazione variabile anziché nella remunerazione fissa (come previsto del documento politiche di remunerazione in vigore presso la Banca).</p> <p>(Rischio: 9 - Inadeguatezza del flusso informativo elaborato per adempiere agli obblighi di disclosure definiti dalla normativa di riferimento e da esigenze di carattere gestionale)</p>	<p>In fase di predisposizione dell'informativa ex-post, si raccomanda di non conteggiare i gettoni di presenza nella remunerazione variabile, ma nella remunerazione fissa come previsto nel documento politiche di remunerazione in vigore presso la Banca.</p>

Politiche di remunerazione ed incentivazione

a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

PREMESSA

Con il 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 della Circolare n. 285/2013 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 280 del successivo 2 dicembre), la Banca d'Italia è intervenuta sulla normativa in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche, ora inserita nelle Disposizioni di Vigilanza per le banche (tit. IV, cap. 2), nel seguito anche "Disposizioni" o "Provvedimento".

Il recente Provvedimento dell'Autorità di Vigilanza recepisce le previsioni contenute nella Direttiva europea CRD IV e alcuni indirizzi elaborati in ambito internazionale, mentre le disposizioni precedenti – pur essendo stata modificata la relativa articolazione – sono rimaste sostanzialmente immutate.

L'Organo di Vigilanza ha prescritto che le banche adeguino la disciplina interna alle nuove Disposizioni entro la data dell'approvazione del bilancio 2014; i contratti individuali andranno allineati nel corso del 2015 (entro il 1° luglio quelli dei componenti degli organi di amministrazione e controllo ed entro il 31 dicembre quelli del personale) e per altri adempimenti il termine ultimo è fissato al 30 giugno 2016.

A ciò ha in primo luogo provveduto il Consiglio di amministrazione della BCC Laudense Lodi S.C. (di seguito anche solo "banca" o "azienda") che, nel corso della seduta del 24 aprile 2015 ha proceduto all'identificazione, alla luce delle suddette novità normative, del "personale più rilevante", il cui esito è stato trasfuso nella nuova versione delle "Politiche di remunerazione", pure elaborata dal Consiglio di amministrazione durante la stessa seduta e sottoposta a questa assemblea per le inerenti decisioni.

Le decisioni del Consiglio di Amministrazione sono state assunte a seguito dell'attività preparatoria svolta col supporto della Direzione.

Il testo che segue – che contiene anche ulteriori informazioni per la comprensione degli aspetti meritevoli di illustrazione più dettagliata - rappresenta dunque l'aggiornata versione delle "Politiche di remunerazione" della banca, previamente valutato, in merito alla sua rispondenza al quadro normativo di riferimento, dalla Funzione interna di "Compliance", come da relazione del

La definitiva approvazione da parte dell'assemblea

delle "Politiche" in parola comporterà ovviamente che le stesse andranno a sostituire del tutto quelle approvate dall'assemblea del 23 maggio 2010, e successivamente integrate/modificate con deliberazioni dell'Assemblea e del Consiglio di amministrazione.

PRINCIPI GENERALI

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della BCC Laudense Lodi si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della banca;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela.

La banca ha proceduto all'analisi delle Disposizioni emanate in materia dalla Banca d'Italia e all'applicazione delle stesse secondo il criterio di proporzionalità.

In virtù di tale principio, nella definizione delle politiche di remunerazione si è tenuto conto - oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della banca – del suo modello giuridico e di business e dei conseguenti livelli di rischio ai quali può risultare esposta. A tale ultimo proposito la banca, per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria, non persegue attività speculative e adotta un modello di banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio. L'attività della banca si rivolge prevalentemente nei confronti dei soci e in un contesto di forte radicamento nel territorio, di cui è espressione.

