

CENT DES ...E PAR N'ANCA



**Bilancio di
Coerenza 2018**



La Banca di Credito Cooperativo si distingue per il proprio orientamento sociale e per la scelta di costruire il Bene Comune.

Indirizzo della Sede

Via Garibaldi 526900 LODI

Tel. 0371/5850.1 - Fax. 0371/5850244

e-mail: info@laudense.bcc.it - P.E.C.: 08794.bcc@actaliscertymail.it

www.laudense.bcc.it

Codice fiscale

09900240152

Società partecipante al Gruppo IVA Cassa centrale Banca

Partita IVA 02529020220

Codice ABI

08794

Codice Swift

CCRTIT2TLAV

Camera di Commercio – numero di iscrizione

1324029 Lodi

Numero di iscrizione registro società

Tribunale di Lodi n° 7532

Albo Soc. Cooperative a mutualità prevalente

N° A160933

Aderente al Fondo di garanzia degli Obbligazionisti del Credito Cooperativo

Costituito nel 1997, ha come finalità la tutela dei depositanti delle Banche di Credito Cooperativo- Casse Rurali ad esso obbligatoriamente consorziate, in osservanza delle previsioni del Decreto Legislativo 659/1996 ed in conformità ai principi della mutualità e nello spirito della cooperazione di credito. Il Fondo è un organismo differente rispetto al restante sistema bancario in quanto non solo opera revisioni straordinarie presso le BCC consorziate, ma interviene anche per far superare situazioni di difficoltà temporanee alle consorziate medesime.

Aderente al Fondo di garanzia dei Depositanti del Credito Cooperativo

costituito nel luglio 2004, novità assoluta per il sistema bancario italiano, è un consorzio ad adesione volontaria. Ha l'obiettivo di tutelare il diritto di credito degli obbligazionisti delle BCC aderenti. L'acquisto di "obbligazioni garantite" (che sono contrassegnate da un apposito marchio e dalla codifica ISIN) consente ai risparmiatori clienti delle BCC di ottenere, entro il limite di 103.291,38 euro, il rimborso dell'investimento in caso di insolvenza della banca emittente. Il Fondo rafforza le caratteristiche di solidità e di affidabilità del Credito Cooperativo e concretizza quella solidarietà di sistema che da sempre guida l'azione del Credito Cooperativo italiano, a tutela degli interessi della clientela e dello sviluppo della cooperazione mutualistica di credito nel nostro Paese.



L'assemblea dei soci del 28 maggio 2017 ha approvato a larga maggioranza (349 voti favorevoli, 3 contrari e un astenuto) la proposta del consiglio di amministrazione di adesione al Gruppo unico bancario Cassa Centrale Banca, con sede a Trento, dando così seguito a quanto disposto dalla riforma del credito cooperativo che impone a ogni singola Bcc di aderire a un gruppo bancario di respiro nazionale.





Introduzione

pag 3 - 5

Attività

pag 4 - 62

Chi siamo e i nostri valori

pag 63 - 111

I portatori di interesse

pag 112 - 161

Qualcosa su cui riflettere

pag 162 - 213

Progetto grafico:
Marco Pollastri Graphic&communication

Stampa:





“Non alla grandezza finanziaria ma all’influenza etica tendono le Casse di prestiti; si gloriano della progrediente intensità del loro ufficio morale, non dello sviluppo degli affari e dell’aumentata circolazione.”

Leone Wollemborg ,1883

“Così come il comandamento «non uccidere» pone un limite chiaro per assicurare il valore della vita umana, oggi dobbiamo dire «no a un’economia dell’esclusione e della iniquità». Questa economia uccide”.
“Vi esorto alla solidarietà disinteressata e ad un ritorno dell’economia e della finanza ad un’etica in favore dell’essere umano”.

Esortazione apostolica Evangelii Gaudium del Santo Padre Francesco, 2013



La parola al Presidente



Banche di comunità. L'impronta della mutualità.

Mutualità, localismo, democraticità, indivisibilità delle riserve, assenza di scopo lucrativo individuale. Sono questi i connotati distintivi ed irrinunciabili delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali, Casse Raiffeisen. Confermati anche dalla Riforma varata nel 2016.

Le Disposizioni di Vigilanza sulle Banche di Credito Cooperativo varate il 22 maggio 2018, non a caso, nelle Premesse esordiscono proprio facendo riferimento a queste caratteristiche: "L'ordinamento disciplina le banche di credito cooperativo come intermediari caratterizzati dalla finalità mutualistica e da un'operatività circoscritta ai territori di insediamento. La democraticità di funzionamento dell'organizzazione è assicurata dai limiti di partecipazione del socio e dal principio del voto capitolario. La finalità lucrativa è esclusa dai limiti rigorosi alla distribuzione di utili e dal principio di indivisibilità del patrimonio".

Ma come si esprime tale peculiare identità nel concreto? E cosa significa essere non soltanto una banca del territorio, in ragione dell'operatività circoscritta, ma una banca di comunità, ovvero una banca che vede la comunità protagonista e riferimento del proprio operare?

Il Bilancio di Coerenza, propone una risposta per tabulas a queste domande. Non, quindi, una risposta "di principio", ma una risposta concreta e misurabile, basata su quanto realizzato nel territorio.

Se ne evince il ruolo della nostra BCC per l'economia reale, per il finanziamento delle imprese, delle famiglie, delle associazioni; l'azione a favore dell'inclusione; la promozione della sostenibilità; la vicinanza alle iniziative locali.

A 200 anni dalla nascita di Federico Guglielmo Raiffeisen, il fondatore del modello della cooperativa di credito mutualistica, la conferma della vitalità di quell'idea di impresa bancaria viene dall'impronta che sa imprimere.

*Il Presidente
Bertoli Geom. Alberto*



Le forme del gusto

ATTIVITÀ/forme del gusto

Bilancio di coerenza 2018



4

Lodi torna a essere capitale del gusto e dell'eccellenza enogastronomica, con l'ottava edizione della kermesse Le Forme del Gusto, che torna in piazza della Vittoria dal 28 al 30 settembre.

Tra gli ospiti che hanno animato i tre giorni di rassegna, spiccano Alberto Grandi, docente dell'Università di Parma e autore del volume "Denominazione di origine inventata" (Mondadori), lo chef Vittorio Fusari, oltre agli scrittori e critici gastronomici Valerio Massimo Visintin, Camillo Langone e Allan Bay.

Eventi nell'evento, la presentazione della 30esima edizione della Rassegna Gastronomica Lodigiana (venerdì alle 17.30), e Le Stelle del Gusto, percorso culturale ed enogastronomico tra gli antichi ex conventi di San Cristoforo e San Domenico, i vini di San Colombano e le specialità agroalimentari del territorio (sabato alle ore 19). Non sono mancate degustazioni e show cooking, come nella tradizione della kermesse, mentre la domenica pomeriggio si è tenuto l'ormai attesissimo trofeo di abilità nella preparazione della raspadura lodigiana. L'evento, infatti, è anche cresciuto dal punto di vista "quantitativo": come ha spiegato Mauro Prazzi di Confartigianato, ideatore dell'evento, si è allargato a comprendere anche il venerdì, ed è stato allungato anche negli orari, con apertura serale e intrattenimento musicale ad opera delle due accademie di musica Gaffurio e Gerundia. Per quanto riguarda le location, oltre alla piazza della Vittoria, che rimane il cuore dell'evento, sono stati pensati anche percorsi culturali e naturalistici tra le bellezze artistiche della città, le sue chiese, la cattedrale vegetale e l'Adda.

Per l'apertura delle Forme del Gusto, era presente anche il governatore lombardo Attilio Fontana perché, come ha ricordato l'assessore regionale Pietro Foroni, «la nostra amministrazione vuole rimarcare il proprio sostegno a una manifestazione che ha ormai assunto una dimensione regionale». Il presidente della Provincia Francesco Passerini, intervenuto alla presentazione dell'evento, ha sottolineato che «L'ente Provincia potrà essere in difficoltà, ma il territorio rimane una miniera di eccellenze che devono essere valorizzate», mentre il sindaco Sara Casanova ha parlato di «un'occasione per far conoscere le bellezze lodigiane in una manifestazione che è entrata ormai nel cuore dei cittadini». Annarita Granata, in rappresentanza della Camera di commercio di Milano-Monza-Lodi, ha spiegato che le Forme del Gusto sono un modello di valorizzazione territoriale molto apprezzato dall'ente camerale che vuole sostenere i territori che rappresenta. Infine è intervenuto Alberto Bertoli, presidente della **Banca di Credito Cooperativo Laudense, che è sponsor della manifestazione**: «In otto anni, un evento nato a livello locale si è trasformato in qualcosa di importante a livello regionale e, presto, lo diventerà anche a livello nazionale».



KARATU L'imprenditore Vittorio Marini, tra gli ospiti dell'evento

Il "modello Franciacorta" alle Forme del Gusto 2018

Il presidente della Provincia Francesco Passerini, intervenuto alla presentazione dell'evento, ha sottolineato che «L'ente Provincia potrà essere in difficoltà, ma il territorio rimane una miniera di eccellenze che devono essere valorizzate».

Il presidente della Provincia Francesco Passerini, intervenuto alla presentazione dell'evento, ha sottolineato che «L'ente Provincia potrà essere in difficoltà, ma il territorio rimane una miniera di eccellenze che devono essere valorizzate».



Torna "Le Forme del Gusto"

Lodi, in vetrina l'agroalimentare. Eventi anche di sera



LA SCELTA DI LAVORARE...
LA SCELTA DI LAVORARE...
LA SCELTA DI LAVORARE...

IL QUADRO
DUE LE FORME del gusto...
PROGRAMMA RICCO
Non mancherà la grande novità preparatoria della "raccontata"

Il presidente della Provincia...
Il presidente della Provincia...
Il presidente della Provincia...



LODI Manifestazione dedicata ai prodotti e alle tradizioni del Lodigiano e della Lombardia

"Le Forme del Gusto-Festival delle Eccellenze Agroalimentari"



Maior sponsor dell'edizione di quest'anno la Banca di Credito Cooperativo Lombarde



Quale momento è bello...
Quale momento è bello...
Quale momento è bello...



Il simbolo della presenza di un territorio

Il simbolo della presenza di un territorio...
Il simbolo della presenza di un territorio...
Il simbolo della presenza di un territorio...

Il simbolo della presenza di un territorio...
Il simbolo della presenza di un territorio...
Il simbolo della presenza di un territorio...

Latte spot a 43,82 cent/l.
Latte spot a 43,82 cent/l...
Latte spot a 43,82 cent/l...



LODI TRE GIORNI A PARTIRE DA VENERDI' FELLA KERMESSE CON GLI STAND ARRETI FINO ALLE 23

In piazza Vittoria l'ottava edizione delle Forme del gusto

5
C'è un'idea di grande...
C'è un'idea di grande...
C'è un'idea di grande...



Accademia Volley BCC Laudense



Accademia Volley Lodi A.S.D. è una società sportiva composta da persone che collaborano per il raggiungimento di un obiettivo attraverso un mezzo, condividendo un metodo.

L'obiettivo principale è fare crescere un concetto di "pallavolo" molto più ampio dell'aspetto prettamente sportivo e comunque orientato ad un insieme di risorse "unite" capaci di sviluppare al massimo le potenzialità umane, atletiche e sportive delle bambine/ragazze che richiedono di fare attività sportiva ed imparare lo sport: della pallavolo. La stessa denominazione, «Accademia» è una parola che identifica il perno fondamentale di questa realtà: ...Centro di insegnamento di uno sport...condotto da «Tecnici».

L'intento è educare con lo sport. Offrire a bambine e ragazze un'occasione di crescita facendo emergere delle capacità individuali e sociali. Lo sport è un'attività che può affidare alla ragazza la capacità di essere protagonista della propria vita, in un rapporto sereno con se stessa e responsabile con gli altri.

Il mezzo che viene utilizzato per realizzare tale obiettivo è lo sport della pallavolo. Lo sport è più che una semplice attività motoria e si riferisce ad un sistema di valori che è compatibile con il sistema di valori dell'educazione sotto ogni aspetto. Lo sport di squadra in particolare, è una delle forme più efficaci di socializzazione: l'individuo si pone in rapporto agli altri ed il proprio valore personale è amplificato dalla squadra in un concetto più ampio di collettività.

Il metodo utilizzato è l'approccio didattico/educativo, rivolto alla bambina/ragazza nella sua globalità piuttosto che alle sue sole caratteristiche motorie. Per noi insegnare lo sport non è solo allenare ed allenare non significa addestrare. Di conseguenza, riteniamo basilare che l'attività sportiva, proprio perché riconosciuta con valenza educativa, non possa essere affidata a qualcuno che abbia il semplice "pallino" della pallavolo, ma sia animata da allenatori e dirigenti che siano veri educatori, motivati, generosi, disponibili all'ascolto ed alla formazione come persone in crescita.

Il Progetto ha preso avvio alla fine dello scorso anno, sostenuto da un gruppo di persone che hanno voluto subito concentrarsi su un fondamento principale: «Promuovere la Pallavolo Femminile in modo concreto e significativo a livello giovanile».

Tutto questo si traduce nel "Codice Etico" e nelle "Norme e Comportamenti" che tutti all'interno di Accademia Volley Lodi sono tenuti a sottoscrivere e a rispettare.





PALLAVOLO Lazzarina ieri alla presentazione della società L'esempio di Omoruyi per lanciare l'Accademia

Il ministro della Giustizia, Paola Severino, ha incontrato la presidente della società di pallavolo Lazzarina, Omoruyi, per discutere della creazione di un'Accademia di pallavolo per le ragazze.

10 Giorni
L'Accademia di pallavolo per le ragazze sarà creata a Lazzarina, in provincia di Lodi, e sarà gestita dalla società di Omoruyi. La presidente della società, Omoruyi, ha incontrato il ministro della Giustizia, Paola Severino, per discutere della creazione di un'Accademia di pallavolo per le ragazze.



Il ministro della Giustizia, Paola Severino, ha incontrato la presidente della società di pallavolo Lazzarina, Omoruyi, per discutere della creazione di un'Accademia di pallavolo per le ragazze. L'Accademia sarà creata a Lazzarina, in provincia di Lodi, e sarà gestita dalla società di Omoruyi. La presidente della società, Omoruyi, ha incontrato il ministro della Giustizia, Paola Severino, per discutere della creazione di un'Accademia di pallavolo per le ragazze.



Le Rosse di Sant'Angelo

La **Banca di credito cooperativo Laudense** è scesa in piazza al fianco del Ferrari Club di Sant'Angelo Lodigiano per una serata all'insegna delle "rosse" di Maranello e dell'eccellenza italiana dei motori. L'istituto è tra i principali sostenitori dell'evento "Le Rosse in Piazza" organizzato dal Ferrari Club di Sant'Angelo Lodigiano sabato 16 giugno per festeggiare i suoi primi quarant'anni di attività. L'iniziativa, che ha goduto del patrocinio del Comune di Sant'Angelo Lodigiano ed è stata organizzata in collaborazione con la Fondazione Morando Bolognini e l'associazione Noi per Voi, ha portato nel centro storico santangiolino le mitiche Ferrari per una giornata di festa. Lungo le vie del centro sarà inoltre allestita una mostra di fotografie narranti i 40 anni di vita del Ferrari Club di Sant'Angelo, una delle associazioni più importanti a livello locale, nata nel 1978 dalla volontà di Maurizio Senna (che è l'attuale presidente) e un piccolo gruppo di soci.





STABILIMENTO FERROVIARIO
VIA S. ANGELO 10 - 23020 SAN ANGELO (LC)

19-20 MAGGIO 2018

COMUNE
CANTIERE S. ANGELO

Le Rosse in Piazza

Una giornata dedicata
alle vetture classiche e alla cultura del territorio

IN COLLABORAZIONE CON:
MUSEO CIVICO DI S. ANGELO
MUSEO CIVICO DI S. ANGELO

Agevolazioni e agevolazioni per la partecipazione

BCC LAUDENSE LODI
JAWY
MUSEO CIVICO DI S. ANGELO
MUSEO CIVICO DI S. ANGELO



ATTIVITÀ

Bilancio di coerenza 2018





«Faccio l'architetto da ventisette anni, e in questo tempo la professione è molto cambiata: è più complessa ma anche più bella grazie alle opportunità offerte dalle tecnologie digitali». **Marco Sagnelli** - titolare dello studio milanese di architettura e urbanistica che porta il suo nome, conosciuto dai lodigiani anche per il ruolo di **vicepresidente che ricopre alla Bcc Laudense** - ha raccontato ieri mattina agli studenti dell'Unitre la passione per la sua professione, in cui «non c'è un giorno uguale all'altro » perché «ogni cantiere è sempre completamente diverso dagli altri, un luogo di grande responsabilità e di grande gioia». Sullo schermo del teatrino di via Gorini sono così apparse, alternate a quelle del suo ambiente di lavoro, dei suoi collaboratori, della libreria del suo ufficio (ricca anche

di testi di filosofia), le immagini di progetti realizzati o in divenire in cui il suo studio professionale è stato o è impegnato: quello delle case monofamiliari a schiera di Corteolona, costruite in classe A3, imprevio-site dalla domotica e dotate di ogni comfort; quello dell'auditorium di Bollate, realizzato grazie a sistemi di prefabbricazione resi possibili dalle tecnologie digitali; quello di Milano 4You, che prevede la riqualificazione di un quartiere degradato di Segrate prospettato come «la prima vera smart city italiana». «Io - ha spiegato l'architetto - non ero un tecnologo, ma col tempo mi sono riceduto. La mia generazione è quella dei convertiti: disegnavo e disegno tuttora sul tecnigrafo, ma non sono rimasto indifferente ai processi digitali. I giovani di oggi, i nativi digitali, sono fantastici. Però nel lavoro la manualità resta importante, e in questo senso quelli della nostra generazione possono essere dei traghettatori. Quel che è certo è che il nostro rimane un mestiere straordinariamente bello»



UNITRE
Università della terza età
LODI

Via Paolo Guddi 11, 26030 Lodi - 039276200
info@unitre.it - www.unitre.it

UNITRE è Associazione di Cultura e Palestra di Università e ha lo scopo di offrire momenti formativi e di aggregazione, in particolare a persone che hanno raggiunto la piena maturità e che hanno vissuto il quotidiano, impegnato, lavorativo, la senescenza di Lodi o all'estero dell'UNITRE Nazionale con sede a Torino.

UNITRE LODI è un'Associazione indipendente, senza fini di lucro, apolitica, scoloprofessionale, aperta a tutti, il rispetto dell'UNITRE di Lodi, i collaboratori e tutti i rapporti e le interazioni e, infine, l'adesione e il contributo all'Associazione.

Piano dell'Offerta Formativa

BIENNIO 2018/2019

- VITA
- NATURA
- CULTURA
- INFORMATICA
- TECNOLOGIA
- LIBRERIA
- ARTI

TEMA DELL'ANNO

Il Dono

«È il più grande nel dare che nel ricevere... e poi è desiderabile»

Borsa di studio BCC Laudense Lodi



La Bcc Laudense premia il merito, 5mila euro a quattro studenti che si stanno distinguendo nel loro percorso di studi universitari. Le borse di studio sono state consegnate sabato sera alle Fonti Gerette di San Colombano nel corso di una breve cerimonia, prima della tradizionale cena organizzata per la giornata del socio.

I riconoscimenti sono intitolati a tre colleghi della Bcc Laudense scomparsi, Claudio Vismara, Massimo Dossena e Viviana Ponzoni. Sul palco per la premiazione c'erano il presidente Alberto Bertoli e il direttore generale Fabrizio

Periti, speaker Paolo Pedrazzini: «Come consuetudine, anche quest'anno premiamo un ragazzo che si è distinto nel suo percorso di studi e si affaccia all'università. Tanti ragazzi avrebbero meritato, alla fine la borsa va solo a uno. Per il 2018 lo studente di primo anno di università che si aggiudica il premio è Adrian Polexe, al primo anno di Giurisprudenza. Se Adrian manterrà negli anni futuri un buon rendimento di studio, continuerà a godere della borsa di studio fino al conseguimento della laurea, come stanno facendo gli studenti che lo hanno preceduto». Insieme ad Adrian Polexe infatti la borsa è stata consegnata anche a Lorenzo Chignoli, al quarto anno di Medicina, a Morena Aloi, al terzo anno di Scienze della Mediazione linguistica e culturale, a Rosa Trainito, al secondo anno di Giurisprudenza, che avevano ricevuto la borsa al primo anno di università e l'hanno mantenuta negli anni.

I ragazzi si sono presentati brevemente al pubblico, con un ringraziamento per quanto la banca sta facendo «per i nostri studi e per permettere di crearci un percorso professionale». Dopo la consegna delle borse c'è stato anche un momento dedicato all'Unicef, quando Paolo Pedrazzini ha brevemente salutato come presidente Unicef Lodi presente in sala il predecessore Stefano Taravella, invitando tutti all'attenzione al volontariato per i bambini del mondo



La vègia Lod, Il calendario dialettale 2019



ATTIVITÀ

Bilancio di coerenza 2018



Festa del socio 2018

Circa 400 soci, hanno partecipato il 1° dicembre alla Festa del Socio organizzata dalla Banca di Credito Cooperativo Laudense di Lodi alle Fonti Gerette di San Colombano al Lambro. Durante la serata è stata presentato il vincitore dell'edizione 2018 della "Borsa di Studio alla memoria dei colleghi Claudio Vismara, Massimo Dossena e Viviana Ponzoni", e sono state riconfermate le borse assegnate negli anni precedenti .





ONGE LAUREA 1000
 1000 soci per il bene della Lega

DEL FESTA SOCIO 2018

Sabato 24 novembre
Ristorante LE GERETTE
 Via Verdi 111
 San Colombano al Lambro (MI)

Orchestra DANIELE TARANTINO
 con il Presidente Alberto Bazzoli

Preziosismi dell'orchestra "Sinfonia Classica" con il M.C. Ludovico Lamb. "Chitarra d'Acciaio" M. Cesare Di Stefano e V.M. una chitarra

in omaggio a tutti i soci

ORCHESTRA DANIELE TARANTINO
 SERATA DANZANTE
 1900 a fronte di 10000

PRENOTA IL TUO POSTO IN FILIALE

ATTIVITÀ

Bilancio di Coerenza 2018



Gita sociale Como, Lario e Bellagio

ATTIVITÀ

Bilancio di coerenza 2018





ATTIVITÀ

Bilancio di coerenza 2018



Convegno Artfidi

L'accesso al credito è da sempre uno dei problemi maggiori per le piccole e medie imprese, e anche quest'anno il consorzio fidi legato all'Unione Artigiani, Artfidi Lombardia, ha pensato di organizzare una serata di approfondimento per cercare di chiarire la situazione del credito nell'ambito del territorio lodigiano.

L'appuntamento è fissato per giovedì 19 aprile. In quella data, a partire dalle 21, la sala Meeting all'interno della sede dell'Unione Artigiani in via Lago Maggiore a Lodi ospiterà il convegno in cui interverranno, in qualità di relatori, i rappresentanti di alcune banche del territorio. Dall'altra parte, ovviamente, ci saranno gli artigiani del territorio, che potranno in questo modo chiarire ogni dubbio in merito alla possibilità di avere accesso al credito. In un momento in cui la crisi economica sembra lentamente (anche se non definitivamente) in via di esaurimento, la crescita delle imprese ha bisogno di liquidità per fare fronte a nuovi investimenti, ed essa non può prescindere dal rapporto con le banche. Un rapporto che sarà analizzato anche alla luce delle nuove disposizioni di legge introdotte a livello nazionale ed europeo. **I relatori saranno Fabrizio Periti, direttore generale della Banca di credito cooperativo Laudense, e Giuseppe Morosini, direttore di UBI Banca di Lodi.** Il moderatore della serata, invece, sarà Mario Bellocchio, responsabile Artfidi Lombardia per il territorio lodigiano.



LODI
Accesso al credito un convegno Duemila aziende perse in 7 anni

LE NOVITÀ dell'accesso al credito per le imprese lodigiane introdotte dalle normative nazionali ed europee del 2018. Questa l'argomento del convegno organizzato giovedì sera dall'Unione Artigiani e Imprese di Lodi nella Sala Meeting della sede di via Lago Maggiore alla presenza di un pubblico folto costituito in buona parte da imprenditori e dirigenti del settore bancario ma anche da rappresentanti di aziende locali. Ad aprire i lavori il responsabile di Artfidi Lombardia - Lodi Mario Bellocchio, che ha fotografato la situazione territoriale evidenziando la perdita di 20mila imprese in sette anni. Successivamente sono intervenuti il direttore di UBI Banca Lodi Giuseppe Morosini e il direttore generale di BCC Laudense Fabrizio Periti.

G.P.

ATTIVITÀ

Bilancio di coerenza 2018

ECONOMIA. Bellocchio all'incontro a tre mesi da l'Unione artigiana e Artfidi con i relatori Fabrizio Periti e Morosini di Ubi banca

«Crisi. per il Lodigiano 2017 anno nero E la risposta politica è stata pari a zero»

Un'occasione di confronto con il mondo del credito, per capire come cambiano le regole del credito. Il 19 aprile 2018, alle 21, si tiene un convegno a tre mesi da l'Unione artigiana e Artfidi con i relatori Fabrizio Periti e Giuseppe Morosini di Ubi Banca e il moderatore Mario Bellocchio responsabile Artfidi Lodigiano.

Il convegno è organizzato dall'Unione Artigiani e Imprese di Lodi e si terrà nella Sala Meeting della sede dell'Unione Artigiani in via Lago Maggiore a Lodi.

Il convegno è organizzato dall'Unione Artigiani e Imprese di Lodi e si terrà nella Sala Meeting della sede dell'Unione Artigiani in via Lago Maggiore a Lodi.

Il convegno è organizzato dall'Unione Artigiani e Imprese di Lodi e si terrà nella Sala Meeting della sede dell'Unione Artigiani in via Lago Maggiore a Lodi.

Il convegno è organizzato dall'Unione Artigiani e Imprese di Lodi e si terrà nella Sala Meeting della sede dell'Unione Artigiani in via Lago Maggiore a Lodi.

Il convegno è organizzato dall'Unione Artigiani e Imprese di Lodi e si terrà nella Sala Meeting della sede dell'Unione Artigiani in via Lago Maggiore a Lodi.



Il convegno è organizzato dall'Unione Artigiani e Imprese di Lodi e si terrà nella Sala Meeting della sede dell'Unione Artigiani in via Lago Maggiore a Lodi.



A sinistra, Fabrizio Periti e Giuseppe Morosini, a destra, il pubblico presente

Il convegno è organizzato dall'Unione Artigiani e Imprese di Lodi e si terrà nella Sala Meeting della sede dell'Unione Artigiani in via Lago Maggiore a Lodi.

Il convegno è organizzato dall'Unione Artigiani e Imprese di Lodi e si terrà nella Sala Meeting della sede dell'Unione Artigiani in via Lago Maggiore a Lodi.



Lions day

Uno screening gratuito per glicemia, colesterolo, pressione arteriosa e igiene dentale pediatrica, oltre a una postazione con simulazione di guida in stato di ebbrezza o sotto effetto di stupefacenti: questi i servizi offerti domenica mattina in piazza della Vittoria dai Lions club lodigiani per il "Lions Day", in collaborazione con la Polizia stradale di Pavia, la Croce rossa di Lodi, con il patrocinio del Comune e con la sponsorizzazione dell'Asvicom Lodi e della BCC Laudense.



Mostra di Pietro Terzini



ATTIVITÀ

Bilancio di coerenza 2018



Alba Onlus

Maxi donazione a Belmonte Piceno.
Il cuore grande dei motociclisti a favore dei terremotati



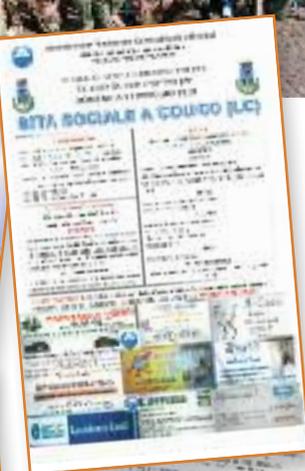
Auser Alba Nuova Corte Palasio

L'Auser "Alba Nuova", qualche giorno fa è "emigrata" nel Cremasco per raccogliere fondi da destinare al trasporto sociale di Corte Palasio e Abbadia Cerreto. Ospite del Golf Club Crema, l'associazione del patron Franco Ferrari ha contribuito all'organizzazione di una gara di golf e parte del ricavato è stato donato proprio all'Auser per svolgere la sua attività sociale sul territorio lodigiano:

«Il nostro obiettivo è quello di continuare a dare un servizio sociale importante nei nostri due paesi - ammette Ferrari, presidente ormai dal 2009 -: trasportiamo ogni giorno persone verso le strutture ospedaliere, cercando di rendere il servizio accessibile a tutti. Noi abbiamo donato al Golf Club dei piccoli omaggi, compresi anche i volumi sulla prima Università agraria di Lombardia **prodotto dalla Bcc Laudense**. Sono stati molto apprezzati». Tanti i servizi che l'Auser rende al territorio d'Oltre Adda.



Ass. Naz. Combattenti e Reduci, San Zenone



ATTIVITÀ

Bilancio di coerenza 2018



Defibrillatore a Corte Palasio

A Corte Palasio, in occasione della cerimonia di premiazione del "Trofeo San Giorgio", è stato consegnato alla Polisportiva Oratorio San Giorgio e al suo presidente, Roberto Tummiolo, un defibrillatore semiautomatico **donato dalla Banca di credito cooperativo Laudense**. L'iniziativa rientra nei programmi dell'Istituto di credito a favore dello sport giovanile lodigiano e dell'associazionismo. Alla cerimonia era presente il consigliere di amministrazione di Bcc Laudense Paolo Zanaboni. «La donazione di un defibrillatore semiautomatico testimonia la vicinanza concreta della Banca di credito cooperativo laudense al tessuto sociale del territorio nel quale l'Istituto di credito opera da anni - commentano il presidente e il consigliere di amministrazione di Bcc Laudense Alberto Bertoli e Paolo Zanaboni -. Da tempo ormai la banca è impegnata al fianco di istituzioni, associazioni, comuni e parrocchie nella sfida di dotare il territorio di una rete sempre più fitta di defibrillatori, che in caso di emergenza possono contribuire a salvare vite umane».



Defibrillatore a Sordio

ROBURNITÀ. Sabato alle 14.30 si aprirà la consegna della Festa dello Sport e comunità. Il dono della Bcc Laudense agli sportivi: un defibrillatore all'Asd Atletico Sordio

Il dono della Bcc Laudense agli sportivi: un defibrillatore all'Asd Atletico Sordio. Sabato alle 14.30 si aprirà la consegna della Festa dello Sport e comunità. Il dono della Bcc Laudense agli sportivi: un defibrillatore all'Asd Atletico Sordio. Sabato alle 14.30 si aprirà la consegna della Festa dello Sport e comunità. Il dono della Bcc Laudense agli sportivi: un defibrillatore all'Asd Atletico Sordio.



Se ne parla in un'intervista

Il dono della Bcc Laudense agli sportivi: un defibrillatore all'Asd Atletico Sordio. Sabato alle 14.30 si aprirà la consegna della Festa dello Sport e comunità. Il dono della Bcc Laudense agli sportivi: un defibrillatore all'Asd Atletico Sordio.

Il dono della Bcc Laudense agli sportivi: un defibrillatore all'Asd Atletico Sordio. Sabato alle 14.30 si aprirà la consegna della Festa dello Sport e comunità. Il dono della Bcc Laudense agli sportivi: un defibrillatore all'Asd Atletico Sordio.

Il dono della Bcc Laudense agli sportivi: un defibrillatore all'Asd Atletico Sordio. Sabato alle 14.30 si aprirà la consegna della Festa dello Sport e comunità. Il dono della Bcc Laudense agli sportivi: un defibrillatore all'Asd Atletico Sordio.

LA BCC Laudense dona un nuovo defibrillatore all'Asd Atletico Sordio. Sabato alle 14.30, in occasione dell'apertura della Festa dello Sport che si terrà nel centro sportivo del paese, verrà consegnato il dispositivo alla presenza del presidente dell'Atletico Sordio Sergio Carrer e del presidente della Bcc Laudense Alberto Bertoli. Per tutto il pomeriggio ci sarà una fitta scaletta di appuntamenti, dimostrazioni ed attività sportive, coinvolgendo grandi e piccoli.



Junior volley Sant'Angelo



Festa a Montanaso

Non solo sport, ma anche musica e street food per coinvolgere giovani e famiglie. Torna a Montanaso il tradizionale appuntamento con lo sport e la condivisione, con l'organizzazione del Comune, il sostegno della **Banca di Credito Cooperativo Laudense** e la collaborazione della società Montanaso Calcio. Di scena, nella giornata di domani, ci sarà l'iniziativa "Sport & Street Food Festival" che vedrà l'istituto di credito nelle vesti come main sponsor. «Abbiamo aderito con convinzione alla richiesta di sostegno di questa manifestazione perché l'impegno al fianco dello sport giovanile è un obiettivo che il nostro istituto di credito persegue da anni - sottolinea il presidente di Bcc Laudense, Alberto Bertoli -. Per questo ci siamo uniti con piacere a partner qualificati come il Comune e la società Montanaso Calcio, per un bel momento di sport e condivisione».



Torneo pulcini Graffignana



Grande torneo di calcio per le categorie Primi Calci e Pulcini

■ Domenica 10 giugno 2018 si è svolta la settima edizione della giornata dello sport con Avis durante la quale si è svolto un torneo di calcio per le categorie Primi Calci e Pulcini organizzato dal Gruppo Avis di Graffignana in collaborazione con Virtus Don Bosco di Graffignana e con il sostegno della Bcc Laudense. Per la categoria Primi Calci hanno partecipato le squadre di Fulgor di Lodivecchio, Csi Junior calcio di Sant'Angelo Lodigiano, As San Colombano e Virtus Don Bosco Graffignana; mentre per la categoria Pulcini hanno partecipato le squadre della Vidardese di Castraga Vidardo e Virtus Don Bosco di Graffignana. Durante la manifestazione si sono

esibite anche le campionesse provinciali 2017 under13 di volley Csi della squadra dell'Arone di San Colombano che hanno sfidato genitori e amici. La manifestazione si è svolta in allegria accompagnata dalla bella giornata e dall'entusiasmo dei genitori che hanno supportato gli atleti. Durante la giornata è stato offerto il pranzo e la merenda a tutti gli atleti offerto dal WMS in collaborazione con la famiglia Parnigiani. La manifestazione si è conclusa con la premiazione di tutti i partecipanti. Non è stata stilata una classifica perché lo scopo della giornata era quello della solidarietà, del divertimento e dell'amicizia. ■

Trofeo Lodivecchio

LODI Ultima domenica di gare per la primavera fittissima di appuntamenti della categoria Giovanissimi. Domani si corre al Lodi Vecchio nel sesto "Trofeo Giovanni Bertin", valido anche come "Trofeo Bcc Laudense". Si corre su un circuito cittadino di circa 1000 metri: il ritrovo è previsto al Bar Dosso di via Curiel, base operativa di una corsa che avrà la prima partenza alle ore 9.30 (gareggeranno anche i bambini di 6 anni nella categoria PreGiovanissimi).



CSB Sant'Angelo Lodigiano sport e tempo libero

Da tutta la regione a Sant'Angelo, nella casa del biliardo del Csb Sant'Angelo 2014. Si conferma un successo, e testimonia non solo la passione per la stecca dei santangiolini, ma anche la capacità di fare tornare viva una storia antica, l'iniziativa di Alessandro Devecchi che nel 2014, prendendo spunto dalla storia dell'ex bocciodromo, ha pensato di far tornare in auge il biliardo in città. La nuova casa del biliardo – dopo la vendita della struttura comunale dell'ex bocciodromo e la trasformazione in galleria di negozi – è nata negli spazi del centro commerciale Le Due Torri e ha subito richiamato l'attenzione degli appassionati, facendosi conoscere in tutto il contesto nazionale e internazionale, con traguardi di rilievo. Al quinto torneo Città di Sant'Angelo (**trofeo Bcc Laudense**, nelle foto due momenti delle premiazioni, ndr), che si è concluso il 22 dicembre, c'erano ben 144 giocatori provenienti da tutta la regione e ad aggiudicarsi il torneo è stato lo stesso Alessandro Devecchi.



Sagra vittorina a Graffignana

La Sagra della Vittorina è un importante momento espositivo che coinvolge tutte le realtà Produttive ed Associative del territorio. Si svolge la seconda domenica di ottobre e vede la partecipazione dei Commercianti, delle Associazioni Sportive e di Volontariato di Graffignana, degli associati alla Confraternita, degli Agricoltori appartenenti alla Coldiretti. **BCC Laudense Lodi è sponsor principale della manifestazione.**



ATTIVITÀ

Bilancio di coerenza 2018



Storia delle bandiere a San Zenone

Quanti adulti saprebbero rispondere, a bruciapelo, a una domanda che chiede di spiegare l'origine del tricolore italiano e il significato simbolico del bianco, rosso e verde? Ne sanno molto invece adesso i bambini che frequentano le scuole elementari di San Zenone invitati nei giorni scorsi alla presentazione della ricerca "La bandiera dei tre colori - breve storia dei simboli associativi, nazionali e non solo", a cura di Roberto Bassi, presidente della sezione locale della Combattenti e Reduci, storico e ricercatore. All'incontro in municipio sono state invitate le classi quinte elementari, che l'anno scorso hanno avviato l'esperienza del consiglio comunale dei ragazzi, parallelo a quello degli adulti, munito di un suo "sindaco" e con i rappresentanti scolastici seduti dietro gli scranni. **Lo studio di Roberto Bassi ha beneficiato del supporto economico di Bcc Laudense**, rappresentata dal presidente del gruppo Alberto Bertoli. La ricerca in una cinquantina di pagine esplora l'origine e le simbologie di vessilli, standardi e bandiere nazionali, dall'antichità ai giorni nostri.

LO STUDIO Un'indagine filologica dello storico sulle origini e il significato della bandiera italiana è stata illustrata ai bambini delle elementari

I segreti del tricolore svelati da Bassi, la sua ricerca presentata a San Zenone

Il presidente della sezione Combattenti e Reduci di San Zenone, Roberto Bassi, ha presentato ai bambini delle elementari la sua ricerca "La bandiera dei tre colori - breve storia dei simboli associativi, nazionali e non solo". La ricerca, curata da Bassi, esplora l'origine e le simbologie di vessilli, standardi e bandiere nazionali, dall'antichità ai giorni nostri. La ricerca è stata presentata ai bambini delle elementari in un incontro in municipio, organizzato dalla sezione Combattenti e Reduci di San Zenone. Bassi ha spiegato che la bandiera italiana ha una storia molto lunga e complessa, che si è evoluta nel tempo attraverso diverse fasi storiche. Ha anche sottolineato l'importanza della bandiera italiana come simbolo di unità nazionale e di appartenenza a una comunità.

I bambini le bravi alla "lezione"

Un gruppo di bambini delle elementari di San Zenone ha partecipato con interesse alla presentazione della ricerca di Roberto Bassi. I bambini hanno ascoltato con attenzione le spiegazioni del presidente della sezione Combattenti e Reduci e hanno visto diverse bandiere e simboli storici. I bambini hanno anche visto una grande bandiera italiana e hanno ascoltato le spiegazioni di Roberto Bassi. I bambini hanno anche visto una grande bandiera italiana e hanno ascoltato le spiegazioni di Roberto Bassi.



Fiera di Sant'Angelo

Eccellenze artigiane, mondo del sociale, sport e arte si fondono in un programma ricco di appuntamenti.

L'anima dei motori, per guardare alle origini, tra mezzi storici e novità. E poi la moda, le eccellenze artigiane, il mondo del sociale e dello sport e l'arte. In un mix declinato in ventidue appuntamenti in un solo giorno. Aperti sin dal mattino, gli stand di Artigiani in Piazza di Confartigianato (viale Partigiani) e quelli degli hobbisti (su via Madre Cabrini e via Mazzini), anche il Castello Bolognini - con la mostra fotografica di Simona Malattia Progenitori e la collettiva dei pittori santangiolini, i tre musei aperti e l'expo di auto storiche del marchio Lancia. Eccellenze artigiane, mondo del sociale, sport e arte si fondono in un programma ricco di appuntamenti della Scuderia Ferrari Club - e la sala Bpl di via Mazzini con la mostra Vite Selvagge di Gianluca Mariani saranno aperti sin dal mattino per accogliere i visitatori. Così come l'esposizione di trattori d'epoca allestita dal Sunrise Bar e il percorso per bimbi "Grisulandia" al distaccamento dei Vigili del Fuoco.



Inaugurazione spazio Caritas Boffalora d'Adda



Incontro Graffignana



Num del Burgh, isolotto Achilli



Pista di pattinaggio

IN PIAZZA Matteotti è tornato "Lodi on ice". Taglio del nastro ieri alle 13 per la pista di pattinaggio che ogni anno viene installata in centro città e che rappresenta un'occasione di divertimento soprattutto per i più giovani. La struttura resterà aperta tutti i giorni fino al 27 gennaio. L'iniziativa è stata realizzata **grazie al contributo della Bcc Laudense**, di Unione artigiani, Asvicom e Comune. Il titolare della pista Adriano Degli Innocenti quest'anno ha aggiunto anche il villaggio di Natale che dal 6 dicembre al 6 gennaio verrà posizionato in piazza Castello. «Abbiamo aggiunto il labirinto di ghiaccio e lo spazio per ricevere le lettere da spedire a Babbo Natale - spiega Degli Innocenti che gestisce la pista per il terzo anno consecutivo -. Inoltre una parte dei nostri incassi la devolveremo a favore di progetti dell'Unicef».



Inaugurata la pista di pattinaggio
Sarà aperta sino a fine gennaio



Telecamere a Sant'Angelo

Sicurezza in primo piano, ma anche decoro e manutenzioni per il rilancio delle aree artigianali. Maiano e Malpensata sotto i riflettori, grazie agli sforzi congiunti di palazzo Delmati e Confartigianato Imprese della Provincia di Lodi. L'ipotesi di lavoro è di posare quattro telecamere "intelligenti" - dotate di targa system - , due per zona. «Abbiamo iniziato a definire i contenuti di una convenzione tra l'associazione e il Comune, in modo da essere pronti per partire dopo l'estate - spiega Vittorio Boselli, segretario generale di Confartigianato - : la discussione è stata ampia e molto costruttiva e il Comune ci ha presentato il progetto complessivo della video sorveglianza legato al rinnovo dell'illuminazione pubblica, rispetto al quale l'intervento delle telecamere per le zone produttive sarà integrativo. Di sicuro dal Comune abbiamo già un impegno significativo, come **abbiamo già registrato la volontà di partecipare al progetto da parte di Bcc Laudense**».



Telecamere a Lodivecchio

Il varo del nuovo sistema di videosorveglianza è stato celebrato con la posa di un pannello che ricorda imprese ed enti promotori.

Circa 52 mila euro il bilancio complessivo del sistema di controllo, realizzato con una compartecipazione tra diversi enti - **10mila euro arrivati da Bcc Laudense**, 7mila euro da Camera di Commercio, con un bando per il sostegno ai comuni che investono nella zone produttive - il contributo di 26 imprese e quello decisivo del Comune.



LODIVECCHIO CARTELLI RINGRAZIA LE AZIENDE CHE HANNO COLLABORATO COL COMUNE

Telecamere in zona artigianale: ora siamo protetti

DELL'ARTICOLO su questo sito, la Camera di Commercio di Lodivecchio ha pubblicato un articolo che ringrazia le imprese che hanno collaborato con il Comune per la videosorveglianza della zona artigianale. Il pannello è stato installato in via D.C. 17, in adiacenza con il Comune e il Comune ringrazia con affetto dal momento che l'appalto del documento necessario per la installazione della camera, è stato

realizzato dall'ingegnere del Comune e la Camera di Commercio. Il pannello è stato installato in via D.C. 17, in adiacenza con il Comune e il Comune ringrazia con affetto dal momento che l'appalto del documento necessario per la installazione della camera, è stato



Il varo del nuovo sistema di videosorveglianza è stato celebrato con la posa di un pannello che ricorda imprese ed enti promotori. Circa 52 mila euro il bilancio complessivo del sistema di controllo, realizzato con una compartecipazione tra diversi enti - 10mila euro arrivati da Bcc Laudense, 7mila euro da Camera di Commercio, con un bando per il sostegno ai comuni che investono nella zone produttive - il contributo di 26 imprese e quello decisivo del Comune.

Uno di noi

IN CAMPO PER L'INFANZIA «Un impegno che si rivolge a tutti i bambini del mondo»

Cambio della guardia all'Unicef: Pedrazzini è il nuovo presidente

Carlo Pedrazzini è il nuovo presidente dell'Unicef Italia. Il nuovo presidente è stato eletto il 15 dicembre scorso dal Consiglio d'Amministrazione dell'Unicef Italia.

Il Comitato Organizzativo

Il nuovo presidente dell'Unicef Italia, Carlo Pedrazzini, è stato eletto il 15 dicembre scorso dal Consiglio d'Amministrazione dell'Unicef Italia. Pedrazzini ha una lunga esperienza nel settore della cooperazione internazionale e ha lavorato per oltre 20 anni per l'Unicef. Ha lavorato in vari paesi, tra cui l'India, l'Indonesia, il Pakistan, il Perù, il Sudan, l'Uganda e il Venezuela. Ha lavorato per l'Unicef in qualità di consulente, di coordinatore e di direttore. Ha lavorato per l'Unicef in qualità di direttore generale e di presidente del Consiglio d'Amministrazione. Ha lavorato per l'Unicef in qualità di presidente del Consiglio d'Amministrazione e di presidente del Comitato Organizzativo.

Il nuovo presidente dell'Unicef Italia, Carlo Pedrazzini, è stato eletto il 15 dicembre scorso dal Consiglio d'Amministrazione dell'Unicef Italia. Pedrazzini ha una lunga esperienza nel settore della cooperazione internazionale e ha lavorato per oltre 20 anni per l'Unicef. Ha lavorato in vari paesi, tra cui l'India, l'Indonesia, il Pakistan, il Perù, il Sudan, l'Uganda e il Venezuela. Ha lavorato per l'Unicef in qualità di consulente, di coordinatore e di direttore. Ha lavorato per l'Unicef in qualità di direttore generale e di presidente del Consiglio d'Amministrazione. Ha lavorato per l'Unicef in qualità di presidente del Consiglio d'Amministrazione e di presidente del Comitato Organizzativo.



Il tavolo dei relatori con al centro il nuovo presidente Unicef Pedrazzini

Il nuovo presidente dell'Unicef Italia, Carlo Pedrazzini, è stato eletto il 15 dicembre scorso dal Consiglio d'Amministrazione dell'Unicef Italia.

ATTIVITÀ

Bilancio di coerenza 2018



Vigili del Fuoco e BCC Laudense



ATTIVITÀ

Bilancio di coerenza 2018

Cadilana: concerto d'organo

CADILANA Lo strumento, donato da una parrocchia di Milano, è stato restaurato. I ragazzi di don Avanti

Un concerto in chiesa per il "nuovo" organo

La parrocchia di Cadilana ha finalmente il suo organo. I festeggiamenti per il 65° anniversario di fondazione della parrocchia stanno volgendo al termine, ma la celebrazione in grande stile perché a disposizione nell'aula sacrale le note del nuovo strumento installato presso la chiesa parrocchiale. Un vero e proprio orgoglio, inaugurato venerdì sera con la benedizione e un concerto di Alessandro Belloni. «Finalmente è arrivato l'organo - esulta il parroco don Luigi Avanti -, il suo arrivo è stato una "miracola" donazione grazie alla parrocchia di Milano che ce l'ha regalato grazie a chi ha contribuito con poco o con tanto alle spese per il restauro, grazie alla Don Laudense che ha degnamente contribuito grazie

agli amici, grazie a chi ha fatto avanti per sostenere le spese dalle casse e grazie a chi si fa avanti in futuro. Dono alla storia dello strumento. L'organo Manderl costruito nel 1845 era collocato in origine presso la chiesa di San Carlo al Lazzaretto a Milano. Finché una benevola decisione di ristrutturare completamente la chiesa donando anche nuovo organo, e quello vecchio venne gestito in un magazzino, viene loro dalla Soprintendenza ai beni culturali. Firmò all'inaugurazione di don Avanti e l'arrivo dunque a Cadilana. «Uno strumento con circa 650 canne - la spiegazione tecnica di Claudio Tomasi, della fabbrica d'organi Inzoli Cavalli: Teatro del Pacifico, Società di Benigno, parro-



Il concerto di Alessandro Belloni per il debutto dell'organo Manderl

chia di Iggio e altre installa. Ha una struttura importante, sebbene fosse stato costruito subito dopo la guerra, è stato realizzato con materiali molto buoni, ed è per questo che continua a suonare così bene nonostante il trascorrere del tempo. Tra fermo

praticamente da trent'anni, ma quando abbiamo cominciato il restauro ha dato davvero pochi problemi. Il sistema di trasmissione elettronica è un sistema che si adatta molto bene a questo tipo di chiesa. ■ Aldo Pegni



Assemblea dei soci maggio 2018

Ottimi indici di solidità e tanti piccoli depositi per una banca diffusa e attenta al territorio. Bcc Laudense ieri mattina ha riunito l'assemblea dei soci per l'approvazione del bilancio 2017, chiuso con un utile di 263mila euro al netto delle imposte. Le persone presenti erano 258, il bilancio è stato approvato pressoché all'unanimità. L'assemblea si è tenuta nella palestra comunale di Sordio, riprendendo la modalità itinerante nei comuni dove ci sono sedi Bcc Laudense interrotta quattro anni fa. In sala hanno portato i loro saluti l'assessore regionale al Territorio Pietro Foroni, il segretario Confartigianato di Lodi Vittorio Boselli, il presidente dell'Unione Artigiani Nicola Marini, il segretario di Concommercio Lodi Isacco Galuzzi, il responsabile di Artfidi di Lodi Mario Bellocchio. Dopo la relazione sulla gestione del presidente Alberto Bertoli, è toccato al direttore generale Fabrizio Periti illustrare l'andamento economico del 2017 e quello pluriennale. L'utile al netto delle imposte è stato di 263mila euro, il margine d'interesse è risultato in crescita del 6,17 per cento a 5 milioni 434mila euro, quello di intermediazione del 6,93% a 10 milioni 37mila euro, mentre i costi sono stati contenuti a un -6,64%. La raccolta diretta è cresciuta di 272mila euro (+1,5%), quella indiretta di 73mila euro (+0,8%), gli impieghi risultano 228mila euro (in pareggio). Le sofferenze sugli impieghi sono pari al 10%, i crediti incagliati il 4,87%. «Il tema del credito deteriorato è sotto grande attenzione e lo sarà ancora di più in futuro, sia per le nuove norme europee sia per gli obiettivi di Gruppo – ha spiegato il direttore Periti -. In futuro ci sarà grande attenzione all'erogazione del credito». Tutto il bilancio 2017 è già orientato al futuro dell'istituto di credito, con la costituzione della capogruppo Cassa Centrale Banca ormai prossima che impone una visione e una politica di gruppo anche sulle scelte dei singoli istituti. In questo senso il 2017 è stato «un anno di omogeneizzazione e di efficientamento gestionale secondo le nuove logiche della capogruppo» ha detto Periti. I soci a dicembre 2017 sono 2mila 906 (+36) con un capitale sociale di 9 milioni 415mila euro (+1,38). I conti correnti sono 8mila 933 in crescita di 301 nel 2017, nel 2008 erano 6mila 186. Ben 7mila 360 depositi sono sotto i 100mila euro, il 53% del credito va alle famiglie. Nel corso del 2017 la banca ha erogato un mutuo al giorno: 333 quelli nuovi, per un nozionale di oltre 23 milioni di euro. L'indicatore di solidità Tier 1 è del 19,33%, al lordo degli effetti infragruppo, contro una media del 13%, che colloca la Bcc Laudense ai vertici territoriali di solidità. Nel 2017 l'impegno per il territorio ha visto erogazioni per 237mila euro a parrocchie, oratori, associazioni sportive, realtà del terzo settore, studenti (borse di studio), istituzioni locali. Negli ultimi otto anni Bcc Laudense ha riversato sul territorio lodigiano erogazioni liberali per 2 milioni 500mila euro. Nel corso dell'assemblea è stato illustrato anche l'innovativo sportello digitale per i soci "Piazza Laudense", e infine si è provveduto a nominare nel Cda Cinzia Ceccardi (era già cooptata da ottobre 2017).

ATTIVITÀ

Bilancio di coerenza 2018



20/15/2018/15/18 La Rai, ad ogni episodio di una serie di 15 episodi di 45 minuti circa

Laudense nel segno della solidità

Il presidente della Rai, Luigi de Magistris, ha presenziato all'evento di presentazione della serie di 15 episodi di 45 minuti circa, intitolata "Laudense nel segno della solidità".

di [nome non leggibile]

La Rai, ad ogni episodio di una serie di 15 episodi di 45 minuti circa, intitolata "Laudense nel segno della solidità".



Nota 3.000 vicina rispetto all'ultima rilevazione



Velazione
Il ministro riceve i dati e li rende pubblici. Secondo la nota, il numero di imprese è vicino a quello dell'ultima rilevazione.

Il numero di imprese è vicino a quello dell'ultima rilevazione. Secondo la nota, il numero di imprese è vicino a quello dell'ultima rilevazione.

Cifre
L'incremento del numero di imprese è vicino a quello dell'ultima rilevazione. Secondo la nota, il numero di imprese è vicino a quello dell'ultima rilevazione.

Approvato il bilancio 2017 ancora in attesa di assemblea a Sordio



Approvato il bilancio 2017 ancora in attesa di assemblea a Sordio
L'assemblea è stata convocata per il 2018. Il bilancio 2017 è stato approvato in attesa della convocazione dell'assemblea.

Il bilancio 2017 è stato approvato in attesa della convocazione dell'assemblea. Il bilancio 2017 è stato approvato in attesa della convocazione dell'assemblea.

Il bilancio 2017 è stato approvato in attesa della convocazione dell'assemblea. Il bilancio 2017 è stato approvato in attesa della convocazione dell'assemblea.

Il bilancio 2017 è stato approvato in attesa della convocazione dell'assemblea. Il bilancio 2017 è stato approvato in attesa della convocazione dell'assemblea.



ATTIVITÀ
Bilancio di coerenza 2018



Assemblea dei soci novembre 2018

La Banca di credito cooperativo Laudense apre nel Lodigiano la stagione delle assemblee straordinarie chiamate a sancire l'adesione delle ex casse rurali ai due nuovi gruppi bancari unici, Cassa Centrale Banca e Iccrea Banca. «Il presidente del consiglio di amministrazione della Banca di credito cooperativo Laudense, Alberto Bertoli - si legge in una nota diffusa ieri mattina dal gruppo - ha convocato per sabato 24 novembre l'assemblea dei soci in sessione ordinaria e straordinaria, chiamata ad approvare la modifica del regolamento elettorale e dello statuto». I lavori si terranno a partire dalle 15.30 nella sala ricevimenti del ristorante Gerette di San Colombano al Lambro. In ossequio alla riforma del credito cooperativo, l'assemblea è chiamata a sancire gli ultimi passaggi tecnici nell'ambito del processo di adesione alla nuova capogruppo Cassa Centrale Banca di Trento. La parte ordinaria vedrà i quasi 3mila soci di Bcc Laudense esprimersi sulla modifica del regolamento elettorale; l'assemblea in sessione straordinaria invece prevede la modifica dello statuto. «La documentazione sui punti all'ordine del giorno sarà consultabile presso la sede di Bcc Laudense e nella sezione internet dedicata ai soci denominata "Piazza Laudense" (www.bcclaudense.it)», precisano dall'istituto. Al termine dell'assemblea, a partire dalle 20, il ristorante Gerette ospiterà la Festa del socio, aperta ai soci e agli accompagnatori (informazioni nelle filiali del gruppo). Il programma prevede la cena sociale a buffet e una serata musicale con l'orchestra Daniele Tarantino.

«Per Bcc Laudense l'assemblea di sabato 24 novembre riveste particolare importanza perché si inserisce nel percorso, già avviato da mesi, di integrazione nel gruppo bancario Cassa Centrale Banca, nel rispetto dei principi della riforma che sta investendo tutto il mondo del credito cooperativo italiano - afferma il presidente Bertoli -. La banca ha raccolto con entusiasmo la sfida rappresentata dalla riforma del movimento, interpretandola come un momento proficuo di crescita e di rafforzamento. L'obiettivo, come abbiamo già spiegato e come avremo modo di ribadire, è quello di fare di Bcc Laudense sempre più una banca al servizio del proprio territorio, delle famiglie e del tessuto economico che caratterizza il Lodigiano ». Domenica 9 dicembre si terranno invece le assemblee di Bcc Centropadana e Bcc Borghetto, la prima al Crowne Plaza di San Donato Milanese, la seconda alle Gerette di San Colombano al Lambro.



LODI CHIAMATI A VOTARE L'ADESIONE ALLA NUOVA CAPOGRUPPO Bcc Laudense, soci convocati per il 24

ASSEMBLEA dei soci della Bcc Laudense si terrà sabato 24 novembre. La data è stata fissata dal presidente dell'istituto di via Garibaldi, Alberto Bertoli. I lavori si terranno a partire dalle 15.30 nella sala ricevimenti del ristorante Gerette di San Colombano al Lambro. Qui gli azionisti della Banca di credito cooperativo, quasi 3 mila, saranno chiamati a dare il via libero agli ultimi passaggi tecnici nell'ambito del processo di adesione alla nuova capogruppo Cassa Centrale Banca di Trento, in ossequio al dettato della riforma del credito cooperativo. La parte ordinaria vedrà i soci esprimersi sulla modifica del regolamento elettorale; l'assemblea in sessione straordinaria invece prevede la modifica dello statuto. Al termine dell'assemblea, a partire dalle 20, il ristorante Gerette ospiterà la Festa del socio, aperta ai soci e agli accompagnatori (informazioni nelle filiali del gruppo). Il programma prevede la cena sociale a buffet e una serata musicale con l'orchestra Daniele Tarantino. «Quello del 24 novembre - dichiara il presidente Bertoli - è un appuntamento importante nel percorso, già avviato da mesi, di integrazione nel gruppo bancario Cassa Centrale Banca, nel rispetto dei principi della riforma che sta investendo tutto il mondo del credito cooperativo italiano. La banca ha raccolto con entusiasmo la sfida, interpretandola come un momento proficuo di crescita e di rafforzamento. L'obiettivo è arrivare a una banca sempre più al servizio del proprio territorio, delle famiglie e del tessuto economico.



AL TIMONE Alberto Bertoli, presidente dell'istituto di credito

T.T.





Assemblea ordinaria e straordinaria dei soci di Bcc Laudense e Festa del socio

Adesione alla nuova legge Cassa Centrale Banca. Soleno 29 settembre nella Cattedrale di Lodi

LAUDENSE

LAUS PRIDE

1939



LAUDENSE

LAUS PRIDE

1939

La Banca di Credito Cooperativo di Lodi, in occasione della sua 100ª assemblea ordinaria e straordinaria, ha organizzato una grande festa del socio, che si svolgerà il 29 settembre nella Cattedrale di Lodi. L'evento è organizzato dalla Cassa Centrale Banca, il nuovo ente di riferimento per le banche di credito cooperativo. La festa sarà un'occasione importante per il dialogo e la collaborazione tra le banche di credito cooperativo e la Cassa Centrale Banca.

La festa del socio è un'occasione importante per il dialogo e la collaborazione tra le banche di credito cooperativo e la Cassa Centrale Banca. L'evento è organizzato dalla Cassa Centrale Banca, il nuovo ente di riferimento per le banche di credito cooperativo.

La festa del socio è un'occasione importante per il dialogo e la collaborazione tra le banche di credito cooperativo e la Cassa Centrale Banca. L'evento è organizzato dalla Cassa Centrale Banca, il nuovo ente di riferimento per le banche di credito cooperativo.

La festa del socio è un'occasione importante per il dialogo e la collaborazione tra le banche di credito cooperativo e la Cassa Centrale Banca. L'evento è organizzato dalla Cassa Centrale Banca, il nuovo ente di riferimento per le banche di credito cooperativo.



La nostra storia: Gente & luoghi
Una collana di pubblicazioni
dedicata al territorio

**GENTE
LUOGHI**

Un quadrilatero al femminile

Storie di donne tra via delle orfane e via Gorini

La partnership tra BCC Laudense e Unitre si arricchisce di un nuovo capitolo, costituito dalla collaborazione per una ricerca storica su un complesso edilizio in Lodi, caratterizzato da una presenza plurisecolare a vocazione prevalentemente femminile. Si tratta dell'isolato, non a caso chiamato anche Isola nei secoli scorsi, compreso tra le attuali Via Gorini, via Giambelli, via Orfane e via Carducci che ha ospitato in passato, ed ospita tuttora, diverse realtà attinenti "l'altra metà del cielo", per avvalersi di un'espressione abusata. Quella metà spesso dimenticata nelle ricostruzioni storiche di una città, quasi a significare che la Storia è fatta solo di battaglie e conquiste, di grandi imprese e spettacolari eventi, prerogative queste, (ma non sempre), dell'universo maschile. Da quando come Unitre ci siamo trasferiti in via P. Gorini 21, dapprima come location per le conferenze nel Teatrino e poi come sede dell'Associazione stessa, ci siamo accorti di questo "vuoto sto-

rico", che con la collaborazione della BCC Laudense vogliamo completare. Nel prossimo autunno uscirà infatti una pubblicazione edita dalla Banca con la nostra collaborazione, all'interno della collana "Gente e Luoghi" coordinata da Luigi Albertini, che colmerà questa duplice lacuna: urbanistico/architettonica da un lato, perchè manca uno studio approfondito su questo complesso e socio/educativa dall'altro per l'attenzione che verrà posta sulla destinazione formativa e assistenziale di questi locali, che secondo modi di pensare incrostati da pregiudizi secolari, di fatto..., "non fanno storia". Noi siamo convinti invece del contrario, proprio per la funzione pedagogica, di testimonianza e anche di denuncia a volte, di queste attività, che "fanno la storia" delle persone, che poi vuol dire la storia della Città. Queste stanze hanno visto infatti nel corso dei secoli, insediarsi dapprima un Monastero di monache francescane, che oltre alla cura delle anime hanno saputo



ATTIVITÀ

Bilancio di coerenza 2018



dare un impulso culturale alla vita cittadina;poi un Orfanotrofio Femminile che per più di due secoli ha accolto ed accudito,(certamente con metodi educativi non sempre condivisibili al giorno d'oggi) centinaia di fanciulle in stato di bisogno; e ancora un Convitto per allieve della Scuola Normale(attuale Liceo Maffeo Vegio) , e infine un laboratorio professionale denominato “Api Laboriose”.

Oggi,oltre all'Università delle tre Età che pure registra una maggioranza femminile tra i soci/studenti,questo complesso ospita il Centro Donna,Il Centro Antiviolenza “La metà di niente”,e il Centro Studi Ada Negri.

Tutte realtà a vocazione chiaramente femminile,che alternandosi nel corso dei secoli hanno lasciato testimonianze importanti in campo educativo e segni tangibili di un passato artistico glorioso (valga per tutti la bella chiesa di S.Chiara Nuova con annesso splendido coro delle monache),ma anche preziose testimonianze architettoniche con deliziosi cortili ornati di perimetri a volte e porticati chiusi, lasciati purtroppo in uno stato di degrado inaccettabile. Speriamo che questa Pubblicazione serva anche a riaccendere l'interesse della cittadinanza e di chi ha responsabilità nella gestione del patrimonio pubblico su un bene dimenticato,al fine di far ritornare all'antico splendore e alla piena fruibilità spazi più che decorosi e ricchi di storia.

In collaborazione con UNITRE Lodi



La prima università agraria di Lombardia Storia dell'Associazione Agricola Lombarda di Corte Palasio

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 piacevolezza 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 caparbietà di perseguire un progetto in cui si crede si attivano per decenni.

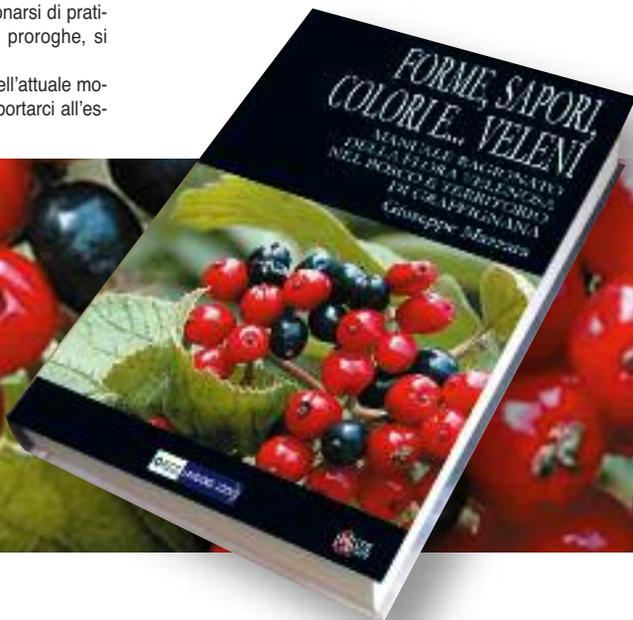
Si coglie come il valore degli impegni assunti che seppur costantemente procrastinati, come nel caso del ricevimento di danaro da parte del marchese Trivulzio che stante le difficoltà del reperimento di risorse ed il perfezionarsi di pratiche da parte dell'Associazione concedeva proroghe, si mantengono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

Rileggere questi accadimenti con gli occhi dell'attuale modo di intendere il quotidiano, non può che riportarci all'es-

senza 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".

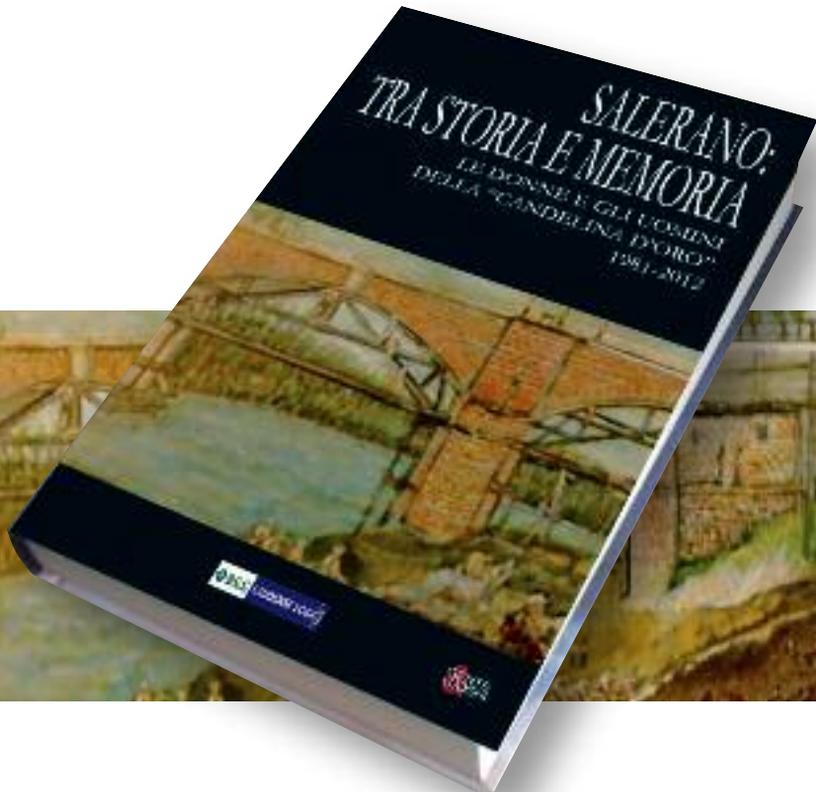
I primi custodi di un tale patrimonio sono, come ricordato in incipit, il Sindaco Giancarlo Cordoni per la comunità civile e Don Antonio Spini, delegato vescovile della Basilica di San Bassiano, per quella spirituale: un patrimonio che la presente pubblicazione vuole contribuire a preservare, almeno 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 benemeritenze 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

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 del 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'inseadimento 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 (strutturato 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.



Castello e castellani

Il castello Morando Bolognini di Sant'Angelo Lodigiano

Riteniamo sia consentito affermare che, con questa sesta puntata della collana editoriale "Gente & Luoghi", il progetto acquisisce un sapore davvero speciale per la scelta caduta su Sant'Angelo Lodigiano, il suo maestoso castello, i musei che vi si ospitano e tutto il corollario di notizie che, addirittura col timbro della originalità, danno un tono assolutamente speciale all'edizione. L'orgoglio viene non soltanto per il livello estetico della pubblicazione, ma anche per il suo contenuto davvero esclusivo. Si percepisce netta la sensazione che sia davvero maturo il tempo in cui la comunità santangiolina, e con essa l'intero territorio lodigiano del quale la Bcc Laudense Lodi si sente operativamente a suo perfetto agio, si stia appropriando di una realtà, il Castello Morando Bolognini, che per secoli pareva un soggetto a parte, quasi staccato dal paese. In realtà, il maniero, uno dei più affascinanti della Lombardia, vanta a pieno titolo il diritto di venire considerato come appartenente ai santangiolini.

Il volume, di sicuro tra i meglio pensati della fortunata collana, si propone per essere apprezzato anche dai soci e dai sostenitori della Bcc Laudense Lodi.

Non siamo al cospetto di un tradizionale libro di storia, al contrario esso contiene informazioni essenziali su Sant'Angelo ed il suo castello ed ospita pure le inedite, per certi versi esclusive, vicende da parlamentare del conte Morando Bolognini, cioè di colui che volle fortemente rivalutare il maniero e la sua storia. Proprio così: grande amante dell'agricoltura, fervente sostenitore coi fatti della politica agricola del suo tempo, il conte Morando Bolognini ha ricoperto per alcune legislature la carica di parlamentare battendosi con ardore e con

convincione molto intelligente in battaglie a sostegno del nostro territorio. Il dr. Luigi Degano, autore dell'edizione, è riuscito a scoprire il risvolto nelle sue ricerche a Roma ed i curatori del volume hanno giustamente insistito che ne venisse fatta memoria, con il vanto appunto della originalità e dell'esclusiva. Per non parlare poi della minuziosa descrizione, supportata da immagini fotografiche molto coinvolgenti e professionali, dei tre splendidi musei che sono ospitati dal castello: una scorsa a ciascuna delle tre rassegne regala l'opportunità di conoscerle da vicino e da indurre alla loro visita, peraltro più che meritata, grazie al forte impegno della Fondazione Morando Bolognini di Sant'Angelo. Ci sia consentito allora di ringraziare la medesima Fondazione per l'occasione che ha voluto diligentemente fornirci per allungare la nostra collana con una edizione davvero originale e piena di buone notizie. Siamo convinti, nel contempo, che la Fondazione Morando Bolognini andrà fiera dell'impegno della Bcc Laudense Lodi a tutto vantaggio di una realtà istituzionale, storica e museale decisamente importante ed accattivante. A ben vedere, anche la popolazione santangiolina può andare fiera di questo volume, sistemandolo, una volta acquisito, nella parte migliore della biblioteca di famiglia. Si tratta di un reperto da leggere sempre e da conservare a memoria.



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.

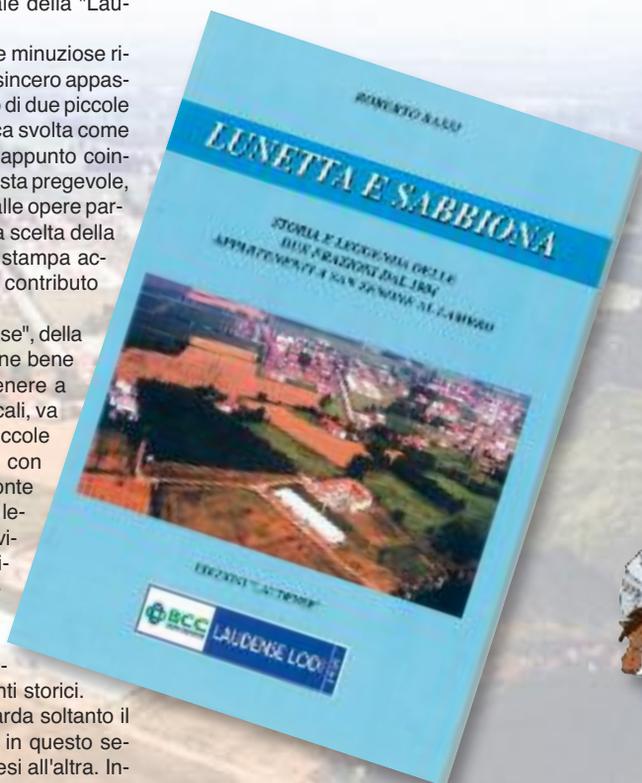
Storia raccontata nel volume assai agile e ben scritto, autore Roberto Bassi, dal titolo "Lunetta e Sabbiona; storia e leggenda delle due frazioni dal 1904 appartenenti a San Zenone al Lambro", stampato da Grafie-Art di Melegnano, edizione a cura della Bcc "Laudense", La presentazione è avvenuta nella 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. In-

somma, 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, Cre-
spiatina e dalla Provincia di Lodi.
Sponsorizzato dalla BCC Laudense.



DALLA PARTE DEL CUORE



Completato il primo 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).

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 affluisce 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 Paullo e nel 1916 a Sant'Angelo. Il Piccolo credito di-



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 Paullo 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 seppero 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.



Prestipay
Prestito Personale
Il modo più semplice per realizzare i tuoi progetti.

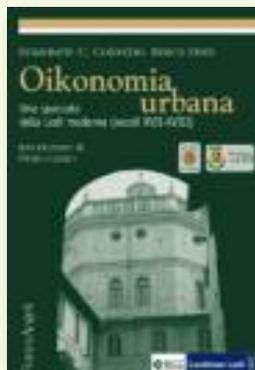
[SCOPRI DI PIÙ](#)

Prestipay
Il credito più semplice e flessibile.



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 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.



IL DENARO DEI PICCOLI:

RIFLESSIONI SULLA STORIA DEI PRINCIPALI ARCHIVI SULLA COOPERAZIONE DI CREDITO NEL LODIGIANO

Il libro è strutturato attraverso una serie di capitoli che presentano brevemente l'argomento affrontato e in seguito riportano i principali documenti, quasi tutti inediti.

In particolare, il libro si sofferma sui documenti esistenti nell'Archivio storico-diocesano di Lodi e nell'archivio storico della BCC Laudense Lodi, per l'occasione donato all'archivio per la storia del movimento sociale cattolico «Mario Romani» presente in Università Cattolica.

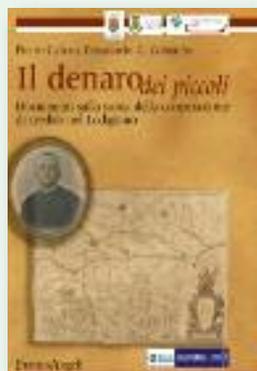
Il periodo coperto è compreso fra la fine dell'Ottocento, allorché a Lodi venne costituita la Banca Popolare, e il 1989, anno della fusione che diede vita alla Cassa Rurale Laudense Lodi ora BCC Laudense Lodi. I documenti ci raccontano oltre un secolo di cooperazione, affrontando una serie di problemi di vasta portata quali: la confessionalizzazione del credito e il ruolo dei parroci nella gestione delle prime casse rurali; la nascita, a Lodi, di una federazione cattolica di cooperative tra le prime per importanza in Italia durante il periodo fascista; il ruolo giocato dal Piccolo Credito S. Alberto nella prima metà del Novecento (le parole del titolo sono tratte da un discorso del suo fondatore, don Luigi Cazamali).

L'ultima parte del volume è infine dedicata a una serie di documenti che ci parlano del periodo compreso tra la fine della Seconda guerra mondiale ed il 1989, di grande crescita per il sistema cooperativo cattolico lodigiano ma anche di grandi turbolenze.

Il volume, proponendo una vasta serie di documenti sulla cultura cattolica del credito, ha dunque la finalità di fornire la "mappa" concettuale e documentale di cosa ha significato per i cattolici fare cooperazione nell'ultimo secolo.

Dalla ricerca volume emerge anzitutto la specificità della cultura cattolica, che nella sua storia ha sempre cercato di promuovere non tanto e non solo l'istituzione di banche ma una più vasta azione sociale espletata attraverso il credito. Questa cultura, in particolare, si è affermata nei momenti di maggiore crisi economica, come ad esempio nel corso degli anni Trenta o più tardi negli anni Settanta, in seguito agli shock petroliferi e alla stagflazione.

Ancora più, dunque, questa cultura sociale e cattolica ci sembra attuale oggi, in tempi in cui la crisi economica si è fatta particolarmente dura. La riflessione su un'identità mutevole e dinamica come quella cattolica, ma tuttavia sempre improntata al superamento dell'elemento puramente economico, ci mostra infatti con risolutezza che per affrontare le sfide che ci attendono è necessario condurre un ragionamento di ampia portata, che non sia rivolto solo ai problemi innescati dai mercati finanziari ma sappia invece prendere in considerazione più generali aspetti sociali, culturali, e "civili".



AMBIZIONI E REPUTAZIONI.

LE ELITES 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.



Diseguaglianze 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 particolare 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



ATTIVITÀ

Bilancio di coerenza 2018



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 lodigiano 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 rovini 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. Anzitutto 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 Co-



dogno. 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).



DEBITO, POTERE NEGOZIALE, REPUTAZIONE

a cura di Pietro Cafaro, con saggi di Emanuele C. Colombo, Marco Dotti, Gian Filippo De Sio



Il volume si occupa di un tema quanto mai attuale: le crisi finanziarie nate da problemi di eccessivo indebitamento. Scopo del volume è esplorare sia alcune vicende pubbliche del passato, sia anche il lato per così dire privato e psicologico delle ragioni dell'indebitamento, partendo da alcuni casi relativi alla città di Lodi per arrivare a discutere degli attuali problemi finanziari che ormai toccano ciascuno di noi. Le vicende finanziarie del passato, e cioè del Sei-Ottocento, sono infatti inquadrare nel contesto attuale della crisi. Il volume riprende così una ormai lunga tradizione di studi finanziati dalla Laudense, un'iniziativa che ha preso piede ormai ben sette anni fa proprio attraverso l'analisi di un'istituzione creditizia. Finanza, crisi e debito, dunque, sono i protagonisti di questo volume del 2015, che cerca, se non di spiegare, almeno di capire attraverso un confronto con il passato, la crisi che stiamo vivendo, le cui ultime evoluzioni sembrano portare sempre di più sul problema dell'indebitamento pubblico.

In questa ottica, si muovono dunque l'introduzione di Pietro Cafaro (che si focalizza sui problemi attuali, e sul peso costituito del debito pubblico nella storia italiana ed europea) e i tre saggi di Colombo, Dotti e De Sio.

Il saggio di Marco Dotti propone una riflessione sui rapporti debito/credito. Si intende guardare alla finanza di antico regime – che costituisce l'oggetto di questo volume – attraverso una lente attuale. Nulla più della finanza ha assunto, agli occhi degli europei contemporanei, il volto minaccioso dell'incertezza. Probabilmente ci sono emergenze più gravi, di cui tuttavia si percepisce l'assillo in modo temporaneo e intermittente. Il mercato finanziario e soprattutto la questione del debito sovrano, invece, hanno assunto una pervasività (inedita secondo molti osservatori) e riescono ad avvinghiare, in modo sempre più soffocante, il nostro quotidiano.

Lo studio dei rapporti di credito, che legano/oppongono tanto i privati, quanto le istituzioni ("private" o "pubbliche"), ha una cogente attualità, a prescindere dal periodo che viene preso in esame. Questo versante delle obbligazioni finanziarie mette in luce un legame che è sempre ambivalente: configura un rapporto reciproco, ma è soprattutto l'espressione simbolica e concreta di un'asimmetria sociale che si è venuta a creare. Attraverso il credito si possono creare dipendenze, rendere più prevedibile il comportamento del debitore, ma anche riequilibrare una gerarchia sociale iniqua. Ha dunque senso interrogare il passato con delle questioni che assillano la nostra società, ricevendone delle risposte talvolta "spaesanti", ma spesso in grado di suggerire prospettive nuove sui problemi che ci assillano.

Il saggio di Colombo sposta l'attenzione sulla Lodi del Seicento, mostrando come in quel periodo la città fosse una piazza finanziaria rilevante. In particolare, Lodi era sede di un attivo scambio di uno strumento finanziario, la lettera di cambio, veramente simile agli attuali derivati. La lettera di cambio era lo strumento di prestito che consentiva di imporre una rivalutazione sul capitale quasi incontrollabile, e che superava (secondo recenti calcoli) anche il 20% annuo. Il calcolo degli interessi era fuori norma rispetto al normale debito ipotecario e diversa e più complessa la struttura di garanzie sottostante. Si trattava di strumenti più volatili e, non avendo connessioni con beni materiali, meno legati all'economia reale.

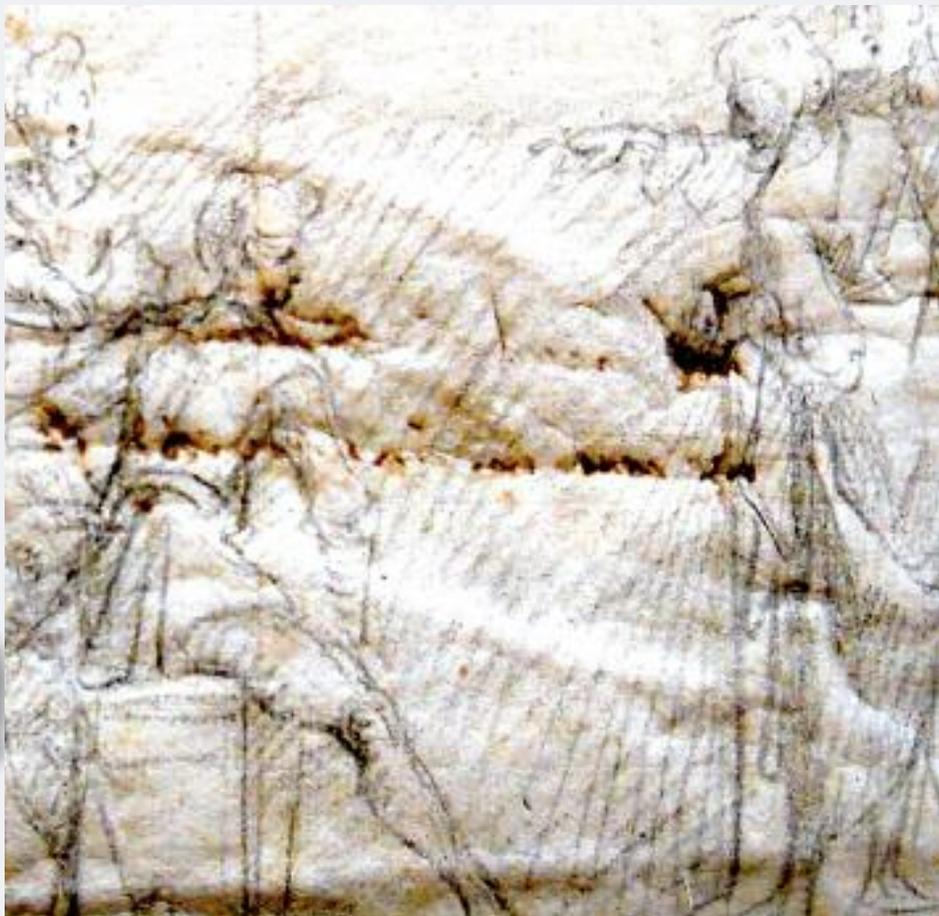
Colombo analizza le ragioni dello scambio di un simile strumento finanziario ed il suo impatto sulla grande crisi economica del 1630. In particolare, il saggio prende di mira le storie di alcuni grandi investitori che poi fallirono a causa dell'investimento in questi strumenti, rivelatosi poi fallimentare. Notevoli sono dunque i punti di aggancio con la realtà attuale. Da qui si apre un ventaglio di questioni a cui il saggio di Colombo cerca di rispondere: qual è l'impatto psicologico di una crisi finanziaria globale sulla psicologia di un individuo, o meglio di un investitore? E sulle strategie familiari? Chi sono coloro che investono in lettere di cambio (evidentemente una minoranza), e chi ne viene indirettamente toccato? Si annuncia qui il grande tema, emerso proprio in questi anni, del rapporto tra finanza, considerata come una scienza astratta e lontana dai cittadini, e vita reale. In realtà, come si è appurato, la quotidianità è direttamente e indirettamente influenzata in maniera molto pe-



sante dalla finanza e dai soggetti apparentemente impersonali che vi stanno dietro.

Il saggio di Gian Filippo De Sio, proseguendo queste riflessioni a metà tra finanza pubblica e privata, si concentra sulla famiglia patrizia milanese dei conti Andreani, originaria della riviera di Lecco, tra Settecento e Ottocento. In particolare, il lavoro ricostruisce le vicende di tre membri di questo nobile casato: il vescovo di Lodi Salvatore (dal 1765 al 1784), nomina ottenuta grazie pure all'interessamento della corte viennese, ma già prima a Lodi come insegnante e poi rettore del Collegio barnabítico di San Giovanni alle Vigne; suo fratello il conte Giovanni Mario seniore, esponente della grande finanza nazionale e internazionale, che si era formato presso i banchieri genovesi Brentano, e iniziatore degli investimenti nel lodigiano, morto nel 1774. E infine il conte Giovanni Mario iuniore, ultimo esponente della casata, che nel suo articolatissimo testamento del 1831 lasciò il perticato lodigiano proprio ai Barnabiti della nostra città. Il saggio ripercorre le vicende di questa donazione, che cambiò la storia culturale ed economica della città, impiantandovi un'istituzione specialista nella « formazione di coscienze » che era anche un gigante economico.

Proprio luoghi pii come il collegio dei Barnabiti erano del resto i maggiori specialisti cittadini nella gestione di patrimoni « difficili » che contenevano al loro interno strumenti finanziari ormai svalutati. Si tratta di un tema che anche il saggio di Colombo, in particolare attraverso alcuni esempi riferiti alla confraternita dell'Incoronata (altro grande protagonista finanziario cittadino), mette in luce.



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

Vision della BCC

Vicini alle persone e alle comunità

Vogliamo fare banca come abbiamo sempre fatto, coerenti con noi stessi e con la nostra storia.

Siamo la Banca del territorio, delle famiglie, delle imprese, delle associazioni.

La novità è che ora lo facciamo insieme, con la forza che ci dà l'essere Gruppo.

Lavoriamo in modo originale e differente, secondo un modello che genera ricchezza e sviluppo condiviso, di generazione in generazione.

Mission

Contribuire concretamente allo sviluppo economico, sociale e culturale delle comunità locali.

Il nostro obiettivo è promuovere il benessere dei soci e dei territori in cui operiamo.

Contribuendo al bene comune e creando un benessere da trasmettere alle prossime generazioni, all'interno di un percorso sostenibile.

Con i nostri prodotti e servizi, per accompagnare al meglio le persone lungo le esigenze di una vita.

Con un sistema di governo in grado di combinare al meglio le esigenze di coordinamento centrale, partecipazione diffusa e autonomia dei territori.

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

La BCC è banca.

È cooperativa.

È attore di territorio.

È componente di un Gruppo di Credito Cooperativo.

IMPRESA BANCARIA

La Banca di Credito Cooperativo, Cassa Rurale, Cassa Raiffeisen (BCC) 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 100 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 e/o ad attività prive di rischio. 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 hanno destinato a riserva negli ultimi tre anni mediamente quasi l'83 per cento dei propri utili a tutela della stabilità aziendale e della possibilità di continuare a sostenere con il credito lo sviluppo locale.
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 (Fondi Mutualistici);
 - divieto di distribuire le riserve tra i soci cooperatori;
 - obbligo di versare il 3 per cento degli utili netti annuali ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.

IMPRESA DI PROSSIMITÀ

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** (almeno il 95 per cento degli impieghi devono essere effettuati nel territorio di competenza della BCC).



IMPRESA APPARTENENTE AD UN GRUPPO

La BCC appartiene ad un Gruppo di Credito Cooperativo; Bcc Laudense Lodi appartiene al Gruppo Cassa Centrale Banca.

COOPERATIVI IERI, COOPERATIVI OGGI

Siamo qui per continuare a fare quello che abbiamo sempre fatto.
Il Credito Cooperativo, la Banca vicina alle persone, alle imprese, ai territori.

Siamo convinti che sia possibile integrare:



**RECIPROCIÀ E
REDDITIVITÀ**



**EFFICIENZA E
COOPERATIVA**



**COORDINAMENTO
E AUTONOMIA**



INBANK

Inbank web guarda al futuro
per migliorare il presente:
immediato, personalizzabile e flessibile.
Provalo anche con smartphone e tablet.

BENVENUTO, Mario Rossi

LA RIFORMA DEL CREDITO COOPERATIVO

Negli anni recenti le pressioni del mercato e il nuovo contesto normativo determinato dall'Unione Bancaria hanno comportato importanti novità per le Banche di qualsiasi dimensione e natura giuridica, influenzando profondamente le strategie, i processi organizzativi, le procedure e i rapporti con tutti gli stakeholder.

È in questo contesto che viene messa a punto la Riforma del Credito Cooperativo (legge 49/2016), con l'obiettivo di attualizzare un modello bancario preservandone le caratteristiche di partecipazione e autonomia, ma introducendo concetti legati alla gestione del rischio e alla ricerca di vantaggi collettivi.

Il Gruppo Bancario Cooperativo disegnato dalla riforma si fonda sul contratto di coesione, che tutte le banche aderenti devono sottoscrivere.

Il contratto prevede che:

le singole banche rimangono titolari del proprio patrimonio
le banche hanno il controllo del Gruppo Bancario Cooperativo, detenendone la maggioranza del capitale della Capogruppo
nell'ambito degli indirizzi strategici stabiliti dalla Capogruppo, mantengono un grado di autonomia gestionale in funzione del proprio livello di rischio

LE TAPPE DELLA RIFORMA

Timeline delle tappe della riforma



La revisione cooperativa 2017 - 2018

Un altro fondamentale strumento di riaffermazione della propria identità, che la cooperazione di credito ha a disposizione da tempi piuttosto recenti, è il Decreto Legislativo n. 220/2002 sul riordino della vigilanza sugli enti cooperativi.

Esso 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.

La revisione cooperativa ha due finalità fondamentali:

- accertare, anche attraverso la verifica della gestione amministrativa e contabile, la natura mutualistica, riscontrando 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;
- fornire agli organi di direzione e amministrazione degli enti 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.

Il Decreto Legislativo n. 220/2002 prevede anche che le attività di revisione cooperativa possano essere delegate all'associazione di categoria specializzata (Federcasse) e alle Federazioni territoriali (Federazioni locali) ad essa regolarmente associate.

A fine 2018 gli ispettori del Ministero hanno accertato per l'ennesima volta che per il biennio 2017-2018, la Laudense ha pienamente superato a pieni voti l'esame finalizzato ad accertare la presenza dei requisiti mutualistici. Per due mesi l'Ufficio Soci ha collaborato con i revisori Ministeriali per verificare il rispetto dei requisiti normativi necessari a qualificare una cooperativa come soggetto a "mutualità prevalente".



Un giorno potrai lasciare il portafoglio a casa con Samsung Pay. Quel giorno è oggi.

Scarica subito l'app.

nexi pay | DISPONIBILE SU Google Play

nexi | SAMSUNG pay
every day, every pay



**REVISIONE DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
AI SENSI DELL'ART. 18 D.LGS. 2 AGOSTO 2002 N. 220**

Biennio di revisione: 2017-2018

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 19/12/2018.

Data, 09/01/2019

 SERGIO GATTI
17.01.2019
13:57:10 UTC
Il Fl. ...ario Delegato
Sergio Gatti



Carta d'identità della BCC

La BCC Laudense Lodi è nata il 25 MARZO 1909, il 28 MAGGIO 2017 ha aderito al Gruppo di Credito Cooperativo promosso da Cassa Centrale Banca e dal 1 gennaio 2019 è parte del Gruppo Cassa Centrale – Credito Cooperativo Italiano

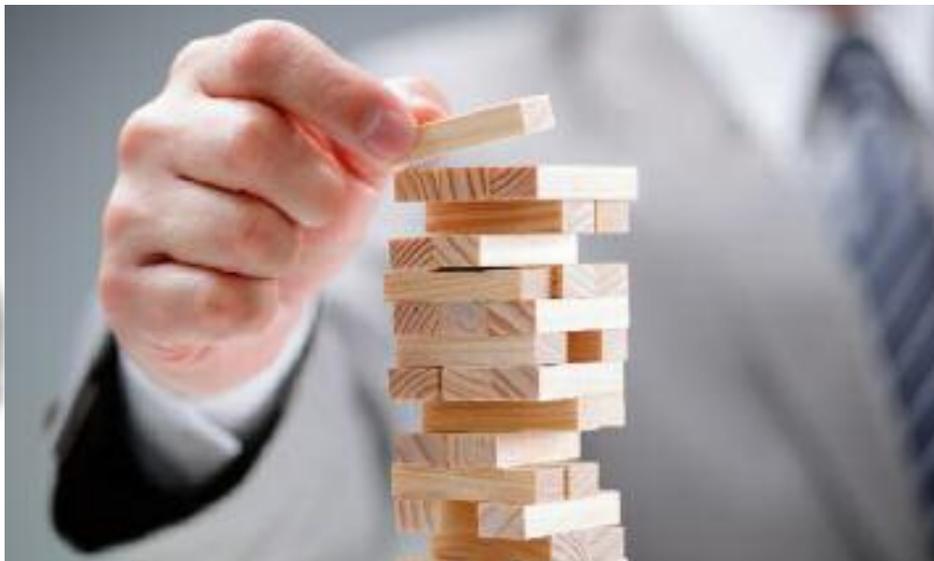
DALLO STATUTO SOCIALE:

Articolo 1. – Denominazione. Scopo mutualistico

1.1. È costituita una società cooperativa per azioni denominata "Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi - Società cooperativa" (di seguito definita anche la "Società").
La Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi è una società cooperativa a mutualità prevalente.

Articolo 2. – Principi ispiratori

- 2.1. Nell'esercizio della sua attività, la Società si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata.
Essa ha lo scopo di favorire i soci cooperatori (i "Soci Cooperatori" e, singolarmente il "Socio Cooperatore"; congiuntamente ai Soci Finanziatori, come definiti all'articolo 24.3, i "Soci" e, singolarmente, il "Socio"), 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.
- 2.2. La Società si distingue per il proprio orientamento sociale e per la scelta di costruire il bene comune. È altresì impegnata ad agire in coerenza con la Carta dei Valori del Credito Cooperativo e a rendere effettive forme adeguate di democrazia economico-finanziaria e lo scambio mutualistico tra i Soci Cooperatori nonché la partecipazione degli stessi alla vita sociale.



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 un 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.



I principi di riferimento e i 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.



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

COOPERAZIONE
COESIONE

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 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”.