Sotto il profilo organizzativo, la banca opera nel sistema "a rete" del Credito Cooperativo, in grado di valorizzarne le autonomie, le specificità e il radicamento territoriale contemperando - al contempo - l'esigenza

di conseguire economie di scale e maggiori livelli di efficienza. In tale ottica, pertanto, la banca si avvale dei servizi offerti dalle strutture di secondo livello del network che forniscono prevalentemente, se non esclusivamente, attività di supporto all'operatività delle BCC-CR e sono costituite e operano nella logica di servizio alle stesse, con soluzioni coerenti alle loro caratteristiche. La concreta attuazione del principio di sussidiarietà, che permea il metodo di lavoro proprio della rete associativa, vede ripartite le attività fra i vari soggetti della rete in ragione delle capacità e competenze riconosciute. L'articolazione della rete assume rilievo strategico, in quanto ambito di concreta attuazione del principio di proporzionalità nelle soluzioni che la stessa offre alle BCC-CR per la compliance a un quadro normativo in crescente evoluzione, supportando il conseguimento di più elevati gradi di efficienza operativa e contribuendo al contenimento dei costi connessi. Grazie al ruolo assolto dalla rete, la banca può offrire alla propria clientela una gamma completa di servizi bancari e finanziari, coerenti al quadro regolamentare di riferimento, pur avvalendosi di una struttura organizzativa snella e di ridotta dimensione/complessità.

Alla luce di quanto sopra ed in considerazione della circostanza che:

- il totale attivo si colloca ben al di sotto del valore di 3,5 miliardi;
 - la banca non rientra nella definizione di banca significativa di cui all'art. 6 (4) dell'RMVU (=Regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio, del 15 ottobre 2013, che attribuisce alla Banca centrale europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi);
- costituendo, quindi, ai fini delle Disposizioni, "intermediario minore", la banca ha ritenuto di non applicare le disposizioni di cui:
- alla Sezione III, par 2.1, punto 3, attinente al bilanciamento di una quota della componente variabile, essendo escluso il pagamento in strumenti finanziari;
 - alla Sezione III, par 2.1, punto 4, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti inerenti il differimento di parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo - seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli indicati al punto 4 - in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (c.d. meccanismi di malus);
 - alla Sezione III, par 2.2.1, primi due alinea, attinenti alle modalità di riconoscimento sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali (diversamente articolati a seconda che

l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga prima o dopo la maturazione del diritto al pensionamento).

La banca non ha istituito il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, mantenendo le relative funzioni in capo al medesimo organo amministrativo secondo quanto previsto nel Capitolo 1, Sezione IV, paragrafo 2.3.1. della circolare 285/2013.

A. IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" (RISK TAKERS)

In applicazione del paragrafo 6 delle Disposizioni e dei riferimenti a riguardo definiti dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604, la banca ha condotto un'autovalutazione finalizzata a identificare la "categoria del personale più rilevante" (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca) sulla cui base ha individuato i seguenti soggetti:

1. i componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. i componenti il Comitato Esecutivo
3. il Direttore Generale
4. il Vice Direttore Generale Vicario ed il Vice Direttore Generale e Coordinatore Commerciale
5. i responsabili/referenti interni delle Funzioni aziendali di controllo, in particolare:
 - a. il responsabile della Funzione di controllo dei rischi (Risk Management) e Compliance
 - b. il referente interno della Funzione di Internal Auditing (se non individuato all'interno del Consiglio di Amministrazione)
6. Il responsabile della Funzione ICT e della Funzione di Sicurezza informatica
7. I responsabili delle principali aree di business e funzioni di staff, ove nominati, in particolare:
 - a. Responsabile Area Finanza
 - b. Responsabile Servizi Amministrativi
 - c. Responsabile Controllo Qualità del Credito
 - d. Responsabile Ufficio Legale
 - e. Responsabile Ufficio Sviluppo
 - f. Responsabili delle Filiali

B. ORGANI SOCIALI

Il sistema di remunerazione degli Organi Sociali si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della

vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche emanate dalla Banca d'Italia.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B.1) Amministratori

- Gli Amministratori sono destinatari di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni ovvero, in caso di uso di autovettura propria, del rimborso chilometrico sulla base delle vigenti tabelle ACI;
- gli Amministratori membri del Comitato Esecutivo sono inoltre destinatari di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Comitato Esecutivo e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni ovvero, in caso di uso di autovettura propria, del rimborso chilometrico sulla base delle vigenti tabelle ACI;
- gli Amministratori indipendenti, effettivo e supplente, nominati dal Consiglio per lo svolgimento delle attività previste dalle Disposizioni di vigilanza sulle attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati, non sono destinatari di alcuna tipologia di compenso specifica aggiuntiva per lo svolgimento di tale funzione oltre alle spettanze degli Amministratori di cui ai punti precedenti;
- gli Amministratori individualmente chiamati da parte del consiglio, con apposita delibera, a partecipare a commissioni di tipo consultivo (quali ad es: Commissione Immobili; ...), sono destinatari di un gettone di presenza, per la partecipazione ad ogni riunione, determinato dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni ovvero, in caso di uso di autovettura propria, del rimborso chilometrico sulla base delle vigenti tabelle ACI;
- fermo quanto sopra previsto, qualora nell'espletamento del mandato, amministratori siano individualmente chiamati da parte del consiglio, con apposita delibera, a svolgere

compiti specifici e permanenti (quali ad es: Referente Internal Audit; Antiriciclaggio; ...), essi non sono destinatari di ulteriori compensi specifici aggiuntivi oltre alle spettanze degli Amministratori di cui ai punti precedenti;

- in nessun caso gli Amministratori, anche se investiti di particolari cariche, sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili;
- tutti gli Amministratori dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dall'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione - sentito il parere del Collegio sindacale e nel rispetto della deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea – stabilisce, ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 39 dello Statuto, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, e precisamente del Presidente e del Vice presidente, correlando la remunerazione all'impegno richiesto dalla carica, ai compiti assegnati e alle connesse responsabilità nonché alle remunerazioni mediamente riconosciute dalle BCC lombarde .

Per quanto concerne in particolare il Presidente, le disposizioni di Statuto gli assegnano un ruolo di coordinamento dei lavori del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea nonché l'onere di far pervenire ai membri del Consiglio di Amministrazione adeguate informazioni sulle materie oggetto delle sedute consiliari. Più in generale, il Presidente si pone quale soggetto che indirizza e coordina l'attività degli Organi collegiali.

A questa funzione si aggiungono i compiti di legale rappresentante della società propri del Presidente ed infine, nella specifica realtà della Banca di Credito Cooperativo, il particolare impegno a cui il Presidente è chiamato nella relazione con la base sociale.

Analoghe considerazioni possono svolgersi per il Vice Presidente sia per i profili di sostituzione del Presidente che per i naturali rapporti di stretta collaborazione che si instaurano fra detti esponenti aziendali.

In nessun caso l'ammontare della remunerazione complessiva del Presidente supera la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

B.2) Sindaci

I Sindaci:

- sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea;

- sono destinatari di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, di un gettone di presenza per le presenze istituzionali obbligatorie o richieste per l'esercizio dell'attività di Sindaco e del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- possono essere destinatari di una maggiorazione del compenso stabilito dall'Assemblea per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 nell'ipotesi in cui l'incarico sia stato conferito al Collegio;
- non sono destinatari di alcuna remunerazione variabile o collegata ai risultati della banca o dell'Organo cui appartengono;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dall'Assemblea.

il Presidente del Collegio Sindacale è destinatario di una remunerazione maggiorata del 50% rispetto ai Sindaci effettivi.

B.3) Revisione legale dei conti

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, ai sensi del D.lgs. n. 39/2010 è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso.

C. PROCESSO DI ADOZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni della Banca d'Italia, il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione a favore del personale dipendente mira a pervenire a sistemi di remunerazione in linea con gli indirizzi e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tenere conto dei rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da non creare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi.

Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle deliberazioni assunte in ma-

teria dall'Assemblea e della normativa legale e contrattuale applicabile¹. Esso si compone di una quota fissa, ossia stabile e non aleatoria, e di una quota variabile, che può ridursi o azzerarsi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi assunti. L'incidenza della retribuzione complessiva annua lorda variabile rispetto alla retribuzione complessiva annua lorda fissa deve essere opportunamente bilanciata, per favorire una corretta propensione verso i risultati e l'efficienza e garantire un'adeguata flessibilità nella struttura dei costi. Essa in ogni caso è contenuta entro limiti massimi prestabiliti dall'Assemblea con riguardo alle diverse categorie professionali e figure aziendali.

I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. I parametri utilizzati per determinare la componente variabile della remunerazione sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Il personale interessato è informato in anticipo di tali parametri. I criteri su cui si basano le valutazioni sono chiari e predeterminati e il processo decisionale è adeguatamente documentato e reso trasparente a ciascun soggetto interessato.

Il Consiglio di Amministrazione accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione della banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità; riesamina con periodicità annuale le politiche di remunerazione ed è responsabile della loro corretta attuazione.