Art. 2 Statuto Sociale approvato il 22 maggio 2011

BENESSERE

(più di ben avere)

SVILUPPO
SOSTENIBILE

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.



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”.



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.



La Carta dei Valori del Credito Cooperativo



Nel 1999 il Credito Cooperativo ha presentato la propria Carta dei Valori, un documento che rappresenta, da un lato la Carta Costituzionale di riferimento; dall'altro, la Carta di orientamento per l'azione delle BCC.

La Carta dei Valori è, dunque, al tempo stesso fondamento e meta. **Esprime i valori sui quali si fonda l'azione delle Banche di Credito Cooperativo, la**

loro strategia e la loro prassi; racchiude le regole di comportamento e rappresenta gli impegni della categoria.

In questo senso la Carta dei Valori è il suggello del Patto tra il Credito Cooperativo e le Comunità locali, e attraverso esse con il Paese.

1. PRIMATO E CENTRALITÀ DELLA PERSONA

Il Credito Cooperativo ispira la propria attività all'attenzione e alla promozione della persona.

Il Credito Cooperativo è un sistema di banche costituite da persone che lavorano per le persone.

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

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.

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.

Lo stile di servizio, la buona conoscenza del territorio, l'eccellenza nella relazione con i soci e clienti, l'approccio solidale, la cura della professionalità costituiscono lo stimolo costante per chi amministra le aziende del Credito Cooperativo e per chi vi presta la propria attività professionale.

3. AUTONOMIA

L'autonomia è uno dei principi fondamentali del Credito Cooperativo. Tale principio è vitale e fecondo solo se coordinato, collegato e integrato nel "sistema" del Credito Cooperativo.

4. PROMOZIONE DELLA PARTECIPAZIONE

Il Credito Cooperativo promuove la partecipazione al proprio interno e in particolare quella dei soci alla vita della cooperativa.

Il Credito Cooperativo favorisce la partecipazione degli operatori locali alla vita economica, privilegiando le famiglie e le piccole imprese; promuove l'accesso al credito, contribuisce alla parificazione delle opportunità.

5. COOPERAZIONE

Lo stile cooperativo è il segreto del successo. L'unione delle forze, il lavoro di gruppo, la condivisione leale degli obiettivi sono il futuro della cooperazione di credito. La cooperazione tra le banche cooperative attraverso le strutture locali, regionali, nazionali e internazionali è condizione per conservarne l'autonomia e migliorarne il servizio a soci e clienti.

6. UTILITÀ, SERVIZIO E BENEFICI

Il Credito Cooperativo non ha scopo di lucro.

Il conseguimento di un equo risultato, e non la distribuzione del profitto, è la meta che guida la gestione del Credito Cooperativo. Il risultato utile della gestione è strumento per perpetuare la promozione del benessere dei soci e del territorio di riferimento, al servizio dei quali si pone il Credito Cooperativo.

Esso è altresì testimonianza di capacità imprenditoriale e misura dell'efficienza organizzativa, nonché condizione indispensabile per l'autofinanziamento e lo sviluppo della singola banca cooperativa.

Il Credito Cooperativo continuerà a destinare tale utile al rafforzamento delle riserve – in misura almeno pari a quella indicata dalla legge – e ad altre attività di utilità sociale condivise dai soci.

Il patrimonio accumulato è un bene prezioso da preservare e da difendere nel rispetto dei fondatori e nell'interesse delle generazioni future.

I soci del Credito Cooperativo possono, con le modalità più opportune, ottenere benefici in proporzione all'attività finanziaria singolarmente svolta con la propria banca cooperativa.

7. PROMOZIONE DELLO SVILUPPO LOCALE

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.

8. FORMAZIONE PERMANENTE

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.

9. SOCI

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.

Fedeli allo spirito dei fondatori, i soci credono ed aderiscono ad un codice etico fondato sull'onestà, la trasparenza, la responsabilità sociale, l'altruismo.

10. AMMINISTRATORI

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.

11. DIPENDENTI

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.

12. GIOVANI*

Il Credito Cooperativo crede nei giovani e valorizza la loro partecipazione attiva nel suo percorso di innovazione. Attraverso un confronto costante, si impegna a collaborare con loro, sostenendoli nella diffusione e nella concretizzazione dei principi della cooperazione di credito.





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 impegna "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

Parma, dicembre 2005



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. ComprensibileLa-

voriamo 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 competenza 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).



Prestipay. Il prestito personale fino a 50.000€
rimborsabili in comode rate mensili fino a 100 mesi.

Presti pay
Il credito veloce e trasparente



Il presente servizio è riservato ai clienti BCC. Per informazioni e sottoscrivere il servizio, è necessario essere soci della BCC. Il presente servizio è riservato ai clienti BCC. Per informazioni e sottoscrivere il servizio, è necessario essere soci della BCC. Il presente servizio è riservato ai clienti BCC. Per informazioni e sottoscrivere il servizio, è necessario essere soci della BCC.



Le tappe della nostra storia



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, Eca, 1975).*



1883 anno di fondazione della prima Cassa Rurale di Loredgia, 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), Eca.



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.

1922 massima espansione delle Casse Rurali (3.540 attive), poi ridottesi a causa dell'avversione al regime fascista.

1936/37 nasce l'Ente Nazionale delle casse Rurali Agrarie ed Enti Ausiliari (Enkra). Viene varata la prima riforma; nasce il testo unico delle Casse Rurali ed Artigiane.

1950 viene rifondata la Federazione Italiana delle Casse Rurali e Artigiane.

1961 nascono le prime Federazioni locali, che si rafforzeranno progressivamente.

1963 viene fondato l'Istituto Centrale delle Casse Rurali e Artigiane, oggi Iccrea Banca, con l'obiettivo di svolgere funzioni creditizie, di intermediazione tecnica ed assistenza finanziaria.

1973/74 nascono le Casse Centrali di Trento e Bolzano

1978 anno di creazione del Fondo Centrale di Garanzia, iniziativa volontaria di "protezione" tra le Casse Rurali, ed indirettamente, dei loro depositanti, incardinata presso l'Iccrea.



- 1993** Seconda Riforma viene approvato il Testo Unico Bancario (TUB). Con la nuova denominazione – da Casse Rurali ed Artigiane a Banche di Credito Cooperativo – vengono meno i limiti di operatività
- 1995** nasce Iccrea Holding, la capogruppo imprenditoriale con funzioni di indirizzo e controllo delle principali società-prodotto del Credito Cooperativo.
- 1997** nasce il Fondo di Garanzia dei Depositanti del Credito Cooperativo (FGD), strumento obbligatorio di tutela secondo le previsioni della Direttiva 94/19/CEE relativa ai sistemi di garanzia dei depositi, recepita in Italia con il Decreto Legislativo del 4 dicembre 1996, n°659.
- 2003** nasce il marchio BCC Credito Cooperativo.
- 2004** nasce il Fondo di Garanzia degli Obbligazionisti (FGO), fondo volontario delle BCC con la finalità di tutelare i portatori di obbligazioni clienti delle BCC.
- 2008** viene costituito il Fondo di Garanzia Istituzionale del Credito Cooperativo con l'obiettivo di monitorare e di prevenire crisi legate a problemi di "liquidità e solvibilità" delle BCC.
- 2009** il Credito Cooperativo viene citato nell'enciclica Caritas in Veritate di Papa Benedetto XVI: "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 Loredana (1883-2013) ad opera di Leone Wollemborg.
- 2014** Nasce la Rete Giovani Soci del Credito Cooperativo.
- 2015** Incontro di Papa Francesco con i cooperatori. In quell'occasione Papa Bergoglio ha dichiarato: "Le cooperative sfidano tutto, sfidano anche la matematica, perché in cooperativa uno più uno fa tre. 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."
- 2015** Le BCC sono esonerate dal provvedimento d'urgenza predisposto dal Governo con Decreto Legge del 24 gennaio 2015, n. 3, limitato, di conseguenza, alle banche popolari. Prende avvio il Progetto di Autoriforma del Credito Cooperativo.
- 2016** Con il Decreto Legge n.18 del 14 febbraio (convertito in Legge n. 49 dell'8 aprile) giunge a maturazione il significativo e innovativo processo di Autoriforma del Credito Cooperativo. Il 3 novembre vengono pubblicate le Disposizioni attuative di Banca d'Italia sul Gruppo Bancario Cooperativo. Nasce il Fondo Temporaneo del Credito Cooperativo, uno "strumento di transizione" che ha l'obiettivo di promuovere, anche attraverso l'erogazione di interventi di sostegno, processi di consolidamento e di concentrazione tra le BCC-CR.
- l'UNESCO iscrive l'idea di cooperazione di Raiffeisen nel patrimonio immateriale dell'umanità
- 2018** Le Autorità di Vigilanza autorizzano la costituzione del Gruppo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano



110 anni di storia

110 anni di Cooperazione tra generazioni

Una terra unica il Lodigiano

Chi siamo

Bilancio di coerenza 2018



1909

Cassa Rurale di prestiti S.Andrea di Crespiatica 25.3.1909

Cassa Rurale S.Antonio Abate di Cazzimani (*) 13.6.1920

1920

1921

Cassa Rurale s.Giorgio di Corte Palasio e Abbazia Cerreto 5.6.1921

1923

1924

Cassa Rurale ss.Pietro e Paolo di Graffignana 19.10.1924

Cassa Rurale Depositi e Prestiti di Valera Fratta 26.9.1923

2.7.72

30.11.77

1956

Cassa Rurale ed Artigiana di Salerano 4.8.1956

1972

1977

1986

1986 sportello S.Zenone

1989

Cassa Rurale Laudense Lodi

1990

1990 sportello S.Angelo Lod.

1991

1991 sportello Lodi Vecchio

1995



LAUDENSE LODI

1909

2008

2008 sportello Sordio

2013

Apertura nuova filiale Lodi - Viale Milano 25

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

2017



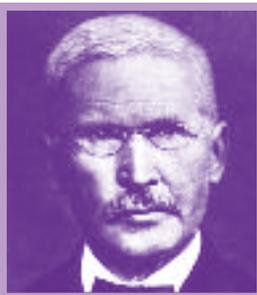
28-05-2017

Assemblea dei Soci: Adesione al Gruppo Bancario Cassa Centrale Banca

2019

01-01-2019 Costituzione del





Friedrich Wilhelm Raiffeisen (1818-1888).

Borgomastro di alcune città di 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 "Legge 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).

Israellita 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.





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%).

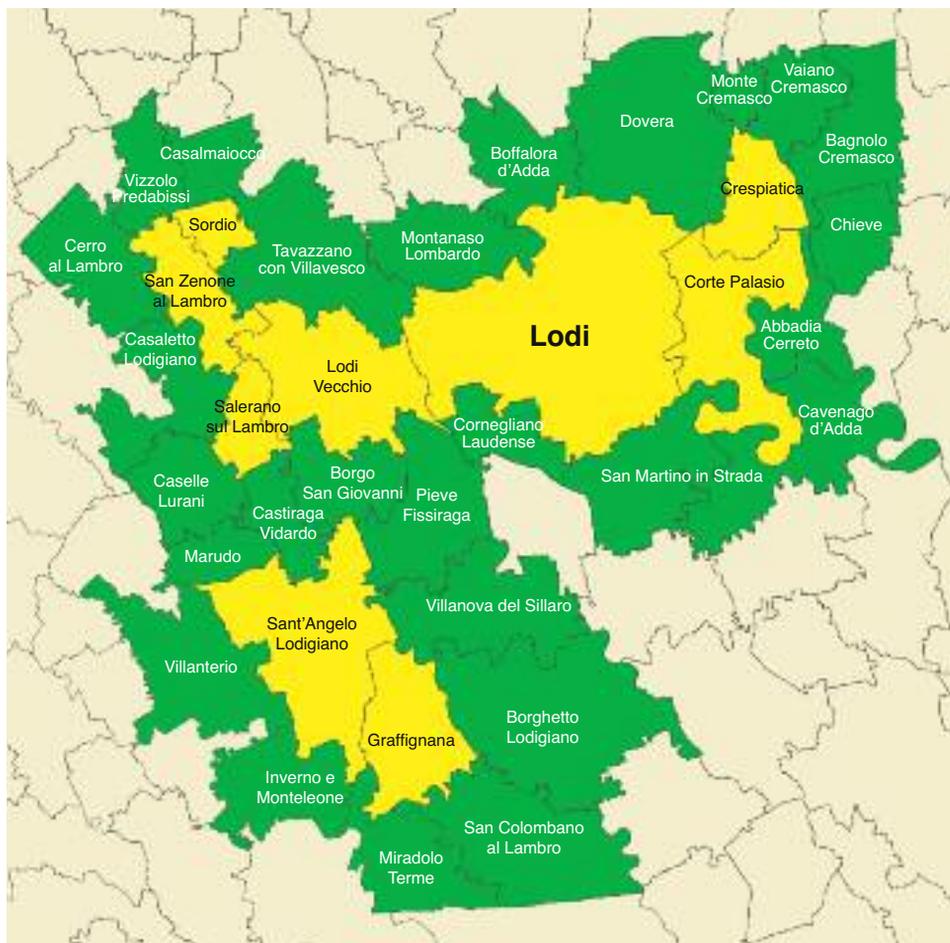
Incoraggiate quindi tutti a preferire per tale ramo la nostra istituzione, la quale è a nessuna seconda, nella cerchia dei suoi scopi, per solidità e correttezza.

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



Abbadia Cerreto	LO	Corneliano Laudense	LO	Dovera	CR
Bagnolo Cremasco	CR	Corte Palasio	LO	Salerano sul Lambro	LO
Boffalora d'Adda	LO	Crespiatica	LO	San Colombano al Lambro	MI
Borghetto Lodigiano	LO	Graffignana	LO	San Martino in Strada	LO
Borgo San Giovanni	LO	Inverno e Monteleone	PV	San Zenone al Lambro	MI
Casaletto Lodigiano	LO	LODI	LO	Sant'Angelo Lodigiano	LO
Casalmaiocco	LO	Lodi Vecchio	LO	Sordio	MI
Caselle Lurani	LO	Marudo	LO	Tavazzano con Villavesco	LO
Castiraga Vidardo	LO	Miradolo Terme	PV	Vaiano Cremasco	CR
Cavenago d'Adda	LO	Montanaso Lombardo	CR	Villanova del Sillaro	LO
Cerro al Lambro	MI	Monte Cremasco	CR	Villanterio	PV
Chieve	CR	Pieve Fissiraga	LO	Vizzolo Predabissi	LO



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 Federcasce) 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.



Il Credito Cooperativo

Il Credito Cooperativo è una componente originale dell'industria bancaria italiana. Costituito da un insieme di 270 Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Casse Raiffeisen (BCC) - banche locali, cooperative mutualistiche che sono espressione, attraverso i soci, delle comunità di riferimento.

Capillarmente diffuse nel nostro Paese, da oltre 135 anni svolgono un ruolo essenziale di sostegno all'economia reale in quanto banche del territorio, promuovendo la crescita e lo sviluppo sociale ed economico delle realtà locali, così come espressamente indicato nell'art. 2 del loro Statuti.

Nell'aprile del 2016 il Credito Cooperativo è stato oggetto di una profonda riforma organizzativa, definita attraverso la legge 49/2016.

La riforma si basa essenzialmente sulla costituzione di Gruppi Bancari Cooperativi (figura del tutto nuova nel panorama bancario italiano ed europeo) cui le BCC hanno l'obbligo di aderire, pur mantenendo i caratteri distintivi di banche locali cooperative (operatività territoriale definita, principio del voto capitaro, obbligo di destinazione di almeno il 70% degli utili netti annuali a riserva, governance cooperativa, ecc.). Ruolo delle capogruppo dei nuovi Gruppi Bancari Cooperativi (il cui capitale è detenuto per almeno il 60% dalle stesse BCC) quello di "direzione e controllo" delle BCC aderenti, come anche la definizione di forme di "garanzia incrociata" al fine di prevenire e gestire situazioni di criticità, secondo quanto previsto dalla normativa bancaria europea.

Dopo un lungo e complesso iter, il 2019 è l'anno dell'avvio operativo di due Gruppi Bancari Cooperativi a valenza nazionale: quello che fa capo ad Iccrea Banca (con sede a Roma) cui aderiscono 142 BCC e quello che fa capo a Cassa Centrale Banca (con sede a Trento), cui aderiscono 84 BCC. Le Casse Raiffeisen dell'Alto Adige invece, sulla base di norme emendative della riforma varate dal Governo nel novembre 2018, hanno optato per la costituzione di un IPS (Institutional Protection Scheme) in alternativa alla costituzione di un Gruppo Bancario Cooperativo che avrebbe avuto operatività nella sola provincia di Bolzano.

Ieri come oggi, le BCC sono, comunque, sempre impegnate a essere:

- Buone banche, garantendo la solidità e l'efficienza dell'impresa, controllando e gestendo i rischi, realizzando un'organizzazione idonea, assicurando un'offerta competitiva.
- Buone cooperative, con un'identità comune e condivisa, sostenendo la partecipazione reale dei soci, aiutando a sviluppare il territorio in cui hanno sede, creando fiducia nella comunità.
- Buone imprese di rete, condividendo, in autonomia, valori, cultura, strategie, un sistema organizzativo e una continuità operativa, per essere sempre più efficienti sul mercato.



I numeri del Credito Cooperativo

(Dati al 31 dicembre 2018)



268* Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali, pari al 52,9% delle banche operanti in Italia

(*alla data del 9 marzo 2019 le BCC-CR ammontano a 279 unità per complessivi 4.252 sportelli)



presenza diretta in **2.642** Comuni ed in **101** Province
In **620** Comuni le BCC rappresentano l'unica realtà bancaria



1.293.165 Soci + 1,5% ultimo anno

29.383 dipendenti

-1,3%, a fronte del -2,8% registrato nell'industria bancaria). Il totale dei dipendenti (compresi quelli delle Società del sistema) è di circa **35.000**.



192 miliardi provvista complessiva, raccolta da banche + raccolta da clientela + obbligazioni (+1,0%, in linea con il +0,1% registrato nell'industria bancaria)

158,4 miliardi raccolta da clientela + obbligazioni: (+0,0% in linea con il +0,1% registrato nella media di sistema)

7,8% la quota di mercato della raccolta da clientela comprensiva di obbligazioni è del 7,8%



128,1,4 miliardi

Impieghi economici lordi: (-2,4%, a fronte del -2,1% registrato nell'industria bancaria). Considerati al netto delle sofferenze, gli impieghi delle BCC ammontano a 118,6 miliardi di € (+1,5%, a fronte del +1,8% registrato nell'industria bancaria). La quota di mercato degli impieghi lordi delle BCC-CR è del 7,2%.

19,5 miliardi

Patrimonio (capitale e riserve): 19,5 miliardi di € (+020%)
Il Tier 1/CET1 ratio ed il coefficiente patrimoniale delle BCC sono pari rispettivamente, al 15,9% ed al 16,3% a giugno 2018, ultima data disponibile.



Chi siamo

Bilancio di coerenza 2018



Considerando anche i finanziamenti erogati dalle banche di secondo livello del Credito Cooperativo, gli impieghi lordi ammontano complessivamente a 143 miliardi di euro (-4% annuo), per una quota mercato dell'8,1%. Di cui: Impieghi economici erogati dalle BCC-CR alle imprese: 76,4 miliardi di € (-3,6% contro il -5% del sistema bancario complessivo). La quota di mercato delle BCC-CR per questa tipologia di prestito è del 9,9%. Considerando anche i finanziamenti alle imprese erogati dalle banche di secondo livello del Credito Cooperativo, gli impieghi al settore produttivo ammontano a 86,7 miliardi di euro (-3,8% su base d'anno) e la quota di mercato della categoria supera il 10,7%.

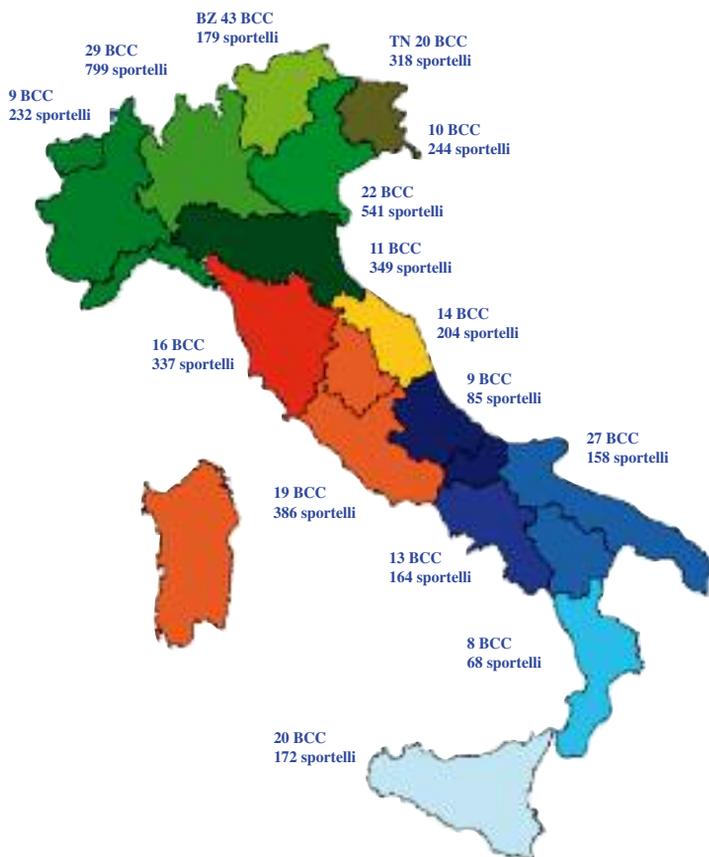
Gli assetti strutturali

Nel corso del 2018 è proseguito il processo di concentrazione all'interno della Categoria. A dicembre 2018 risultavano operative **268 BCC** (52,9% delle banche complessivamente operanti a tale data sul territorio nazionale), per complessivi 4.233 sportelli (16,7% del totale degli sportelli bancari), presenti in 101 province e 2.642 Comuni.

A dicembre le BCC sono l'**unica presenza bancaria in 633 comuni**, per il 92,7% con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti; il dato è in crescita significativa nel secondo semestre dell'anno (i comuni in cui le BCC operavano "in monopolio" erano 612 a giugno 2018), a dimostrazione dell'impegno delle banche della categoria nel preservare la copertura territoriale. Il **numero dei soci** delle BCC è pari alla fine dell'anno a **1.293.165**, in crescita dell'1,5% su base d'anno; l'**organico delle BCC** ammonta alla stessa data a **29.383 unità** (-1,3% annuo). I dipendenti complessivi del Credito Cooperativo, compresi quelli delle società del sistema, approssimano le 34.500 unità**.

I **clienti affidati** ammontano a **1.571.927 (-0,4% su base d'anno)**. Il **rapporto tra soci affidati e clienti affidati** è pari al **30,9%**, pressoché stazionario rispetto allo stesso periodo del 2017. Il rapporto è significativamente più elevato a Nord.

DICEMBRE 2018



Il quadro generale della Cooperazione di Credito in Italia e nel mondo

Il Credito Cooperativo nel 2018: i numeri.

DOVE SONO PRESENTI LE BCC

Nel corso dell'ultimo anno il numero delle BCC-CR è passato dalle 289 di dicembre 2017 alle 268 di dicembre 2018.

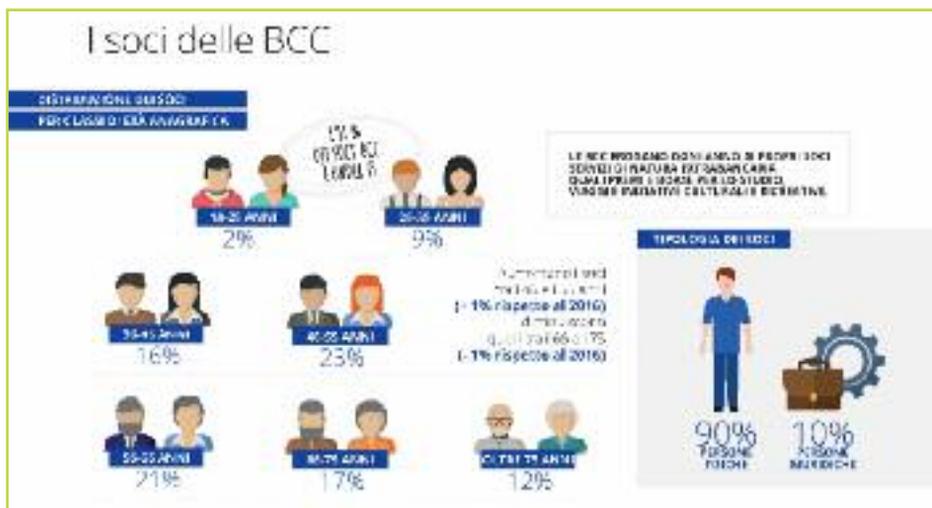
Nello stesso periodo il numero degli sportelli è passato da 4.256 a 4.247.

A settembre 2018 le BCC-CR sono l'unica presenza bancaria in 620 Comuni e il dato è in progressiva crescita, a dimostrazione dell'impegno delle banche della categoria nel preservare la copertura territoriale e l'intenzione di servizio con finalità mutualistiche anche dove altre tipologie di intermediari non ritengono di impegnarsi. I 620 Comuni in cui le BCC-CR operano "in monopolio" sono per il 93% caratterizzati da popolazione inferiore ai 5.000 abitanti.



I SOCI

Il numero dei soci delle BCC-CR è pari a settembre 2018 a 1.290.641, in crescita dell'1,5% su base d'anno; al 38% dei soci, per un totale di 488.081 unità è stato concesso un fido (sostanziale stabilità su base d'anno), il rimanente 62%, pari a 802.560 è costituito da soci non affidati (+2,4% annuo).



I COLLABORATORI

L'organico delle BCC-CR ammonta alla fine dei primi nove mesi dell'anno in corso a 29.680 (-0,6% annuo, a fronte del -3,9% registrato nell'industria bancaria); i dipendenti complessivi del Credito Cooperativo, compresi quelli delle società del sistema, approssimano le 35 mila unità.

A CHI VANNO I FINANZIAMENTI DELLE BCC-CR

Gli impieghi lordi a clientela delle BCC sono pari ad ottobre 2018 a 129,3 miliardi di euro (-2% su base d'anno, riduzione leggermente superiore al -1,8% registrato nell'industria bancaria complessiva).

Gli impieghi al netto delle sofferenze sono pari a 117,5 miliardi di euro e presentano un tasso di crescita dell'1,1% annuo (+1,3% nell'industria bancaria complessiva).

I crediti in sofferenza ammontano a 11,9 miliardi di euro, in progressiva costante diminuzione nel periodo più recente (-24,9% su base d'anno).

Gli impieghi al netto delle sofferenze crescono rispetto allo stesso periodo del 2017 in tutte le macro-aree geografiche, in modo più evidente al Sud (+5%).

Con riguardo ai settori di destinazione del credito, si rileva ad ottobre uno sviluppo significativamente maggiore rispetto all'industria bancaria dei finanziamenti netti rivolti ai settori d'elezione:

- famiglie consumatrici (+2,9% su base d'anno contro il +2,7% del sistema bancario complessivo),
- famiglie produttrici (+1,3% contro +0,3%)
- istituzioni senza scopo di lucro (+0,6% contro -4,5%).

I finanziamenti erogati dalle BCC-CR alle imprese (al netto delle sofferenze) ammontano ad ottobre a 66,4 miliardi di euro e risultano in leggera crescita su base d'anno (+0,3% contro il -0,2% dell'industria bancaria).

Gli impieghi delle BCC-CR rappresentano ad ottobre 2018:

- l'8,6% del totale erogato dall'industria bancaria alle famiglie consumatrici,
- il 18,9% del totale erogato alle famiglie produttrici,
- il 23,5% dei finanziamenti alle imprese con 6-20 dipendenti
- il 14,5% del totale dei crediti alle Istituzioni senza scopo di lucro (Terzo Settore).

QUOTE DI AMMORZIO NEL TRIENNIO PER SOGGETTI

	Differenza 2006-2018	Confronto sistema
 IMPRESE ARTIGIANE E PICCOLA MANIFATTURA	+ 1,8%	23,2%
 IMPRESE MINORI	+ 3,7%	22,8%
 FAMIGLIE PRODUTTRICI	+ 2,5%	18,9%
 NON PROFIT	+ 3,1%	14,1%
 FAMIGLIE CONSUMATRICI	- 0,5%	8,7%

DIMINUISCE IL RISCHIO E AUMENTANO LE COPERTURE

Il flusso di nuovi crediti deteriorati delle BCC è diminuito progressivamente fino a posizionarsi al di sotto dei livelli ante-crisi già dalla fine del 2017. Il rapporto sofferenze su impieghi passa dall'11% rilevato a dicembre 2017 al 9,3% di settembre 2018 fino al 9,2% di ottobre.

L'indicatore sofferenze/impieghi permane ad ottobre significativamente inferiore alla media dell'industria bancaria nei settori tipici del Credito Cooperativo:

- famiglie produttrici (8,7% contro il 12,7% del sistema),
- imprese con 6-20 addetti (11,1% contro 15%),
- istituzioni senza scopo di lucro (2,2% contro 4,2%),
- famiglie consumatrici (4,4% contro 4,7%).

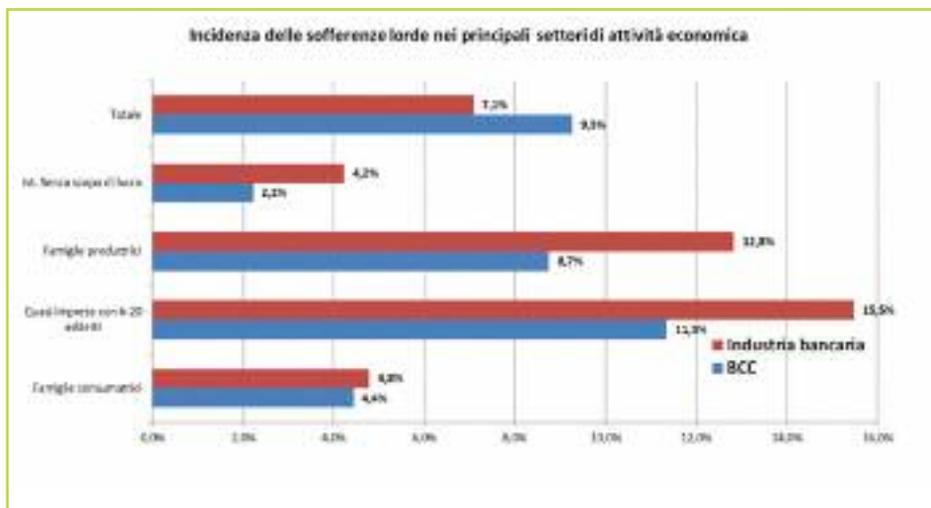
Il rapporto sofferenze/impieghi alle imprese risulta in sensibile calo rispetto al 14,9% di dicembre 2017 ed è pari ad ottobre al 12,5%, di poco superiore alla media dell'industria bancaria (12%).



L'indicatore risulta significativamente più basso per le banche della categoria nei settori:

- agricolo (5,6% contro 9,8%)
- alloggio e ristorazione (7,0% contro 11,5%).

A giugno 2018, ultimi dati disponibili, le BCC presentano un tasso di copertura delle sofferenze pari al 69% (dal 60,8% di dicembre 2017), superiore a quello rilevato per le banche significative (66,3%) e per il complesso di quelle meno significative (68,3%).



CRESCE LA RACCOLTA

La provvista totale delle banche della categoria è pari a ottobre 2018 a 191,7 miliardi di euro e risulta in leggera crescita su base d'anno (+0,2%), in linea con l'industria bancaria (+0,7%).

Alla stessa data la raccolta da clientela delle BCC ammonta a 158,2 miliardi di euro (+1% a fronte del -0,6% registrato nella media di sistema).

PATRIMONIO SOLIDO

La dotazione patrimoniale delle banche della categoria permane ampiamente soddisfacente: l'aggregato "capitale e riserve" delle BCC-CR è pari a ottobre a 19,5 miliardi di euro (+0,2%).

Il CET1 ratio ed il Total Capital ratio delle BCC sono pari a giugno 2018, ultima data disponibile, rispettivamente al 15,9% ed al 16,3%.

Il capitale di migliore qualità (common equity tier 1, CET1) della media dell'industria bancaria era pari al 13,2% delle attività ponderate per il rischio. Il CET1 ratio delle banche significative era pari a giugno 2018 al 12,7%.



ASSETTO ISTITUZIONALE ED ORGANIZZATIVO DEL CREDITO COOPERATIVO

Il 2019 si è aperto per il Credito Cooperativo nel segno dell'avvio operativo dei Gruppi Bancari Cooperativi, che rinnovano profondamente gli assetti organizzativi della Categoria e che prevedono l'adesione obbligatoria delle BCC-CR (che ne sono anche le proprietarie in una percentuale che, ai sensi del Testo Unico Bancario, non può essere inferiore al 60%).

Le BCC costituite nelle province autonome di Trento (Casse Rurali) e Bolzano (Casse Raiffeisen), ai sensi dell'art. 20-bis della Legge 17 dicembre 2018 n. 136, possono scegliere di aderire ad un sistema di tutela istituzionale di cui all'art. 113 (7) del CRR (Capital Requirements Regulation) in alternativa al Gruppo Bancario Cooperativo. Le Casse Rurali trentine e due Casse Raiffeisen hanno scelto di aderire al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca mentre le altre 39 Casse Raiffeisen altoatesine hanno deciso di costituire uno Schema di protezione istituzionale.

Sono stati costituiti due Gruppi bancari cooperativi di livello nazionale, uno con Capogruppo Iccrea Banca, uno con Capogruppo Cassa Centrale Banca.





Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l’Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals* – SDGs nell’acronimo inglese), articolati in 169 Target da raggiungere entro il 2030. Essi rappresentano il framework ideale per interrogarsi sulle sfide emergenti nella società e nel mercato e per tradurre tale apprendimento in indirizzi applicativi concreti. C’è un assoluto consenso circa il fatto che gli SDGs rappresentano un appello rivolto sia al mondo pubblico che a quello privato e delle ONG. Secondo uno studio pubblicato agli inizi del 2017 dalla *Business and Sustainable Development Commission*, il valore economico che deriverebbe da un allineamento del settore privato agli SDGs ammonterebbe a 12 trilioni di dollari americani.

Il 30 gennaio scorso la Commissione Europea ha diffuso un reflection paper per “un’Europa più sostenibile entro il 2030”. In tale contesto, **la finanza è uno degli elementi alla base della transizione verso la sostenibilità.**

I tempi sono maturi, dunque, per portare la rendicontazione di sostenibilità ad un livello successivo ed accompagnare l’Italia verso un sentiero di sviluppo sostenibile.

Di seguito, si propone per ogni SDGs una serie di target effettuata da Federcasse sulla base di una valutazione degli impatti – attuali e/o potenziali – positivi e negativi che le attività delle BCC hanno sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile lungo tutta la catena del valore dell’organizzazione.



Goal 1 **SCONFIGGERE LA POVERTÀ**

- 1.1_ Entro il 2030, eliminare la povertà estrema per tutte le persone in tutto il mondo, attualmente misurata come persone che vivono con meno di \$1,25 al giorno;
- 1.2_ Entro il 2030, ridurre almeno della metà la percentuale di uomini, donne e bambini di ogni età che vivono in povertà in tutte le sue dimensioni in base alle definizioni nazionali;
- 1.3_ Applicare a livello nazionale sistemi adeguati e misure di protezione sociale per tutti, includendo i livelli minimi, ed entro il 2030 raggiungere sostanziale copertura dei poveri e dei vulnerabili;
- 1.4_ Entro il 2030, assicurare che tutti gli uomini e le donne, in particolare i poveri e i vulnerabili, abbiano uguali diritti riguardo alle risorse economiche, così come l'accesso ai servizi di base, la proprietà e il controllo sulla terra e altre forme di proprietà, eredità, risorse naturali, adeguate nuove tecnologie e servizi finanziari, tra cui la microfinanza;
- 1.5_ Entro il 2030, costruire la resilienza dei poveri e di quelli in situazioni vulnerabili e ridurre la loro esposizione e vulnerabilità ad eventi estremi legati al clima e ad altri shock e disastri economici, sociali e ambientali.

Goal 2 **SCONFIGGERE LA FAME**

- 2.1_ Entro il 2030, eliminare la fame e assicurare a tutte le persone, in particolare i poveri e le persone in situazioni vulnerabili, tra cui i bambini, l'accesso a un'alimentazione sicura, nutriente e sufficiente per tutto l'anno;
- 2.3_ Entro il 2030, raddoppiare la produttività agricola e il reddito dei produttori di alimenti su piccola scala, in particolare le donne, le popolazioni indigene, le famiglie di agricoltori, pastori e pescatori, anche attraverso l'accesso sicuro e giusto alla terra, ad altre risorse e stimoli produttivi, alla conoscenza, ai servizi finanziari, ai mercati e alle opportunità creare che creino valore aggiunto e occupazione non agricola;
- 2.4_ Entro il 2030, garantire sistemi di produzione alimentare sostenibili e applicare pratiche agricole resilienti che aumentino la produttività e la produzione, che aiutino a conservare gli ecosistemi, che rafforzino la capacità di adattamento ai cambiamenti climatici, alle condizioni meteorologiche estreme, alla siccità, alle inondazioni e agli altri disastri, e che migliorino progressivamente il terreno e la qualità del suolo.

Goal 3 **SALUTE E BENESSERE**

- 3.8_ Conseguire una copertura sanitaria universale, compresa la protezione dai rischi finanziari, l'accesso a servizi essenziali di assistenza sanitaria di qualità e l'accesso a farmaci essenziali sicuri, efficaci, di qualità e a prezzi accessibili e vaccini per tutti

Goal 4 **ISTRUZIONE DI QUALITÀ**

- 4.1_ Entro il 2030, assicurarsi che tutti i ragazzi e le ragazze completino una istruzione primaria e secondaria libera, equa e di qualità che porti a rilevanti ed efficaci risultati di apprendimento;
- 4.2_ Entro il 2030, assicurarsi che tutte le ragazze e i ragazzi abbiano accesso a uno sviluppo infantile precoce di qualità, alle cure necessarie e all'accesso alla scuola dell'infanzia, in modo che siano pronti per l'istruzione primaria;
- 4.3_ Entro il 2030, garantire la parità di accesso per tutte le donne e gli uomini ad una istruzione a costi accessibili e di qualità tecnica, ad una istruzione professionale e di terzo livello, compresa l'Università;
- 4.4_ Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale;
- 4.5_ Entro il 2030, eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili.





Goal 5 **PARITÀ DI GENERE**

- 5.1_Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze di ogni parte del mondo;
- 5.2_Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fine di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento;
- 5.5_Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.

Goal 7 **ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE**

- 7.2_Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale;
- 7.3_Entro il 2030, raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica.

Goal 8 **LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA**

- 8.1_Sostenere la crescita economica pro-capite a seconda delle circostanze nazionali e, in particolare, almeno il 7 per cento di crescita annua del prodotto interno lordo nei paesi meno sviluppati;
- 8.2_Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera;
- 8.3_Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari;
- 8.4_Migliorare progressivamente, fino al 2030, l'efficienza delle risorse globali nel consumo e nella produzione nel tentativo di scindere la crescita economica dal degrado ambientale, in conformità con il quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibili, con i paesi sviluppati che prendono l'iniziativa_ *collegato con 7.2*;
- 8.5_Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore_ *collegato con 5.1, 5.2*.

Goal 9 **IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE**

- 9.2_Promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e, entro il 2030, aumentare in modo significativo la quota del settore di occupazione e il prodotto interno lordo, in linea con la situazione nazionale, e raddoppiare la sua quota nei paesi meno sviluppati;
- 9.3_Aumentare l'accesso dei piccoli industriali e di altre imprese, in particolare nei paesi in via di sviluppo, ai servizi finanziari, compreso il credito a prezzi accessibili, e la loro integrazione nelle catene e nei mercati di valore.

Goal 10 **RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE**

- 10.2_Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro_ *collegato con 3.8*;
- 10.3_Garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, anche attraverso l'eliminazione di leggi, di politiche e di pratiche discriminatorie, e la promozione di adeguate leggi, politiche e azioni in questo senso_ *collegato con 5.5, 3.8*.

Goal 11 **CITTA' E COMUNITA' SOSTENIBILI**

- 11.4_Rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo;

- 11.7_ Entro il 2030, fornire l'accesso universale a spazi verdi pubblici sicuri, inclusivi e accessibili, in particolare per le donne e i bambini, gli anziani e le persone con disabilità.

Goal 12 **CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI**

- 12.1_Dare attuazione al quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibile, con la collaborazione di tutti i paesi e con l'iniziativa dei paesi sviluppati, tenendo conto del grado di sviluppo e delle capacità dei paesi in via di sviluppo;
- 12.2_ Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali;
- 12.5_ Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo.

Goal 13 **LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO**

- 13.1_Rafforzare la resilienza e la capacità di adattamento ai rischi legati al clima e ai disastri naturali in tutti i paesi_ collegato con 7.2;
- 13.3_Migliorare l'istruzione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale riguardo ai cambiamenti climatici in materia di mitigazione, adattamento, riduzione dell'impatto e di allerta precoce.

Goal 15 **FLORA E FAUNA TERRESTRE**

- 15.4_ Entro il 2030, garantire la conservazione degli ecosistemi montani, compresa la loro biodiversità, al fine di migliorare la loro capacità di fornire prestazioni che sono essenziali per lo sviluppo sostenibile.

Goal 16 **PACE E GIUSTIZIA**

- 16.4_ Entro il 2030, ridurre in modo significativo i flussi finanziari e di armi illeciti, rafforzare il recupero e la restituzione dei beni rubati e combattere tutte le forme di criminalità organizzata;
- 16.5_Ridurre sostanzialmente la corruzione le sue forme;
- 16.7_Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.

Goal 17 **PARNERSHIP PER GLI OBIETTIVI**

- 17.3_Mobilitare ulteriori risorse finanziarie per i Paesi in via di sviluppo da più fonti;
- 17.4_Aiutare i Paesi in via di sviluppo a raggiungere la sostenibilità del debito a lungo termine attraverso politiche coordinate volte a favorire il finanziamento del debito, la riduzione del debito e la ristrutturazione del debito, se del caso, e affrontare il debito estero dei paesi poveri fortemente indebitati in modo da ridurre l'emergenza del debito.



Un giorno con Google potrai anche pagare. Quel giorno è oggi.

Scopri di più

nexi G Pay

Informazioni su Google Pay e Nexi: www.google.com/pay/it e www.nexi.it



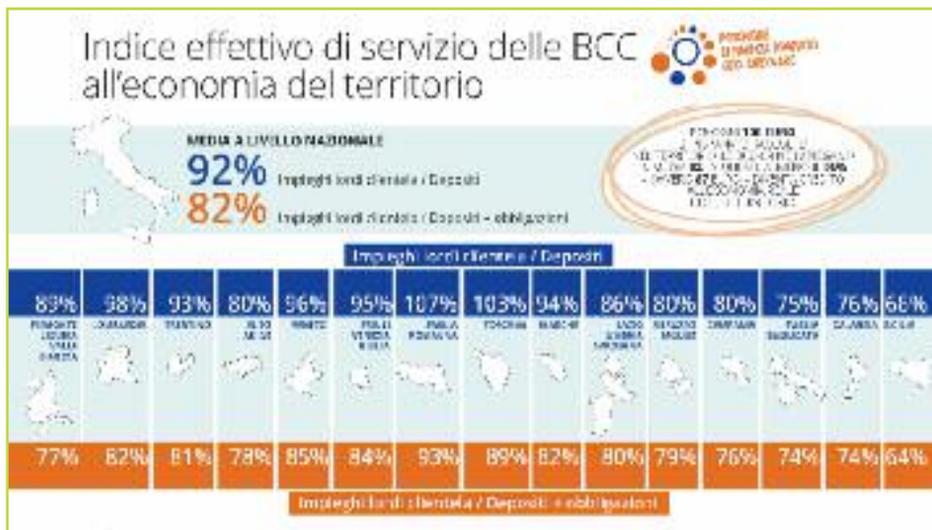
Sintesi del Bilancio di Coerenza del Credito Cooperativo 2018

Le BCC da sempre interpretano il proprio fare banca nella logica, scritta nello Statuto, di offrire un vantaggio ai propri soci e al proprio territorio. In tal modo lasciano nei territori un'impronta non soltanto economica, ma anche sociale ed ambientale.

In particolare, come misurato nel *Bilancio di Coerenza del Credito Cooperativo*. Rapporto 2018, le BCC hanno continuato a sostenere l'economia reale, con un'attenzione particolare ai piccoli operatori economici e alle famiglie, generando positivi impatti economici, sociali e culturali.

Chi siamo

Bilancio di coerenza 2018



Le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali, Casse Raiffeisen (BCC-CR) anche negli anni della crisi (2008-2018), hanno **umentato le quote di mercato** e, negli ultimi cinque (dicembre 2012-dicembre 2017), immesso nei circuiti economici finanziamenti netti per 8,2 miliardi di euro (rispetto ad una riduzione di 33 miliardi del mercato bancario italiano).



A chi vanno i finanziamenti delle BCC | 1

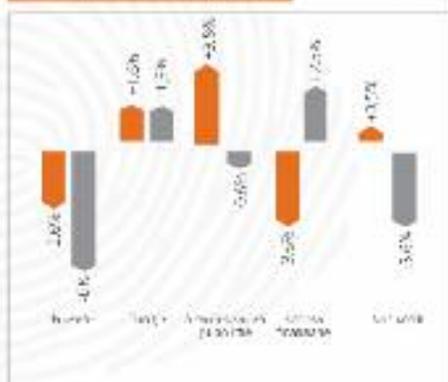


COMPOSIZIONE PORTAFOLIO CREDITIZIO



Fonte: Banca di Sicilia, Credito Cooperativo, Credito Italiano, Credito Lombardo, Credito Veneto

VARIAZIONE PERCENTUALE ANNUA DELLA COMPOSIZIONE DEGLI IMPEGNI



IMPRESA ECONOMICA



FAMIGLIE



SOCIETÀ FINANZIARIE



AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

A chi vanno i finanziamenti delle BCC | 2

QUOTA DESTINATA DI FINANZIAMENTI DELLE BCC PER SECTORE E BENEFICIARI



Fonte: Banca di Sicilia, Credito Cooperativo, Credito Italiano, Credito Lombardo, Credito Veneto



A chi vanno i finanziamenti delle BCC | 3

Artigianato, turismo e agricoltura i pilastri del modello BCC

PERCENTUALE RICORSO AI FINANZIAMENTI PER SETTORE ECONOMICO



BCC, essere banca di comunità riduce il rischio

Le BCC hanno un indice di rischio degli impieghi più basso nel rapporto con la loro clientela optata.

DIFFERENZE SUI RISCHI PER CATEGORIA DI SETTORE



CONFRONTO SUI RISCHI PER CATEGORIA DI SETTORE

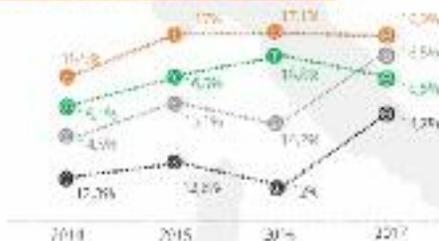


2008-2018, Il Credito Cooperativo 10 anni dopo Lehman Bros.



Le BCC, banche solide. In Italia...