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti della banca trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni di controllo e di quelle chiamate a gestire le 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, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

In particolare, l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate è soggetta a verifica da parte delle funzioni di controllo interno, ciascuna secondo le rispettive competenze:

- la Funzione di Compliance, effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di

1) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane; Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane; Contratto di secondo livello stipulato dalla Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo.

remunerazione e incentivazione per assicurarne la conformità al quadro normativo; verifica inoltre che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico adottato dalla banca, nonché degli standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;

- la Funzione di Revisione Interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea;
- la Funzione di Gestione dei rischi supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca e che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità della banca.

La pianificazione delle attività delle funzioni di Compliance e di Revisione Interna tiene conto dei citati compiti di verifica. Entrambe le funzioni devono riferire sui risultati delle verifiche compiute al Consiglio di Amministrazione per l'adozione di eventuali misure correttive. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea.

C.1) Remunerazione variabile

C.1.1) Struttura della componente variabile della remunerazione

La retribuzione variabile è prevista per il solo personale dipendente e si compone delle seguenti voci:

- premio di risultato e premio annuale per i dirigenti, previsti dai contratti collettivi di lavoro applicabili al credito cooperativo;
- ulteriori erogazioni di tipo premiante, di natura discrezionale e non continuativa, legate a risultati aziendali tramite moltiplicatore del premio di risultato medio pro capite (riferibile all'annata in cui tali risultati si sono verificati), connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. Per tali erogazioni s'intendono quelle corresponsioni di carattere individuale - non riferibili a previsioni

di contratto - che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura (ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, apporto all'apertura di nuove filiali e/o all'avviamento /introduzione di nuove procedure; tali importi possono essere inoltre corrisposti in occasione di particolari ricorrenze, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della banca, o di eventi di carattere straordinario). Come anzidetto, ai fini della determinazione delle eventuali erogazioni indicate, viene deliberato annualmente dal Consiglio di Amministrazione un moltiplicatore individuale del premio di risultato medio pro capite erogato con riferimento al medesimo anno di misurazione, garantendo così un legame diretto tra quanto corrisposto ed i risultati aziendali.

Questa forma di retribuzione variabile non potrà essere riconosciuta qualora l'esercizio di riferimento chiuda in perdita o con un risultato di gestione (rettificato per tener conto dei rischi e delle dinamiche a carattere straordinario²⁾ negativo.

Nel caso in cui la banca sia sottoposta ad amministrazione straordinaria o gestione provvisoria, la remunerazione variabile complessiva, riconosciuta o effettivamente erogata è azzerata salvo diverso avviso dei Commissari.

C.1.2) Le clausole di claw back in BCC Laudense

Sono soggetti a claw back gli incentivi riconosciuti e/o pagati (sia a pronto che in modalità differita) a tutti i dipendenti che hanno determinato o concorso a determinare:

- comportamenti dai quali è derivata una perdita significativa a danno della banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26, per le categorie di personale per le quali rilevano o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss, del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

L'obbligo di rimborso non esclude eventuali profili risarcitori o disciplinari.

²⁾ Ai fini della determinazione del risultato lordo di gestione rettificato vanno espunti eventuali positività economiche derivanti dal riacquisto di passività di propria emissione e da valutazioni al fair value di proprie passività.

L'obbligo di rimborso è circoscritto ai 2 anni di calendario successivi alla data di corresponsione dell'incentivo oggetto di claw back e non può superare l'importo dell'incentivo percepito.

C. 1.3) Le clausole di Malus in BCC Laudense

La remunerazione incentivante del personale più rilevante (Risk Takers) è soggetta a meccanismi di differimento e di correzione ex-post (cd. malus) per tenere conto:

- della performance al netto dei rischi effettivamente assunti: al riguardo si statuisce che, durante il Retention Period (Periodo di differimento), l'indicatore RAROC (utile netto/Fondi Propri) non debba scendere mai, alla sua rilevazione segnaletica annuale (di fine anno), sotto 2%
- dell'andamento della situazione patrimoniale: al riguardo si statuisce che, durante il Retention Period, il coefficiente di Tier 1 non debba scendere

mai, alla sua rilevazione segnaletica annuale (di fine anno), sotto il livello di 13;

- dell'andamento della liquidità aziendale: al riguardo si statuisce che, durante il Retention Period, l'indicatore di LCR non scenda mai, alla sua rilevazione segnaletica annuale (di fine anno), sotto la soglia minima di vigilanza di 1.

E' sufficiente il mancato rispetto anche di uno solo degli indicatori testé citati per prolungare di 1 ulteriore anno il cosiddetto Retention Period.

Ad esito della disamina postuma (perché perfezionata negli anni successivi rispetto alla corresponsione dell'incentivo) dell'andamento degli indicatori testé definiti verrà rilasciata la quota di incentivo oggetto di retention secondo il portato della tabella più sotto definita -anche in applicazione del principio di proporzionalità- riguardante sia la percentuale di differimento dell'intero incentivo deliberato che il Retention period:

Importo	% di differimento	Periodo di differimento (Retention Period)
Fino al 10% del costo aziendale complessivo della risorsa (franchigia)	nessuna	nessuno
Dal 10% al 20% del costo aziendale complessivo della risorsa	l'importo che eccede il 10% del costo aziendale complessivo della risorsa	2 anni
Dal 20% al 30% del costo aziendale complessivo della risorsa	l'importo che eccede il 10% del costo aziendale complessivo della risorsa	3 anni
Oltre il 30% del costo aziendale complessivo della risorsa	l'importo che eccede il 10% del costo aziendale complessivo della risorsa	4 anni

Qualora il risk taker dovesse lasciare l'azienda durante il Retention Period tutto l'ammontare oggetto di differimento non sarà erogato.

C. 1.4) Ulteriori forme di remunerazione per il personale dipendente

In casi eccezionali e limitatamente al primo anno di impiego è prevista la possibilità di riconoscere determinate forme di remunerazione variabile garantita, e in particolare:

- in occasione della definizione della lettera di impegno ad assumere, un compenso a fronte dell'impegno a instaurare, in un momento successivo e in esclusiva, un rapporto di lavoro con l'azienda (cd. sign on bonus);

- in occasione dell'instaurazione del rapporto, un compenso di ingresso (cd. welcome bonus).

Dette erogazioni non possono comunque eccedere il 50% della retribuzione annua lorda fissa del neo assunto.

C. 1.5) Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica

La banca può:

- stipulare con il personale accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro - anche al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali connessi a vertenze - che prevedano il riconoscimento di un'incentivazione all'esodo anche con criteri e modalità riconducibili

alle previsioni contrattuali vigenti (collegio arbitrale, indennità supplementare);

- a conclusione del rapporto di lavoro, prevedere a favore di taluni dipendenti delle diverse categorie professionali distintisi particolarmente per merito e fidelizzazione all'azienda, la corresponsione di un riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso, in aggiunta alle spettanze di fine rapporto.

L'importo erogato a fronte delle due fattispecie sopra richiamate non può in ogni caso essere superiore a 2 annualità di retribuzione annua lorda fissa del dipendente interessato.

Sono inoltre ammesse clausole contrattuali in forza delle quali la banca, nel caso in cui si verifichi una conclusione anticipata del rapporto di lavoro, si impegna a corrispondere un compenso predeterminato, ulteriore rispetto alle spettanze di fine rapporto, come corrispettivo spot di un patto di non concorrenza da stipularsi in vista della medesima conclusione anticipata.

Tali clausole - se ritenute opportune dal Consiglio di Amministrazione - sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi a lungo termine della banca. In ogni caso, i compensi erogati a tale titolo sono collegati alla performance realizzata e ai rischi assunti, sono limitati al massimo a 24 mensilità della retribuzione lorda fissa del dipendente interessato e sono assoggettati a meccanismi di claw back e a meccanismi di malus tali da comportare, per la fattispecie specifica, una deroga alla disciplina aziendale prevista per l'istituto del malus. In modo particolare per la fattispecie solo il 50% del compenso pattuito sarà soggetto a malus con retention period quinquennale e rilascio di quattroparte % proporzionale dell'importo trattenuto con cadenza annuale al verificarsi positivo degli accadimenti previsti per i meccanismi di malus aziendale tempo per tempo definiti.

Ove ne ricorrano i presupposti [con particolare riferimento all'accesso al Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito - Parte Straordinaria (cd. Fondo esuberanti)], la banca può attivare per la generalità dei dipendenti incentivi all'esodo rispondenti a logiche di

contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, finalizzati a favorire l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva. La relativa definizione non dovrà produrre effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale e sarà sottoposta a claw back.