ANDAMENTO DELLE INDICI DI PATRIMONIO E LIQUIDITÀ
TOTALE CAPITALI NETTI MERITO E PER I SOCI E PER IL NETTO



5 MILIARDI EURO PER ANNO UN TOTALE DI CAPITALE E RISERVE

PER IL 2018 IL 10% DI UTOLE ANNUALE

ALMENO IL 70% DELL'UTILE ANNUALE DELLE BCC DEV'ESSERE DESTINATO A RISERVE INDIVIDUALI

Fonte: Banca d'Italia, dati al 31/12/2017



Le BCC accrescono il finanziamento dell'economia reale

Dal 2012 al 2017 le BCC hanno immesso nell'economia **finanziamenti netti** (forze pari al netto di rimborsi ed estinzioni) per **8,2 miliardi** di euro a fronte di una riduzione complessiva di oltre **33 miliardi** di euro registrata nel mercato del credito.

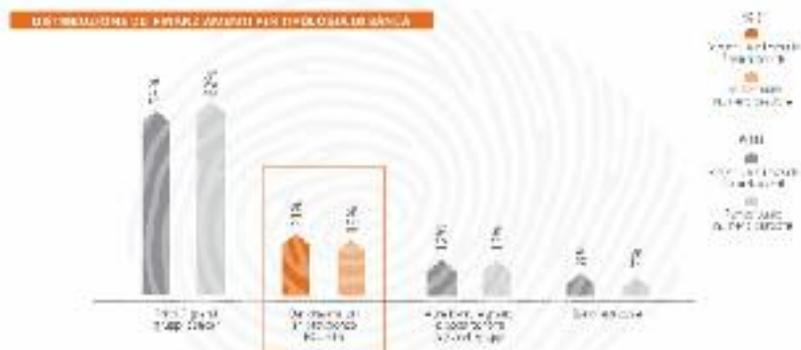
Fonte: Banca d'Italia



Fonte: Banca d'Italia, dati al 31/12/2017

Il sostegno alle start-up innovative...

Le banche aderenti, in prevalenza BCC-CC, hanno finanziato il **20,7%** delle pratiche e il **18,7%** (=1,7% in meno a giugno 2017) del totale dei finanziamenti alle start-up innovative garantiti dal Fondo di Garanzia delle PMI.



Fonte: Banca d'Italia, dati al 31/12/2017



Il Credito Cooperativo partner degli strumenti europei

Il Credito Cooperativo sostiene progetti di ricerca e innovazione di **MPMI** e **small midcaps** attraverso finanziamenti agli aiuti strutturali europei.

Con **COSME** sono garantiti finanziamenti e leasing per un valore di **150 milioni** di euro fino al 2019. Al 30 giugno 2018 sono stati erogati finanziamenti per **75 milioni** di euro.

A febbraio 2018, Banca Crespa ha erogato finanziamenti per **100 milioni** di euro a favore di **108** operatori, il 12 gennaio il primo piano di garanzia **FEI InnovFin**. Da marzo 2018 è attivo un nuovo contratto piano di garanzia **FEI InnovFin** per **130 milioni** di euro. L'obiettivo a settembre 2018 sono stati impegnati **39,6 milioni** di euro in favore di **48** operatori.

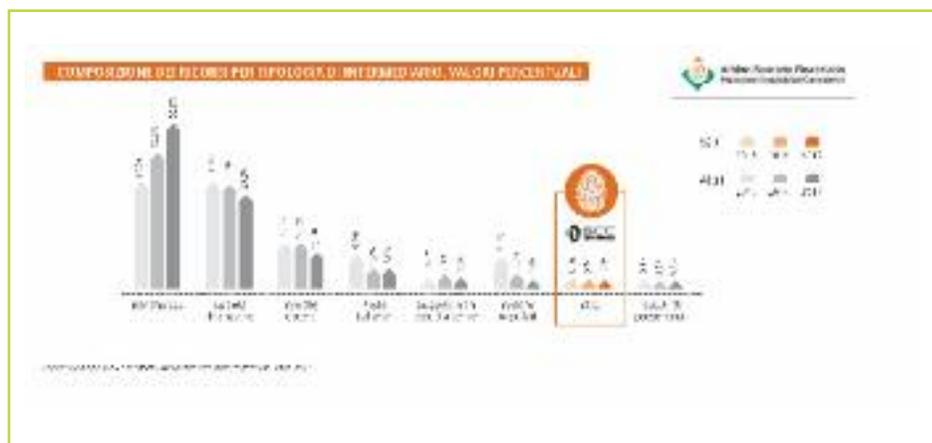
Nel 2018, con **SACE-2i per l'impresa**, Credito Cooperativo ha finanziato progetti di internazionalizzazione e innovativa colla 176, per un importo complessivo pari a **6,2 milioni** di euro (di cui circa **2,45 milioni** di trattamento da Interca Banca Crespa).



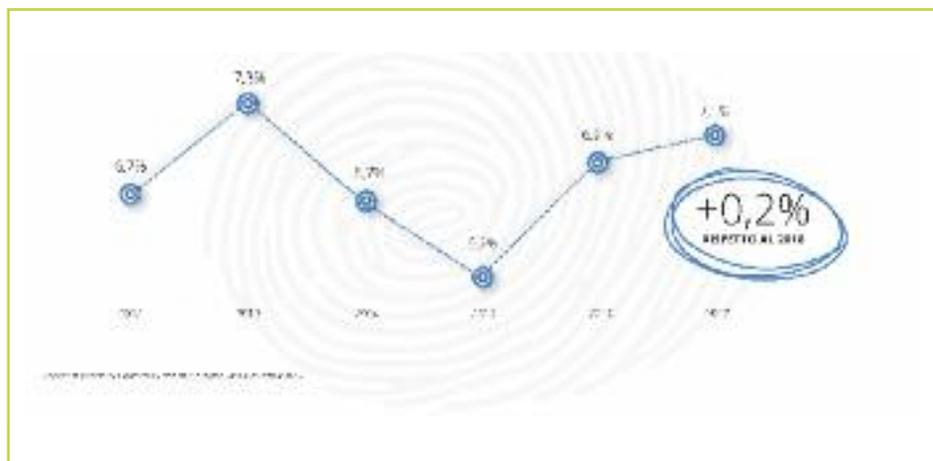
Chi siamo

Bilancio di coerenza 2018

La **qualità della relazione** nei confronti della clientela viene confermata dal più basso tasso di ricorsi pervenuti all'Arbitro Bancario Finanziario (ABF) rispetto a tutti gli istituti di credito e alle società finanziarie, pari al 0,7% del totale (207 in valore assoluto).



Negli ultimi sei anni, il Credito Cooperativo ha destinato circa **202 milioni di euro** alle comunità locali sotto forma di **donazioni**. Di questi, 33,6 milioni nel 2017 (+0,2% rispetto al 2016).



Sotto il profilo dell'inclusione finanziaria.

Sono **125.523** i conti correnti intestati a famiglie (per il **94%** del totale) e imprese straniere di cui:

- **55.304** attivi da più di cinque anni;
- **19 mila** accessi nel 2017;
- **5.345** intestati a donne;

Per la **sostenibilità ambientale**, dopo l'attività di finanziamento per la diffusione delle **energie rinnovabili** svolta in partnership con Legambiente (270 milioni di euro di finanziamenti per 5.700 progetti), nel 2017, le BCC hanno erogato circa 38 milioni di euro per **finanziamenti green** a favore di 1.171 beneficiari tra famiglie e imprese.



Negli ultimi quattro anni (2014-2017) le BCC hanno versato 43,7 milioni di euro a Fondosviluppo-Fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione costituito da Federcasse e Concooperative (9,7 milioni nel 2017).

Con la convenzione Iccrea Bancalmpresa (IBI)-Fondosviluppo, le BCC in pool con IBI hanno offerto finanziamenti agevolati a 162 cooperative per un importo di circa 440 milioni di euro.

Le BCC sono attive anche in progetti di **cooperazione allo sviluppo oltre confine**.

In particolare, in **Ecuador** dal 2002 con il *Progetto Microfinanza Campesina* sono stati erogati finanziamenti a condizioni agevolate (72,5 milioni di dollari) e oltre 3,5 milioni di dollari in donazioni.

Dal 2002 ad oggi il sistema BCC ha erogato **72,5 milioni** di dollari di finanziamenti a condizioni agevolate (tutti puntualmente restituiti a scadenza).

OLTRE 3,5 MILIONI DI DOLLARI IN DONAZIONI

Cooperazione oltre confine | Ecuador |

Dal 2002 ad oggi il sistema BCC ha erogato **72,5 milioni** di dollari di finanziamenti a condizioni agevolate (tutti puntualmente restituiti a scadenza).

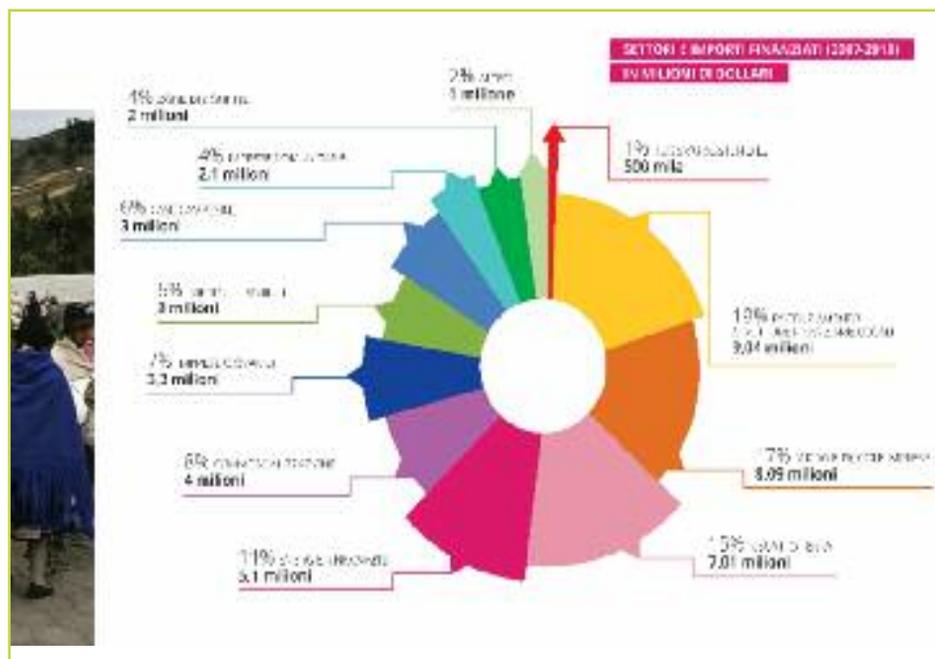
OLTRE 3,5 MILIONI DI DOLLARI IN DONAZIONI

REPARTIZIONE CRANDE BRANZI

- 62,7 milioni** di dollari da parte di BCC organizzate in cooperazione con **BANCODESARROLLE**
- 5,8 milioni** di dollari da parte di Banca Sviluppo e Promozioni - Progetto di **FEPP**

IL CREDITO COOPERATIVO DETENDE IL 25% DEL CREDITO IN VALUTA DEL 25% IN CASH. IL 75% E' PER I COOPERATIVI. TUTTI IN UN DATO PAESE: 4,55 MILIONI DI DOLLARI DI CREDITO PER 1,2 MILIONI DI DOLLARI SANI DELLA CARTA CREDITO PER TUTTI I ATTIVAZIONE DA ROMANO SNC PER 2 MILIARDI DI DOLLARI.





Cooperazione oltre confine | Togo



2012, il Credito Cooperativo inizia una relazione cooperativa in Togo per lo sviluppo dell'imprenditoria e la creazione di lavoro in collaborazione con Coopermond. Ad oggi sono state sorte **15 missioni di monitoraggio tecnico** dei finanziamenti erogati, di **formazione professionale** e di **relazioni istituzionali** con il Governo togolese ed enti multilaterali con l'obiettivo di giungere ad una strategia nazionale per la cooperazione (compresa la riforma delle Casse Rurali Togolesi).



IL MONITORAGGIO TECNICO



Da 2012 al 2018, il BCC ha erogato finanziamenti per un ammontare complessivo di 1.148.000 euro con i quali sono stati avviati 60 progetti di sviluppo agricolo. Negli ultimi 4 anni sono state erogate 1.148.000 euro, suddivisi in 60 progetti di sviluppo agricolo. I progetti sono stati finanziati attraverso il Fondo FADG di tecnici in grado di accompagnare i giovani all'incubazione cooperativa.

CONCLUSIONI

Nel 2018 si è svolta la terza delle 4 sessioni di formazione e sensibilizzazione previste dall'accordo di partenariato cooperativo tra BCC e il Governo togolese. Finalizzato a dotare il Fondo FADG di tecnici in grado di accompagnare i giovani all'incubazione cooperativa.





Museo degli Omboni
Cooperativa di Sviluppo
Sociale di Mabat Khatone

www.ccc.it



2018 è stato il laboratorio di improntazione cooperativa e cooperazione alla sviluppo. Ha così il risultato per imprese cooperative, giovani, start-up e startup sociali. 100 milioni per un'attività operativa solidale, 100 milioni che sono stati usati per sostenere i costi di un'attività operativa per un periodo di 12 mesi. In più, 100 milioni di accompagnamento per un periodo di 12 mesi. 100 milioni di accompagnamento per un periodo di 12 mesi. 100 milioni di accompagnamento per un periodo di 12 mesi. 100 milioni di accompagnamento per un periodo di 12 mesi.

Cooperativa
Mabat Khatone

Cooperazione oltre confine | Palestina |

2018, il Credito Cooperativo italiano – anche in collaborazione con l'Associazione PA - SFC (attiva dal 2012) – ha contribuito a migliorare relazioni con i vertici di alcune delle principali istituzioni e realtà socio-economiche palestinesi.



OPERATIVITÀ
Attività e servizi di sviluppo del progetto «Sole in Via Palestine. Strumenti finanziari per promuovere l'occupazione e la generazione di reddito» in favore delle donne e delle famiglie in difficoltà socio-economiche per la cooperazione allo sviluppo.

www.ccc.it



OGGETTO
Analisi e valutazione delle iniziative e progetti, connessi al progetto di credito alle popolazioni vulnerabili, attraverso la ricerca e l'aspirazione di iniziative e realtà sociali, in grado di generare e sostenere di iniziative e progetti nel bene della vita.



BEDOUIN WOMEN'S COOPERATIVE OF SAVINGS AND CREDIT
Nel corso della attività promozionale si è accennata la Bedouin Women's Cooperative of Savings and Credit (BWC) a Bedouin Women's Cooperative of Savings and Credit (BWC).



Il Credito Cooperativo in Europa

Il Credito Cooperativo in **Europa** è una realtà consolidata e di successo, con quote di mercato in diversi Paesi superiori al 20%.

Nel suo insieme, questi i numeri del Credito Cooperativo nel continente europeo.



In Europa, numerosi studi confermano che la presenza di banche locali accresce il grado di diversificazione (dimensionale, organizzativa e di governo) del settore finanziario, ne rafforza la stabilità e l'efficacia. Il caso italiano ne è buon esempio.

Nei dieci anni della crisi che in Italia ha determinato una doppia recessione, il modello della banca mutualistica si è confermato resistente ed elastico.

Le BCC hanno accresciuto il patrimonio complessivo (+ 5%), il numero dei soci (+ 36%), le quote di mercato nel credito in tutti i settori dell'economia ad alta intensità di lavoro (+ 2% in media), dalla piccola manifattura all'agricoltura, dall'artigianato al turismo.

Hanno migliorato gli accantonamenti prudenziali (il tasso di copertura dei crediti deteriorati è passato nell'ultimo quinquennio dal 26,1% al 48,5%) e ridotto le sofferenze lorde a circa 12 miliardi rispetto ai 16 del picco del 2016.

Si sono profondamente ristrutturate attraverso operazioni aggregative, ricercando un difficile equilibrio tra mantenimento dei livelli occupazionali e miglioramento dell'efficienza. Solo dall'inizio del 2015 ad oggi il numero delle BCC è diminuito di circa il 30 per cento (passando da 376 a 271).

Attraverso i loro Fondi di garanzia, hanno sostenuto esclusivamente con risorse proprie i costi della crisi economica e finanziaria che ha investito il Paese e le difficoltà di alcune BCC. Anche il Fondo



Temporaneo, che ha effettuato interventi soprattutto nel 2016, è stato necessario per superare situazioni di particolare complessità.

Nell'arco di circa dieci anni, mediante diversi strumenti e modalità di intervento, si stima che le BCC abbiano sopportato oneri diretti pari a circa 700 milioni di euro, conseguendo comunque l'obiettivo di diluirne nel tempo gli impatti sui conti economici. In egual modo, a seguito del recepimento della direttiva BRR, hanno contribuito al Fondo di risoluzione nazionale (559 milioni di euro in totale, includendo quanto versato dalle Banche di secondo livello).

Le BCC hanno mantenuto i presidi territoriali, contribuendo a frenare lo spopolamento di tanti piccoli centri (il numero dei Comuni nei quali sono l'unica banca è cresciuto del 15%).

Hanno pagato proporzionalmente un prezzo più alto dei concorrenti di maggiori dimensioni per l'impatto della bolla regolamentare. Un costo di conformità che altera le condizioni di mercato a causa di norme troppo numerose, troppo onerose, troppo sproporzionate.

Hanno dato vita a Capogruppo autorizzate a svolgere un servizio inedito alle cooperative bancarie ad esse affiliate.

Hanno giocato un ruolo da protagoniste nel garantire il pluralismo bancario indispensabile per la stabilità e nel contribuire allo sviluppo delle comunità, mantenendo, nelle fasi di espansione e di recessione, un'offerta di credito superiore alla media dell'industria bancaria.

Quale prospettiva si pone ora per le banche dell'Unione Europea?

La regolamentazione e la supervisione si stanno muovendo in modo evidente lungo alcune direttrici:

- favorire il consolidamento e la concentrazione al fine di creare istituti di maggiore dimensione, possibilmente transfrontalieri. Secondo i legislatori, ciò consentirebbe di sfruttare le economie di scala, migliorare la concorrenza, integrare il mercato su scala europea;
- rendere ancora più stringente la standardizzazione della regolamentazione e delle pratiche di supervisione;
- ridurre l'eccesso di bancarizzazione a favore di altre fonti di finanziamento per le imprese (Capital market union).

Paradossalmente, alcune di queste direttrici sembrano invertire le "lezioni della crisi". Il focus dei ragionamenti si è progressivamente spostato: dai rischi della grande dimensione bancaria e di una qualche capacità di "cattura" dei grandi intermediari nei confronti dei policy makers, alla prescrizione di fragilità "strutturali" e dunque "di modello" delle banche medio-piccole. Dal "troppo grande per fallire", al "troppo piccolo per sopravvivere". Dall'attenzione alla finanza speculativa, alla concentrazione sul credito produttivo dedicato a finanziare l'economia reale.

E' un approccio che raramente inserisce nel quadro prospettico la struttura e le esigenze del variegato mondo della produzione.

Non sempre, peraltro, gli assunti alla base di questo disegno - dalle conseguenze omologanti - appaiono del tutto dimostrati. In una recente pubblicazione della Banca Centrale Europea sono riportati i risultati di una ricerca sull'efficienza delle banche su scala europea. Una delle conclusioni è che "l'efficienza complessiva è inferiore per le banche commerciali rispetto alle cooperative e alle casse di risparmio"¹. Una delle ragioni che vengono citate a spiegazione dei risultati è che probabilmente "... le banche commerciali (che sono istituzioni più grandi) sono più difficili da gestire".

In generale, il tema delle economie di scala nell'industria bancaria continua ad essere controverso. Gli effetti positivi della fusione tra banche rischiano di essere ben poco significativi, se non in caso di oggettiva necessità di una delle aziende coinvolte.

Gli obiettivi di policy devono essere inquadrati nella realtà effettiva in cui banche locali e cooperative, oltre ad offrire servizi necessari, mostrano efficienza e capacità di stare sul mercato.

Il disegno della regolamentazione e della supervisione delle banche va corretto. Pensiamo in partico-

Note:

1) *Financial Stability Review, maggio 2018, pg. 90.*





lare a una declinazione strutturata e quali-quantitativa del principio di proporzionalità.

Nuove crisi bancarie vanno prevenute con norme che non indeboliscano gli anticorpi tipici delle diverse forme e finalità di impresa bancaria.

Il rafforzamento della crescita economica in Italia ed in Europa passa anche da queste scelte.

Il Credito Cooperativo nella sua interezza ha oggi di fronte sfide di mercato e sfide interne. Sfide competitive e sfide cooperative.

Le sfide competitive sono le medesime delle altre banche. Pressione concorrenziale crescente, vere rivoluzioni dalla tecnologia, riduzione dei margini.

E ve n'è anche una in più. Una sfida esclusiva di competitività mutualistica e di fedeltà alla funzione multi-obiettivo: offrire soluzioni basate sulla capacità di effettuare investimenti comuni e di arricchire il catalogo delle soluzioni di mutualità per tutto ciò che è sviluppo inclusivo dei soci e delle comunità.

Ci sono nuovi bisogni cui rispondere, spazi grandi da occupare. E redditività coerente da cogliere.

Alle sfide competitive si affiancano le sfide interne.

La prima è relativa alla governance e attiene al dovere di formare la classe dirigente del futuro: capace, competente e coerente. E' oggi il momento per il Credito Cooperativo di investire meglio e di più in "educazione bancaria cooperativa".

Servirà preparare per tempo il ricambio generazionale e favorire una più ampia partecipazione delle donne. Una recente ricerca di Consob dimostra che la differenza di genere nei board produce maggiore stabilità e migliori performances nelle aziende.



La crisi e le iniziative a sostegno dell'economia

Anche nel 2018 la nostra banca 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 2018 sono consistite, dal lato imprese, nel più volte rinnovato "Accordo per il credito 2015", consistenti principalmente nell'alleggerimento dell'impegno finanziario richiesto per il pagamento di mutui, mediante la temporanea sospensione del pagamento della quota capitale delle rate. Dal lato dei privati, l'"Accordo per la sospensione del credito alle famiglie", anch'esso prosecuzione fino a luglio 2018 di precedenti iniziative, concede la possibilità di ottenere la sospensione del pagamento della quota di capitale dei mutui casa al verificarsi di specifici eventi negativi (quali la perdita del lavoro).

Dal 2009 ad oggi, hanno ottenuto facilitazioni a vario titolo oltre 420 mutui in capo sia a privati sia ad imprese.

Inoltre fin dai primi mesi del 2015, la nostra banca è stata tra le prime ad aderire al Fondo di Garanzia Prima Casa, volto a facilitare l'accesso alla casa di abitazione. Ad oggi ben 280 mutui hanno beneficiato della garanzia.

INTERVENTI 2018

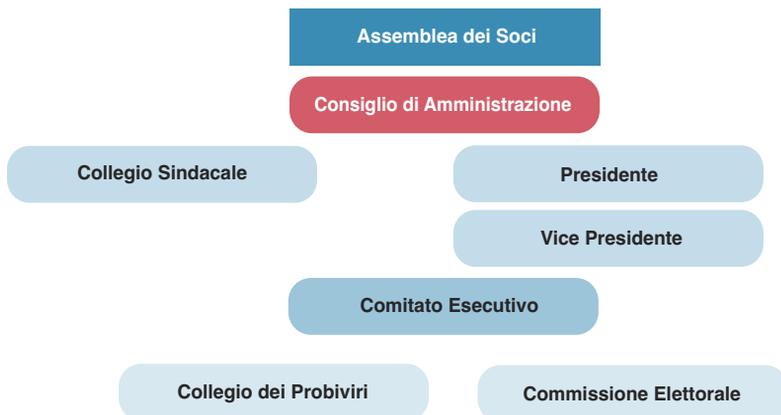
Privati	Sospensione fino a 12 mesi della quota capitale di ammortamento dei mutui.	Finalizzato a sostenere le famiglie in difficoltà finanziarie a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, morte, sopravvenuta non autosufficienza, sospensione dal lavoro e riduzione dell'orario di lavoro.
Privati	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. Prorogato con il nome "Imprese in ripresa 2.0" fino al 31/12/2020	Imprese che siano classificate in bonis al momento della presentazione della domanda e che presentino una situazione di temporanea tensione finanziaria.



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.

La Commissione Elettorale: La commissione elettorale: è composta da 5 (cinque) persone diverse dai consiglieri, scelti anche tra il personale della Società. La commissione elettorale è chiamata ad assicurare la corretta applicazione delle norme di legge e delle disposizioni di cui allo statuto sociale, al presente Regolamento, al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile concernenti l'elezione delle Cariche Sociali. I componenti della commissione elettorale non possono candidarsi alle Cariche Sociali né presentare alcuna lista ovvero sostenere alcuna candidatura spontanea.



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 2018

Qualifica	Nome	Comune di Residenza	Professione
 Presidente	Geom. Alberto Bertoli	S. Angelo Lodigiano (LO)	Imprenditore
 Vice presidente	Arch. Marco Maria Rosario Sagnelli	Milano	Architetto Imprenditore
 Amministratore	Avv. Giovanni Paolo Cipolla	Sant'Angelo Lodigiano (LO)	Avvocato
 Amministratore	Dr. Stefano Livraghi	Lodi	Commercialista
 Amministratore	Dr.ssa Cinzia Ceccardi	Crema (CR)	Libero Professionista
 Amministratore	Rag. Alberto Crocco	Paullo (MI)	Agente Immobiliare
 Amministratore	Dr. Giuseppe Leoni	Treviglio (BG)	Imprenditore
 Amministratore	Dr. Renzo Tansini	Lodi	ex Dirigente Bancario
 Amministratore	P.A. Paolo Zanaboni	Corte Palasio (LO)	Imprenditore

IL COMITATO ESECUTIVO

è composto da quattro membri 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 – Avv. Paolo Giovanni CIPOLLA

Vice Presidente – Dr. Stefano LIVRAGHI

Amministratore - Rag. Alberto CROCCO

Amministratore – Dr. Renzo TANSINI





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.

	Qualifica	Nome	Comune di Residenza	Professione
	Presidente	Rag. Maurizio Dallera	San Colombano al Lambro (LO)	Revisore contabile Consulente del Lavoro
	Sindaco	Dr. Vittorio Riboldi	Codogno (LO)	Commercialista
	Sindaco	Dr. Antonio Viola	Ossago Lodigiano (LO)	Commercialista



Elenco dei candidati alle cariche sociali

In vista del rinnovo della totalità delle cariche sociali, a cui dovrà procedere la prossima assemblea, ai sensi dell'art 26 comma 9 del Regolamento Elettorale, si riporta l'elenco, con brevi note biografiche, dei soggetti che hanno presentato candidature.

LISTA LAUDENSE PROTAGONISTA



Rag.
Bertoli Alberto
Presidente Consiglio
di Amministrazione uscente

Residente a Sant'Angelo Lodigiano
Nato il 31/03/1977

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Anno 2001

Iscrizione alla A.N.AC.I.

Associazione Nazionale Amministratori condominiali e immobiliari

Qualifica conseguita: Amministratore di condomini ed immobiliari

Anno 1996

Istituto Tecnico Commerciale per Geometri "Pandini"

Qualifica conseguita: Geometra

CAPACITÀ E COPETENZE PERSONALI

Capacità e competenze relazionali ottime

Capacità competenze tecniche ottime

ESPERIENZE PROFESSIONALI

Dal 1997 a oggi

Libero professionista – Studio Bertoli

Amministrazione stabili – Affittanze

Gestione patrimoni immobiliari

Rappresentate legale presso gli stabili di cui è amministratore

Gestione conti correnti dei condomini e pagamento fatture fornitori

Stesura delle convocazioni di assemblea con riparti consuntivi delle spese sostenute e preventivi di gestione

Colloqui con i condomini e risoluzione delle problematiche ordinarie che si presentano nel condominio.



Arch.
Sagnelli Marco Maria Rosario
Amministratore uscente

Residente a Milano
Nato il 14/05/1967

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

1987 – 1990

Pratica professionale presso l'ing. Lucio Stellario D'Angiolini – professore universitario di Urbanistica presso il politecnico di Milano – Facoltà di architettura, professionista praticante professionale 26/03/1990

Diploma di Laurea

Politecnico di Milano – Facoltà di Architettura – Urbanistica e Architettura

2014 Ordine degli Architetti di ilano

Corsi di aggiornamento professionale ai sensi del D.P.R. 13/2012

Punteggio conseguito nel 2014: 23

11/01/2008

Sacert – Fast

Corso per tecnici certificatori energetici degli edifici

Attestato di frequenza con profitto

24/09/2009

Afor

Corso di aggiornamento di certificatore energetico

Attestato di frequenza

25/05/2009

Ordine degli Architetti di Milano

Corso di aggiornamento per coordinatori della sicurezza in cantiere

Attestato di frequenza

ESPERIENZE PROFESSIONALI

Dal 1990 ad oggi

Architetto, libero professionista in proprio. Iscritto all'Ordine degli Architetti di Milano al n. 6664 e imprenditore immobiliare

Titolare e/o consigliere di amministrazione – Studio professionale associato e società immobiliari

Progettista, direttore lavori di innumerevoli iniziative immobiliari private e pubbliche e socio e amministratore di società coinvolte in iniziative immobiliari.



CAPACITA' E COMPETENZE PERSONALI

Lunga attività di consulenza e gestione tecnica in qualità di dirigente, con contratto di diritto privato, presso varie Amministrazioni pubbliche

CAPACITA' E COMPETENZE RELAZIONALI

Partecipazione a gruppi di lavoro anche complessi, spesso con funzioni di coordinamento

CAPACITA' E COMPETENZE ORGANIZZATIVE

Esperienza di gestione e direzione di progetti urbanistici complessi nei quali il coordinamento e la regia si orientavano anche su analisi di bilanci, società, economia, finanza, aspetti sociali ed ogni altra questione rientrante nelle iniziative urbanistiche medesime.

CAPACITA' E COMPETENZE TECNICHE

Conoscenza degli applicativi Microsoft, del pacchetto Office, posta elettronica, Excel, Power point.

Buona padronanza del software Autocad, Corel Draw e Photo paint.

CAPACITA' E COMPETENZE ARTISTICHE

Ottima capacità nel disegno a mano libera



Avv..

Cipolla Paolo Giovanni

Amministratore uscente

Residente a Sant'Angelo Lodigiano

Nato il 20/09/1972

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Maturità Scientifica conseguita c/o Liceo "Gandini" di Lodi

Laurea in Giurisprudenza conseguita c/o Università degli Studi di Pavia

Lo studio si occupa professionalmente, in particolare, della gestione del recupero del credito per conto di società e/o enti nonché delle connesse e conseguenti procedure esecutive mobiliari, per espropriazione presso terzi ed immobiliari, finalizzate alla soddisfazione delle posizioni creditorie

ESPERIENZE LAVORATIVE

Avvocato libero professionista - Studio legale

Iscritto all'albo Avvocati dal 09/01/2002

Dal 22/5/2016 membro del Consiglio di Amministrazione della BCC Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi; dal marzo 201 Presidente del relativo Comitato esecutivo



Dr.

Livraghi Stefano

Amministratore uscente

Residente a Lodi

Nato il 09/01/1983

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Dicembre 2016

Partecipazione al Master "Il patrimonio della persona e dell'imprenditore" organizzato da EUTEKNE spa

Ottobre 2015

Partecipazione al Master "Fallimento e procedure Concorsuali" organizzato dalla scuola di formazione IPSOA

Ottobre 2011

Partecipazione al master "L'accertamento fiscale ed il contenzioso tributario" organizzato dall'associazione "Organismo di ricerca giuridico economica"

Dicembre 2010

Superamento dell'esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione e conseguente iscrizione presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti e dei revisori legali dei conti

Dicembre 2007

Laurea magistrale in Economia e Legislazione per l'impresa con specializzazione in diritto tributario, conseguita presso l'Università Commerciale Luigi Bocconi di Milano

Ottobre 2007

Partecipazione alla "Scuola di Liberalismo" organizzato dalla fondazione Einaudi presso lo studio legale Agnoli-Bernardi di Milano

Luglio 2005

Laurea triennale in Economia e legislazione per l'impresa conseguita presso Università Commerciale Luigi Bocconi di Milano

Luglio 2002

Maturità scientifica conseguita presso il Liceo Scientifico Statale Gandini di Lodi

ESPERIENZE PROFESSIONALI

Da gennaio 2014 Studio Livraghi - Svolgimento della professione di dottore commercialista e revisore legale dei conti con incarichi di consulenza tributaria e societaria per primarie realtà del territorio.

Ottobre 2010 - Dicembre 2013 - Dottori Commercialisti Associati -

Dottore commercialista presso primario studio di Milano con incarichi di consulenza tributaria, societaria e di contenzioso fiscale per società nazionali e multinazionali svolgenti attività sia industriale che finanziaria, incarichi di consulenza per società del gruppo Apple Inc., del gruppo Bayer spa e del gruppo De



lage landen BV.
Ottobre 2007 – Settembre 2010 – Pricewaterhouse-
Coopers Spa

Revisore contabile senior con incarichi di responsa-
bile del team di revisione. Incarichi di revisione all'in-
terno di società del gruppo Bayer, del gruppo Eni, del
gruppo Bosch e del gruppo Thyssenkrupp.

Gennaio 2007 – Ottobre 2007 - Studio Tributario
Pozzali

Tirocinio professionale presso studio Commercialista
e di revisione contabile con sede in Lodi.

Incarichi di amministrazione e controllo ricoperti:

Banca di Credito Cooperativo Laudense
Consigliere di amministrazione e vice-presidente del
comitato esecutivo

Co.s.a.p.a.m. Soc. Coop.

Sindaco Effettivo

PA Digitale

Sindaco Supplente

Starcell spa

Sindaco Supplente

Focus Italia srl

Sindaco Supplente



Dr.
Bellocchio Mario

Residente a Lodi
Nato il 04/05/1952

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Laurea in Scienze Politiche Indirizzo Economico con-
seguita presso l'Università Statale di Pavia (Tesi di
Laurea: Contabilità Privata e Contabilità Nazionale in
Italia: Prospettive di avvicinamento)

Diploma di Ragioniere e Perito Tecnico Contabile
conseguito presso l'ITC "A.Bassi" di Lodi

dal 1975 al 1980

dip. Credito Lodigiano scrll

dal 1981 al 1990

dip. Banca Popolare Commercio e Industria Scrll

ESPERIENZE PROFESSIONALI

dal 1991 al 1993

Libero Professionista: Consulente aziendale – Re-
sponsabile Società Elaborazione dati

dal 1993 a 2007

Responsabile Confialo (Consorzio Fidi fra imprese ar-
tigiane Lodi)

dal 2007 a aprile 2010

Responsabile Sede di Lodi di Artfidi Lombardia scrll
(collaborazione professionale)

da aprile 2010 al 31.12.2018

Responsabile Sede di Lodi di Artfidi Lombardia scrll
(dipendente-personale direttivo)

E' stato membro del gruppo di Lavoro che ha licen-
ziato nel 1999 la ricerca "L'artigianato lombardo e
l'Euro" in collaborazione con SDA BOCCONI e con il
patrocinio di Unioncamere Lombardia

E' stato membro del Comitato Tecnico/Scientifico
2002-2005-2007 dell'Osservatorio sul Credito alle im-
prese Artigiane patrocinato da Regione e Unionca-
mere Lombardia

E' stato membro del Comitato Tecnico per il Credito
delle L,R, 34/96 e 1/2007

E' stato componente del Cda di Artigiancredit Lom-
bardia



Dr.ssa
Ceccardi Cinzia
Amministratore uscente

Residente a Lodi
Nata il 28/02/1974

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Dal 2006 sono iscritta all'Albo dei Dottori Commercia-
listi e degli Esperti Contabili di Lodi e da tale data
esercito l'attività professionale presso lo Studio Asso-
ciato Minoja Carabelli di Lodi.

Dal 2001 al 2003

Svolgimento del tirocinio professionale triennale pre-
visto per l'ammissione all'esame di stato in abilita-
zione alla professione di dottore commercialista
presso uno Studio di Crema.

Luglio 2000

Laurea in Economia e Commercio indirizzo in Econo-
mia Aziendale presso l'Università degli Studi di Bre-
scia

Novembre 2005

Esame di Stato per l'abilitazione alla professione di
Dottore Commercialista – Iscrizione al Registro dei
Revisori Legali.

ESPERIENZE PROFESSIONALI

Esercito la professione di Dottore Commercialista e
di Revisore Legale dal 2006: in particolare mi occupo
della consulenza amministrativa, contabile, societaria
e fiscale per società, enti e persone fisiche.

Svolgo ed ho svolto l'incarico di componente effettivo
del Collegio Sindacale e di Revisore Unico di società
di capitali.

Ho svolto l'incarico di Organismo di Vigilanza presso
un'Associazione di Lodi ed attualmente sono membro
dell'Organismo di Vigilanza di Astem S.p.A. - munici-
palizzata comunale per i servizi di gestione verde e
calore e tributi.

Dal 2006 collaboro con i colleghi dello Studio Profes-
sionale "Minoja Carabelli" di Lodi che svolgono per il





tribunale di Lodi funzioni di curatore fallimentare, di consulenti tecnici del giudice, di custodi e delegati alle vendite nelle procedure esecutive immobiliari e gestori delle procedure di Sovraindebitamento.

Svolgo dal 2009 la funzione di curatore fallimentare e di custode e delegata alla vendita nelle procedure esecutive immobiliari per il Tribunale di Lodi.

Sono infatti iscritta nell'Elenco dei Custodi e Delegati alla vendita presso il Tribunale di Lodi e presso il Tribunale di Cremona.

Sono iscritta nell'Elenco dei Gestori della Crisi di Impresa presso il Ministero della Giustizia con il n.305 – Organismo 14: ho partecipato ad un Master nel 2018 organizzato presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza sul tema “Gestori della Crisi da Sovraindebitamento”.

Ho svolto l'incarico di Revisore Unico del Comune di Livraga e per vari anni di consulente fiscale per il Comune di Lodi

Ho collaborato per alcuni anni con la Casa Editrice “Wolters Kluwer Italia S.p.A. (Ipsa) per l'aggiornamento dell'opera “Tuttoagricoltura” e per la stesura con altri autori del volume “Agricoltura Guida Operativa”.

Sono Segretario dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Lodi (mandato 2017/2021). Sono già stata Consigliere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Lodi nel precedente mandato 2013/2016.

Sono stata Delegata dal 2013 al 2016 di due delle Commissioni istituite presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Lodi (Commissione Albo Tutela e Ordinamento e Commissione Enti Pubblici e Locali) nel precedente mandato svolto da Consigliere d'Ordine.

Faccio parte per la Provincia di Lodi di una “Commissione Tecnica” istituita presso il CODIS (Coordinamento degli Ordini dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili della Lombardia).

Partecipo per la provincia di Lodi al “CODIS Segretari” degli Ordini dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Lombardia.

Ho svolto per il triennio 2014/2016 l'incarico di componente del Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo Laudense di Lodi e di componente dell'Organismo di Vigilanza.

Sono membro dal novembre 2017 del Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi

CAPACITA' E COMPETENZE RELAZIONALI

Nell'attività quotidiana collaboro con i professionisti dello Studio Professionale Associato e coordino il lavoro dei collaboratori, dei dipendenti dello studio e dei tirocinanti che svolgono presso lo Studio il periodo di tirocinio professionale obbligatorio.

CAPACITA' E COMPETENZE TECNICHE

Utilizzo quotidianamente il personal computer con tutti i programmi di Office oltre al programma gestionale di contabilità.



Rag.
Fontana Giuseppe

Residente a Bertonico

Nato il 23 aprile 1948

ESPERIENZE LAVORATIVE

1969

Assunto presso il Credito Commerciale Ag di Casalpusterlengo, qualifica di Capo Ufficio Ag. Di Sant'Angelo Lodigiano

1978

Qualifica di Funzionario/Procuratore
Vice Responsabile Ag. Di San Giuliano Milanese
Responsabile Ag. di Caravaggio
Responsabile Ag. Di Codogno

1989

Qualifica di Direttore
Responsabile Ag. Di San Giuliano Milanese
Responsabile Dipendenze Area Cremona
Responsabile Dipendenze Area Milano
Responsabile Dipendenze e Sost. Capo Area Area Crema

1994

Fusione nella Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza

Responsabile Sede di Crema
Responsabile Sede di Lodi
Gestore livello “A” Centro Imprese Lodi
Responsabile Centro Imprese Lodi/Milano
Responsabile Nucleo Sviluppo Area Cremona/Lodi

2008

Consulente presso la Banca Popolare di Lodi ora Banco BPM

2009 Consulente aziendale – Revisore Legale

2010 Consigliere BCC Laudense Lodi

Dal 2012 al 2016 Presidente Comitato Esecutivo BCC Laudense Lodi

Iscrizione ad Albi e Registri
Albo dei Promotori Finanziari
Registro dei Revisori Legali

Adesione ad Associazioni e Clubs
Socio e Tesoriere del Lions Club Lodi Europea di Lodi
Socio e Vice Presidente di U.C.I.D. (Unione Cristiana Imprenditori e Dirigenti – Sezione di Lodi)
Socio Simp. Associazione Nazionale Carabinieri Sezione di Lodi

Incarichi Pubblici ricoperti

Assessore e Vice Sindaco del Comune di Bertonico dal 195 al 1995

Componente del CPAE (Consiglio parrocchiale per gli Affari Economici) della Parrocchia di Bertonico



Arch.
Arisi Paolo

Residente a Corte Palasio
Nato il 29/08/1964

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Diplomato geometra, successivamente laureato in Architettura nel 1992 con una tesi riguardante le città e le campagne del Lodigiano con una riqualificazione urbana delle aree dismesse ex-Polenghi ed ex-Linificio nella città di Lodi, Relatore il Prof. Arch. Mario Fosso.

Iscritto all'Ordine degli Architetti della Provincia di Cremona al n. 365

ESPERIENZE LAVORATIVE

Attualmente svolge la libera professione di architetto con studio in Lodi

Consigliere Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi dal 2007 al 2009

Vice Presidente Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi dal 2009 al 2016

Consigliere Federazione Lombarda Banche di Credito Cooperativo dal 2009 al 2015

Presidente CdA Società T4 PROGETTI srls

Impegnato nel volontariato oratoriano nella parrocchia di Corte Palasio

Per dieci anni presidente Polisportiva San Giorgio di Corte Palasio

Consigliere Provinciale per due mandati del Centro Sportivo Italiano di Lodi

Consigliere Comunale a Corte Palasio anni 1995/2000

Giudice Sportivo e Commissario sezione giudicante sportiva per oltre dieci anni

Consulente tecnico in materia di edilizia privata e lavori pubblici per Amministrazioni Comunali

Già Tecnico comunale incaricato comune di Merlino

Già Tecnico comunale incaricato comune di Comazzo

Già Membro Commissione Edilizia Comune di Casalletto Ceredano

Già Tecnico comunale incaricato comune di Vizzolo Predabissi

Già Membro per diversi mandati in Commissione Edilizia Comune di Corte Palasio

Qualifica di Esperto in materia di diagnosi e catalogazione di edifici monumentali

Abilitazione Coordinatore Sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione di opere edili

Qualifica Esperto Materia Ambientale L.R. 18/97

Nell'ambito dell'attività lavorativa quale libero professionista dal 1985 sono esperiti incarichi di progettazione architettonica, direzione lavori e coordinamento sicurezza, relativi sia all'edilizia residenziale che commerciale terziaria produttiva: gli interventi si configurano per costruzioni ex novo nonché ristrutturazioni e restauro di beni monumentali e storici.

Calcolatore Strutturale, Collaudatore Tecnico – Amministrativo, Collaudatore Statico, Perito Estimatore Immobili Residenziali, Commerciali, Agricoli / Fondi Rustici ed Artigianali / Industriali



Rag.
Avogadri Erminio

Residente a S. Angelo Lodigiano
Nato il 11/07/1944

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

1958 – 1963

Istituto tecnico commerciale e per geometri "A.Bassi" di Lodi

Diploma di ragioniere e perito commerciale

ESPERIENZE LAVORATIVE

Dal 1966 a tuttora commerciante in proprio di prodotti tessili

Dal 1975 al 1990 consigliere comunale del comune di S. Angelo Lodigiano, dal 1972 al 1985 revisore dei conti dell'ente ospedaliero "Siro Delmati" di S. Angelo Lodigiano, dal 1985 al 1990 vice presidente della U.S.S.L.55

Presidente dell'associazione "Sviluppo Santangiolino" che ha come scopo sociale lo sviluppo di attività sociali, artistiche, sportive e culturali del territorio.





Rag.
Crespi Domenico

Residente a Sant'Angelo Lodigiano
Nato il 15/08/1948

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Diplomato all'Istituto Tecnico Commerciale – Ragioneria.

ESPERIENZE LAVORATIVE

Assunto nel febbraio 1971 alla Cassa di Risparmio delle Provincie Lombarde a Milano, destinato al Servizio Ispettorato, Segreteria e poi dal 1976 come Ispettore "viaggiante" nelle tante Filiali della Banca.

Diventato Funzionario nel 1987, sempre al Servizio ispettorato, Internal Auditing per verifiche e controlli ai Servizi dell'Istituto alle Controllate nonché ai rapporti con i Sindaci e Società e Revisione della Cassa. Dal 1997 destinato al Servizio Incassi e pagamenti quale funzionario a ridosso della Dirigenza.

Nel 1998 alla Filiale di Binasco (Mi) e dal 2000 a Codogno (Lo) fino al pensionamento avvenuto nel gennaio 2006.

Dal 1985 al 1990 Consigliere Comunale a Sant'Angelo Lodigiano, nominato Sindaco di Sant'Angelo Lodigiano dal 1990 al 1993. A seguire 1993, 1999 elezione diretta a Sindaco del Comune di Sant'Angelo Lodigiano fino al 2002.

Dal 2002 al 2003 Consigliere Comunale, dimissionario per motivi di salute.

Nel 2007 e nel 2012 nuove elezioni dirette a Sindaco della Città di Sant'Angelo Lodigiano.

Dal Giugno 1989 Sindaco effettivo della SISA – Società Italiana Servizi Automobilistici SPA – Lodi, incarico triennale rinnovato nel 1992.

Dalla fine del 1990 componente Consiglio Amministrazione del Consorzio del Lodigiano, futura Provincia di Lodi.

Dal 2002 – 2003 componente Consiglio del Consorzio per il Risanamento del fiume Lambro, poi Basso Lambro SPA.

Nel Giugno 2008 nominato Cavaliere dell'Ordine al Merito della Repubblica Italiana.



Dr.
Leoni Giuseppe
Amministratore uscente

Residente a Treviglio
Nato al Bergamo il 17/05/1968

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Diploma di Ragioneria conseguito nel 1987 c/o l'I.T.C. "Oberdan" di Treviglio (Bg).

Diploma di Laurea in Giurisprudenza conseguito nel 1994 c/o l'Università degli studi di Parma.

Master in Tecnica e gestione bancaria (accreditato Asfor) nell'anno 1996/97 presso Cefor Spa di Milano

ESPERIENZE LAVORATIVE

Gennaio 1995/marzo 1998 praticante Avvocato presso lo Studio legale Perini di Romano di Lombardia (Bg)

Aprile/giugno 1998 impiegato presso la sede centrale della Banca Popolare Commercio e Industria (ufficio titoli)

Luglio 1998/agosto 2000 dipendente McDonald's Italia; quadro A al momento dell'interruzione del rapporto subordinato

Dal settembre 2000 licenziatario McDonald's di 6 ristoranti. In questa veste socio al 100% e Amministratore Unico della società Altachiara srl, quasi 250 dipendenti e un fatturato per il 2018 di 16 milioni di euro.

Servizio militare assolto nel 1990/1991 nella brigata Legnano. Congedato con il grado di Caporal Maggiore.