Tutti i compensi previsti nell'ambito del presente paragrafo non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto tra componenti variabile e componente fissa della remunerazione.

C.2) Direttore Generale (se Dirigente) e altri Dirigenti

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, al quale compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dell'art. 35 dello Statuto sociale. Esso è individuato - previa verifica della sua sostenibilità economica e patrimoniale - in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Detto trattamento economico consta di una parte fissa e invariabile - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - e di una parte variabile.

La parte fissa si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di patteggiamenti individuali (quali, ad esempio, emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità o a titolo di "patto di non concorrenza"³⁾ ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo);
- al Direttore Generale e agli altri dirigenti compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito

3) In talune circostanze è facoltà del consiglio di amministrazione stipulare patti di non concorrenza che, in cambio di un quid mensile ritenuto adeguato da ambo i contraenti, vincolino il dipendente a non esercitare attività in concorrenza con la parte datoriale in una determinata zona geografica e per un determinato periodo di tempo a decorrere dalle eventuali dimissioni del lavoratore; la violazione del patto da parte del lavoratore dovrà prevedere una penale in denaro definita di comune accordo tra le parti.

Anche senza che si verifichi la violazione del patto testè definito l'incentivo mensile percepito dovrà essere sottoposto a claw back per un biennio; l'importo eventualmente oggetto di claw back riguarderà l'ultimo biennio di incentivi mensili percepiti.

dall'art. 2120 c.c. e dall'art. 58 del CCNL Dirigenti.

- **benefit:** forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), frutto di pattaugioni anche individuali finalizzate a fidelizzare il dirigente o riconoscere una particolare prestazione. Il Consiglio di Amministrazione, anche a seconda delle necessità logistiche dei dirigenti, valuta la possibilità di concedere i benefit di seguito indicati:

- comodato d'uso di:

- un'autovettura aziendale
- un telefono cellulare
- un computer portatile

- buoni benzina, buoni pasto, titoli di viaggio, contributi previdenziali/assicurativi

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

La parte variabile, correlata a risultati aziendali o individuali, comprende:

- **premio annuale** erogato, sulla base di risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; poiché la disposizione contrattuale citata non esprime parametri specifici a cui è collegato il premio in parola, riferendosi, in via generica, ai "risultati aziendali conseguiti", l'erogazione dello stesso sarà correlata ai risultati aziendali attraverso un moltiplicatore specifico per ciascun beneficiario e stabilito annualmente dall'Organo Amministrativo in relazione alla determinazione, resa nota dalla Federazione Lombarda, del Premio di Risultato medio pro-capite distribuito con riferimento ai risultati dell'esercizio oggetto di valutazione; così operando, il premio risulterà corrisposto in relazione alla continuità dei risultati conseguiti nel corso degli esercizi precedenti per rapporto al rischio;
- **incentivi:** la banca non ha previsto il riconoscimento di incentivi ulteriori rispetto al premio di cui all'art. 18 del CCNL Dirigenti.
- **ulteriori erogazioni** di tipo premiante connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute secondo i criteri indicati nella tabella del paragrafo C.1.3. Per tali erogazioni s'intendono quelle corresponsioni di carattere individuale - non riferibili a previsioni di contratto che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare la dirigenza a fronte di causali di diversa natura (ad esempio:

particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, apporto all'apertura di nuove filiali e/o all'avviamento /introduzione di nuove procedure; tali importi possono essere inoltre corrisposti in occasione di particolari ricorrenze, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della banca, o di eventi di carattere straordinario). Ai fini della determinazione delle eventuali erogazioni indicate viene applicato un moltiplicatore, deliberato annualmente dal Consiglio di Amministrazione in correlazione ai risultati aziendali, del premio di risultato medio pro-capite erogato con riferimento al medesimo anno di misurazione.

La componente variabile della retribuzione sarà soggetta alle clausole di malus e di claw back definite più sopra.

Ai fini di assicurare un prudente equilibrio fra la componente fissa e variabile della remunerazione per non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, il rapporto fra la parte variabile, rappresentata da tutti gli emolumenti sopra indicati, e la parte fissa non può superare, per l'insieme dei soggetti sopra indicati, il 50% della retribuzione complessiva annua lorda fissa dei medesimi soggetti.