Dal 1992 al 1999 socio del Totaract Club Treviglio e Presidente dello stesso nel 1994/1995; nel 1997/98 Rappresentante Distrettuale del Distretto 2040.

Dal 2001 socio del Rotary club "Treviglio e Pianura Bergamasca".

Dal luglio del 2000 al luglio del 2004 membro del consiglio dei giovani imprenditori dell'Unione Commercio, Turismo e Servizi della Provincia di Milano.

Dall'agosto 2001 membro Commissione Speciale Esercenti Attività commerciali presso il comitato Provinciale Inps di Lodi.

Dal 2005 al 2008 membro del Consiglio dell'Unione Commercio, Turismo e Servizi della Provincia di Lodi. Dal giugno 2007 al giugno 2009 componente del Consiglio Esecutivo di McDonald's Italia (Execo); organismo che ha il compito, insieme al dip. Marketing, di preparare il piano marketing nazionale spendendo il 4% del fatturato di tutti i ristoranti nazionali.

Dal maggio 2013 al maggio 2016 membro CDA e Am-

ministratore indipendente della BCC Laudense.
Dal maggio 2016 confermato membro CDA della BCC Laudense, eletto Consigliere link-auditor e vicepresidente

Nel settembre 2017 riceve laurea HC dalla Scuola IMELE (istituto messicano lider de excelencia)

Nel dicembre 2017 riceve laurea HC da la Universidad Instituto Americano Cultural Liberalità e donazioni:

Da ottobre 2014 ad agosto 2016 donazione di n. 100 pasti Mc Donald's ogni giorno all'associazione "Progetto insieme" Via Cavour, 31 Lodi

Da marzo 2015 ad oggi, donazione di 100 kg al mese tra pasta, riso e farina suddividendo i quantitativi tra le seguenti associazioni:

Parrocchia San Lorenzo – Lodi

Casa dell'accoglienza maschile Don Luigi Savaré – Lodi

Casa di prima accoglienza femminile San Giacomo – Lodi

Casa dell'Accoglienza Rosa Gatotro – Lodi

Mensa del povero – Lodi

La quercia di Mambre – Treviglio

Caritas – Treviglio

Dal 2000 ad oggi sponsorizzazione di ogni tipo di evento (sportivo, culturale, sociale), nell'area nella quale opero.



Sig
Mascherpa Ferdinando

Residente a Lodi

Nato il 29 gennaio 1951

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Maturità scientifica conseguita presso il Liceo Scientifico "T.Taramelli" di Pavia nel 1969

Ha poi frequentato il corso di Laurea in Chimica e Tecnologia Farmaceutiche presso l'Università di Pavia.

ESPERIENZE LAVORATIVE

Agente di Zona/Produttore (Ramo Vita) presso la "Alleanza Assicurazioni" di Pavia dal 1970 al 1975

Insegnante di Matematica e Osservazioni Scientifiche presso la Scuola Media Statale di Caselle Lurani dal 1975 al 1977

Impiegato presso la Banca "Standard Chartered Bank" di Milano (Ufficio Contabilità e Ufficio Estero/Incasso Documents Import-Export) dal 1979 al 1982

Impiegato presso la Banca "Banque Nazionale de Paris" di Milano (Ufficio Estero e Ufficio Contabilità) dal 1982 al 1990. Per oltre quattro anni Responsabile, con gestione diretta di personale, degli Uffici Benessere, Finanziamenti in divisa alla Clientela e Segna-

lazioni all'Ufficio Italiano Cambi (Servizio Elaborazioni Statistiche) ha contribuito all'avvio della procedura PUMA

Impiegato dal 1990 al 2015 presso la Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi

Presso questo Istituto è stato Responsabile del CED e successivamente ha ricoperto varie mansioni presso diversi Servizi ed Uffici

IMPEGNO SOCIALE

Ha prestato opera di volontariato presso le ACLI di Pavia dal 1992 al 1996. Ha promosso e organizzato Corsi di Formazione all'Impegno Sociale e Politico supportati tra l'altro da dibattiti pubblici con personalità di fama nazionale e internazionale (Padre Bartolomeo Sorge, Cardinale Arinze, ...).

Nel 1994 è stato Socio fondatore dell'Associazione "Incontragiovani Pavia" i cui scopi consistevano nel promuovere e favorire attività formative, informative ed aggregative nonché la creazione di Cooperative e Centri socio culturali rivolti all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro

Ha avviato per conto delle ACLI di Pavia sportelli di ricerca-offerte di lavoro presso alcuni Comuni del Pavese e ha reso possibile lo sviluppo dell'attività mediante programmi informatici realizzati personalmente.

Per diversi anni ha ricoperto cariche Sociali e Sindacali in alcune cooperative espressione delle ACLI di Pavia.

Ha ideato e organizzato (dal 1997 per alcuni anni consecutivi e patrocinata dal Comune di Pavia) la "Mostra Internazionale del Presepe" il cui ricavato è stato destinato alla beneficenza. Un contributo non marginale, è stato riconosciuto ininterrottamente negli anni anche all'Associazione lodigiana dei "Bambini del Marajò".

Sempre per scopi puramente sociali, ha realizzato nel 1992-1993 in collaborazione con il Dott. Savaré (componente dell'equipe chirurgica dell'Ospedale "Dermati" di Sant'Angelo Lodigiano) programmi informatici per la gestione del Reparto di Chirurgia e del Day Hospital – Day Surgery.

IMPEGNO POLITICO

All'età di 20 anni è stato Delegato Provinciale Giovanile della Democrazia Cristiana di Pavia

Dal 1973 ha ricoperto per diversi anni la carica di Segretario di Zona del "Basso Pavese" della Democrazia Cristiana e con questa carica ha seguito anche vicende e problematiche del vicino territorio Lodigiano.

Dal 1992 è stato Referente per la Provincia di Pavia del "Patto Segni". Ha partecipato direttamente a competizioni elettorali (Elezioni Provinciali di Pavia – 1997) e indirettamente (1996) alla Elezione del Sindaco di Pavia con la conseguente rappresentanza e partecipazione alla gestione Comunale.

Eletto consigliere Comunale di Villanterio dal 1975 al



1980 e successivamente dal 1995 al 2004, ha ricoperto la carica di Capogruppo. In tale veste ha avuto un ruolo attivo in varie Commissioni Comunali, Distretti e Consorzi e ha maturato diverse esperienze in più ambiti territoriali che gli hanno consentito di conoscere le modalità di partecipazione nelle varie Amministrazioni Pubbliche. A tale proposito, per questioni di trasparenza e per completezza di informazione, ha creato appositi Siti internet su cui pubblicare gli Atti Amministrativi più rilevanti e utili per il cittadino.

E' stato membro del Consiglio Costituente della "Unione dei Comuni del Basso Pavese"

Nel 2004 è stato sostenuto in qualità di Candidato Presidente per la Provincia di Lodi dalle Liste "Patto Segni" e "Alleanza Lodigiana".

E' stato componente del Consiglio di Amministrazione della Basso Lambro Impianti SpA dal Giugno 2006 al Giugno 2010

Nel 200 è stato tra i soci fondatori dell'Associazione "Unione Democratica" di cui è Presidente.

Dal 200 al 2009 è stato coordinatore, per la provincia di Lodi, delle componenti socio-politiche che hanno sostenuto i Referendum sulla Legge elettorale.

Nel 2009 è stato candidato alla Presidenza della Provincia di Lodi dai "Moderati Riformisti".

Note

Componente del Consiglio di Amministrazione della Basso Lambro Impianti SpA dal Giugno 2006 al Giugno 2010.

Autodidatta nel campo dell'informatica, è buon conoscitore di alcuni linguaggi di programmazione utili alla gestione ed all'analisi dei dati. Ha realizzato diversi Programmi (in Dbase-Clipper) per far fronte ad esigenze personali e pratiche presenti nei più vari settori operativi, produttivi e sociali.

Si avvale ancora oggi delle esperienze maturate attraverso la programmazione soprattutto per trovare soluzioni organizzative ed operative pratiche e razionali.

Ha esperienze dirette e approfondite in merito ai moderni linguaggi di programmazione
Invalido civile (esiti di poliomielite arti inferiori).



Dr.
Tansini Renzo
Amministratore uscente

Residente a Lodi
Nato il 22/11/1946

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Laurea in Scienze Agrarie c/o Università Cattolica di Piacenza

ESPERIENZE LAVORATIVE

Insegnante e libera professione
01/04/1975 – 30/06/2001 assunto da Banca Popolare di Lodi (Mutua Popolare Agricola di Lodi)
Aprile 1983 nominato Funzionario

Incarichi:

Ufficio Crediti Speciali (Agrario, Mutui, Leasing, Artigiani...)

Ufficio Sviluppo

Responsabile Filiale di Melegnano (un anno)

Ufficio Fidi (settore Mutui, Privati, Agricoltura)

Area di Lodi, in occasione della sua costituzione, con incarico di Responsabile Affari
Sezione di Credito Agrario

01/7/2001 – 01/12/2011

Assunto da Banca di Piacenza con il grado di dirigente

Incarichi:

Preparare l'apertura della Filiale di Lodi (prima di tre)
Responsabile della Filiale per tre anni

Coordinamento attività di rappresentanza nei rapporti istituzionali con Ass. di categoria

Sede Centrale con incarico di costituire la Sezione agraria

Responsabile dell'Ufficio Crediti Specializzazione
Responsabile dell'Ufficio Rapporti con Associazioni ed Enti

Responsabile settore crediti immobiliari

Dal 2015: Consigliere Lions Club Lodi Torrione

Dal 2014: Consigliere ALPE – Associazione Lodigiana Proprietà Edilizia

Anno 2018/2019 Presidente Pro tempore Lions Club Lodi Torrione





Rag.
Dalleria Maurizio
Presidente Collegio
Sindacale uscente

Residente a San Colombano al Lambro
Nato il 25/06/1957

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Il sottoscritto dichiara di essere iscritto al Registro dei Revisori contabili al n. 70332 con D.M. Del 02/04/1997, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, supplemento n. 28/Bis – IV serie speciale – del 08/04/1997 e di essere iscritto all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Milano al n. 1698 dal 20/01/1993.

ESPERIENZE LAVORATIVE

Curriculum professionale da revisore contabile e amministratore:

Sindaco effettivo dal Gennaio 1987 al Dicembre 1993: Società Cooperativa RADIO ECO art;

Sindaco effettivo dal Gennaio 1988 all'Aprile 1996: Comunità ALFAOMEGA (ente morale – recupero tossicodipendenti);

Sindaco effettivo dal Maggio 1993 al 31/12/2012: Società Cooperativa ARTIGIANCREDITO DEL LODIGIANO arl (società di garanzia finanziaria artigiana);

Membro del consiglio di Amministrazione dal Novembre 1996 al 26/05/2012 oggi: ASP Valsasino di San Colombano al Lambro (Ospedale – Casa di Riposo – Scuola Pubblica materna);

Amministratore Unico Società IMMOBILIARE CHIOSINO SRL dal 1998 al 2011;

Amministratore Unico Società IMMOBILIARE CA.STE.DA SRL dal 2004 ad oggi;

Amministratore Unico Società IMMOBILIARE FRA.MA. SRL dal 2006 ad oggi;

Membro del Consiglio di Amministrazione Società Apulum S.A. (Romania) dal 10/12/2012 ad oggi;

Amministratore di Condominio: Condominio il TRIANGOLO dal 01/01/1998 ad oggi;

Membro dell'ORGANISMO DI VIGILANZA: A.S.M. Codogno SRL dal 01/01/2017 ad oggi;

Sindaco effettivo dal Dicembre 2001 al maggio 2004: Banca di Credito Cooperativo BCC LAUDENSE – LODI

Presidente del Collegio Sindacale dal Maggio 2004 ad oggi: Banca di Credito Cooperativo BCC LAUDENSE – LODI



Dr.ssa.
Fassinetti Arianna

Residente a Graffignana
Nata il 01/01/1982

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Dal 23/2/2011 al 03/05/2011 Corso di perfezionamento e specializzazione per mediatori civili e commerciali - "La mediazione come tecnica di risoluzione dei conflitti" - A.S.A.C. Associazione per lo sviluppo delle agenzie di conciliazione.

Abilitazione all'esercizio della professione di Dottore Commercialista (Esame di Stato: I sessione anno 2009 – sede di Piacenza, presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore)

ESPERIENZE LAVORATIVE

Dal mese di settembre dell'anno 2011 collaboratrice di studio presso la Società Progeco srl, in Lodi.

Competenze: contabilità, redazione bilanci, dichiarazioni fiscali, pratiche camerali, adempimenti contratti di locazione, discreta esperienza e conoscenza in materia di normativa iva, analisi di bilancio, operazioni straordinarie, contenzioso e fallimentare.

Dal 1/12/2009 al 31/7/2011 Collaboratrice di studio presso lo Studio Associato Guidotti in Piacenza

Competenze: contabilità, redazione bilanci, dichiarazioni fiscali, pratiche camerali, adempimenti contratti di locazione; approfondimenti di studio per tematiche in materia iva, soprattutto nei rapporti con l'estero, analisi di bilancio e budget, nonché in operazioni straordinarie.

Dal mese di ottobre 2005 al mese di ottobre 2008 tirocinio professionale (valido sia come commercialista che come revisore), presso lo Studio Silvani Claudio in Pieve Porto Morone

Sviluppo di tutte le competenze base utili per lo svolgimento della professione: contabilità, bilanci, dichiarazioni fiscali.

20/12/2007 Conferimento Laurea Specialistica in Gestione D'Azienda – Università Cattolica del Sacro Cuore, sede di Piacenza. Tesi di laurea in materia di Controllo Interno

23/09/2005 Conferimento Laurea in Economia e Amministrazione delle Imprese – Università degli Studi di Milano Bicocca. Tesi di laurea in materia di analisi di bilancio

Dal mese di aprile 2005 al mese di settembre 2005

Stage di 6 mesi, utile alla tesi di Laurea triennale (analisi di bilancio), presso lo Studio Silvani Claudio,





in Pieve Porto Morone

2001: Diploma di Liceo Scientifico con sperimentazione informatico-chimico-biologica, conseguito presso il Liceo Scientifico G. Novello, in Codogno (LO)

Propensione per il lavoro in Team e buone capacità relazionali acquisite in ambito professionale
Buone capacità organizzative

Discreta conoscenza del pacchetto office, Gestionali quali Teamsystem, Sistemi e Zucchetti

Prime esperienze come Curatore Fallimentare



Dr. ssa.
Mascheroni Eleonora

Residente a S. Angelo Lodigiano

Nata il 06/03/1980

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

1994 - 1999 Ragioniere e perito commerciale, Istituto tecnico commerciale e per geometri "R. Pandini" Sant'Angelo Lodigiano, votazione 100/100

Laurea 06/04/2000, Economia e Commercio. "Economia e legislazione per l'impresa" presso l'Università degli Studi di Pavia

Titolo tesi: "La disciplina tributaria dei fondi comuni di investimento immobiliare", Relatore Chiarissimo Prof. Paolo Tabellini voto di presentazione 110/110, votazione finale 110/110 e Lode

Abilitazioni

Esame di Stato: abilitazione all'esercizio della professione di dottore commercialista, conseguita con la I sessione d'esame dell'anno 2008, presso l'Università degli Studi di Pavia

Iscrizioni ad Albi Professionali

Albo Dottori Commercialisti

Ordine: Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Lodi. Iscritta in data 26/03/2009 con il n. 26

Albo: Revisori Contabili

Iscritta con D.M. Del 23/10/2009, Gazzetta Ufficiale n 86 del 6/11/2009, numero di iscrizione 1569687

Conoscenze informatiche

Buona conoscenza del pacchetto Office Xp ed in genere del software Microsoft Windows Xp Professional – Buona conoscenza del programma Omnia Zucchetti Spa (Omnia contabilità/Omnia fisco)

Esperienze lavorative

Dal dicembre 2004 al 12/01/2008: Triennio di tirocinio professionale obbligatorio per dottori commercialisti presso lo "Studio Viani Saverio" in Lodi

Dal 13/01/2008 ad oggi: collaboratrice studio Dott. Commercialista Viani Saverio in Lodi

ESPERIENZE LAVORATIVE

Da giugno 2012 a giugno 2015

Membro effettivo del Collegio Sindacale della "SPINA VERDE SRL" (n. iscrizione Registro Imprese di Lodi 07597440960).

Da maggio 2013 ad oggi

Sindaco supplente della "TASSALINI SPA" (n. iscrizione Registro Imprese di Milano 06003460158)

Da maggio 2016 ad oggi

Sindaco supplente della "BCC LAUDENSE LODI Società Cooperativa" (n. iscrizione Registro Imprese di Lodi 1324029, iscrizione al Reg. Soc. n 7532 Trib. Lodi, iscrizione all'Albo delle banche n 5038.5.0 e iscrizione all'Albo delle Società Cooperative e Mutualità Prevalente n. A160933).



Dr.
Riboldi Vittorio

Residente a Codogno

Nato il 26/03/1962

Commercialista e revisore contabile, aziendalista

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Conseguimento della laurea in scienze Economiche Università degli Studi Guglielmo Marconi

Abilitazione alla professione di Revisore Legale dei Conti/Comune/Abilitazione alla professione di Commercialista conseguita a Milano

Diploma di Ragioniere

Istituto Calamandrei di Codogno

2009 – 2019

Partecipazione a corsi di istruzione, aggiornamento, approfondimento e sviluppo delle conoscenze e delle competenze tecniche sulle materie di oggetto di esercizio dell'attività professionale di commercialista, revisore legale e revisore enti locale

ESPERIENZE LAVORATIVE

Dal 2019 ad oggi

Comune di Codogno, Assessore all'Urbanistica, Edilizia residenziale pubblica.

Programmazione dei servizi per la formazione del piano di governo del territorio, gestione dell'edilizia residenziale pubblica e privata

Membro dell'Organismo di Vigilanza

Banca di Credito Cooperativo Laudense società cooperativa

Membro dell'ODV

Vigilanza sui modelli di organizzazione e di gestione dell'azienda, controllo dell'adeguatezza dei relativi modelli – Attuazione delle norme contenute nel D. Lgs. 231/2001

Revisore dei conti Comune di Songavazzo

Amministrativo, consulenza fiscale su contabilità e bilancio, dichiarazioni fiscali

Revisore dei conti Consorzio Bonifica Muzza Bassa Lodigiana

Amministrativo, consulenza fiscale su contabilità e bilancio, dichiarazioni fiscali

Revisore dei conti Ag Technical S.r.l.

Amministrativo, consulenza fiscale su contabilità e bilancio, dichiarazioni fiscali

Revisore dei conti Croce Rossa Italiana

Amministrativo, consulenza fiscale su contabilità e bilancio, dichiarazioni fiscali

Membro del collegio sindacale

Banca di Credito Cooperativo Laudense

Amministrativo, consulenza fiscale su contabilità e bilancio, dichiarazioni fiscali, controllo della liceità degli atti

2006 - 2018

Amministratore e socio di Società a responsabilità limitata Le Sibille srl

Società di locazione di immobili propri

Amministratore e Responsabile amministrativo

Amministratore della società di gestione che si occupa, prevalentemente, di locare a terzi gli immobili di proprietà

2014 - 2016

Membro del collegio dei revisori dei conti

P.M.T. Società di trasporti pubblici

Amministrativo, consulenza fiscale su contabilità e bilancio, dichiarazioni fiscali

2010 - 2013

Presidente del collegio dei revisori dei conti

Provincia di Lodi

Amministrativo, consulenza fiscale su contabilità e bilancio, dichiarazioni fiscali

2006 – 2012

Presidente del collegio sindacale

A.s.m. Spa,

Amministrativo, consulenza fiscale su contabilità e bilancio, dichiarazioni fiscali

2008 – 2011

Membro del collegio dei revisori dei conti

Consorzio lodigiano per i servizi alla persona

Amministrativo, consulenza fiscale su contabilità e bilancio, dichiarazioni fiscali

2006 – 2010

Amministratore unico di società di torneria meccanica, tranceria e fonderia Vado srl

Amministratore, responsabile amministrativo ed aziendale

Adempimenti contabili ordinari e straordinari, contabilità generale, tenuta dei libri contabili civilistici e fiscali, bilancio d'esercizio.

Assistenza ed orientamento sui processi di modernizzazione amministrativi aziendali.

Fiscale.

Servizi telematici e consulenza fiscale su contabilità e bilancio, dichiarazioni fiscali

Responsabile della gestione della azienda nel suo complesso.

2005 – 2010

Membro del collegio dei revisori dei conti

Artigiancredito del lodigiano

Sostentamento alle piccole e medie imprese, soprattutto artigiane, nella ricercadi finanziamenti a tassi agevolati.

Revisore dei conti

Amministrativo, consulenza fiscale su contabilità e bilancio, dichiarazioni fiscali

1995 1997

Assessore e membro del consiglio comunale

Comune di Codogno

Programmazione dei servizi socio-sanitari, interventi a favore dei minori, dei giovani, degli anziani e portatori di handicap, settore no profit e volontariato, rapporti con Istituzioni di assistenza.

1994 -1997

Componente del Consiglio di Amministrazione Eal Spa energia ed Ambiente Lodigiana

Responsabile della gestione della azienda nel suo complesso.

1985 – 1987

Responsabile amministrativo della associazione del commercio del turismo e dei servizi

Ascom Codogno

Responsabile amministrativo

Gestione aziendale: Assistenza contrattuale, costituzione di società di persone e di capitale, Bilancio, Analisi di Bilancio, Analisi d'Impresa.

Adempimenti contabili ordinari e straordinari, contabilità generale, elaborazione dati contabili.

Servizi di consulenza fiscale in contabilità e bilancio, contenzioso tributario, dichiarazioni fiscali – mod. 770 – mod. 730 – Mod 740 – Iva

Camera di commercio, banca dati fiscale tributaria.

Capacità e competenze relazionali

Ottima predisposizione ai rapporti interpersonali ed al lavoro in team; costituzione di relazioni utili al raggiungere obiettivi di lavoro; consapevolezza organizzativa (capacità di comprendere i processi e la cultura dell'organizzazione ed identificare i responsabili delle decisioni). Spirito di gruppo e capacità di ascolto sviluppati attraverso la partecipazione ad attività professionali. Capacità di comunicare, abilità di leadership, capacità di problem solving, motivazione, spirito di iniziativa, affidabilità, flessibilità, ambizione, capacità di lavorare sotto pressione

Capacità e competenze organizzative

Capacità di organizzare autonomamente il lavoro, definendo priorità e assumendo responsabilità, acquisita tramite le diverse esperienze professionali sopra



elencate nelle quali gli è sempre stato richiesto di gestire autonomamente le diverse attività rispettando le scadenze e gli obiettivi prefissati.

Attitudine di lavorare in situazioni di stress acquisita grazie alla gestione di relazioni con il pubblico/clientela nelle diverse esperienze lavorative e in particolar modo attraverso l'esperienza pluriennale con la sua società di servizi ed elaborazione dati contabili, in cui la puntualità nella gestione e nel rispetto delle diverse scadenze è un requisito minimo.

Capacità e competenze tecniche

Gestione del sistema informativo del personale (stipendi, rilevazione presenze e assenze, note spese e trasferte, budget del personale, controllo accessi, gestione tempi attività lavorative per centri di costo). Capacità di analizzare curriculum vitae e gestire colloqui di lavoro.

Utilizzo dei diversi applicativi del pacchetto Office, in particolar modo Excel e Word il cui uso si è perfezionato nell'ambito delle diverse attività legate alla gestione del personale e nelle esperienze lavorative. Ottima conoscenza dell'hardware e della configurazione di un computer e delle reti in ambito domestico o piccole imprese.

Capacità e competenze artistiche

Nel tempo libero si diletta utilizzando mezzi tecnologici, amante dei motori.

Altre capacità e competenze

Capacità di governance di sistemi complessi. Attitudine nel trasmettere in modo semplice contenuti eterogenei. Serietà, scrupolosità nel portare a termine un progetto.

Servizio militare svolto nell'anno 1983

Viaggi all'estero (Brasile, Repubblica Dominicana, Repubblica Ceca, Romania, altri paesi europei ed asiatici); sviluppando in quelle occasioni, la capacità di relazionarsi con persone di diversa nazionalità e cultura con esperienze lavorative e di volontariato.



Dr.
Viola Antonio

Residente a Ossago Lodigiano (Lo)

Nato il 20/07/1964

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Diploma di ragioniere e perito commerciale conseguito presso l'ITCG A.Bassi di Lodi nell'anno scolastico 1982/1983

Laurea in Scienze Economiche conseguita presso

l'Università Guglielmo Marconi di Roma nell'anno accademico 2006/2007

Iscrizione all'Albo dei ragionieri commercialisti dal 1994

Iscrizione al Registro dei Revisori contabili al n 94057 dal 15/10/1999

Iscrizione all'Albo dei Dottori Commercialisti ed esperti contabili di Lodi dal 22/10/200

ESPERIENZE LAVORATIVE

Curatore Fallimentare presso il Tribunale di Lodi dal 2001

Liquidatore Giudiziario presso il Tribunale di Lodi dal 2009

Consulente Tecnico del Giudice presso il Tribunale di Lodi dal 2005

Custode Giudiziario presso il Tribunale di Lodi dal 2004

Delegato alla Vendita dal Giudice delle Esecuzioni immobiliari presso il Tribunale di Lodi dal 2012

Gestore della crisi dell'Organismo di Composizione presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti di Lodi dal 2017

Gestore della crisi dell'Organismo di Composizione – OCC n 80 presso la Camera Arbitrale di Milano dal 2019

Componente del Collegio Sindacale della TECHNICAL srl di Vignate (Mi) dal 2005 al 2014

revisore dei Conti del Comune di Lodi dal 2006 al 2012

Revisore dei Conti del Comune di Cornegliano Laudense dal 2009 al 2014

Revisore dei Conti del Comune di Crespiatica dal 2009 al 2013

Revisore dei Conti del Comune di Pieve Fissiraga dal 2010 al 2013

Revisore Unico dell'Azienda Speciale per i Servizi alla Persona dal 2015

Componente del Collegio Sindacale di Cap Hilding S.p.A. dal 2012 al 2015

Revisore dei Conti del Comune di Codogno dal 2012 al 2015

revisore dei Conti per il Progetto "Lodi Ruota della Cultura" - Fondazione Cariplo dal 2014 al 2019

Revisore Unico del Consorzio per la Formazione Professionale per l'educazione permanente di Lodi e Casalpusterlengo dal 2015 al 2018

Revisore dei Conti dell'Associazione Strada del vino e dei sapori del Lodigiano dal 2015

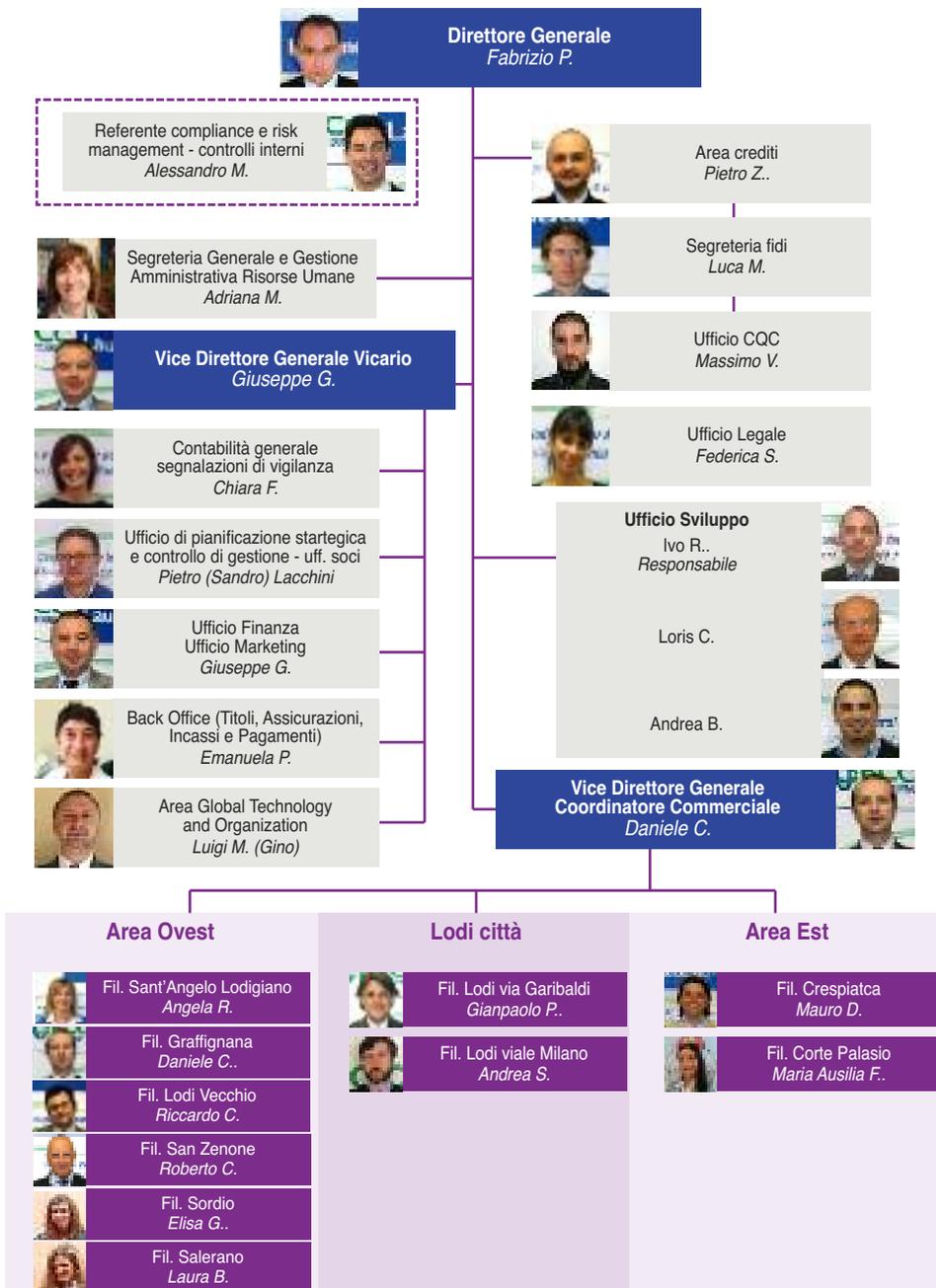
Liquidatore Unico della società E.A.L. Srl in liquidazione dal 21/12/2015

Membro del Collegio Sindacale della BCC LAUDENSE LODI dal 23/05/2016

Presidente del Collegio Sindacale MAUS SPA dal 26/04/2017



Organigramma





L'attività che svolge la Banca Laudense per conseguire i propri scopi statuari 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 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	2017	2018
interessi attivi e proventi assimilati (esclusi interessi figurativi ad Enti senza scopo di lucro)	8.164.830	8.245.398
commissioni attive	2.978.763	2.904.780
dividendi e proventi simili	28.123	0
risultato netto dell'attività di negoziazione	3.246	12.596
risultato netto dell'attività di copertura	(30.427)	(7.547)
utili (perdite) da cessione o riacquisto crediti, att. e pass. finanz.	2.491.675	759.458
risultato netto delle att. e pass. finanziarie valutate al fair value	0	5.918
altri oneri/proventi di gestione	1.216.942	1.135.149
utili (perdite) delle partecipazioni	0	0
Totale ricavi netti	14.853.152	13.055.752
interessi passivi e oneri assimilati	(3.239.633)	(2.810.825)
commissioni passive	(299.989)	(298.458)
altre spese amministrative (al netto delle imposte indirette)	(2.395.267)	(2.673.396)
rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento crediti, attività e altre operazioni finanziarie (130)	(2.904.114)	(79.086)
accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri	(88.493)	187.373
rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali (al netto ammortamenti)	0	0
rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali (al netto ammortamenti)	0	0
rettifiche di valore dell'avviamento	0	0
Totale consumi	(8.927.496)	(5.674.392)
Valore aggiunto caratteristico lordo	5.925.656	7.381.360
risultato netto valutazione al fair value delle attività materiali e immateriali	0	0
utili (perdite) da cessione di investimenti	(2.562)	(2.227)
Valore aggiunto globale lordo	5.923.094	7.379.133
valore per il socio cliente		
valore aggiunto globale lordo stimato	5.923.094	7.379.133
rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali - ammortamenti	(452.975)	(747.255)
rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali - ammortamenti	(3.299)	(2.810)
Valore aggiunto globale netto stimato	5.466.820	6.629.068
<i>Contributi diretti a beneficio di Enti ecclesiastici ed Associazioni per fini umanitari</i>	<i>(33.771)</i>	<i>(92.457)</i>
<i>Interessi figurativi a beneficio di Enti ecclesiastici ed Associazioni per fini umanitari</i>	<i>(127.091)</i>	<i>(69.377)</i>
Contributi ed interessi figurativi a favore di Enti ecclesiastici ed Associazioni a fini umanitari	(160.862)	(161.834)
spese per il personale	(4.325.183)	(4.375.579)
altre spese amministrative - sp. per attività sociali	(76.202)	(95.552)
altre spese amministrative - imposte indirette	(747.483)	(714.000)
Risultato prima delle imposte	157.090	1.282.103
imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente	106.308	52.391
utile (perdita) dell'operatività corrente al netto delle imposte	263.398	1.334.494
utile (perdita) dei gruppi di att. in via di dismissione al netto imposte	0	0
utile (perdita) d'esercizio	263.398	1.334.494

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 annualmente all’inflazione segnalata dall’Istat.

I LAVORATORI DIPENDENTI percepiscono la remunerazione pari al 66,1% 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 2018 il sostegno finanziario agli enti religiosi, al “terzo settore”, agli Enti ed associazioni territoriali di varia natura ammontano ad un totale di 2,187 mln di euro ad un tasso agevolato che esprime un sostegno economico indiretto ai contraenti stimabile in circa 70 mila euro.

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	2017	2018
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO STIMATO	5.466.820	6.629.068
Ripartito tra		
SOCI	68.220	305.469
Dividendi distribuiti ai Soci	68.220	305.469
Rivalutazione quote		
RISORSE UMANE	4.325.183	4.375.579
Costo lordo del personale	4.325.183	4.375.579
SISTEMA ENTI/ISTITUZIONALI AMMINISTRAZIONI PUBBLICA	641.175	661.609
Imposte sul reddito	-106.308	-52.391
Imposte indirette	747.483	714.000
SISTEMA IMPRESA	195.178	1.029.025
Utile di esercizio destinato a riserve indivisibili ed al fondo beneficenza	193.178	988.990
Utile a fondi mutualistici	2.000	40.035
Utile di esercizio destinato a fondo riacquisto azioni proprie	0	0
SOSTEGNO ALLA COLLETTIVITA' (Parrocchie - Onlus - Enti - Associazioni ecc.)	237.064	257.386



16 buoni 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**.

PAC NEF La formula ideale
di investimento per tutte
le generazioni di risparmiatori



La relazione 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.

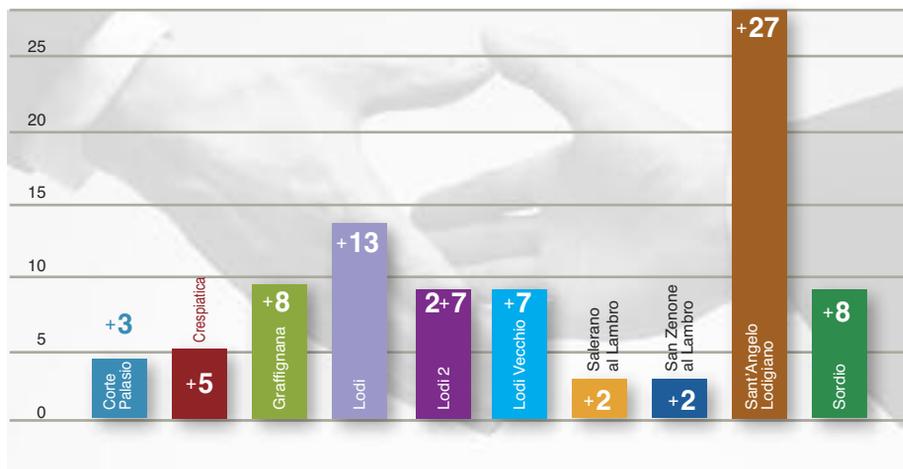
Il mantenimento dei requisiti viene annualmente monitorato dall'ufficio soci: la compagine sociale nel 2018 è diminuita complessivamente di 31 soci. I soci che credono nella cooperazione a fine anno erano 2.875.

SOCI ENTRATI ED USCITI	VALORI
Numero dei soci al 31.12.2017	2.906
Numero soci: ingressi	82
Numero soci: usciti	113
Numero dei soci al 31.12.2018	2.875

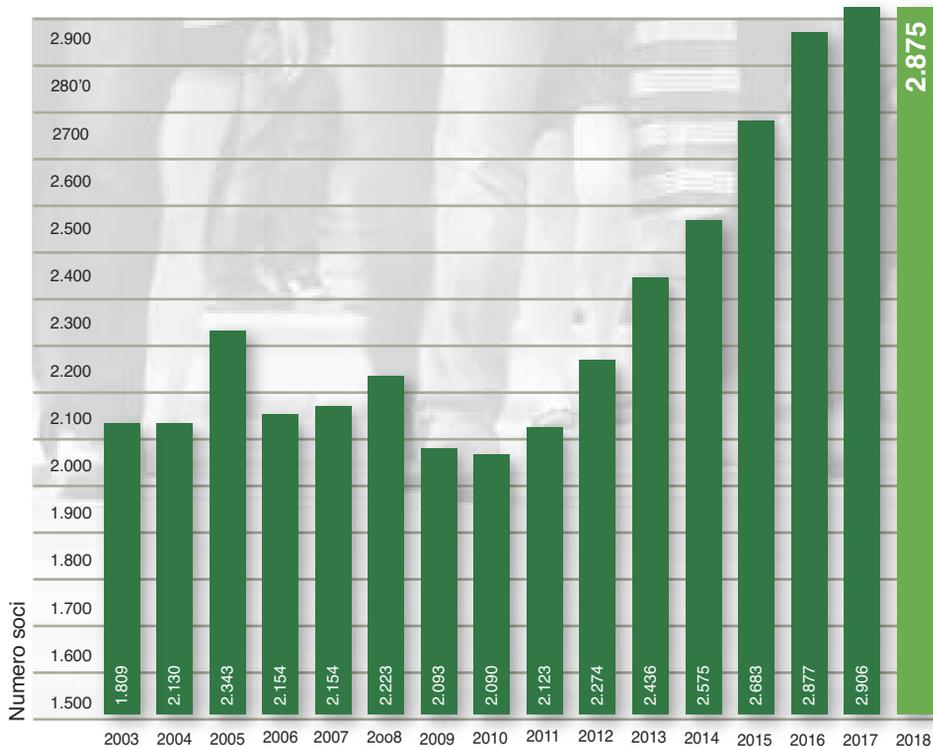
I nuovi Soci entrati nella compagine sociale sono 82 e sono così distribuiti in relazione alla filiale di riferimento:



SOCI, LE AMMISSIONI DEL 2018



ANDAMENTO DELLA COMPAGINE SOCIALE (2003-2018)

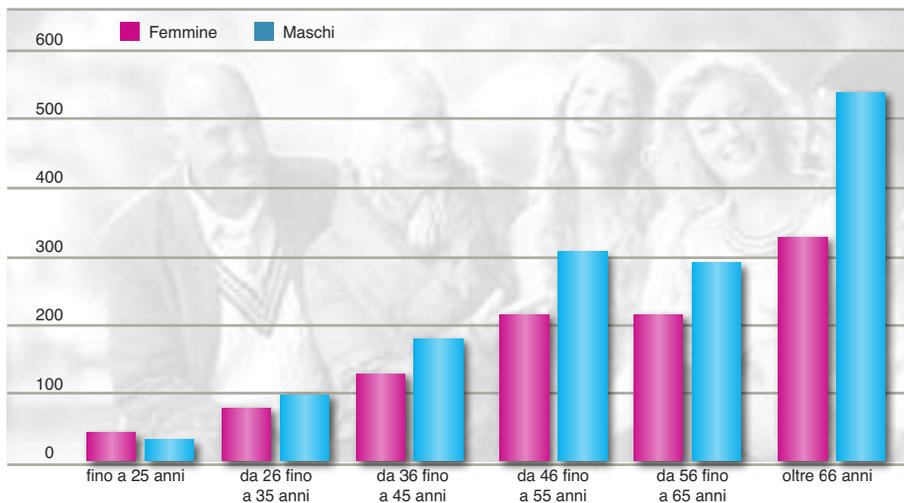


CHI SONO I NOSTRI SOCI

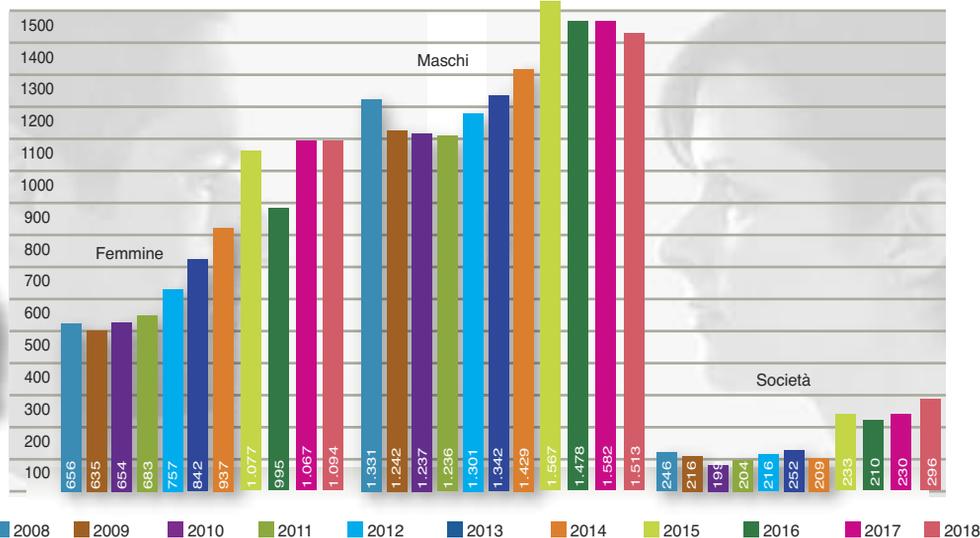
Nel 2018 sono stati ammessi 82 nuovi soci. Di essi 31 sono società di vario tipo e 51 sono le persone fisiche di cui 17 in quota rosa.

La distribuzione per fasce di età vede aumentare tutte le fasce oltre i 36 anni; l'inserimento di nuovi soci di età inferiore sembrerebbe difficile anche per motivi quali: l'aumento dell'età scolare e il ritardo nell'inserimento nell'attività lavorativa.

SOCI PER FASCE DI ETÀ (MASCHI E FEMMINE) 2018



DISTRIBUZIONE SOCI PER GENERE: MASCHI, FEMMINE E SOCIETÀ PER ANNO

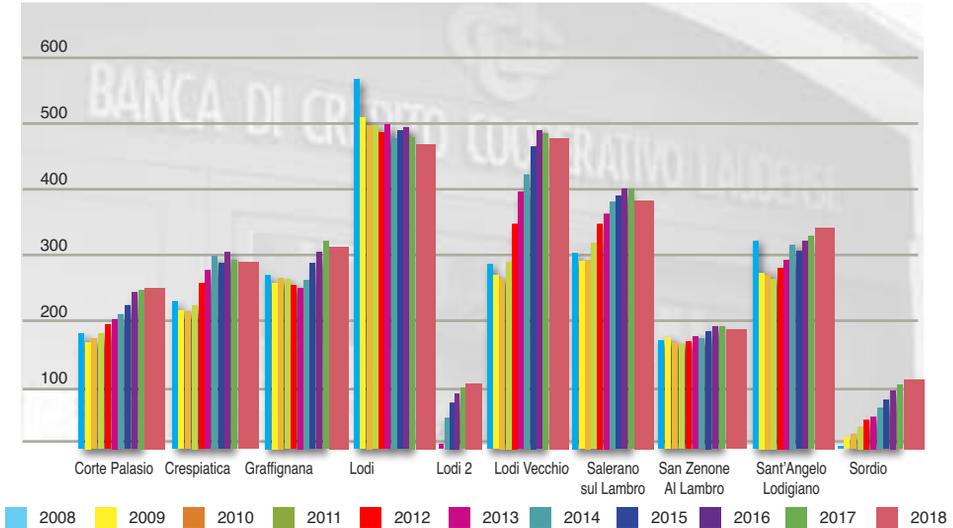


DOVE SONO I NOSTRI SOCI

Lodi essendo il capoluogo della provincia e la città di primaria importanza del territorio detiene il maggior numero di Soci.

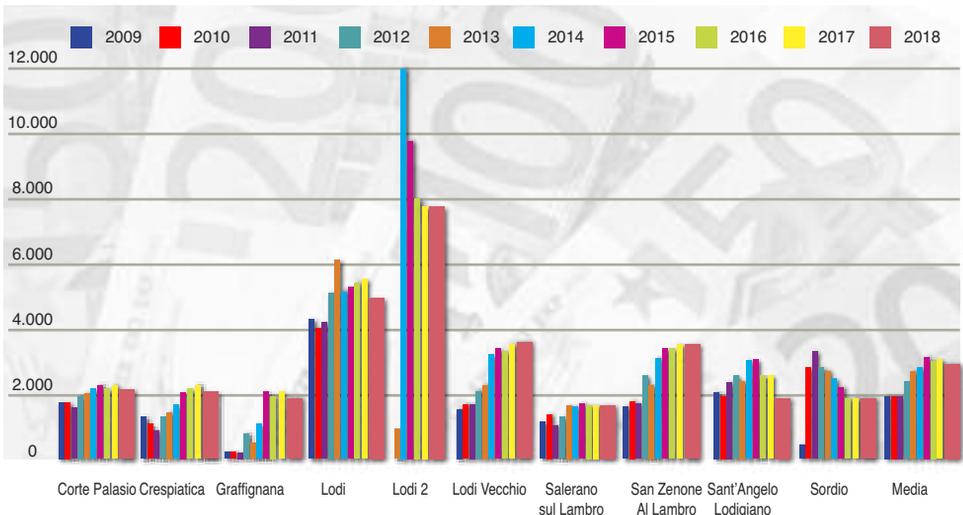
Nell'anno appena trascorso i "nuovi entrati" sono così distribuiti sulle varie filiali.

DISTRIBUZIONE DEI SOCI PER FILIALE DI RIFERIMENTO



CAPITALE MEDIO SOTTOSCRITTO DAI NOSTRI SOCI

Ogni socio, mediamente, è portatore di 3.239 euro di capitale sociale, remunerato dalla banca con agevolazioni commissionali e distribuzione di un dividendo che per l'anno 2017 è stato deliberato nello , 0,75%.



ANDAMENTO STORICO DEI DIVIDENDI E DELLE RIVALUTAZIONI DISTRIBUITE AI SOCI

ANNO	DIVIDENDI		RIVALUTAZIONE	
	% dividendo	AMMONTARE TOTALE DISTRIBUITO	% rivalutazione	AMMONTARE TOTALE DISTRIBUITO
2008	4,650	€ 156.588,00	3,200	€ 107.680,00
2009	1,610	€ 68.816,00	0,700	€ 29.178,00
2010	2,500	€ 110.250,00		
2011	3,000	€ 113.128,00		
2012	5,600	€ 273.311,00		
2013	2,750	€ 176.266,00		
2014	1,500	€ 105.132,00		
2015	3,000	€ 252.372,00		
2016	2,375	€ 207.761,00		
2017	0,750	€ 68.220,00		
2018	3,500	€ 305.469,00		
TOTALE		€ 1.680.725,00		€ 136.858,00



I vantaggi per i soci

Cosa significa “promuovere il miglioramento” dei soci?

delle
condizioni
moralì

*“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”.

(L. Wollemborg, Statuto Cassa Rurale di Prestiti)

delle
condizioni
culturali

- Abilitare a conoscere;
- Informare;
- Creare consapevolezza;
- Creare occasioni culturali
- Organizzare incontri su temi che generali e specifiche

delle
condizioni
economiche

- 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:



Piazza Laudense



Cari Soci,

nel mezzo di quella che viene comunemente chiamata “la Digital Age”, le nuove tecnologie digitali possono impattare anche l'intero ecosistema all'interno del quale ogni azienda è inserita, includendo anche settori considerati tradizionali. Le banche, capisaldi della nostra società sin da tempi antichi, non sono rimaste immuni da questi cambiamenti. Forte attenzione è infatti riposta oggi verso il mondo delle cosiddette “Fintech”, un termine che sta ad indicare l'insieme di tecnologie che supportano l'erogazione di servizi finanziari rendendoli più efficienti e con un bacino di utenza più ampio. Di fronte all'avanzare delle fintech, le banche hanno reagito in vario modo. Tra i differenti tipi di reazione, quello che più si profila come capace di trarre i maggiori benefici da questa 'lotta' è quello recentemente adottato da diverse banche sia internazionali che italiane: quello delle partnership strategiche, che rappresentano la 'Fintegration'. Questa scelta di collaborazione viene intrapresa alla luce di alcune considerazioni ineludibili: per esempio i canali tradizionali e alcuni degli aspetti 'fisici' delle banche riescono ancora (e assai probabilmente riusciranno anche in futuro) ad avere una grande valenza per i consumatori.

Sulla scia di queste considerazioni di opportunità la revisione del piano strategico 2016- 2018 di BCC Laudense Lodi, nel suo piccolo, ha riposto grandi aspettative nella creazione di una modalità digitale di interazione tra soci e clienti con la propria BCC. La Banca di credito cooperativo Laudense presenta così “Piazza Laudense”, l'innovativo Sportello soci (ma non solo) in versione digitale, aperto 24 ore su 24 e chiamato a fungere da raccordo tra l'istituto di credito e i soci, i clienti e quanti ancora non lo sono ma esprimono il bisogno di informazioni e consulenza personalizzata. Il progetto, fortemente voluto dal consiglio di amministrazione di Bcc Laudense, si pone come una vera novità nel panorama del credito cooperativo locale.

Per accedere a “Piazza Laudense” sarà sufficiente connettersi al sito Internet della banca (www.laudense.bcc.it) e cliccare sull'apposito banner. Immediatamente si verrà reindirizzati allo Sportello soci digitale, una piattaforma responsive, dunque in grado di adattarsi ad ogni device utilizzato, sia pc, portatile, smartphone o tablet. All'interno di “Piazza Laudense” sarà poi possibile interloquire con la banca e gli altri soci attraverso due ambienti differenti: Modalità Assemblea oppure Modalità Consulenza.

La Modalità Assemblea permetterà di accedere a una sorta di assemblea digitale, aperta ovviamente ai soci della banca (sarà sufficiente registrarsi con il codice fiscale). In questo ambiente i soci potranno porre argomenti o quesiti all'ordine del giorno e animare le discussioni sui singoli argomenti con i propri commenti. La Modalità Assemblea è pubblica, nel senso che tutti i soci registrati potranno vedere i topic e proporre il loro punto di vista. Si inizierà con cinque argomenti (acquisto casa, prestito al consumo, mutua integrativa, accordi per la fornitura di energia e gite sociali), ma poi la discussione si svilupperà sulla base delle idee dei soci.

La modalità Consulenza invece sarà liberamente aperta a soci, clienti e quanti ancora clienti non sono e permetterà di contattare in tempo reale i titolari delle filiali, i responsabili della direzione, dell'ufficio crediti e dell'ufficio sviluppo, per porre domande e fissare appuntamenti. In questo ambiente è prevista la massima flessibilità e dinamicità, con la possibilità di operare e ottenere risposte anche al di fuori dei giorni e degli orari lavorativi. Una volta entrati nella Modalità Consulenza ci si troverà di fronte a una schermata con i volti degli interlocutori della banca e a quel punto sarà sufficiente cliccare sull'operatore con il quale ci si vuole mettere in contatto: ogni conversazione effettuata in Modalità Consulenza rimarrà ovviamente privata, anche se sarà possibile stamparla in vista di un successivo incontro in filiale.

Piazza Laudense si presenta così, a mio avviso, come un progetto coraggioso e relativamente “innovativo”, che risponde alle esigenze della clientela e mira a coinvolgerla sempre di più nella vita della banca e ad agevolarla nel rapporto con la propria filiale di fiducia o con i consulenti della nostra struttura: un modo moderno ed originale per essere orgogliosamente ed innovativamente banca di relazione.

Un caloroso arrivederci a tutti i soci alla prossima Assemblea Sociale del 27 Maggio.

Contratti, affitti, intersecoli e omologhi in tempo reale, anche sabato e domenica, sulla via della banca e sui servizi e prodotti

Nasce Piazza Laudense, Sportello soci digitale della Bcc Laudense



Foto: G. De Luca - Contrasto / A3 / G. De Luca

1000 La Banca di Credito Cooperativo Laudense ha lanciato il nuovo servizio "Piazza Laudense", lo sportello soci digitale, che consente ai soci di accedere in tempo reale ai propri dati e di richiedere i servizi e i prodotti della banca. Il servizio è attivo dal 13 aprile e sarà disponibile anche il sabato e la domenica. "Piazza Laudense" è lo sportello soci digitale della Bcc Laudense, che consente ai soci di accedere in tempo reale ai propri dati e di richiedere i servizi e i prodotti della banca. Il servizio è attivo dal 13 aprile e sarà disponibile anche il sabato e la domenica.

Il servizio è attivo dal 13 aprile e sarà disponibile anche il sabato e la domenica. "Piazza Laudense" è lo sportello soci digitale della Bcc Laudense, che consente ai soci di accedere in tempo reale ai propri dati e di richiedere i servizi e i prodotti della banca. Il servizio è attivo dal 13 aprile e sarà disponibile anche il sabato e la domenica.

Il servizio è attivo dal 13 aprile e sarà disponibile anche il sabato e la domenica. "Piazza Laudense" è lo sportello soci digitale della Bcc Laudense, che consente ai soci di accedere in tempo reale ai propri dati e di richiedere i servizi e i prodotti della banca. Il servizio è attivo dal 13 aprile e sarà disponibile anche il sabato e la domenica.

Il servizio è attivo dal 13 aprile e sarà disponibile anche il sabato e la domenica. "Piazza Laudense" è lo sportello soci digitale della Bcc Laudense, che consente ai soci di accedere in tempo reale ai propri dati e di richiedere i servizi e i prodotti della banca. Il servizio è attivo dal 13 aprile e sarà disponibile anche il sabato e la domenica.

Il servizio è attivo dal 13 aprile e sarà disponibile anche il sabato e la domenica. "Piazza Laudense" è lo sportello soci digitale della Bcc Laudense, che consente ai soci di accedere in tempo reale ai propri dati e di richiedere i servizi e i prodotti della banca. Il servizio è attivo dal 13 aprile e sarà disponibile anche il sabato e la domenica.



Nasce Piazza Laudense, sportello soci digitale e risposte in tempo reale

La Banca di Credito Cooperativo Laudense ha lanciato il nuovo servizio "Piazza Laudense", lo sportello soci digitale, che consente ai soci di accedere in tempo reale ai propri dati e di richiedere i servizi e i prodotti della banca. Il servizio è attivo dal 13 aprile e sarà disponibile anche il sabato e la domenica. "Piazza Laudense" è lo sportello soci digitale della Bcc Laudense, che consente ai soci di accedere in tempo reale ai propri dati e di richiedere i servizi e i prodotti della banca. Il servizio è attivo dal 13 aprile e sarà disponibile anche il sabato e la domenica.



NASCE PIAZZA LAUDENSE

Il nuovo sportello gratuito di BCC Laudense Lodi
Aperto 24 ore su 24

collegati al sito
www.laudense.bcc.it



Portatori d'interesse

Bilancio di coerenza 2018

COME ACCEDERE

Per eseguire l'accesso alla piattaforma è necessario collegarsi al sito **www.laudense.bcc.it** e cliccare su "Piazza Laudense". Se è il tuo primo accesso compila i campi in questo modo.

C.F. oppure P.IVA.: digitando il tuo codice fiscale tutto in maiuscolo oppure il numero della tua partita iva.

Password: digitando nuovamente il tuo codice fiscale tutto in maiuscolo oppure il numero della tua partita iva.

Già registrato?

Accedi con C.F. oppure P.IVA e la password che ti sei scelto durante il primo accesso.

COME USARE

Tramite i due pratici pulsanti di selezione potrai scegliere come interagire con il nostro sportello digitale. Ciascuno di essi ti porta all'interno della sezione dedicata.

CONTATTA IL CONSULENTE

Qui puoi prendere contatto direttamente con il tuo consulente di fiducia.

Lo selezioni dall'elenco.

Scrivi un oggetto della tua richiesta e aggiungi una descrizione. Poi premi su "invia".

Semplice no?

Ora riceverai una notifica via mail quando ti risponderemo, oppure torna di tanto in tanto sulla piattaforma per controllare la tua conversazione.

Controlla che l'indirizzo email che ci hai fornito sia corretto. Per farlo clicca su "il tuo account" dal menù in alto.

ENTRA IN ASSEMBLEA SOCI

Qui puoi vedere le discussioni in atto e prenderne parte lasciando il tuo messaggio.

Sfoglia le discussioni o cercane una per parola chiave.

Scorri verso il basso per leggere gli interventi di altri Soci BCC Laudense Lodi.

Sul fondo trovi un riquadro di testo, digita all'interno di esso il tuo messaggio. Poi premi su "invia"

Semplice no?

Utilizza la casella di notifica che trovi sotto se vuoi ricevere via mail una notifica quando un commento alla discussione viene aggiunto.

Non hai trovato quello che cerchi? Poi suggerisci un argomento di discussione. Saremo lieti di parlarne.

L'Assemblea Soci è un'area dedicata ai soli Soci BCC Laudense Lodi, e con essa, tutte le discussioni contenute al suo interno. L'area di Contatto del Consulente invece è disponibile sia ai Soci BCC Laudense Lodi che a tutti coloro i quali vogliono registrarsi liberamente alla piattaforma, cliccando su "Altri utenti" nella pagina di accesso, e creando un account dal link sottostante inserendo Nome, Cognome, Indirizzo email, Codice Fiscale e password.



BENVENUTO IN PIAZZA LAUDENSE.
OGGI DIAMO ASCOLTO ALLE IDEE E RISPONDIAMO ALLE
TUE DOMANDE.

IL TUO SPORTELO BCC LAUDENSE LODI APERTO 24
ORE SU 24.

Avanti avanti ragazzi, il tuo voto è grande!

LASEL PASÀ,
L'È DE NUM!

BCC BCC LAUDENSE | AIUTO CLIENTI

Nome cognome*

CITTA' (sempre IT000)

Indirizzo*

Forno collegato

OK

Protezione dati

Ciao come posso aiutarti oggi?

CHIAMA IL NUMERO VERDE 800 00 00 00

CHIAMA IL NUMERO VERDE 800 00 00 00

Banca da consigliarti

CONTATTA IL
CORRIENTE

Indirizzo postale: Via ...
00000 ...

ENTRA IN
ARRETRATA SOCI

Indirizzo postale: Via ...
00000 ...





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 2018 abbiamo organizzato i seguenti eventi:

Gita a Como, Lario e Bellagio il 17 giugno 2018

Festa del socio al ristorante Gerette S. Colombano al Lambro il 24 novembre 2018

MILO LANCIONE LOCI

GITA SOCIALE 2018 COMO, LARIO E BELLAGIO 17 giugno 2018

Obiettivi: Permettere alle banche della provincia di fare qualcosa di diverso dalle attività tradizionali e di favorire, attraverso la partecipazione attiva dei soci, la promozione e l'attività della banca e del territorio. In questo modo si favorisce la coesione e la solidarietà tra i soci e si contribuisce a far vivere la banca come un soggetto che fa vivere la banca anche nell'aspetto ricreativo e ludico.

Luogo: Milano, Como, Lario, Bellagio.

Partecipazione: Aperta a tutti i soci della banca e del territorio.

Costo della gita: 100,00 € (comprensivo di tutti i costi).

Per informazioni e prenotazioni: 02 76000000

MILO LANCIONE LOCI

FESTA DEL SOCIO 2018

**Sabato
24 novembre**

Ristorante LE GERETTE
Via Led 198
San Colombano al Lambro (MI)

**Orchestra DANIELE
TARANTINO**

FRIDWA & THE POSTS - IN FIDELI

Per il 2019 sono già stati programmati i seguenti eventi:



Mercatini di Natale 2019

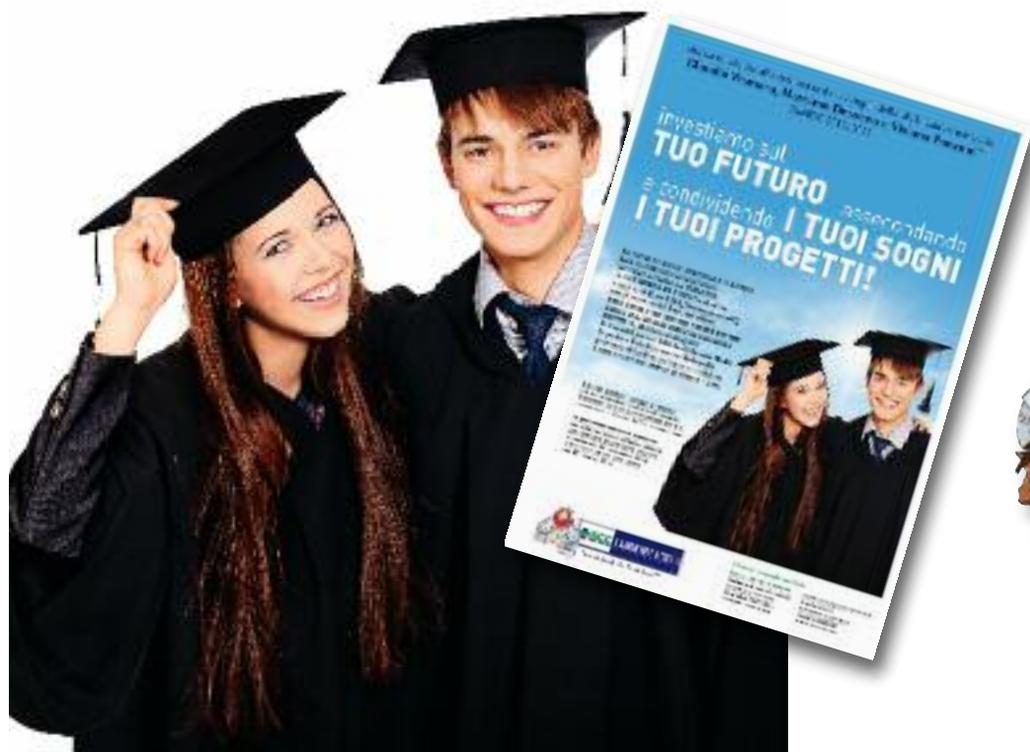


Serata a sorpresa 2019

Come di consueto la Laudense per il 2019 continuerà nell'incentivare lo studio dei giovani lodigiani mettendo a disposizione la:

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

che seguirà lo studente 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.



Assemblea ordinaria dei soci: l'appuntamento più importante

L'Assemblea dei Soci esprime il momento fondamentale della stretta relazione fra i soci e la Banca. Ogni anno ciascun Socio è chiamato a partecipare attivamente ai processi decisionali attraverso l'esercizio del proprio diritto di voto in Assemblea.

La caratteristica fondamentale e distintiva delle società cooperative, nella logica di applicare i principi morali ed etici di uguaglianza, è quella di privilegiare il valore delle persone, per questo, vige il principio "una testa un voto" che allinea 'il peso' di ciascun Socio nelle decisioni assembleari.

Ogni anno i Soci sono chiamati ad approvare il bilancio d'esercizio, che viene presentato pubblicamente durante l'Assemblea e, a seconda delle scadenze, a votare i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Collegio dei Probiviri, nonché tutte le altre tematiche riguardanti la definizione degli orientamenti principali della Banca.

Il 27 maggio 2018 hanno partecipato complessivamente 247 soci di cui 11 con delega per un totale complessivo di 258 presenze.



Assemblea straordinaria dei soci: La modifica dello statuto

Nel 2018 si è tenuta anche l'Assemblea Straordinaria di BCC Laudense Lodi in cui sono state approvate le modifiche statutarie necessarie per l'adesione al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca attraverso la sottoscrizione del contratto di coesione definito dalla Banca d'Italia e dalla BCE per far partire la nuova realtà del Gruppo Bancario Cooperativo già dal primo gennaio 2019.

La BCC Laudense Lodi ha deciso di accettare la sfida, unendo le proprie forze con quelle di altre BCC per dar vita al Gruppo Bancario Cooperativo e continuare a essere al servizio del territorio, a supporto delle famiglie e delle piccole e medie imprese con l'obiettivo di avere un credito cooperativo sempre più forte, che abbia al centro le persone, Soci e clienti, a cui garantire un'operatività bancaria completa e competitiva.

Il 24 novembre 2018 hanno partecipato complessivamente all'Assemblea Strordinaria 159 soci di cui 57 con delega per un totale complessivo di 216 presenze.



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	0,125%
	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.

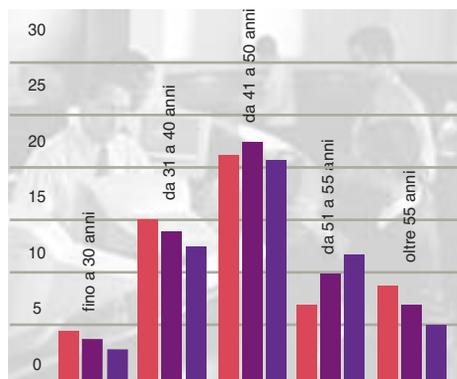
Al 31 dicembre 2018 l'organico aziendale consisteva di 57 dipendenti, di cui 3 con contratto a tempo determinato. Il personale dipendente era composto da 26 donne e 31 uomini.

Il 66,5% del totale delle risorse risulta impegnato nella rete commerciale.

La distribuzione dei dipendenti per fasce di età anagrafica - sintetizzata dalla tabella e dal grafico sottostanti - appalesa una netta prevalenza per il cluster di età dai 41 ai 50 anni:

La compagine dipendenti è composta da un 43,9% di risorse in possesso di una laurea - prevalentemente in discipline economiche - e dal 47,4% di risorse in possesso di un diploma di scuola media superiore; mentre il restante 8,8% dei dipendenti detiene un diploma di scuola professionale o dell'obbligo.

Distribuzione dipendenti per fasce d'età



Distribuzione dipendenti per titolo di studio

TITOLO DI STUDIO	Totale
Diploma scientifico	27
Laurea	25
Altro	5
Totale complessivo	57





L'ATTIVITA' A FAVORE DELLA CRESCITA PROFESSIONALE DEI COLLABORATORI

Nel corso del 2018 sono state complessivamente spese ed erogate al personale dipendente 2.426 ore di formazione; la formazione esterna è stata programmata in collaborazione con la Federazione Lombarda delle B.C.C., piuttosto che con altre Società – sia appartenenti al Movimento del Credito Cooperativo che esterne. L'elenco degli ambiti formativi è di seguito riassunto:

Ambiti normativi oggetto di formazione	Periodo di svolgimento	Tot. Formazione (h)	N. Risorse partecipanti al corso di formazione/s eminario
ANTIRICICLAGGIO	2018	108,5	40
ASSEGNI E CAI	2018	62,0	31
CONTABILITA'	2018	79,0	12
CREDITO	2018	99,5	39
CREDITO - RISK MANAGEMENT	2018	30,0	4
FINANZA	2018	1.202,8	217
FORMAZIONE INTERNA	2018	283,0	135
ICT	2018	2,0	2
INTERNAL AUDIT	2018	3,5	1
LEGALE	2018	7,5	1
MARKETING	2018	58,5	21
OPERATIVITA' BANCARIA - MIGRAZIONE SISTEMA INFORMATIVO	2018	38,0	6
OPERATIVITA' DI FILIALE - MIGRAZIONE SISTEMA INFORMATIVO	2018	286,0	73
ORGANIZZAZIONE - CONTROLLI	2018	45,0	6
PRIVACY	2018	7,5	1
RISK MANAGEMENT	2018	28,5	7
SEGNALAZIONI DI VIGILANZA	2018	9,5	2
SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	2018	7,5	1
SISTEMI DI PAGAMENTO	2018	29,0	7
TRASPARENZA	2018	35,0	6
USURA	2018	3,5	1
TOTALE		2.425,8	

Nel corso degli ultimi anni la formazione è stata curata sempre più, in considerazione dell'importanza che riveste quest'attività. La tabella che segue rappresenta la serie storica degli ultimi anni in ore e giornate di formazione.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ore di formazione	1.968	2.118	2.054	1.878	2.534	2.306	2.919	1.602	2.508	3.525	2.426
Giornate complessive	262	282	274	250	338	307	389	214	334	470	323

L'investimento finanziario totale lordo della formazione dei collaboratori ammonta a 77.632 euro. 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

Perseguendo una linea di gestione da tempo consolidata, particolare attenzione è stata dedicata – dal punto di vista formativo – all'aggiornamento specialistico, oltre che all'area normative ed al settore controlli.

Durante gli incontri intra-aziendali, a cadenza periodale e di matrice prevalentemente commerciale, si è privilegiato lo scambio di idee e la partecipazione delle risorse all'uopo dedicate.

Al 31 Dicembre 2018 BCCL vantava tra il proprio personale dipendente due risorse in possesso di certificazione Epfa (European Personal Financial Advisors) con qualifica di Financial Advisor.

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 a quanto previsto dal D.Lgs 81/2008 sono state predisposte tutte le misure atte a migliorare le condizioni di sicurezza del lavoro. In particolare, per la sede e per ognuna delle filiali, sono stati istruiti i lavoratori incaricati di far parte delle squadre di prevenzione e lotta agli incendi e gli addetti al primo soccorso.

Particolare cura è stata riservata alla prevenzione di possibili atti criminosi che possano danneggiare Clienti e Collaboratori: in tutte le filiali, sono in funzione i più moderni strumenti di sicurezza attiva e passiva, antieffrazione e antirapina..



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, contribuisce 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 2018 risultano essere 14.857.

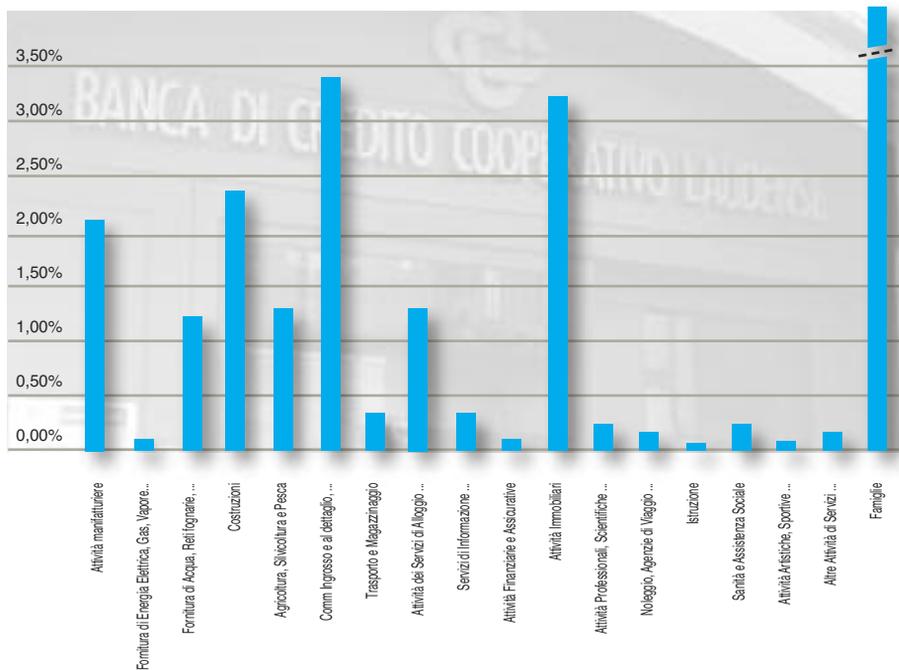
In base al codice di attività attribuito ad ogni cliente le Famiglie rappresentano il nostro segmento di clientela principale sia negli impieghi, con una quota del 52% sia nella raccolta, con una quota dell'83%.

Settore ATECO	Raccolta SML	Impieghi SML
Attività Manifatturiere	2,04%	9,52%
Fornitura Di Energia Elettrica, Gas, Vapore E Aria Condizionata	0,02%	0,16%
Fornitura Di Acqua; Reti Fognarie, Attiv Di Gest Rifiuti E Risan	1,29%	0,97%
Costruzioni	2,41%	12,56%
Agricoltura, Silvicultura E Pesca	1,32%	5,04%
Comm Ingrosso E Al Dettaglio; Riparaz Di Autoveicoli E Motocicli	3,32%	6,46%
Trasporto E Magazzinaggio	0,25%	1,82%
Attività Dei Servizi Di Alloggio E Di Ristorazione	1,29%	1,53%
Servizi Di Informazione E Comunicazione	0,34%	0,16%
Attività Finanziarie E Assicurative	0,04%	0,01%
Attività Immobiliari	3,20%	7,45%
Attività Professionali, Scientifiche E Tecniche	0,28%	0,83%
Noleggio, Agenzie Di Viaggio, Servizi Di Supporto Alle Imprese	0,25%	0,58%
Istruzione	0,01%	0,01%
Sanità' E Assistenza Sociale	0,23%	0,10%
Attività Artistiche, Sportive, Di Intrattenimento E Divertimento	0,07%	0,05%
Altre Attività Di Servizi	0,15%	0,38%
Famiglie	83,49%	52,36%
TOTALE	100,00%	100,00%



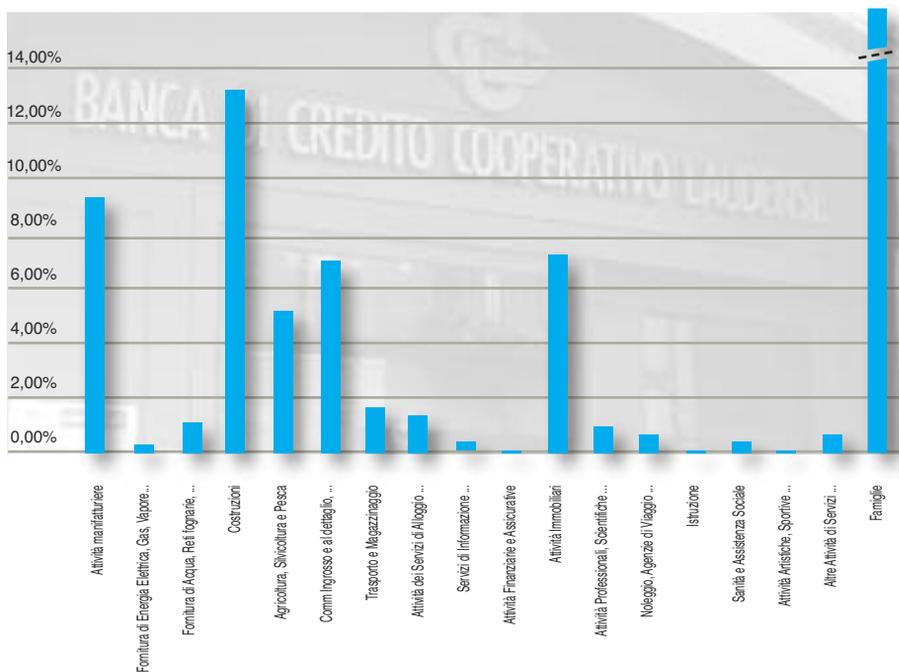
SETTORE ATECO - QUOTA % RACCOLTA

■ Settore ATECO



SETTORE ATECO - QUOTA % IMPIEGHI

■ Settore ATECO



LA RETE DI VENDITA E GLI ALTRI CANALI DISTRIBUTIVI

La nostra Banca alla fine del 2018 conta 10 filiali.



LODI				
Codice cab	20300	Cap	26900	Pedrazzini Gianpaolo 328-9136539
Comune	Lodi (LO)	Telefono	037158501	
Indirizzo	Via G. Garibaldi, 5	Fax	0371420583	
LODI 2				
Codice cab	20301	Cap	26900	Stamera Andrea 335-1036997
Comune	Lodi (LO)	Telefono	0371411922	
Indirizzo	Viale Milano, 25	Fax	0371410993	
CORTE PALASIO				
Codice cab	33040	Cap	26834	Fumaio D.ssa Maria Ausilia 366-6942304
Comune	Corte Palasio (LO)	Telefono	037172214	
Indirizzo	Piazza Terraverde, 3	Fax	037172295	
CRESPIATICA				
Codice cab	33050	Cap	26835	Dossena Rag. Mauro 335-1037000
Comune	Crespiatica (LO)	Telefono	0371484478	
Indirizzo	Via Dante Alighieri, 28	Fax	0371484357	
GRAFFIGNANA				
Codice cab	33170	Cap	26813	Cornaggia Rag. Daniele 338-8903303
Comune	Graffignana (LO)	Telefono	0371209158	
Indirizzo	Via Roma, 2	Fax	037188656	
LODI VECCHIO				
Comune	Lodi Vecchio (LO)	Cap	26855	Chignoli Rag. Riccardo 335-1037009
Comune	Lodi Vecchio (LO)	Telefono	0371460141	
Indirizzo	Via Libertà, 18	Fax	0371460442	
SALERANO SUL LAMBRO				
Codice cab	33690	Cap	26857	Boriani D.ssa Laura 335-1037019
Comune	Salerano Sul Lambro (LO)	Telefono	037171770	
Indirizzo	Via Vittorio Veneto, 2A	Fax	037171652	
SANT'ANGELO LODIGIANO				
Codice cab	33760	Cap	26866	Rusconi Rag. Angela 335-6533382
Comune	Sant'Angelo Lodigiano(LO)	Telefono	0371210113	
Indirizzo	Via Cesare Battisti, 20	Fax	0371210119	
SAN ZENONE AL LAMBRO				
Codice cab	34250	Cap	20070	Cremascoli Rag. Roberto 392-1309024
Comune	San Zenone Al Lambro (MI)	Telefono	02987481	
Indirizzo	Largo Caccia Dominioni, 1D	Fax	0298870432	
SORDIO				
Codice cab	70350	Cap	26858	Gargioni Rag. Elisa 366-7885297
Comune	Sordio (LO)	Telefono	0298263027	
Indirizzo	Via Enrico Berlinguer, 12	Fax	0298174063	

UFFICIO SVILUPPO



Responsabile
Rota Dott. Ivo
335-5877754



Callegari Rag. Loris
335-7264164



Bergomi Rag. Andrea
335-1037001

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.

INBANK

La clientela della BCC dispone del servizio di banca elettronica (Inbank) che conta 3.710 utenti attivi. E' un programma estremamente versatile, uno strumento perfetto per gestire il rapporto con la Banca comodamente da casa senza code e attese.

Tramite Inbank il cliente può verificare:

- saldi del conto (contabile, liquido, valuta, globale, data contabile)
- movimenti effettuati sul conto (ultimi movimenti o in base a parametri scelti)
- estratto conto in formato PDF
- situazione degli assegni
- condizioni del conto corrente applicate all'ultimo estratto conto
- situazione mutui e finanziamenti
- dossier titoli valorizzato con redditività dell'investimento
- estratto conto titoli in formato PDF
- bilancio familiare
- numeri telefonici per il blocco delle carte.
- bonifici interni sulla propria Banca di Credito Cooperativo
- bonifici su altre Banche e bonifici postali
- giroconti.

Inbank fornisce peraltro un elevato standard di sicurezza: con l'app Notify

è infatti possibile tenere sotto controllo le principali operazioni bancarie mediante la ricezione di notifiche di "alert" (ad esempio utilizzo carta di debito) e notifiche di tipo "dispositivo" (ad esempio invio codice OTP per la conferma di operazioni da Inbank). Inoltre, l'App permette di bloccare/sbloccare l'utenza Inbank, i pagamenti, la carta di debito e di resettare la password di Inbank.



BCC Impresa di comunità



(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, contribuisce 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.

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 finanziamenti per avviare nuove attività produttive, ma anche con il sostegno ai soggetti che nel territorio ricoprono un vuoto socialmente attivo.

La BCC sostiene le comunità locali con donazioni, sponsorizzazioni e altre forme di supporto a progetti ed iniziative che rispondono a bisogni concreti e diffusi in ambito sociale, ricreativo, sportivo, culturale, socio-sanitario ed assistenziale.

E' questa una peculiarità tipica delle Banche di Credito Cooperativo che le contraddistingue dalle altre. Trattasi di una attività che consente alla BCC 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.

In questi anni l'impegno economico della Laudense è sempre stato importante.

Il sostegno è distribuito sul territorio di competenza tra i principali comuni. Alcuni interventi sono diretti alla comunità complessivamente intesa (c.d. Area Operativa) come ad esempio la festa del socio o le gite sociali.

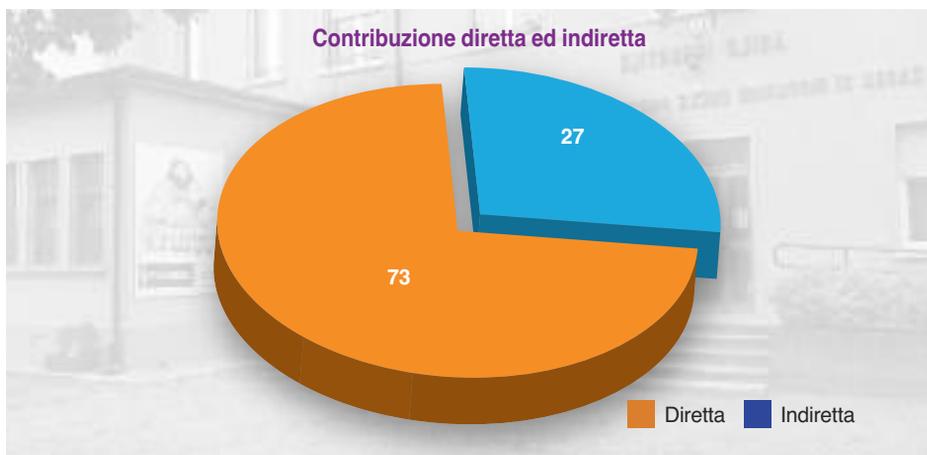


Il sostegno nel territorio negli anni



Il sostegno può essere composto da una contribuzione economica diretta e/o da una contribuzione indiretta che consiste nell'applicazione di condizioni economiche migliorative rispetto a quelle normalmente applicate. 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.

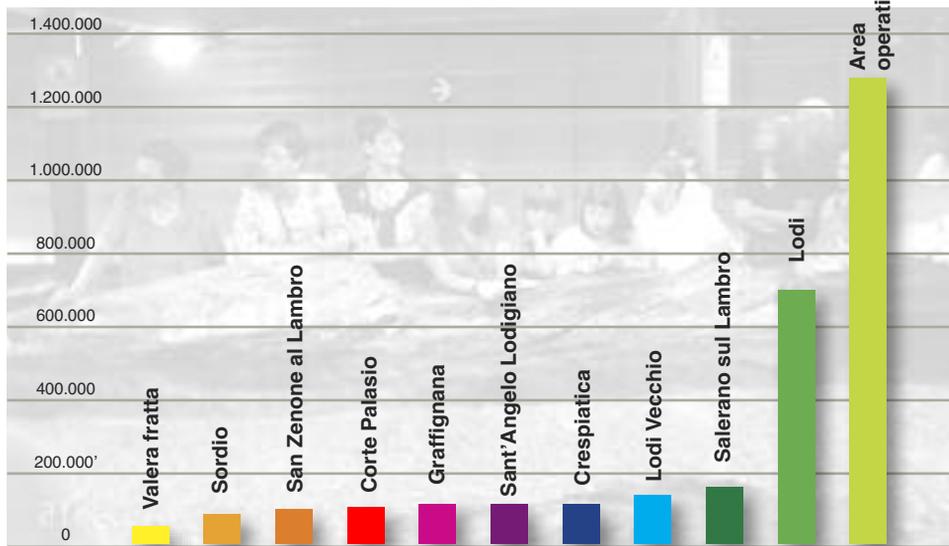
Nel 2018 la ripartizione tra le due componenti era così rappresentabile.



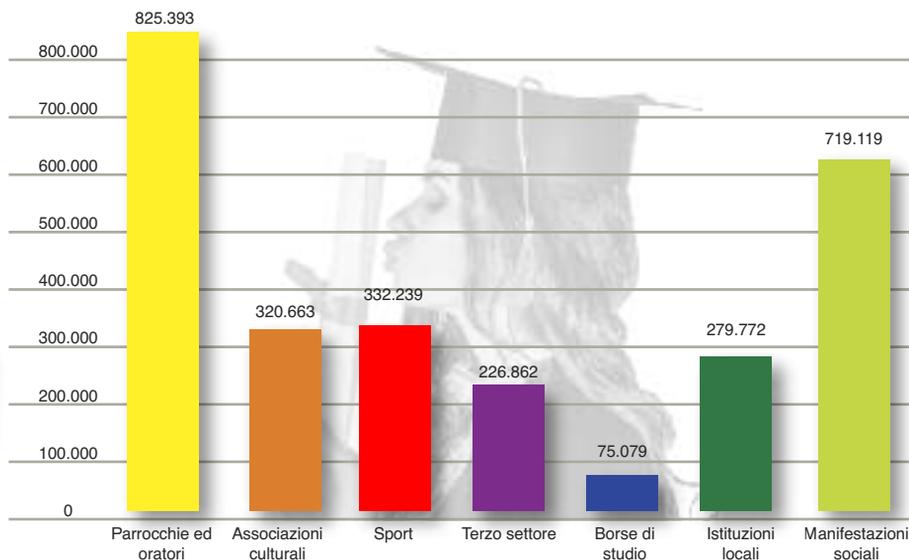


Il sostegno è distribuito sul territorio di competenza tra i principali comuni. Alcuni interventi sono diretti alla comunità complessivamente intesa (c.d. Area Operativa) come ad esempio la festa del socio o le gite sociali.

L'attività sociale dal 2010 al 2018



Distribuzione per categoria negli ultimi 9 anni



Attività socio-assistenziale 	sanità	Beni strumentali finalizzati a cure mediche Beni strumentali finalizzati al trasporto d'urgenza di malati Attività di assistenza sanitaria domiciliare specializzata
	assistenza solidarietà e volontariato	Attività finalizzate al sostegno di fasce sociali disagiate Attività di supporto a strutture assistenziali Attività di formazione specifica in chiave assistenziale
	protezione civile	Vigili del fuoco volontari Gruppi organizzati di volontari nella protezione civile Croce Rossa Italiana
Cultura, attività di formazione e ricerca 	scuola e formazione	Attività svolte nelle scuole e per le scuole Attività di educazione finanziaria Altre attività di formazione
	cultura e arte	Sostegno pubblicazione opere varie Mostre a carattere culturale Serate o appuntamenti sul territorio a carattere culturale
	ricerca scientifica	Sostegni nell'ambito della ricerca scientifica
Promozione del territorio e delle realtà economiche 	attività religiose	Parrocchie Diocesi
	iniziative a favore dei soci	Assemblea generale dei soci Informazione ai soci Agevolazioni e convenzioni a favore dei soci
	manutenzione del territorio	Sostegno a gruppi e associazioni che si occupano di: cura del territorio; valorizzazione delle tradizioni e della cultura del territorio; recupero beni del territorio
Sport, tempo libero e aggregazione 	attività sportive	Sostegno Associazioni sportive Sostegno ad eventi sportivi
	altre attività ricreative	Sostegno ad eventi di socializzazione nelle comunità Sostegno a gruppi e associazioni
	manifestazioni	Sostegno a iniziative volte a promuovere il territorio



Di seguito l'elenco dei principali soggetti che nel corso del 2018 hanno beneficiato a vario titolo del supporto economico della BCC Laudense:

ELENCO DEI BENEFICIARI – ANNO 2018

Accademia Volley di Lodi – contributo annuale attività sportiva

UNITRE – Università della Terza Età – contributo annuale

Manifestazione “Le Forme del Gusto” – sponsorizzazione

Scuderia Ferrari Club di S. Angelo L. – sponsorizzazione parata auto d'epoca

Associazione Nazionale Combattenti e Reduci – contributo per esposizione fotografica storica

Associazione Volontari di Guerra – contributo per la manifestazione di mezzi militari d'epoca.

Parrocchia “Natività della B.V. Maria” – Boffalora d'Adda – contributo per attività benefiche

Comune di Lodi – contributo per le luminarie Natalizie

C.S. Sant'Angelo 2014 – contributo annuale – gara sportiva di biliardo.

Lodi On Ice – sponsorizzazione annuale

Croce Rossa Italiana Sezione di Lodi – contributo annuale per acquisto di materiale sanitario

ASVICOM di Lodi – Sistema Impresa – contributo annuale per gli addobbi Natalizi.

Onlus “Auser di Corte Palasio” contributo per l'acquisto di due carrozzine

Moto Club Bikers Community A.S.D. – sponsorizzazione

Pro Lolo Graffignana – sponsorizzazione gara sportive e Sagra

Comune di Graffignana – contributo per la Sagra

Parrocchia di San Pietro Ap. – Lodi Vecchio – contributo per sostituzione centrale termica

G.S. Montanaso – sponsorizzazione “Sport Street Food Festival”

Parrocchia SS. Pietro e Paolo Apostoli – Graffignana – contributo per l'attività dell'Oratorio.

Mostra “People is one” – sponsorizzazione

Lions Club Lodi – sponsorizzazione iniziativa “Migliore Vetrina”

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

Lodi Vecchio Solidale – contributo annuale a sostegno dell'attività

ASD Virtus Graffignana – sponsorizzazione attività sportiva

AVIS di Graffignana – contributo annuale per lo svolgimento dell'attività

Pro loco Graffignana – contributo per manifestazione sportiva nazionale per i disabili.

Pro Loco di Lodi – sponsorizzazione

A.S.D. Atletico Sordio – sponsorizzazione attività sportiva

A.S.D. Amatori Ciclismo Lodi Vecchio – sponsorizzazione gara ciclistica annuale

Gruppo Podistico Millepiedi di Valera Fratta – sponsorizzazione “44 camminata delle cascate”

A.V. amici dei pompieri di S. Angelo Lodigiano – contributo annuale a sostegno dell'attività

Parrocchia “Natività Beata Vergine Maria” in Cadihana – contributo

Circolo ARCI I° Maggio – Lodi Vecchio - contributo

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.



REGOLAMENTO ELETTORALE BCC LAUDENSE LODI

(con correzioni art. 31)

CAPITOLO I

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Articolo 1

1.1. Il presente Regolamento disciplina lo svolgimento dell'assemblea ordinaria e straordinaria e l'elezione delle cariche sociali della Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi, società cooperativa con sede in Via Garibaldi 5 a Lodi.

1.2. All'interno del presente Regolamento, l'espressione:

- “**Capogruppo**” indica Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A.;
- “**Cariche Sociali**” indicano le cariche a componente dell'organo con funzione di supervisione strategica e gestione e dell'organo con funzione di controllo della Società;
- “**Lista del Consiglio**” indica la lista di candidati presentata dal consiglio di amministrazione della Società ai sensi dell'art. 26.1. del presente Regolamento;
- “**Lista dei Soci**” indica la lista di candidati presentata da un numero minimo di 20 soci della Società per ogni candidato, ai sensi dell'art. 26.1. del presente Regolamento;
- “**Regolamento**” indica il presente regolamento assembleare ed elettorale, adottato dall'assemblea della Società il 24 Novembre 2018;
- “**Società**” indica la Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi, società cooperativa con sede in Via Garibaldi 5 a Lodi;

“**Testo Unico Bancario (TUB)**” indica il D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 s.m.i.

CAPITOLO II

COSTITUZIONE DELL'ASSEMBLEA

Articolo 2

2.1. Il consiglio di amministrazione convoca l'assemblea con le modalità previste dall'art. 26 dello statuto sociale.

2.2. L'avviso di convocazione, affisso in modo visibile nella sede sociale e nelle succursali della Società, è inviato o recapitato ai soci con mezzi che ne garantiscano la prova dell'avvenuto ricevimento ovvero pubblicato sul sito internet della Società.

2.3. L'avviso di convocazione deve indicare chiaramente le materie da trattare. Se si intende modificare un articolato dello statuto sociale, l'avviso deve indicare le disposizioni di cui si propone la modifica. All'avviso di convocazione può essere allegata una informativa ritenuta utile dal consiglio di amministrazione per l'illustrazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.

Il modulo di delega allegato all'avviso di convocazione deve ricordare che non è consentito rilasciare deleghe senza il nome del delegato, né autenticare firme di deleganti che non indichino contestualmente il nome del delegato.

2.4. L'adunanza dell'assemblea si svolge, preferibilmente, in un luogo dislocato all'interno della zona di competenza della Società come individuata all'art. 4.2 dello statuto sociale. Il luogo prescelto per l'adunanza assembleare deve essere idoneo a consentire la partecipazione fisica di tutti i soci che, secondo una ragionevole previsione degli amministratori, prenderanno parte all'adunanza.

2.5. Qualora il consiglio di amministrazione abbia predisposto l'attivazione di uno o più collegamenti a distanza con il luogo in cui si tiene l'assemblea (ai sensi dell'art. 27.6. dello statuto sociale) ne dà comunicazione nell'avviso di convocazione dell'assemblea. In ogni caso, il presidente dell'assemblea e il segretario devono essere presenti nel luogo indicato nell'avviso di convocazione ove si considera svolta l'adunanza.

2.6. In considerazione delle materie da trattare, l'ora dell'adunanza deve essere fissata in modo da facilitare, per quanto possibile, la partecipazione ed assicurare un'adeguata discussione assembleare.



Articolo 3

- 3.1. All'ora fissata nell'avviso di convocazione assume la presidenza dell'assemblea il presidente del consiglio di amministrazione ovvero, in sua assenza, colui che è designato a sostituirlo ai sensi dell'art. 28.1. dello statuto sociale.
- 3.2. Il presidente dell'assemblea può avvalersi, per la verifica dei partecipanti e, in caso di persone giuridiche, dei relativi poteri di rappresentanza nonché per quanto altro egli ritenga opportuno, del personale della Società preventivamente richiesto a partecipare ai sensi dell'art. 4.2. d) che segue.
- 3.3. Non possono essere utilizzati dalle persone partecipanti all'adunanza strumenti di audio-video registrazione di qualsiasi genere, apparecchi fotografici e congegni simili senza specifica autorizzazione del presidente dell'assemblea.

Articolo 4

- 4.1. All'assemblea possono intervenire con diritto di voto i soci ed i loro rappresentanti secondo le disposizioni dell'art. 27.1. dello statuto sociale.
- 4.2. Possono inoltre intervenire in assemblea, senza diritto di voto, purché muniti di contrassegno di riconoscimento, i seguenti soggetti:
 - a) i rappresentanti della Capogruppo (fermo quanto previsto all'art. 24.5. dello statuto sociale in relazione al diritto di voto ad essa spettante per l'ipotesi di sottoscrizione di azioni di finanziamento ex art. 150 ter del TUB);
 - b) il soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
 - c) eventuali ulteriori soggetti di cui all'art. 27.5. dello statuto sociale;
 - d) previa richiesta del presidente del consiglio di amministrazione, eventuali soggetti invitati a prendere parte all'adunanza nonché il personale della Società eventualmente incaricato di fornire supporto per l'espletamento degli adempimenti e delle formalità relativi all'adunanza assembleare.