Le informazioni sui compensi corrisposti al Direttore Generale e agli altri dirigenti, ai sensi di quanto disciplinato dal paragrafo 16 dello IAS 24, sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio, nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

C.3) Direttore Generale (se Quadro Direttivo), Quadri Direttivi e Aree Professionali identificati come "personale più rilevante" (Risk Takers)

Le retribuzioni corrisposte al Direttore Generale (se Quadro Direttivo) e al personale della BCC appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali identificato come "personale più rilevante" ai sensi delle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate da Banca d'Italia, sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane, nonché del contratto di secondo livello in vigore.

In particolare, il trattamento economico applicato si compone di una parte fissa e invariabile - cioè non

correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - e di un parte variabile.

La parte fissa si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (quali, ad esempio, emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità o a titolo di "patto di non concorrenza"¹ ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi);
- A tutti i quadri direttivi e alle aree professionali compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dall'art. 83 del relativo CCNL
- benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore o riconoscere una particolare prestazione. I benefit comprendono:
- comodato d'uso di:
 - un'autovettura aziendale
 - un telefono cellulare
 - un computer portatile
- buoni benzina, buoni pasto, titoli di viaggio, contributi previdenziali/assicurativi non rientranti nella contrattazione collettiva
- la corresponsione, deliberata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale, al Vice Direttore Generale Vicario, al Vice Direttore e Coordinatore Commerciale ed eventualmente altre figure individuate come "personale più rilevante" (Risk Takers), di un importo lordo equivalente al gettone di presenza di competenza degli Amministratori a fronte della partecipazione a Consigli di Amministrazione, Comitati Esecutivi e commissioni consultive. Tale compenso sostituisce quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro per prestazioni frequenti e costanti oltre l'orario di lavoro.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

La parte variabile, correlata a risultati aziendali o individuali, comprende:

- **erogazione prevista dall'art. 48 del CCNL di categoria**, denominata "premio di risultato", definita dal secondo livello di contrattazione collettiva, in base ai parametri stabiliti dagli Accordi Collettivi Nazionali, ritenuti conformi alle Disposizioni della Banca d'Italia. Il "premio di risultato" è calcolato rapportando i risultati conseguiti dalla banca nell'anno di misurazione con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti, tenuto conto della fascia di appartenenza della banca, determinata attraverso il confronto con i risultati medi delle BCC lombarde. Per tale motivo la corresponsione e l'ammontare del "premio" non sono preventivabili;
- **ulteriori erogazioni** di tipo premiante connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute secondo i criteri indicati nella tabella del paragrafo C.1.3. Per tali erogazioni s'intendono quelle corresponsioni di carattere individuale - non riferibili a previsioni di contratto che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare a fronte di causalità di diversa natura (ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, apporto all'apertura di nuove filiali e/o all'avviamento /introduzione di nuove procedure; tali importi possono essere inoltre corrisposti in occasione di particolari ricorrenze, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della banca, o di eventi di carattere straordinario). Ai fini della determinazione delle eventuali erogazioni indicate viene applicato un moltiplicatore, deliberato annualmente dal Consiglio di Amministrazione in correlazione ai risultati aziendali, del premio di risultato medio pro-capite erogato con riferimento al medesimo anno di misurazione.

Al fine di assicurare un prudente equilibrio fra la componente fissa e variabile della remunerazione per non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, il rapporto fra la parte variabile, rappresentata dagli emolumenti sopra indicati, e la parte fissa non può superare i seguenti limiti:

- Direttore Generale (Quadro Direttivo)	50%
- Vice Direttori Generali	40%

- Altri Quadri Direttivi e Aree Professionali identificati come personale "più rilevante" (Risk Takers) 30%

La remunerazione variabile eccedente l'erogazione prevista dall'art. 48 del CCNL di categoria è soggetta a clausole di malus e claw back.

C.4) Funzioni aziendali controllo

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'inquadramento contrattuale, la retribuzione dei responsabili (e del personale di livello più elevato) delle funzioni aziendali di controllo è adeguata al ruolo ricoperto tenuto conto dei requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza richiesti.

La banca non ha adottato meccanismi di incentivazione rivolti a detto personale.

Per assicurare un prudente equilibrio fra la componente fissa e variabile della remunerazione (rappresentata dagli emolumenti applicabili di cui al paragrafo precedente) e per non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, il rapporto fra la parte variabile rappresentata dagli emolumenti sopra indicati e la parte fissa non può superare il limite del 30%.