Articolo 5

- 5.1. Il socio può farsi rappresentare da altro socio persona fisica che non sia amministratore, sindaco o dipendente della Società, salvo quanto previsto all'art. 6.3. che segue, mediante delega scritta contenente il nome del rappresentante.
- 5.2. La firma del delegante deve essere autenticata dal presidente del consiglio di amministrazione della Società o da un notaio, ovvero dai consiglieri o dai dipendenti della Società a ciò espressamente autorizzati dal consiglio di amministrazione. La facoltà di autentica attribuita ai dipendenti della Società potrà essere esercitata esclusivamente presso le filiali della stessa e nel corso del normale orario di apertura al pubblico, salvo diverse indicazioni da parte del consiglio di amministrazione.
- 5.3. Le deleghe devono essere depositate presso l'Ufficio Soci entro e non oltre il giorno precedente la data fissata per l'adunanza.
- 5.4. Ogni socio non può ricevere più di 3 (tre) deleghe.

Articolo 6

- 6.1. In rappresentanza dei soci minori di età possono partecipare all'assemblea i genitori esercenti la potestà ovvero i tutori dei minori stessi.
- 6.2. I rappresentanti dei soci minori di età e dei soci diversi dalle persone fisiche non sono eleggibili in tale loro veste alle Cariche Sociali.
- 6.3. Fermo quanto previsto all'art. 5.1. che precede, gli amministratori, i sindaci e i dipendenti della Società possono rappresentare i minori per i quali esercitano la potestà o la tutela e gli enti e le società di cui sono rappresentanti.





Articolo 7

- 7.1. La verifica della legittimazione all'intervento in assemblea ha inizio, ad opera degli incaricati della Società, nel luogo di svolgimento dell'adunanza, almeno un'ora prima dell'orario fissato per l'inizio dell'assemblea, salvo diverse indicazioni fornite nell'avviso di convocazione.
- 7.2. Gli incaricati della Società registrano l'intervento del socio in assemblea su di un apposito registro, con annotazione dell'orario di ingresso, del numero di schede consegnategli nonché delle eventuali deleghe allo stesso conferite ai sensi dell'art. 5 che precede.
- 7.3. In caso di contestazione sulla legittimazione del socio all'intervento in assemblea ovvero sull'esercizio del diritto di voto decide il presidente dell'assemblea.

Articolo 8

- 8.1. Verificato il raggiungimento del quorum costitutivo previsto dall'art. 29.1. dello statuto sociale, il presidente dichiara l'assemblea validamente costituita ed aperti i lavori; in caso contrario, trascorsa un'ora dall'orario indicato nel relativo avviso di convocazione, il presidente proclama deserta l'assemblea stessa e rinvia ad altra convocazione.
- 8.2. Per l'assemblea straordinaria, ove anche in seconda convocazione non si raggiunga il quorum costitutivo richiesto dall'art. 29.1. dello statuto sociale entro e non oltre due ore dall'orario indicato nel relativo avviso di convocazione, il consiglio di amministrazione provvederà a convocare nuovamente l'assemblea nei successivi 30 (trenta) giorni.
- 8.3. Una volta raggiunto il quorum costitutivo, è irrilevante per la prosecuzione dei lavori l'eventuale diminuzione, al di sotto di tale quorum, del numero dei soci presenti, in proprio o per delega, aventi diritto di voto nell'assemblea medesima.
- 8.4. Il socio che esce dai locali assembleari si considera comunque presente a meno che costui non faccia registrare la propria uscita agli incaricati della Società; in tal caso gli incaricati registrano anche il relativo orario di uscita. Il socio, una volta fatta registrare la propria uscita, può richiedere di essere ammesso ai lavori assembleari con una nuova registrazione del proprio ingresso.

Articolo 9

- 9.1. Il presidente, accertato che l'assemblea è validamente costituita e data lettura dell'ordine del giorno, propone ad essa la nomina del segretario designato per la redazione del processo verbale, a meno che ai sensi di legge o per decisione del presidente l'incombenza non venga affidata ad un notaio previamente designato dal presidente medesimo.
- 9.2. Il segretario o il notaio possono essere assistiti da persone di propria fiducia ed avvalersi, eventualmente, di apparecchi di registrazione. Dopo la redazione del verbale dette registrazioni vengono acquisite agli atti dell'assemblea.
- 9.3. I soci che ne abbiano interesse possono ottenere trascrizioni limitate per estratto dei propri interventi.
- 9.4. Il presidente propone all'assemblea la nomina di due o più scrutatori. In caso di elezione delle Cariche Sociali, i candidati non possono essere nominati scrutatori.

Articolo 10

- 10.1. I lavori dell'assemblea si svolgono di regola in un'unica adunanza.
- 10.2. Il presidente può aggiornare i lavori dell'assemblea ai sensi dallo statuto sociale e in tutte le ipotesi in cui ne ravvisi l'opportunità e l'assemblea non vi si opponga; fissa contemporaneamente il giorno e l'ora per la prosecuzione dei lavori che deve aver luogo entro l'ottavo giorno successivo.

CAPITOLO III

DISCUSSIONE

Articolo 11

- 11.1. Il presidente e, previo invito da parte del presidente medesimo, coloro che lo assistono, illustrano gli argomenti posti all'ordine del giorno.

11.2. Prima dell'apertura della discussione sulle materie elencate nell'ordine del giorno, il presidente può decidere che la loro trattazione avvenga secondo un ordine diverso da quello risultante dall'avviso di convocazione oppure decidere di accorparle in gruppi omogenei.

Articolo 12

- 12.1.** Il presidente, nel dirigere i lavori assembleari, deve garantire il diritto di informazione del socio e deve facilitare un confronto costruttivo di opinioni.
- 12.2.** Ogni socio ha il diritto di prendere la parola su ciascuno degli argomenti posti in discussione e di formulare proposte.
- 12.3.** Coloro che intendono prendere la parola devono farne richiesta al presidente dell'assemblea, che regola la discussione.

Articolo 13

13.1. Il presidente e, previo invito da parte del presidente medesimo, gli amministratori, il direttore della Società o i rappresentanti della Capogruppo, ove presenti, rispondono al termine di ciascun intervento ovvero, a discrezione del presidente dell'assemblea, una volta esauriti tutti gli interventi sulla materia all'ordine del giorno oggetto di discussione.

Articolo 14

- 14.1.** Ciascun socio ha la possibilità di intervenire una volta soltanto su ogni argomento all'ordine del giorno, salvo un'ulteriore replica di breve durata.
- 14.2.** Il presidente, tenuto conto dell'oggetto e dell'importanza dei singoli argomenti posti all'ordine del giorno, può proporre all'assemblea il tempo di intervento a disposizione di ciascun socio che, di regola, non è superiore a 5 (cinque) minuti.
- 14.3.** In prossimità della scadenza del tempo di intervento, il presidente invita il socio a concludere il proprio intervento. Ove il socio non concluda spontaneamente il proprio intervento il presidente, trascorso il tempo stabilito per il singolo intervento, provvede ai sensi dell'art. 15.2. a) che segue.

Articolo 15

- 15.1.** Al presidente spetta il compito di mantenere l'ordine in assemblea ai fini del corretto svolgimento dei lavori assembleari.
- 15.2.** Il presidente può togliere la parola al socio ovvero ai soggetti di cui all'art. 4.2. che precede nei casi seguenti:
- a) qualora parlino senza averne facoltà o continuino a parlare dopo che sia trascorso il tempo assegnatogli;
 - b) previa ammonizione, nel caso di chiara ed evidente non pertinenza dell'intervento alla materia posta in discussione;
 - c) nel caso in cui pronuncino frasi sconvenienti od offensive;
 - d) nel caso di incitamento alla violenza ovvero al disordine.
- 15.3.** Il presidente può disporre brevi sospensioni della seduta, motivando la relativa decisione.

Articolo 16

- 16.1.** Qualora uno o più soci ovvero i soggetti di cui all'art. 4.2. che precede impediscano ad altri di discutere oppure provochino con il loro comportamento una situazione tale che non consenta il regolare svolgimento dell'assemblea, gli stessi saranno richiamati dal presidente all'osservanza del presente Regolamento.
- 16.2.** Ove tale ammonizione risulti vana, il presidente può disporre l'allontanamento delle persone precedentemente ammonite dal luogo della riunione per tutta la fase della discussione ovvero per una sola fase dei lavori assembleari.
- 16.3.** In tale eventualità, nel caso del solo socio, questo può appellarsi all'assemblea che delibera a maggioranza.





Articolo 17

- 17.1.** Esauriti tutti gli interventi, le repliche e le risposte, il presidente conclude dichiarando chiusa la discussione.
- 17.2.** Dopo la chiusura della discussione su ciascun argomento all'ordine del giorno, nessuno dei partecipanti all'adunanza potrà prendere la parola, salvo che non intenda far valere specifiche violazioni dello statuto sociale o del presente Regolamento, connesse alla pregressa trattazione dell'argomento discusso.

CAPITOLO IV

VOTAZIONI

Articolo 18

- 18.1.** Prima di dare inizio alle votazioni il presidente riammette all'assemblea coloro che ne fossero stati esclusi a norma dell'art. 16.2. che precede.
- 18.2.** I provvedimenti di cui agli artt. 15 e 16 del presente Regolamento possono essere adottati, ove se ne verificano i presupposti, anche durante la fase di votazione.

Articolo 19

- 19.1.** Il presidente può disporre, a seconda delle circostanze, che la votazione su ogni singolo argomento e sulle proposte presentate dai soci, e non ritirate, avvenga dopo la chiusura della discussione di ciascuno dei punti all'ordine del giorno oppure al termine della discussione di tutti gli argomenti.
- 19.2.** Il presidente mette in votazione prima le proposte di deliberazione presentate dal consiglio di amministrazione e poi, eventualmente, le altre. Se si devono approvare una o più norme statutarie o regolamentari, si votano in blocco, salvo che uno o più soci propongano un testo alternativo di una o più di queste norme; per le norme con testi alternativi il presidente mette in votazione prima il testo proposto dal consiglio di amministrazione e poi, eventualmente, gli altri testi; se sono state approvate norme con un testo diverso da quello proposto dal consiglio di amministrazione, il presidente pone in votazione l'intero l'articolato dopo averne verificata la coerenza interna oltre che la conformità alle disposizioni eventualmente fornite dalla Capogruppo.

Articolo 20

- 20.1.** Le votazioni in assemblea hanno luogo, di norma, in modo palese.
- 20.2.** Per la nomina delle Cariche Sociali si procede a scrutinio segreto, salvo che l'assemblea, su proposta del presidente, deliberi, con la maggioranza dei due terzi dei voti espressi, di procedere con voto palese. In caso di voto segreto, il socio interessato può far risultare dal verbale la propria astensione o la propria dichiarazione di voto.
- 20.3.** Ai fini del computo delle diverse maggioranze i voti si distinguono in favorevoli e contrari. Anche ai fini di quanto previsto all'art. 30.1. dello statuto sociale, l'eventuale astensione, in qualunque forma manifestata, non costituisce espressione del diritto di voto, fermo restando l'obbligo di consentire, attraverso le modalità di verbalizzazione, l'identificazione dei soci astenuti.
- 20.4.** La votazione, in presenza di assemblea validamente costituita, è sempre ritenuta valida indipendentemente dal numero dei voti espressi, anche se inferiore al quorum costitutivo.

Articolo 21

- 21.1.** Il presidente può disporre che le votazioni per le Cariche Sociali avvengano secondo un determinato ordine dallo stesso presidente comunicato ed illustrato all'assemblea prima dell'inizio delle votazioni.
- 21.2.** L'esito delle singole votazioni è comunicato dal presidente all'assemblea se questa non è stata ancora dichiarata chiusa.

Articolo 22

- 22.1.** Le votazioni a scrutinio palese avvengono normalmente per alzata di mano. In casi particolari, su richiesta del presidente o del notaio verbalizzante, si procede per appello nominale.
- 22.2.** Nelle votazioni per alzata di mano il presidente rammenta all'assemblea che il verbale della stessa deve consentire, anche per allegato, l'identificazione dei soci favorevoli, contrari e astenuti. Il socio astenuto o che abbia espresso un voto risultato contrario alla delibera assunta deve comunicare la propria identità al segretario durante o subito dopo la votazione.
- 22.3.** Nelle votazioni per appello nominale ciascun avente diritto risponde affermativamente o negativamente all'appello ovvero dichiarando di astenersi e la risposta - affermativa, negativa ovvero di astensione - viene contemporaneamente annotata dal segretario.

Articolo 23

- 23.1.** Le votazioni in assemblea, sia a scrutinio palese che a scrutinio segreto, possono svolgersi anche mediante l'uso di strumenti elettronici che sostituiscano, a seconda dei casi, l'alzata di mano, l'appello nominale e le schede per l'elezione delle Cariche Sociali.
- 23.2.** In caso di voto elettronico, le caratteristiche e il funzionamento del sistema di votazione di volta in volta adottato saranno determinati dal consiglio di amministrazione, sentito il collegio sindacale, d'intesa con il soggetto fornitore del servizio. In ogni caso dovrà essere garantita, sotto la responsabilità degli amministratori e dei sindaci, l'immediata conoscibilità e verificabilità dell'esito delle votazioni palesi, e la segretezza delle votazioni per l'elezione delle Cariche Sociali.
- 23.3.** I soci possono esprimere il proprio voto solo simultaneamente, nel momento in cui il presidente dichiara aperta la votazione, dopo la chiusura della discussione su ciascuno dei punti all'ordine del giorno oppure al termine della discussione di tutti gli argomenti.
- 23.4.** Il sistema elettronico dovrà consentire la visualizzazione e la stampa immediata dei risultati delle votazioni. In ciascuna votazione palese dovrà essere visualizzato e stampato un elenco nominativo dei partecipanti, con indicazione del voto favorevole, contrario o, se consentito, astenuto espresso da ciascun partecipante. Nelle votazioni a scrutinio segreto, la visualizzazione e la stampa dei risultati della votazione potranno indicare esclusivamente il numero totale dei votanti, e il numero complessivo delle preferenze ricevute da ciascun candidato. Ciascun partecipante potrà comunque richiedere al presidente che venga messa a verbale la propria dichiarazione di voto.
- 23.5.** In caso di voto elettronico, non si applicano le disposizioni di cui agli artt. 22 e 27 del presente Regolamento, mentre l'art. 28 del presente Regolamento si applica in quanto compatibile.

CAPITOLO V**MODALITÀ DI CANDIDATURA ED ESPRESSIONE DEL VOTO****Articolo 24**

- 24.1.** Il presente capitolo V è volto a disciplinare:
- le modalità per la presentazione delle candidature alle Cariche Sociali;
 - i requisiti ed i criteri di candidatura alle Cariche Sociali;
 - la modalità di elezione alle Cariche Sociali,
- conformemente a quanto previsto dalle disposizioni di legge e dello statuto sociale.
- 24.2.** Nei casi di nomina alle Cariche Sociali effettuata ai sensi dell'art. 24.5. dello statuto sociale si rimanda a quanto previsto dall'art. 32 del presente Regolamento.
- 24.3.** Ogni socio ha il diritto di candidarsi alla carica di amministratore avendo i relativi requisiti. Chiunque possieda i requisiti si può candidare alla carica di Sindaco.
- 24.4.** Almeno 90 (novanta) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali, la Società affigge in modo visibile nella propria sede sociale e nelle succursali, e pubblica sul proprio sito internet, un avviso riportante:
- le modalità e le tempistiche per la candidatura, ivi incluse eventuali semplificazioni al procedi-





mento elettorale applicabili alla Società in conformità al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile;

- b) la composizione quali-quantitativa considerata ottimale dal consiglio di amministrazione, individuando e motivando il profilo dei candidati ritenuto opportuno a questi fini;
- c) eventuali linee guida disposte dalla Capogruppo;
- d) eventuali soggetti che la Capogruppo, avendo riguardo alle esigenze di unitarietà della governance del gruppo facente capo alla stessa e di effettività dell'azione di direzione e coordinamento della Capogruppo medesima, in forza del contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed in forza della normativa applicabile, abbia già designato in via diretta quali componenti del consiglio di amministrazione.

24.5. Con riferimento alle votazioni per l'elezione delle Cariche Sociali si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui al capitolo IV che precede.

24.6. Il consiglio di amministrazione nella sostituzione dei consiglieri di amministrazione per cooptazione ai sensi dell'art. 36 dello statuto sociale, è tenuto altresì ad uniformarsi alle disposizioni di cui agli artt. 26.7. e 31.5. del presente Regolamento; ai fini dell'assemblea chiamata a deliberare ai sensi dell'art. 2386, primo comma, codice civile, i termini previsti al presente art. 24 ed al successivo art. 26 per la presentazione e l'esame delle eventuali candidature si intendono dimezzati.

Articolo 25

25.1. Al fine di garantire l'ordinato svolgimento delle operazioni elettorali, almeno 60 (sessanta) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali, il consiglio di amministrazione nomina una commissione elettorale composta da 5 (cinque) persone diverse dai consiglieri, scelti anche tra il personale della Società.

25.2. La commissione elettorale è chiamata ad assicurare la corretta applicazione delle norme di legge e delle disposizioni di cui allo statuto sociale, al presente Regolamento, al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile concernenti l'elezione delle Cariche Sociali.

25.3. I componenti della commissione elettorale non possono candidarsi alle Cariche Sociali né presentare alcuna lista ovvero sostenere alcuna candidatura spontanea ai sensi dell'art. 26 che segue.

Articolo 26

26.1. All'elezione dei componenti le Cariche Sociali si procede sulla base di candidature spontanee ovvero sulla base di liste di candidati che possono essere presentate:

- a) dal consiglio di amministrazione;
- b) da un numero minimo di 20 soci per ogni candidato della lista.

Anche la lista del consiglio di amministrazione deve essere sostenuta da un numero minimo di 20 soci per ogni candidato della lista.

26.2. A pena di inammissibilità:

- a) le liste di candidati devono essere depositate presso l'Ufficio Soci della Società almeno 60 (sessanta) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali;
- b) ogni amministratore potrà votare una sola proposta di Lista del Consiglio;
- c) ogni socio potrà presentare o concorrere a presentare una sola Lista dei Soci;
- d) i soci candidati alla carica di sindaco non possono concorrere alla presentazione di alcuna lista;
- e) ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità;
- f) ogni lista deve contenere un numero di candidati pari al numero delle Cariche Sociali per la cui elezione l'assemblea è convocata aumentato sino alla metà (se del caso arrotondata per eccesso), fermo restando che ai fini dell'ammissibilità della lista non rilevano eventuali rinunce o impedimenti sorti in capo ai candidati successivamente al deposito della lista;
- g) accanto al nominativo di ciascun candidato deve essere indicata la carica a cui lo stesso concorre;



- h) i candidati di ogni lista devono essere in possesso dei requisiti di cui all'art. 29 che segue;
- i) per ogni lista deve essere indicato un referente cui indirizzare ogni comunicazione inerente la composizione della lista e gli esiti della consultazione preventiva con la Capogruppo di cui all'art. 26.7. che segue;
- j) ogni lista deve essere accompagnata dalla dichiarazione di conformità alla composizione qualitativa considerata ottimale dal consiglio di amministrazione di cui all'art. 24.4 che precede (salvo per quanto previsto alla precedente lettera f) in punto di composizione quantitativa), sottoscritta dal soggetto di cui alla precedente lett. i), ovvero le ragioni alla base di eventuali difformità.

26.3. È ammessa la presentazione di candidature spontanee presentate dai singoli soci al di fuori delle liste di cui all'art. 26.2. che precede. A pena di inammissibilità:

- a) le candidature devono indicare la carica alla quale il candidato concorre;
- b) le candidature devono essere sottoscritte da un numero minimo di 20 soci;
- c) il socio che abbia sottoscritto una Lista dei Soci non potrà sottoscrivere alcuna candidatura spontanea;
- d) ogni socio che non abbia sottoscritto una Lista dei Soci potrà sottoscrivere un numero di candidature spontanee pari al numero massimo delle Cariche Sociali per la cui elezione l'assemblea è convocata;
- e) i soci candidati alla carica di sindaco non possono sottoscrivere alcuna candidatura;
- f) non sono consentite candidature spontanee di soci che siano candidati in una lista e viceversa;
- g) le candidature devono essere depositate presso la sede della Società almeno 60 (sessanta) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali.

Non sono ammesse candidature spontanee presentate direttamente nel corso dell'assemblea convocata per l'elezione delle Cariche Sociali.

26.4. Il modulo contenente le proposte di candidatura (sia spontanea che sulla base di una lista) è predisposto dalla Società, deve essere sottoscritto da ciascun candidato e dai relativi soci sostenitori con firma autenticata da parte dei soggetti elencati nel primo periodo dell'art. 5.2. che precede e contenere, con riferimento a ciascun candidato, le seguenti dichiarazioni:

- a) l'attestazione di non trovarsi in alcuna situazione di ineleggibilità nonché di possedere tutti i requisiti per la carica prescritti dalla legge, dallo statuto sociale e dal presente Regolamento;
- b) l'accettazione preventiva della carica, in caso di elezione;
- c) l'impegno, in caso di elezione, ad adempiere i doveri legati alla carica con la diligenza e la professionalità richieste, nella consapevolezza delle correlate responsabilità;
- d) l'impegno per i candidati alla carica di amministratore ad adempiere, in caso di elezione, l'obbligo di formazione permanente;
- e) un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali e l'elencazione degli incarichi ricoperti negli organi di amministrazione e controllo di altre società;
- f) il consenso del candidato al trattamento dei dati personali, ivi inclusi i dati e le informazioni di cui al proprio curriculum vitae, da parte della Società e della Capogruppo e, più in particolare, alla pubblicazione dei dati stessi presso la sede e sul sito internet istituzionale della Società e, ove presenti, nelle succursali della stessa.

In aggiunta, le candidature dovranno essere corredate dei seguenti documenti:

- a) curriculum vitae;
- b) copia del documento d'identità in corso di validità;
- c) certificato del casellario giudiziale;
- d) certificato dei carichi pendenti.

26.5. Le candidature presentate senza l'osservanza delle disposizioni di cui agli artt. 26.1., 26.2., 26.3. e 26.4. che precedono sono considerate come non presentate.

26.6. La commissione elettorale accerta la regolarità formale delle candidature presentate e la sussistenza in capo ai candidati dei requisiti previsti per legge e per statuto sociale. La sintesi dell'analisi e dei relativi risultati è formalizzata in una apposita relazione.

26.7. Ferme eventuali semplificazioni del procedimento elettorale applicabili alla Società in conformità



al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile, il presidente, una volta esaurite le formalità di cui all'art. 26.6. che precede da parte della commissione elettorale inoltra alla Capogruppo senza ritardo, e comunque almeno 45 (quarantacinque) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali, l'elenco delle candidature presentate ovvero le liste di candidati, la relazione predisposta dalla commissione elettorale, il curriculum vitae di ciascun candidato e la relativa documentazione accompagnatoria, affinché il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con il supporto del Comitato Nomine della stessa, esprima per ciascun candidato un giudizio di adeguatezza a ricoprire la carica, avendo riguardo all'idoneità del candidato medesimo ad assicurare la sana e prudente gestione della Società sulla base, in particolare, del merito individuale comprovato dalle capacità dimostrate e dai risultati dallo stesso conseguiti come esponente aziendale, nonché alle esigenze di unitarietà della governance del gruppo e di efficacia dell'attività di direzione e coordinamento.

- 26.8.** Ferme eventuali semplificazioni del procedimento elettorale applicabili alla Società in conformità al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile, almeno la maggioranza dei candidati di ciascuna lista deve essere composta da soggetti su cui la Capogruppo ha espresso il proprio giudizio di adeguatezza di cui all'art. 26.7. che precede. In difetto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società comunica al referente della lista di cui all'art. 26.2. i) che precede ed alla commissione elettorale l'esito della procedura di consultazione, invitandolo ad escludere i candidati ritenuti dalla Capogruppo "non idonei", sostituendoli con ulteriori candidati, muniti dei necessari requisiti, da sottoporre all'ulteriore valutazione della Capogruppo medesima. Nel caso in cui, entro il termine di 7 (sette) giorni dalla sopracitata comunicazione, non sia pervenuta alla Società la lista modificata di candidati, la lista stessa si considererà come non presentata.

La commissione elettorale accerta la regolarità formale delle nuove candidature presentate. Gli esiti della nuova fase di consultazione sono trasmessi alla Società a cura della Capogruppo entro il termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione delle nuove candidature alla Capogruppo. In caso di mancato riscontro nei termini da parte della Capogruppo, i nominativi dei singoli candidati si considerano come approvati e valutati positivamente in termini di adeguatezza alla carica.

Qualora, all'esito della seconda fase di consultazione, la maggioranza dei candidati della lista non sia comunque composta da soggetti su cui la Capogruppo si è espressa favorevolmente ritenendoli adeguati, la lista si considererà come non presentata.

1. **26.9.** L'elenco di tutte le candidature spontanee nonché dei candidati componenti le liste ritenute adeguate in applicazione degli articoli che precedono - tenuto conto di eventuali rinunce o impedimenti successivi - è affisso, unitamente al curriculum vitae di ciascun candidato e, se previste, alle valutazioni formulate dalla Capogruppo almeno 10 (dieci) giorni prima della data dell'assemblea programmata per la nomina dei componenti alle Cariche Sociali - in modo visibile, nella sede sociale e, ove presenti, nelle succursali della Società e pubblicato sul sito internet della stessa.
2. **26.10.** In apertura dei lavori assembleari, il presidente dell'assemblea indica eventuali soggetti che la Capogruppo, avendo riguardo alle esigenze di unitarietà della governance del gruppo facente capo alla stessa e di effettività dell'azione di direzione e coordinamento della Capogruppo medesima, abbia nominato in via diretta quali componenti del consiglio di amministrazione in forza del contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed in forza della normativa applicabile.

Articolo 27

- 27.1.** Le schede per l'elezione alle Cariche Sociali costituiscono strumento per le votazioni e, pertanto, vengono predisposte dalla Società secondo un modello uniforme. Ove ai fini dell'elezione alle Cariche Sociali si utilizzino schede separate per ogni carica in scadenza, tali schede devono essere di colore diverso o comunque immediatamente identificabili. I voti espressi su schede non conformi sono nulli.

- 27.2.** Al momento delle verifiche di cui all'art. 3.2. che precede, ad ogni socio verrà consegnato. Il materiale di identificazione e di supporto alla discussione prevista per l'adunanza
- 27.3.** Al momento delle verifiche di cui all'art. 3.2. che precede, al socio titolare del tagliando verranno altresì consegnate le schede di votazione alle Cariche Sociali sulla base del numero di voti a lui spettanti (voto proprio, eventuale rappresentanza di socio non persona fisica, eventuali deleghe ricevute).
- 27.4.** Per l'elezione delle Cariche Sociali, nel caso di votazione a mezzo scheda, il socio deve esprimere il proprio voto entro il termine comunicato dal presidente per la votazione.
- 3. 27.5.** Il presidente dell'assemblea può disporre che nei locali in cui si tiene l'assemblea stessa venga predisposto un numero adeguato di cabine o di urne nelle quali deporre le schede votate. All'interno delle cabine non sono consentite affissioni di alcun genere.

Articolo 28

- 28.1.** Le schede da utilizzare per le nomine alle Cariche Sociali riportano le candidature spontanee e le liste presentate ai sensi dell'art. 26 del presente Regolamento, con specifica indicazione dei nominativi dei singoli candidati che compongono queste ultime, aggiornate per tenere conto di eventuali rinunce o impedimenti successivi alla pubblicazione di cui al precedente art. 26.9 che precede.
- 28.2.** I soci potranno esprimere il proprio voto secondo una delle seguenti modalità:
- voto di lista: applicando un segno di barratura in corrispondenza della lista prescelta;
 - voto ai candidati appartenenti alle liste: applicando un segno di barratura in corrispondenza del nome dei singoli candidati delle liste;
 - voto ai candidati non appartenenti ad alcuna lista: applicando un segno di barratura in corrispondenza della singola candidatura spontanea.
- 28.3.** Il socio non può esprimere un numero di preferenze maggiore, per ciascun organo sociale, al numero dei candidati alle Cariche Sociali da eleggere.
- 28.4.** Ai fini del computo e della validità del voto, è stabilito quanto segue:
- per le schede che portano il solo voto di lista, si intendono votati tutti i candidati della lista, indicati in ordine progressivo e tenuto conto di eventuali rinunce o impedimenti successivi alla pubblicazione di cui al precedente art. 26.9, sino al numero dei componenti l'organo da eleggere come determinato dall'assemblea (a fini interpretativi: qualora l'assemblea abbia deliberato l'elezione di un Consiglio di Amministrazione di 9 componenti e la lista presentata e votata contenga 14 componenti, si intenderanno votati i primi 9 candidati della lista secondo l'ordine progressivo di elencazione);
 - per le schede che portano il voto ai singoli candidati, si intendono votati solo i candidati prescelti;
 - le schede che portano un numero di preferenze espresse inferiore a quello delle Cariche Sociali da eleggere determinato dall'assemblea, saranno considerate valide per i soli nominativi votati;
 - le schede che portano un numero di preferenze espresse superiore a quello delle Cariche Sociali da eleggere determinato dall'assemblea saranno considerate nulle;
 - le schede che riportano più voti di lista o che assieme al voto di lista esprimono delle preferenze a favore di candidati di altre liste e/o a favore di nominativi non candidati in alcuna lista saranno considerate nulle;
 - le schede che portano un voto di lista e che assieme al voto di lista esprimono delle preferenze a favore di candidati della stessa lista saranno considerate valide per i soli nominativi votati;
 - le schede che evidenziano segni che possano inficiare la segretezza del voto, o abrasioni, saranno considerate nulle;
 - le schede che non riportano alcuna espressione di voto si considerano schede bianche.





CAPITOLO VI

REQUISITI DEI CANDIDATI AMMINISTRATORI

Articolo 29

- 29.1.** Si possono candidare alla carica di amministratore i soci il cui nome è iscritto nel libro dei soci da almeno 90 (novanta) giorni ed aventi i requisiti di professionalità, onorabilità competenza, correttezza, dedizione di tempo ed indipendenza richiesti dalla legge, dallo statuto sociale, dal presente Regolamento e dal “Modello per la definizione della composizione quali - quantitativa ottimale delle Banche Affiliate” approvato con delibera del consiglio di amministrazione della Capogruppo del 23 Gennaio 2019.
- 29.2.** Non può candidarsi l'amministratore uscente che non ha partecipato durante il proprio mandato alla maggioranza dei corsi formativi organizzati dalla Società per gli esponenti aziendali.

CAPITOLO VII

SCRUTINIO DE VOTI E PROCLAMAZIONE DEI RISULTATI. CHIUSURA DEI LAVORI ASSEMBLEARI

Articolo 30

- 30.1.** Il presidente soprintende allo scrutinio, predisponendo un'ideale organizzazione dei relativi lavori.
- 30.2.** Lo scrutinio è effettuato dai soli scrutatori nominati dall'assemblea ed è visibile dai soci presenti in assemblea. Se vi sono contestazioni, decide il presidente dell'assemblea.
- 30.3.** In caso di votazione per alzata di mano, si computano soltanto i voti risultati minoritari e quelli degli astenuti a norma dell'art. 22.2. che precede e, per differenza, si computano i voti risultati maggioritari.
- 30.4.** In caso di votazione con scheda elettorale, si computano le schede depositate nell'urna e poi si scrutinano le singole schede.
- 30.5.** Ultimato lo scrutinio, il presidente proclama i risultati.

Articolo 31

- 31.1.** Per l'elezione alle Cariche Sociali, terminato lo scrutinio il presidente dispone, per ciascun organo sociale da eleggere, un elenco di candidati elencati in ordine progressivo decrescente sulla base delle preferenze ricevute ai sensi dell'art. 28 che precede.
- 31.2.** Risultano eletti alle Cariche Sociali i candidati che avranno ottenuto il maggior numero di preferenze. In caso di parità di voti tra più candidati, si intende eletto il più anziano d'età ai sensi dell'art. 30.2. dello statuto sociale; in caso di parità tra eletti in base al criterio di anzianità, si procederà al ballottaggio direttamente in assemblea e risulterà eletto il candidato risultato primo per numero di voti.

Per il collegio sindacale in particolare risulta eletto :

- a Presidente del Collegio Sindacale colui che abbia ottenuto il maggior numero di preferenze quale Presidente;
- a sindaco effettivo i candidati che abbiano ottenuto un risultato, in termini di numero di voti, classificabile nelle prime due posizioni con l'esclusione del Presidente del Collegio Sindacale, eletto ai sensi della precedente linea;
- a sindaco supplente coloro che hanno ottenuto il terzo ed il quarto maggior numero di voti a seguire.

- 31.3.** Se al termine delle votazioni la maggioranza dei candidati risultati eletti per ciascun organo sociale non sia composta da soggetti su cui la Capogruppo si sia espressa favorevolmente nell'ambito del giudizio di adeguatezza di cui all'art. 26 che precede, si procederà ad escludere tanti candidati eletti quanto necessario sostituendoli con ulteriori candidati, secondo l'ordine di



elencazione di cui all'art. 32.1. che precede, su cui la Capogruppo medesima si sia espressa favorevolmente. A tal fine, si procederà escludendo i candidati eletti come ultimi, in ordine progressivo, secondo l'ordine crescente di elencazione di cui all'art. ~~32.1~~ 31.1. che precede.

- 31.4.** Entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla votazione, la Società trasmette alla Capogruppo l'elenco dei componenti eletti. La comunicazione dovrà avvenire entro 2 (due) giorni lavorativi dalla votazione nel caso in cui la Società abbia beneficiato di eventuali semplificazioni al procedimento elettorale in conformità al contratto di coesione stipulato ai sensi dell'art. 37 bis, comma 3, lettera b), del TUB ed alla normativa applicabile.
- 31.5.** Nel caso in cui la Capogruppo accerti che, in ogni caso, la maggioranza dei componenti di ciascun organo sociale nominato dall'assemblea non sia comunque composta da soggetti su cui si sia espressa favorevolmente nell'ambito del giudizio di adeguatezza di cui all'art. 26 che precede, la Capogruppo stessa potrà richiedere alla Società di sostituire uno o più componenti con altri candidati valutati positivamente, sino a concorrenza della maggioranza dei componenti dell'organo.
- 31.6.** Qualora la Società non adempia le richieste espresse dalla Capogruppo di cui all'art. ~~32.5~~ 31.5. che precede, quest'ultima potrà esercitare i poteri di nomina e di revoca diretta alle Cariche Sociali di cui agli artt. 34.2., 34.3, 45.2 e 45.3 dello statuto sociale.
- 31.7.** Qualora, per qualsivoglia ragione, non fosse possibile completare l'organo sociale con il numero dei candidati da eleggere, all'elezione dei candidati mancanti provvederà - sempre garantendo il rispetto dei requisiti di cui allo statuto sociale - la Capogruppo in forza dei poteri di nomina diretta di cui agli artt. 34.2., 34.3, 45.2 e 45.3 dello statuto sociale.

Articolo 32

- 32.1.** In deroga a quanto previsto dagli articoli precedenti, qualora la Società abbia emesso azioni di finanziamento ai sensi dello statuto sociale, sottoscritte dalla Capogruppo nonché dai soggetti indicati dall'art. 150 ter del TUB, spetta a questi ultimi la nomina dei componenti le Cariche Sociali secondo le disposizioni di cui all'art. 24.5. dello statuto sociale.
- 32.2.** A tale fine, la Capogruppo e gli altri soggetti indicati dall'art. 150 ter del TUB, in persona dei propri legali rappresentanti, interverranno per la nomina dei componenti le Cariche Sociali direttamente in sede di assemblea della Società.

CAPITOLO VII

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Articolo 33

- 33.1.** Le disposizioni del presente Regolamento entrano in vigore a partire dall'iscrizione del gruppo bancario cooperativo Cassa Centrale Banca nell'albo dei gruppi bancari. Il presente Regolamento può essere modificato dall'assemblea dei soci con le maggioranze previste per le deliberazioni dell'assemblea ordinaria della Società.

Possono proporre modifiche al presente Regolamento:

- il consiglio di amministrazione, nei casi ritenuti opportuni;

- i soci, in numero pari al 5 per cento della numerosità totale della compagine sociale al tempo dell'ultima assemblea celebrata, tramite deposito presso la sede sociale, ogni anno entro l'ultimo giorno lavorativo di Gennaio, di apposita istanza sottoscritta in calce in modo leggibile dai medesimi. In questi casi il consiglio di amministrazione, verificata la regolarità formale della proposta da parte della Commissione Elettorale, la inserisce come materia all'ordine del giorno della prima assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio.

- 33.2** Le disposizioni dell'art. 29.2 entrano in vigore a partire a partire dalla prima nomina successiva a quella in corso alla data di iscrizione del gruppo bancario cooperativo Cassa Centrale Banca nell'albo dei gruppi bancari; nel periodo transitorio (cioè dalla data del 24 novembre 2018 sino alla convocazione dell'assemblea sociale successiva) in luogo delle disposizioni dell'art. 29.2 re-



steranno in vigore quelle portate dall'art.23 secondo comma per Regolamento Assembleare ed Elettorale vigente sino al 24 novembre 2018.

33.3. Per quanto non espressamente statuito si intendono qui richiamate le norme di legge e statutarie riguardanti l'assemblea della Società.

33.4. Il presente Regolamento è liberamente consultabile dai soci presso l'Ufficio Soci della BCC.

NON LASCIARE I TUOI SOGNI SULLA CARTA

Presti pay

Prestipay MAXI

Prestipay plus

Un prestito **MAXI** per realizzare grandi progetti!

Fino a 50.000€ per realizzare i tuoi progetti più importanti.

Il Prestito Personale fino a 30.000€

per realizzare i tuoi desideri in modo veloce e trasparente.

Il prestito flessibile che si adatta a te!

Scopri le opzioni **"salto rata"** e **"cambio rata"** di Prestipay plus.

BCC LAUDENSE LODI: ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2018

1. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

Le POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE vigenti sono state definite dal Consiglio di Amministrazione e approvate dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 28 maggio 2017 e resa disponibile sul sito internet www.laudense.bcc.it

Le funzioni Risorse Umane Pianificazione e Controllo, Risk Management e Compliance hanno collaborato, ciascuna per la propria competenza, alla declinazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2018, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni Compliance e Internal Audit, ciascuna secondo le proprie competenze, hanno verificato la coerenza del sistema premiale adottato con le politiche di gestione e di contenimento dei rischi della banca e la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2018 alle Politiche approvate dall'Assemblea e alla normativa emanata dalla Banca d'Italia.

L'esito delle attività delle funzioni di controllo ha portato alla seguente valutazione:

■ REFERENTE FUNZIONE DI COMPLIANCE

"Le analisi condotte hanno individuato una situazione di sostanziale adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo basso.

Dalle verifiche svolte si è constatato che nel complesso i compensi pagati agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità delle delibere Assembleari e Consiglieri. Per quanto riguarda tutto il personale dipendente, l'analisi sui compensi corrisposti nel 2018 ha evidenziato che sono stati rispettati i limiti fissati nella policy approvata dall'Assemblea.

Si è inoltre constatato che la banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento.

Per il 2019 la BCC ha già previsto di adottare lo standard delle politiche diffuso dalla Capogruppo allineandosi anche alle indicazioni operative fornite (Circolare CCB 256/2019 del 2 aprile 2019)."

■ FUNZIONE DI AUDIT

"3) Giudizio di sintesi (executive summary)

Le analisi condotte hanno identificato una situazione di sostanziale adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo basso. Dalle verifiche svolte si è appurato che nel complesso i compensi pagati agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità delle delibere Assembleari e Consiglieri. Per quanto riguarda tutto il personale dipendente, l'analisi sui compensi corrisposti nel 2018 ha evidenziato che sono stati rispettati i limiti fissati nella policy approvata dall'Assemblea.

Si è inoltre appurato che la banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento. Si suggerisce per il 2019 di adottare lo standard delle politiche diffuso dalla Capogruppo allineandosi anche alle indicazioni operative che verranno fornite. Quale punto di miglioramento si suggerisce di supportare la delibera di erogazione di forme di remunerazione variabile, diverse da quelle previste dai contratti collettivi, con opportune analisi sulla loro sostenibilità rispetto alla situazione patrimoniale, economica e di liquidità della banca."

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia (Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI- Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati), la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle politiche di remunerazione per il 2018.

In particolare, la Banca fornisce, in linea con quanto richiesto dall'art. 450 CRR, fornisce all'Assemblea informazioni in merito ai seguenti aspetti:





- i. Il processo decisionale seguito per la definizione della politica;
 - ii. Il collegamento tra remunerazione e performance;
 - iii. Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione e in particolare i criteri utilizzati per la valutazione delle performance, l'aggiustamento ai rischi, il differimento e i criteri di attribuzione della remunerazione variabile;
 - iv. Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
 - v. I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
 - vi. I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
 - vii. Le 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, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali;
 - viii. Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- i x. Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2018.

2. INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI

2.1 Informativa relativa al punto (i)

Nell'attuazione delle politiche di remunerazione, la Banca ha posto in essere attività conformi alle Disposizioni vigenti e alle politiche deliberate dall'Assemblea dei soci il 28 maggio 2017.

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 normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca, le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l'assetto di governo societario e dei controlli interni e la politica di gestione del rischio.

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, coerentemente con la delibera assembleare del 28 maggio 2017, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito 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 (quadro direttivo) e al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali è stato determinato 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.

Resta ferma la competenza del Consiglio nella determinazione delle retribuzioni:

- dei componenti della direzione generale;
- dei responsabili e del personale di inquadramento più elevato delle funzioni aziendali di controllo;
- dei responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali.

2.2 Informativa relativa ai punti da (ii) a (vi)

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.

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.

Secondo quanto previsto dal Regolamento Delegato 604/2014 la Banca ha effettuato l'identificazione del personale più rilevante, ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca (Risk Takers). La Banca ha definito sistemi e modalità retributive per le diverse categorie di personale.

Con riferimento alla parte variabile del trattamento economico, estesa al solo personale dipendente classificato come Risk Taker, 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 2018 è risultato pari ad una percentuale del 2,25% della retribuzione lorda fissa dei quadri direttivi e dei lavoratori delle aree professionali;

Area di business Risk Takers	Retribuzione variabile riconosciuta nel 2018 (valori in euro)	Motivazioni erogazioni gratifiche	Retribuzione variabile/retribuzione fissa applicabile da policy	Retribuzione variabile/retribu- zione fissa applicata
Direzione generale	5.574	Premio di risultato	50% per Direttore Generale; 40% per Vice Direttori	1,00% per Direttore Generale; 2,14% per Vice Direttori
Area commerciale	12.051	Premio di risultato	30% per i Risk Takers;	2,48%
Area credito	0	Premio di risultato	30% per i Risk Takers;	0%
Area controllo	1.858	Premio di Risultato	30% le funzioni aziendali di controllo	3,05%
Altre aree	4.836	Premio di risultato	30% per i Risk Takers;	2,73%



- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza (bonus).** 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.

Numero beneficiari	Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza	Motivazioni erogazioni gratifiche
2	2.500	Prestazioni lavorative meritevoli

In nessun caso, per i dipendenti appartenenti alle categorie dei quadri direttivi e delle aree professionali, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato i limiti della retribuzione lorda fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2018 e di seguito riportati:

- Direttore Generale (Quadro Direttivo) 50%
- Vice Direttori Generali 40%
- Altri Quadri Direttivi e Aree Professionali identificati come personale "più rilevante" (Risk Takers) 30%

Remunerazione variabile del restante personale

- **Premio di risultato**, 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. L'importo per il 2018 è pari ad una percentuale del 2,47% della retribuzione fissa del restante personale.

Altro personale	Retribuzione variabile riconosciuta nel 2018 (valori in euro)	Motivazioni erogazioni gratifiche	Retribuzione variabile/retribuzione fissa applicabile da policy	Retribuzione variabile/retribuzione fissa applicata
Personale non rilevante	44.402	Premio di risultato	20%	2,47%

- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum).** Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Nel corso dell'esercizio 2018 sono stati riconosciuti premi per complessivi euro 5.000.

Numero beneficiari	Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza	Motivazioni erogazioni gratifiche
4	5.000	Prestazioni lavorative meritevoli



In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 20% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2018.

Con riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo, la parte variabile del trattamento economico è stata rappresentata unicamente dall'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 nessun caso, per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 30% della retribuzione lorda fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2018.

Le componenti retributive variabili di cui ha beneficiato il personale dipendente rispettano i limiti massimi percentuali di retribuzione variabile su retribuzione annua lorda fissa definiti per le diverse categorie professionali così come previsto dalle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci del 28 maggio 2017.

Il Consiglio di Amministrazione attesta che la remunerazione variabile liquidata nel 2017 ha prodotto risultati tali da non pregiudicare il mantenimento in capo alla Banca delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sulla base di criteri 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.

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni citate, la Banca ha introdotto elementi di differimento, nonché meccanismi di claw back, di quota parte della retribuzione per il personale più rilevante.

Nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta attraverso azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (*severance payments*) inclusi i cd. **golden parachutes**, pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro e gli **incentivi all'esodo**, erogati in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Nel corso dell'esercizio 2018 sono state erogate le seguenti componenti a titolo di severance payments:

Numero beneficiari	Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza	Motivazioni erogazioni gratifiche
1	8.244	Incentivo all'esodo (ex Paragrafo C1.5 delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci del 28/05/2017)



3. INFORMATIVA QUANTITATIVA

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2018, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle politiche di remunerazione.

Sistemi e prassi di remunerazione e incentivazione informazioni quantitative aggregate per tutto il personale della banca

Articolo 450 CRR, primo comma, lett. G

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio	
	Personale più rilevante	Restante personale
Organi aziendali	76,79	64,71
Direzione generale	365,29	-
Area commerciale	499,85	1.077,80
Area credito	-	271,60
Area finanza	-	-
Area controlli	62,81	25,26
Altre aree	181,93	475,59

Informazioni aggregate per il personale più rilevante del gruppo informazioni suddivise tra la componente fissa e variabile

Articolo 450 CRR, primo comma, lett. H), sub i) e ii)

COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE LIQUIDATE DELL'ESERCIZIO (valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo				
				contanti	azioni	strumenti finanziari collegati alle azioni	altre tipologie	Totale
Organi di governo e direzione generale	12	442,08	3	5,57				5,57
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	12	606,34	12	17,52				17,52
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	1	62,81	1	1,86				1,86
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante")	1	75,44	1	1,87				1,87



Art. 450 CRR, primo comma, lettera h), sub iii e iv

Ai sensi della lettera h), sub iii e iv, del citato articolo 450 del CRR, si rappresenta che nessun componente degli Organi aziendali o dell'alta dirigenza, nessun Responsabile delle principali linee di business/funzioni aziendali, nessun Responsabile o altro personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca, nessun altro personale classificato come personale più rilevante della Banca ha percepito quote di remunerazione differite.

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) sub v e vi

Ai sensi della lettera h), sub v e vi, del citato articolo 450 del CRR, si rappresenta che nessun componente degli Organi aziendali o dell'alta dirigenza, nessun Responsabile delle principali linee di business/funzioni aziendali, nessun Responsabile o altro personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca, nessun altro personale classificato come personale più rilevante della Banca ha percepito indennità di inizio rapporto o Severance Payments (somme corrisposte nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica).