La remunerazione variabile eccedente l'erogazione prevista dall'art. 48 del CCNL di categoria è soggetta a clausole di malus e claw back.

C.5) Altri Quadri Direttivi e Aree Professionali

Il trattamento economico applicato ai quadri direttivi e alle aree professionali non ricompresi nel punto C.3, si compone di una parte fissa e invariabile - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - e di una parte variabile.

La parte fissa si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (quali, ad esempio, emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità o a titolo di "patto di non concorrenza"² ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi);

- benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore o riconoscere una particolare prestazione. I benefit comprendono:

- comodato d'uso di:

- un'autovettura aziendale
- un telefono cellulare
- un computer portatile

- buoni benzina, buoni pasto, titoli di viaggio, contributi previdenziali/assicurativi non rientranti nella contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

La parte variabile, correlata a risultati aziendali o individuali, comprende:

- **erogazione prevista dall'art. 48 del CCNL di categoria**, denominata "premio di risultato", definita dal secondo livello di contrattazione collettiva, in base ai parametri stabiliti dagli Accordi Collettivi Nazionali, ritenuti conformi alle Disposizioni della Banca d'Italia. Il "premio di risultato" è calcolato rapportando i risultati conseguiti dalla banca nell'anno di misurazione con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti, tenuto conto della fascia di appartenenza della banca, determinata attraverso il confronto con i risultati medi delle BCC lombarde. Per tale motivo la corresponsione e l'ammontare del "premio" non sono preventivabili;

- **ulteriori erogazioni** di tipo premiante connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute secondo i criteri indicati nella tabella del paragrafo C.1.3. Per tali erogazioni s'intendono quelle corresponsioni di carattere individuale - non riferibili a previsioni di contratto che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare a fronte di causali di diversa natura (ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, apporto all'apertura di nuove filiali e/o all'avviamento/introduzione di nuove procedure; tali importi possono essere inoltre corrisposti in occasione di parti-

colari ricorrenze, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della banca, o di eventi di carattere straordinario). Ai fini della determinazione delle eventuali erogazioni indicate viene applicato un moltiplicatore, deliberato annualmente dal Consiglio di Amministrazione in correlazione ai risultati aziendali, del premio di risultato medio pro-capite erogato nel medesimo anno di misurazione.

Al fine di assicurare un prudente equilibrio fra la componente fissa e variabile della remunerazione per non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, il rapporto fra la parte variabile, rappresentata dagli emolumenti sopra indicati, e la parte fissa non può superare il limite del 20%.

La remunerazione variabile eccedente l'erogazione prevista dall'art. 48 del CCNL di categoria è soggetta a clausole di malus .

D. COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

Con riferimento ai collaboratori a progetto il compenso viene stabilito in linea con i parametri delle retribuzioni minime previste dal CCNL applicabile per le figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione.



UNICEF/NEPAL

APPELLO

per aiutare i bambini colpiti dal terremoto

27 aprile 2015 – Uno spaventoso terremoto di magnitudo 7,8 ha devastato il Nepal lo scorso sabato 25 aprile, uccidendo migliaia di persone e lasciando nella disperazione milioni di bambini e le loro famiglie. I sopravvissuti non hanno più nulla e contano sul sostegno degli aiuti umanitari per andare avanti.

Il terremoto ha distrutto edifici, le reti cellulari sono fuori uso in molte aree e manca l'energia.

L'UNICEF sta mobilitando una risposta urgente per soddisfare le esigenze dei bambini colpiti dal terremoto, ha pre-posizionato aiuti, tra cui tavolette per la potabilizzazione dell'acqua, kit per l'igiene, teloni e scorte alimentari, e sta lavorando con il governo e altri partner per soddisfare le esigenze immediate dei bambini in materia di acqua e di servizi igienico-sanitari, protezione dell'infanzia, salute e nutrizione.

L'UNICEF è presente nel paese con due uffici nella città di Kathmandu – un Regional Office per l'Asia meridionale e un Country Office per il Nepal.

È una corsa contro il tempo e abbiamo bisogno del sostegno di tutti

**AIUTIAMO ORA I BAMBINI
DONANDO ALL'UNICEF:**

DONA SUBITO

Comitato Italiano per l'UNICEF onlus

IBAN: IT 97 1 08794 20300 000000802612

Causale: **EMERGENZA NEPAL**