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

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.

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione

Articolo 450 CRR, primo comma, lett. j)

REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

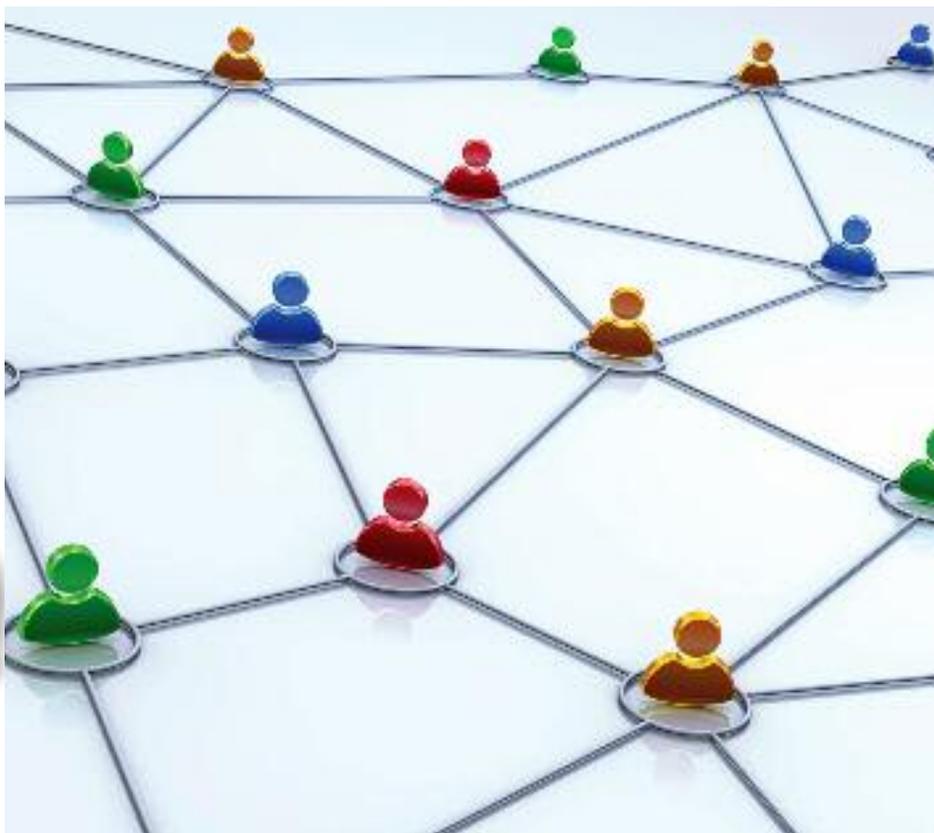
Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	22,56
Vice Presidente CdA	12,48
Consigliere 1	2,88
Consigliere 2 - Presidente Comitato Esecutivo	13,96
Consigliere 3 -membro Comitato Esecutivo e Amministratore indipendente	4,48
Consigliere 4	3,84
Consigliere 5 -membro Comitato Esecutivo	5,56
Consigliere 6 - Vice Presidente Comitato Esecutivo	5,76
Consigliere 7	5,27
Direttore Generale	188,36
Vice Direttore Generale Vicario	94,75
Vice Direttore Generale	82,18



Rif. Articolo 450 CRR, primo comma, lett. j)

REMUNERAZIONI PER PRESIDENTE CDA COMITATO ESECUTIVO E DIREZIONE
(valori in migliaia di euro)

Presidente CdA, Comitato Esecutivo e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	22,56
Presidente Comitato Esecutivo	13,96
Componente Comitato Esecutivo 1	5,76
Componente Comitato Esecutivo 2	5,56
Componente Comitato Esecutivo 3	4,48
Direttore generale	188,36
Condirettore generale	94,75
Vice Direttore generale	82,18



BCC LAUDENSE LODI: POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2019

INTRODUZIONE

In data 27 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo a cui la BCC Laudense Lodi è affiliata a partire dalla sua costituzione avvenuta il 1° gennaio 2019, ha approvato le Politiche di remunerazione e incentivazione 2019 del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca che verranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea di Capogruppo il giorno 28 maggio 2019.

La BCC Laudense Lodi, non essendo quotata, nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, ha elaborato le presenti Politiche di remunerazione e incentivazione 2019 da sottoporre all'Assemblea degli azionisti in data 26 maggio 2019.

Il documento è articolato in due sezioni distinte:

- **Sezione I - Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo**, che riporta il testo integrale delle Politiche di Gruppo, che include le previsioni applicabili a tutte le Società del Gruppo Bancario;
- **Sezione II - Politiche di remunerazione e incentivazione della BCC Laudense Lodi** ("Banca"), con evidenza delle previsioni che la Banca ha declinato in applicazione del criterio di proporzionalità, in base alle caratteristiche del business, alla dimensione dell'attivo e alla complessità delle attività svolta.

Inoltre, il documento include, in **Allegato**, Il perimetro del Personale più rilevante di Gruppo 2019 e Il perimetro del Personale più rilevante di Banca 2019



SEZIONE I

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI GRUPPO

1. OBIETTIVI DELLE POLITICHE

Il presente documento (di seguito le “**Politiche**”) descrive le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca (di seguito il “**Gruppo**”) per il 2019.

Le Politiche descrivono in modo organico:

- I principi su cui si fonda il sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca;
- I ruoli, i tempi e le attività che definiscono la governance del processo di elaborazione, riesame e adozione delle politiche di remunerazione di Gruppo;
- Il sistema di remunerazione e incentivazione da adottare nel 2019 da parte del Gruppo per tutto il Personale dipendente, tra cui il Personale più rilevante, nonché per i componenti degli organi sociali.

Ai fini della definizione delle presenti Politiche, si è tenuto conto del criterio di proporzionalità, del modello di business e dei conseguenti livelli di rischio ai quali è, o potrebbe essere esposto, il Gruppo.

2. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DELLE POLITICHE

Le presenti Politiche saranno approvate dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo e successivamente adottate dalla Assemblea.

In accordo con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., in qualità di Capogruppo elabora le Politiche sulla remunerazione e incentivazione del Gruppo per l'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

Le Società del Gruppo sottopongono alla rispettiva Assemblea, con cadenza annuale, le Politiche di remunerazione, se previsto dalle normative a esse direttamente applicate. Esse non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle Politiche di remunerazione e possono sottoporre all'approvazione dell'Assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo.

Le singole Società del Gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi della Capogruppo.

La Capogruppo inoltre coordina le Società controllate per garantire la coerenza delle politiche e di sistemi di remunerazione, nel rispetto delle peculiarità previste dai settori di appartenenza e garantisce la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione delle singole Società secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.

Il Gruppo comprende la Società del settore Asset management NEAM, società di diritto lussemburghese soggetta alla direttiva UCITS V. La Società redige la propria politica di remunerazione coerentemente con la normativa applicabile.

Il Gruppo comprende la società Assicura Group che non rientra nel perimetro del gruppo bancario e recepisce gli indirizzi della Capogruppo coerentemente con le previsioni normative applicabili, dal Regolamento IVASS n° 38 del 2 luglio 2018. L'identificazione del Personale più rilevante è effettuata dalle funzioni e dagli organi della Società secondo la normativa di settore tenendo conto del criterio di proporzionalità previsto dal Regolamento IVASS, in base al profilo di rischio, la natura e la complessità delle attività svolte.

Rientra inoltre nel perimetro di Gruppo la Società Claris Leasing, la quale è soggetta alla normativa di settore applicabile alle società di leasing (Circolare 288 Banca d'Italia) e recepisce gli indirizzi della Capogruppo in materia di remunerazione.



3. DEFINIZIONI

Ai fini delle presenti Politiche si intende per:

- **“Assemblea”** indica l'assemblea dei soci di Cassa Centrale Banca-Credito Cooperativo Italiano S.p.a.;
- **“Attribuzione”** indica il riconoscimento di una forma di remunerazione variabile, a prescindere dall'effettivo momento in cui avviene l'erogazione;
- **“Banca/Banche affiliata/e”** indica singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse rurali e/o Casse raiffeisen aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato;
- **“Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa”** indica le banche considerate significative ai sensi dell'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;
- **“Banche di minori dimensioni o complessità operativa o Banche minori”**: le banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU;
- **“Banche intermedie”**: le banche con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato comprese tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU.
- **“Bonus pool”** indica le risorse economiche previste nel budget corrispondenti alla somma dell'ammontare correlato al pagamento della remunerazione variabile collegata a performance, con esclusione dei premi e degli incentivi regolati dalla contrattazione collettiva;
- **“Capogruppo o Cassa Centrale Banca”** indica Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo;
- **“CET 1 Ratio”** indica il rapporto tra la somma del capitale primario di classe 1 dell'ente secondo le definizioni previste dalla normativa Regolamento (EU) n° 575/2013 e le attività di rischio ponderate;
- **“Comitato Remunerazioni”** indica il comitato endo-consiliare della Capogruppo con responsabilità in tema di remunerazioni di amministratori e dirigenti, istituito ai sensi della Circolare 285;
- **“Comitato Rischi”** indica il comitato endo-consiliare della Capogruppo specializzato in tema di “rischi”, istituito ai sensi delle Disposizioni di vigilanza per le banche;
- **“Contratto di Coesione o Contratto”** indica il contratto stipulato tra la Capogruppo e la singola Banca affiliata ai sensi dell'articolo 37-bis, comma terzo, del TUB, comprensivo dell'Accordo di Garanzia;
- **“Differimento”** indica la forma di posticipazione dell'effettiva erogazione di parte della remunerazione variabile;
- **“Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia o Disposizioni di vigilanza”** indica la circolare n. 285/2013 “Disposizioni di vigilanza per le banche”, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”;
- **“Funzioni aziendali di controllo”** indica la Funzione di conformità alle norme (Compliance), la Funzione di controllo dei rischi (Risk Management), la Funzione antiriciclaggio e la Funzione di revisione interna (Internal Audit);
- **“Funzioni di supporto”** indica le funzioni di staff, quali ad esempio legale, fiscale, risorse umane, tecnologia dell'informazione e analisi economica;
- **“Gruppo Bancario Cooperativo o Gruppo”** indica il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca;





- **“NSFR o Net Stable Funding Ratio”** indica il rapporto tra raccolta (passivo) e Impieghi (attivo) ponderati, ovvero tenuto conto del grado di stabilità delle poste del passivo e del grado di liquidabilità delle poste dell’attivo;
- **“Personale”** indica i dipendenti e i collaboratori del Gruppo;
- **“Personale più rilevante”** indica, ai sensi delle Disposizioni di vigilanza, le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del Gruppo bancario;
- **“Personale più rilevante di Banca affiliata o Personale più rilevante di Banca”** indica, ai sensi delle Disposizioni di vigilanza, le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della singola Banca;
- **“Personale più rilevante di Gruppo”** indica, ai sensi delle Disposizioni di vigilanza, le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo bancario;
- **“Politiche/a di remunerazione o Politiche”** indica le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo che vengono definite nelle presenti Politiche;
- **“Remunerazione fissa”** indica la remunerazione di natura stabile e irrevocabile. Tale remunerazione viene determinata e corrisposta in base a criteri prestabiliti e non discrezionali – ad esempio, l’esperienza professionale e le responsabilità esercitate – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle performance realizzate. Tra le componenti della remunerazione fissa rientrano i fringe benefit;
- **“Remunerazione variabile”** indica la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto e l’indennità di mancato preavviso, se il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti. Sono inclusi nella remunerazione variabile il premio di risultato aziendale definito secondo la contrattazione collettiva, premi una tantum a fronte di prestazioni meritevoli, sistema variabile collegato al raggiungimento degli obiettivi annuali predefiniti (“MBO”), altre forme di remunerazione variabile collegate alla performance definiti dalle politiche aziendali o contrattualizzate (ad esempio premi collegati a campagne commerciali). Sono considerati remunerazione variabile anche i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto. Eventuali carried interest, secondo quanto definito dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD). Viene inoltre qualificata come remunerazione variabile ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come Remunerazione fissa;
- **“Risk Appetite Framework (RAF) - Sistema degli obiettivi di rischio”** indica il quadro di riferimento che definisce – in coerenza con il massimo rischio assumibile, il business model e il piano strategico – la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli;
- **“RORWA o Return On RiskWeighted Assets”**: indica il rapporto tra utile netto e RWA (Risk-Weighted Asset);
- **“Società del Gruppo o Società”** indica l’insieme delle Banche affiliate che, con l’adesione al Contratto di Coesione, si assoggettano all’attività di direzione e coordinamento della Capogruppo e delle società da queste controllate, direttamente o indirettamente, e le altre banche, società finanziarie e strumentali controllate, direttamente e/o indirettamente, dalla Capogruppo;
- **“Utile lordo ante imposte”** indica per il Gruppo, la voce 290 del bilancio consolidato; per le Banche affiliate, l’utile lordo ante imposte corrisponde alla voce 260 del bilancio individuale.



4. CONTESTO NORMATIVO E REGOLAMENTARE DI RIFERIMENTO

A partire dal 2011 è stato definito da parte delle Autorità nazionali l'attuale quadro regolamentare in tema di remunerazione e incentivazione, in adesione alle norme comunitarie emanate in materia.

In particolare, le presenti Politiche sono state definite sulla base del recente aggiornamento del 23 ottobre 2018 delle Disposizioni in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", emanate da Banca d'Italia nel novembre 2014 con il 7° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 17/12/2013 in attuazione della Direttiva Comunitaria 2013/36/UE del 26/06/2013 (cd. CRD IV), e del Regolamento Delegato (UE) n.604/2014 contenente le nuove "norme tecniche di regolamentazione" (Regulatory Technical Standards - RTS), relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker") destinate a integrare la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. CRD IV), con decorrenza da giugno 2014.

5. PRINCIPI GENERALI

L'obiettivo delle presenti politiche è quello di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholder, a sistemi di remunerazione coerenti con i valori del Gruppo e le finalità mutualistiche delle Banche affiliate, con gli obiettivi aziendali, le strategie di lungo periodo nonché con le politiche di prudente gestione di rischio del Gruppo, così come definito nell'ambito delle disposizioni in vigore sul processo di controllo prudenziale, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

In particolare, il Gruppo Bancario Cooperativo persegue i seguenti principi generali:

- la sostenibilità dei risultati e il raggiungimento degli obiettivi reddituali, patrimoniali e di liquidità del Gruppo;
- l'allineamento dei comportamenti del management e dei dipendenti con gli interessi di medio/lungo termine degli azionisti e degli stakeholder;
- l'attuazione di politiche di gestione del rischio in linea con il RAF e il sistema di monitoraggio dei rischi del Gruppo;
- la coerenza con il carattere cooperativo del Gruppo e con le finalità mutualistiche delle banche di credito cooperativo, nonché con la classificazione di rischio delle singole Banche affiliate sulla base del Modello Risk Based¹;
- una governance coerente, efficace e prudente;
- la capacità di attrarre e motivare le persone di talento.

Coerentemente con il carattere cooperativo del Gruppo bancario e le finalità mutualistiche delle banche di credito cooperativo, il sistema di remunerazione e incentivazione è improntato ai seguenti principi:

- adeguato equilibrio tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi;
- meccanismi di correzione al rischio ex ante (Bonus pool collegato alle caratteristiche del Modello Risk Based) e di correzione al rischio ex post (malus e claw back);
- sistemi di remunerazione ispirati a criteri collegati al rispetto del codice etico, correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari, di auto-disciplina che possano garantire la coerenza con i valori del credito cooperativo, una cultura aziendale improntata ad un forte radicamento sul territorio, il complessivo assetto di governo societario e di controlli interni del Gruppo;

Note:

1) Il Modello Risk-Based è sviluppato dalla Capogruppo, in ottemperanza a quanto previsto dal Contratto di coesione.

In particolare, il modello è funzionale alla declinazione dei poteri di direzione e coordinamento della Capogruppo nei confronti delle Banche affiliate secondo il principio di proporzionalità previsto dall'art. 37-bis del TUB. Il modello ha lo scopo di classificare le Banche affiliate in classi, sulla base di indicatori di early warning di tipo regolamentare e gestionale



- livelli di remunerazione adeguati per attrarre e mantenere soggetti con le capacità e professionalità necessarie alle esigenze e alle caratteristiche della Banca;
- I sistemi di remunerazione e incentivazione, soprattutto per le reti interne ed esterne, non sono basati solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili, secondo quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio.
- A livello di Gruppo vengono inoltre analizzate le tendenze retributive di mercato, tramite un'attività di benchmarking al fine di adottare un'offerta retributiva competitiva, attrarre, motivare e trattenere le persone. È stato identificato il peer group di riferimento sul quale vengono effettuate analisi su tendenze, prassi e livelli retributivi di mercato.

6. CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ

Ai sensi della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 7, della Circolare Banca d'Italia n.285/2013, in applicazione del criterio di proporzionalità, ogni banca dà attuazione alla normativa in materia di remunerazioni con modalità appropriate alle caratteristiche, dimensioni, rischiosità e complessità dell'attività svolta.

A partire dal 1° Gennaio 2019, a seguito dell'iscrizione all'albo dei Gruppi Bancari, il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca rientra nella definizione di Gruppo di maggiori dimensioni, ed è tenuta ad applicare le previsioni in materia di remunerazioni previste per le Banche maggiori. Tale definizione si applica alla sola Capogruppo trattandosi di Gruppo Bancario Cooperativo.

Le Banche affiliate applicheranno le regole sulle remunerazioni sempre sulla base dell'attivo dell'ultimo bilancio individuale approvato, indipendentemente dalla dimensione consolidata del Gruppo di appartenenza.

In particolare, le Banche di minori dimensioni o complessità operativa non applicano le disposizioni di vigilanza relative al bilanciamento della componente variabile della remunerazione tra contanti e strumenti finanziari (Sezione III, par. 2.1, punto 3 delle Disposizioni) e le disposizioni sulle modalità di erogazione e riconoscimento di benefici pensionistici discrezionali. Inoltre con riferimento alle previsioni relative al differimento della remunerazione variabile (Sezione III, par. 2.1 punto 4 delle Disposizioni), le Banche affiliate sono tenute a differire parte della remunerazione variabile con un congruo periodo di tempo, seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli previsti per le banche maggiori e fermo restando l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di valutazione della performance (accrual period). Inoltre, le Banche affiliate non applicano le previsioni (Sezione III, par 2.2.1) relative alla modalità di erogazione e riconoscimento in strumenti dei benefici pensionistici discrezionali per il Personale più rilevante.

Le banche intermedie applicano l'intera disciplina e in particolare con riferimento alle disposizioni della Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4 e par.2.2.1 applicano al Personale più rilevante percentuali e periodi di differimento e retention almeno pari alla metà di quelli indicati per le banche di maggiori dimensioni. La prossimità dimensionale di una banca intermedia alla fascia delle banche maggiori o complessità operativa si riflette sull'uso di parametri prossimi a quelle previsti per queste ultime.

L'utilizzo di strumenti per l'erogazione della remunerazione variabile è previsto per il solo Personale più rilevante di Gruppo.

7. IL MODELLO DI GOVERNANCE DEL GRUPPO IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Le Politiche delineano la governance in materia di remunerazione e incentivazione sia a livello di Gruppo che di singola Società del Gruppo.

7.1 Il ruolo dell'Assemblea di Capogruppo

Compete all'Assemblea di Capogruppo la delibera in merito:



- alle Politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci e del Personale del Gruppo, ivi compresa l'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del Personale più rilevante del Gruppo superiore a 1:1, ma comunque non superiore al limite stabilito dalla normativa tempo per tempo vigente;
- ai piani di remunerazione e/o incentivazione basati su strumenti finanziari per il Personale più rilevante del Gruppo;
- ai criteri per la determinazione del compenso da accordare agli amministratori, al Personale più rilevante del Gruppo e a tutto il restante Personale del Gruppo in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- ai compensi del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Capogruppo.

All'Assemblea viene sottoposta un' informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare per far comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le informazioni sul processo di identificazione del Personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive e i principali trend di settore. All'Assemblea vengono inoltre sottoposte le informazioni richieste dall'articolo 450 del CRR.

7.2 Il ruolo del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo

Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo:

- elabora, anche sulla base delle proposte del Comitato Remunerazioni, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo e ne è responsabile della corretta attuazione;
- assicura che tali Politiche siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale;
- stabilisce la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo investiti di particolari cariche o di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a comitati, in aggiunta al compenso fisso determinato dall'Assemblea, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i consiglieri esecutivi, il direttore generale, i direttori generali, i vice direttori generali e figure analoghe, i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- assicura inoltre che i sistemi di remunerazione 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;

7.3 Il ruolo del Comitato Remunerazioni di Capogruppo

Il Comitato Remunerazioni costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, dotato di un proprio Regolamento, ai sensi della Circolare 285, svolge funzioni di supporto agli Organi Aziendali della Capogruppo nei termini di seguito indicati:

- svolge compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il Personale più rilevante di Gruppo, come definito dalla Circolare 285;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante di Gruppo, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- per quanto di propria competenza, cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

In aggiunta alle prerogative sopra elencate, il Comitato Remunerazioni:

- propone al Consiglio di Amministrazione la remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche o di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a comitati in conformità allo Statuto di Cassa Centrale Banca;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione dei consiglieri, del Personale più Rilevante e del restante personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dalla normativa, anche di carattere regolamentare, tempo per tempo vigente e dalla Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dalle funzioni competenti, e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- esprime preventive valutazioni al Consiglio di Amministrazione in ordine ad eventuali accordi individuali concernenti il trattamento di fine rapporto ovvero in ordine ad eventuali indennità da corrispondere in caso di scioglimento anticipato del rapporto o di cessazione dalla carica relativi al Personale più rilevante di Gruppo, come definito dalla Circolare 285;
- formula pareri e proposte non vincolanti in relazione ad eventuali piani di remunerazione e/o incentivazione basati su strumenti a favore dei membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione o a favore del Personale del Gruppo.

Nella sua attività il Comitato Remunerazioni collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di amministrazione, in particolare con il Comitato rischi e con le Funzioni di controllo della Capogruppo, incluso il responsabile della Direzione Pianificazione e HR.

7.4 Il ruolo del Comitato Rischi di Capogruppo

Il Comitato Rischi costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, dotato di un proprio Regolamento, ai sensi della Circolare 285, collabora con il Comitato Remunerazioni e in particolare nell'ambito delle Politiche, esamina se gli incentivi definiti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale, della liquidità, contribuendo, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"). Ciò non pregiudica i compiti assegnati al Comitato Remunerazioni, con il quale è assicurato un adeguato coordinamento.

7.5 Il ruolo delle funzioni aziendali di Capogruppo

La **Direzione Pianificazione e HR di Gruppo** coordina annualmente la predisposizione/riesame delle Politiche di remunerazione del Gruppo. Più in generale, elabora gli aspetti tecnici e la coerenza con gli obiettivi strategici di Gruppo, ivi compreso il livello di patrimonializzazione e di liquidità del Gruppo,



onde poi sottoporle agli organi preposti (Comitato Remunerazioni e Consiglio di Amministrazione); in particolare, istruisce il processo di formulazione delle proposte relative alle Politiche di remunerazione di Gruppo avvalendosi della collaborazione delle Direzioni Compliance e della Direzione Risk Management, ciascuna secondo le proprie competenze.

Inoltre, è compito della Direzione Pianificazione e HR:

- recepire la Politica approvata in Assemblea, curandone l'effettiva implementazione, anche attraverso la predisposizione di regolamenti attuativi, da sottoporre alla approvazione del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, previo parere del Comitato Remunerazioni;
 - verificare, di concerto con il Comitato Remunerazioni, il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente variabile come previsto nella presente Politica;
- f ■ ornire il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della banca.

Le **Funzioni aziendali di controllo** collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

La **Direzione Compliance di Gruppo** verifica, se del caso anche partecipando al processo di elaborazione delle Politiche, che i sistemi premianti del Gruppo siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili a tutte le Società del Gruppo, al fine del contenimento dei rischi legali e reputazionali.

La **Direzione Risk Management** di Gruppo partecipa al processo di identificazione del Personale più rilevante di Gruppo e verifica l'allineamento del sistema premiante alla sana e prudente gestione del rischio (RAF); supporta, inoltre, la Direzione Pianificazione e HR nella formalizzazione degli obiettivi individuali del Personale più rilevante di Gruppo e contribuisce alla validazione dei risultati in linea con i parametri di sostenibilità, liquidità e rischio definiti. La funzione Risk Management contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

La Direzione Internal Audit di Gruppo verifica con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alla normativa in materia e alle presenti Politiche, segnalando con immediatezza agli Organi sociali le eventuali anomalie riscontrate. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti che valutano l'adozione di eventuali misure correttive e la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

7.6 Il ruolo delle Società del Gruppo

Le Società del Gruppo sottopongono alla rispettiva Assemblea, con cadenza annuale, le Politiche di remunerazione, se previsto dalle normative a esse direttamente applicate. Esse non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle Politiche di remunerazione e possono sottoporre all'approvazione dell'Assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo. In tal caso dovranno sottoporre all'Assemblea un autonomo documento solo con riferimento alla informativa sia ex ante che ex post relativa ai criteri, limiti in termini di annualità e ammontare massimo con riferimento agli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il Personale.

Nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, le singole Società possono elaborare un autonomo documento completo da sottoporre all'Assemblea. Esse restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi della Capogruppo.





Compete all'**Assemblea della singola Società**, nel caso in cui sia previsto dalla normativa, la delibera in merito:

- alle Politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci e del Personale della Società;
- ai criteri per la determinazione del compenso da accordare agli amministratori, al Personale più rilevante e a tutto il restante Personale in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- ai compensi del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

All'Assemblea viene sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare per far comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le informazioni sul processo di identificazione del Personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive e i principali trend di settore.

All'Assemblea vengono inoltre sottoposte le informazioni richieste dall'articolo 450 del CRR secondo quanto dettagliato al capitolo 16 del presente documento.

Le Banche Affiliate, considerato che non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione, possono sottoporre all'approvazione dell'assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo relativamente ai punti i) e ii) di cui al Paragrafo 1, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II della Circolare 285/2013; su questi stessi punti anche l'informativa ex post può essere resa fornendo all'assemblea quella predisposta dalla Capogruppo. Con riferimento al punto iii) del richiamato Paragrafo 1, la Banca predispone un autonomo documento con cui fornisce separata informativa sia ex ante sia ex post.

Il **Consiglio di Amministrazione della singola Società**, in coerenza con la normativa applicabile:

- ha il compito di definire, sottoporre all'Assemblea e riesaminare annualmente le Politiche di remunerazione e incentivazione della Società, integrando il documento predisposto dalla Capogruppo; inoltre, è responsabile della corretta attuazione di tali Politiche;
- assicura che le Politiche siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale;
- stabilisce la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società investiti di particolari cariche o di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a comitati, in aggiunta al compenso fisso determinato dall'Assemblea, su proposta del Comitato Remunerazioni se presente, e sentito il parere del Collegio Sindacale.
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe, i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.
- assicura inoltre che i sistemi di remunerazione 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.

Il **Comitato Remunerazioni**, laddove presente, ha un ruolo consultivo e propositivo nell'elaborazione delle Politiche e con riferimento agli aspetti relativi alla remunerazione di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il processo di aggiornamento e integrazione del documento vede coinvolta la **funzione Risorse Umane**, la **funzione Amministrazione/Pianificazione** e le **funzioni Risk Management e Compliance** anche per il tramite dei rispettivi Referenti interni.

8. L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DI GRUPPO E DELLE BANCHE AFFILIATE

8.1 I criteri, le procedure e il ruolo svolto dagli Organi Sociali e le funzioni competenti per la mappatura del Personale più rilevante

La Capogruppo identifica il Personale più rilevante di Gruppo avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo, siano esse assoggettate o no alla specifica disciplina bancaria su base individuale, assicurando la complessiva coerenza del processo di identificazione. Il processo di identificazione, monitoraggio e revisione del Personale più rilevante, coordinato dalla Direzione Pianificazione e HR di Capogruppo, è quindi da condursi su due livelli:

- 1) Livello consolidato, da parte della Capogruppo, per identificare il Personale più rilevante di Gruppo;
- 2) Livello individuale, dalle singole Banche affiliate o dalle singole Società del Gruppo qualora previsto dalla normativa applicabile, per identificare il proprio Personale più rilevante. A tal fine, la Capogruppo redige apposite linee guida e definisce le modalità, i criteri, il processo, le responsabilità e i tempi con i quali le Società del Gruppo definiscono il perimetro del Personale più rilevante della singola Banca affiliata.

Gli esiti del processo di individuazione del Personale più rilevante di Gruppo, opportunamente motivati e formalizzati, vengono sottoposti con il parere della Funzione Compliance e della Funzione Risk Management alla valutazione del Comitato Remunerazioni e quindi al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per la definitiva approvazione. L'Assemblea di Capogruppo riceve informativa di dettaglio sul processo di mappatura del Personale più rilevante e gli esiti dell'analisi ed eventuali esclusioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo approva gli esiti dell'eventuale processo di esclusione del Personale più rilevante di Gruppo e rivede periodicamente i criteri. Nel caso in cui venga attivata la procedura di esclusione, le eventuali notifiche saranno conformi a quanto previsto dalla normativa².

Il processo di identificazione del Personale più rilevante (a livello di Gruppo e a livello individuale) è basato sulla applicazione dei Requisiti Standard Regolamentari (di seguito "RTS") elaborati dalla European Banking Authority (EBA) e declinati nel Regolamento delegato (UE) n. 604, entrato in vigore il 26 giugno 2014, nonché in base alla Decisione (UE) 2015/2218 della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015 relativa alla procedura di esclusione.

Il processo è svolto con cadenza almeno annuale, secondo le linee guida fornite dalla Capogruppo.

Gli esiti del processo di individuazione del Personale più rilevante delle singole Banche affiliate, opportunamente motivati e formalizzati, vengono inviati alla Capogruppo congiuntamente alla documentazione di analisi e alle valutazioni dei referenti per Risk management e Compliance. Gli esiti del processo di individuazione del Personale più rilevante della singola Banca affiliata, opportunamente motivati e formalizzati, vengono sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca Affiliata e quindi all'Assemblea. Analogamente, nel caso in cui un membro del Personale di una Società non appartenente al perimetro bancario sia incluso tra il Personale più rilevante di Gruppo, gli esiti del processo vengono sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della singola Società.

Note:

2) Circolare 285 - Allegato A Informazioni da trasmettere per l'esclusione del personale dal novero dei Risk Takers.





9. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

9.1 La Remunerazione dei componenti degli Organi Sociali

9.1.1 La Remunerazione degli Organi Sociali della Capogruppo

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e dei Sindaci non prevede la corresponsione di retribuzione variabile da parte della Società nella quale viene riciperto l'incarico.

Gli **Amministratori** sono destinatari di:

- emolumento fisso;
- eventuale gettone di presenza, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- compensi in qualità di Presidente o membro dei Comitati endo-consiliari, incluso il Comitato Esecutivo;
- polizza assicurativa infortuni, kasko e responsabilità civile fatta eccezione per i danni derivanti dai rischi tipici dell'attività bancaria conseguenti a dolo o colpa grave.

L'ammontare della remunerazione del Presidente è determinato dal Consiglio di Amministrazione in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (AD/DG).

I **Sindaci** sono destinatari di:

- emolumento fisso;
- eventuale gettone di presenza, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- polizza assicurativa infortuni, kasko, e responsabilità civile fatta eccezione per i danni derivanti dai rischi tipici dell'attività bancaria conseguenti a dolo o colpa grave;
- eventuale compenso previsto per i componenti dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata all'atto della nomina per tutta la durata del mandato, ai sensi dell'art. 2402 c.c., in un importo fisso in ragione d'anno.

L'**Amministratore Delegato di Gruppo** è destinatario di un emolumento per la carica e gettone di presenza determinati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni cui si aggiunge una retribuzione fissa e forme di retribuzione variabile collegate all'inquadramento come dirigente del Gruppo.

9.1.2 La Remunerazione degli Organi Sociali delle Società del Gruppo

Ai **componenti degli Organi di amministrazione e di controllo** delle Società del Gruppo è riconosciuto un compenso adeguato ai compiti ed alle responsabilità affidati che può prevedere anche alcuni benefit quali polizze assicurative per responsabilità civile, kasko, sanitaria oltre al rimborso delle spese sostenute.

La determinazione puntuale del compenso degli amministratori è effettuata in considerazione di parametri relativi alla dimensione patrimoniale ed economica e alla complessità organizzativa della società interessata, nonché di altri elementi di natura oggettiva e qualitativa, costituiti dalla natura dell'attività svolta dalla singola Società del Gruppo e dal profilo di rischio operativo. L'ammontare della remunerazione del Presidente è determinato dal Consiglio di Amministrazione in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (AD/DG).

La Capogruppo definisce linee guida per la determinazione dei compensi da corrispondere ai componenti degli organi sociali sulla base di criteri oggettivi.

Criteri analoghi informano la fissazione dei compensi degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c..

Non sono di norma previste, per i membri non esecutivi, componenti variabili del compenso, né bonus

incentivanti rapportati ai risultati, né clausole di partecipazioni agli utili o diritti di sottoscrizione di azioni a prezzo predeterminato.

9.2 La Remunerazione del Personale dipendente di Gruppo

L'equità e la competitività della remunerazione totale del Personale del Gruppo e il peso delle sue diverse componenti sono monitorate anche attraverso il continuo confronto interno ed esterno con il mercato del lavoro del settore bancario. In particolare, il mix retributivo è oggetto di valutazione all'interno del Comitato Remunerazioni, con riferimento al Personale più rilevante di Gruppo, al fine di assicurare un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili, tenendo in debita considerazione le indicazioni della normativa vigente.

Con riferimento ai livelli della remunerazione dei Direttori Generali delle Società del Gruppo, la Capogruppo predispone specifiche linee guida volte all'armonizzazione delle remunerazioni all'interno del Gruppo.

9.2.1 Il rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione

I limiti massimi di incidenza della Remunerazione variabile rispetto a quella fissa sono stabiliti ex ante e comunque ricompresi entro i limiti massimi di incidenza remunerazione variabile/fissa previsti dalla normativa (rapporto 1:1). Ai fini del calcolo di tale rapporto si considerano la Retribuzione Annua Lorda³ ed eventuali indennità per il ruolo svolto e/o compensi per cariche in qualità di amministratore nell'ambito del Gruppo.

Coerentemente con il carattere cooperativo del Gruppo e con le finalità mutualistiche delle banche di credito cooperativo, non è consentita la richiesta all'Assemblea delle singole Banche affiliate dell'innalzamento del rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa fino al limite del 200% (rapporto del 2:1).

Il limite di incidenza della retribuzione variabile è da intendersi, per tutte le categorie di Personale, comprensivo di tutte le componenti variabili, quali sistema di incentivazione variabile collegato al raggiungimento di obiettivi, premi annuali contrattualizzati, gratifiche una tantum collegate alla valutazione della performance, e ogni altra forma di remunerazione variabile secondo quanto definito dalle Disposizioni di vigilanza.

9.2.2 Le componenti della Remunerazione

La remunerazione del Personale dipendente del Gruppo è composta da una componente fissa e da una componente variabile. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al Personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

La componente fissa

La componente fissa è la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca; essa è definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente.

La componente fissa include:

- la remunerazione ricorrente, che comprende: tutte le voci economiche contrattuali; qualsiasi altra somma, comunque garantita, come ad personam;
- eventuali indennità per il ruolo svolto e/o compensi per eventuali cariche in qualità di amministratore.

Note:

3) Per Retribuzione Annua Lorda si intende la retribuzione fissa annualizzata la cui corresponsione è garantita, riparametrata pro rata temporis per i mesi di effettivo servizio.





Fringe benefit

Tra le componenti della remunerazione fissa rientrano i fringe benefit, i quali tipicamente possono essere attribuiti a particolari categorie di Personale in linea con la contrattazione e/o secondo specifiche politiche aziendali (esempio: assegnazione di auto aziendali e/o alloggi ad uso foresteria).

La componente variabile basata sulla performance

La componente variabile è collegata alle prestazioni fornite dal Personale dipendente, ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti.

La componente variabile può prevedere:

- premio di risultato aziendale definito secondo la contrattazione collettiva⁴;
- premi una tantum, a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento, opportunamente documentati e motivati. Nel caso di Personale più rilevante di Banca affiliata, tali premi dovranno essere autorizzati dal Consiglio di Amministrazione della Banca che li eroga; nel caso di Personale più rilevante di Gruppo, i premi saranno autorizzati dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, previo parere positivo del Comitato Remunerazioni;
- sistema variabile collegato al raggiungimento di obiettivi annuali predefiniti ("MBO");
- altre forme di remunerazione variabile collegata alla performance definiti dalle politiche aziendali o contrattualizzate (esempio premi collegati a campagne commerciali).

Si precisa che tutte le forme di remunerazione variabile sopra indicate sono parte della componente variabile e contribuiscono al limite di incidenza individuale della remunerazione variabile/fissa. Inoltre sono sottoposte a tutte le condizioni in termini di attivazione, erogazione, durata del differimento, malus e claw back descritte nella presente Politica.

Per tutto il personale delle Funzioni aziendali di controllo e della funzione Risorse Umane e per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili la componente variabile è contenuta e i meccanismi di incentivazione, laddove previsti, sono coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalla banca; vengono pertanto evitati bonus collegati ai risultati economici.

La modalità di erogazione dei premi può avvenire sia in forma monetaria sia in forma di altre prestazioni legate a sistemi di welfare che consentono la fruizione di beni e servizi in ambito educativo, assistenziale e ricreativo.

9.3 La Remunerazione del Personale più rilevante appartenente alle Funzioni aziendali di controllo

Per il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo il limite massimo di incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa previsto è pari al 33%.

Eventuali forme di remunerazione variabile basata sulla performance prevedono unicamente obiettivi di funzione e sostenibilità.

L'effettiva attribuzione e la modulazione di eventuali premi variabili per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo delle Banche affiliate sono soggette alla valutazione annuale della performance da parte del Direttore della relativa funzione di Gruppo.

9.4 La remunerazione del personale non legato da rapporto di lavoro subordinato

Il Gruppo può avvalersi di collaboratori esterni non legati da rapporto di lavoro subordinato, la cui remunerazione è costituita di norma dalla sola componente fissa.

Il Gruppo può avvalersi della collaborazione di agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

Note:

4) Si fa riferimento al premio aziendale di risultato ex articolo 48 CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane, al premio di risultato ex art. 18 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane e ad altri premi collettivi definiti sulla base di altre forme di CCNL applicati nelle Società del Gruppo.

La remunerazione di questa categoria di Personale può prevedere una componente ricorrente e non ricorrente:

- la componente ricorrente rappresenta la parte più stabile della remunerazione (le cosiddette provvigioni) per lo svolgimento dell'attività promozionale;
- la componente non ricorrente ha un valore tipicamente incentivante ed è subordinata al raggiungimento di determinati risultati (es. aumento dei volumi di raccolta).

Nel caso in cui sia prevista una componente non ricorrente, si applicano le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza e dalla disciplina MIFID 2 in materia di retribuzione.

I sistemi di remunerazione per le reti interne ed esterne sono coerenti con i principi descritti al paragrafo 5.

10. PROCESSO DI DEFINIZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE BASATA SULLA PERFORMANCE

Di seguito vengono descritti il processo e le modalità di definizione della Remunerazione variabile per il Personale del Gruppo, con esclusione del premio di risultato aziendale stabilito in base alla contrattazione collettiva. L'ammontare complessivo di remunerazione variabile (Bonus pool) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari.

10.1 Definizione del Bonus pool: condizioni di finanziamento, condizioni di attivazione, aggiustamento per il rischio

10.1.1 Condizioni di finanziamento del Bonus pool

In fase di definizione del budget è previsto uno specifico stanziamento di costo definito in termini di Bonus pool, determinato considerando l'analisi dei dati storici, la profittabilità attesa al netto di elementi straordinari, la strategia di business, il valore del Bonus pool dell'anno precedente, gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità, l'attività di benchmarking interno ed esterno, il numero e la tipologia di destinatari di incentivi. Soprattutto, il finanziamento del Bonus pool è correlato alla redditività della Società. Nella definizione del Bonus pool è escluso il premio variabile di risultato definito dalla contrattazione collettiva.

Il Bonus pool target massimo viene definito ex ante ed è espresso in percentuale rispetto all'Utile Lordo in base all'appartenenza al Modello Risk Based.

Modello Risk Based	Bonus pool 'teorico' in % Utile Lordo
Banca Affiliata in Classe 1 e 2	fino al 7,5% dell'Utile Lordo
Banca Affiliata in Classe 3	fino al 4% dell'Utile Lordo
Banca Affiliata in Classe 4	fino al 2% dell'Utile Lordo

Le percentuali sopra indicate rappresentano un limite massimo teorico (cap) del Bonus pool; le Banche affiliate determineranno l'effettivo ammontare massimo del Bonus pool in linea con le prassi adottate negli anni precedenti e nel rispetto delle linee guida predisposte dalla Capogruppo. Eventuali importi superiori al limite massimo teorico dovranno esser adeguatamente motivati e sottoposti al parere del Comitato Remunerazioni di Capogruppo.

Per le restanti Società del Gruppo il Bonus pool corrisponde ad un ammontare massimo pari al 10% dell'Utile lordo.

Il Bonus pool target, così definito da ciascuna Società, va a finanziare la componente variabile basata sulla performance della remunerazione, costituendo un limite massimo teorico.





10.1.2 Condizioni di attivazione – “cancello” di Gruppo e “cancello” di singola Società

L'attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basati sulla performance, con esclusione del Premio di risultato aziendale definito dalla contrattazione collettiva, è collegata al superamento di requisiti specifici definiti sia a livello di Gruppo che di singola Società, finalizzati a garantire il rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità. La verifica delle condizioni viene effettuata sui valori del 31.12 dell'anno considerato.

1. I requisiti definiti a livello di Gruppo – “cancello” di Gruppo - sono:

- a. CET 1 Ratio (CET1): almeno uguale a quanto previsto nel RAF Gruppo;
- b. NSFR: almeno uguale a quanto previsto nel RAF Gruppo;
- c. Assenza di sanzioni da parte dell'Autorità di Vigilanza al Gruppo

2. I requisiti definiti a livello di Banca affiliata e di Capogruppo – “cancello” di Banca - sono:

- a. CET 1 Ratio (CET1) di Banca affiliata/Capogruppo: almeno uguale a quanto previsto nel RAF di Banca;
- b. NSFR di Banca affiliata/Capogruppo: almeno uguale a quanto previsto nel RAF di Banca;
- c. Assenza di sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza alla singola Banca.

Le condizioni di attivazione si considerano soddisfatte se vengono raggiunti tutti gli obiettivi.

Le soglie previste per gli indicatori del RAF si riferiscono ai livelli risk tolerance.

Per le Società non bancarie controllate dalla Capogruppo, i requisiti per l'attivazione del sistema sono gli stessi della Capogruppo.

La verifica delle condizioni di attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basata sulla performance della Capogruppo è di competenza del Consiglio di Amministrazione con il supporto della Direzione Risk Management di Gruppo, sentito il parere del Comitato Remunerazioni.

La verifica delle condizioni di attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basata sulla performance della singola Banca affiliata è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca con il supporto del referente Risk Management, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, laddove previsto.

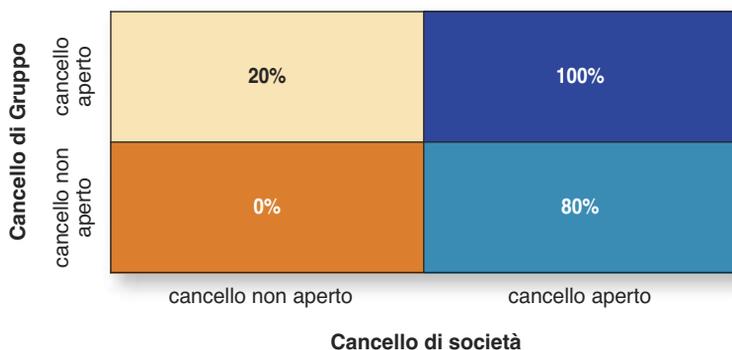
La verifica delle condizioni di attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basata sulla performance delle Società non bancarie è di competenza del Consiglio di Amministrazione della singola Società con il supporto delle funzioni preposte per le specifiche competenze (es. Funzione Risorse Umane).

Per la definizione del Bonus pool vengono verificate le condizioni cancello sia a livello di Gruppo che a livello di singola Società secondo lo schema seguente:

il Bonus pool è pari al 100% se i cancelli vengono superati sia a livello di Gruppo che a livello di Società;

- il Bonus pool si azzerava se non vengono superati i cancelli a livello di Gruppo e a livello di Società;
- il Bonus pool viene ridotto all'80% se i cancelli non vengono superati a livello di Gruppo, ma vengono superati a livello di Società.

Nel caso in cui i cancelli vengano superati solo a livello di Gruppo ma non a livello di Società, si potrà eventualmente prevedere uno stanziamento ridotto (pari ad un massimo del 20% del Bonus pool teorico) finalizzato a premiare prestazioni eccellenti ai fini di retention.



10.1.3 Aggiustamento per la redditività corretta per il rischio

Per garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework e la sostenibilità del sistema premiante variabile, una volta verificate le condizioni cancello, è previsto un ulteriore aggiustamento per tenere conto della qualità della performance realizzata, in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA rispetto al budget:

- In caso di raggiungimento del livello di RORWA previsto a budget, non è previsto alcun ulteriore aggiustamento del Bonus pool;
- In caso sia raggiunto un livello di RORWA compreso tra il 50 e il 100% di quanto previsto a budget, il Bonus pool massimo sarà ridotto all'85%;
- In caso sia raggiunto un livello di RORWA inferiore al 50% di quanto previsto a budget, il Bonus pool massimo sarà ridotto al 70%.

Livello di RORWA vs budget	Bonus Pool massimo distribuibile
In linea con il budget (100% o sup.)	100% del Bonus pool
Tra il 50-100%	85% del Bonus pool
Inferiore al 50%	70% del Bonus pool

In caso di RORWA negativo, il Bonus pool si azzerava.

Per le Società non bancarie, l'indicatore utilizzato per riparametrare il Bonus pool è l'utile lordo rettificato. Sulla base di considerazioni complessive relative all'andamento della società nel corso dell'anno, al Consiglio di Amministrazione viene attribuita la facoltà di prevedere un ulteriore aggiustamento del Bonus Pool fino ad un massimo del +10% rispetto al valore del Bonus pool riparametrato secondo le modalità sopra descritte.

10.1.4 Eventuale Delega all'Amministratore Delegato di Capogruppo e al Direttore Generale delle Società

All'Amministratore Delegato di Capogruppo può essere conferita delega per disporre fino ad un importo massimo complessivo annuo di 0,5% dell'Utile lordo di Capogruppo da destinare ad erogazioni straordinarie in caso di comportamenti particolarmente eccellenti (quali ad esempio, prestazioni particolarmente meritevoli in merito ad attività progettuali specifiche, oppure speciali erogazioni in occasione di particolari ricorrenze o fatti straordinari per tutto il Personale). I criteri utilizzati per l'attribuzione dei premi e l'intero processo decisionale è esplicitato e documentato e portato in Consiglio di Amministrazione di Capogruppo per l'approvazione.





Per le Società del Gruppo, tale delega (sempre nel limite massimo dello 0,5% dell'Utile lordo della Società) può essere conferita al Direttore Generale previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. In questo caso i criteri utilizzati per l'attribuzione dei premi e l'intero processo decisionale sono esplicitati e documentati e portati in approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

10.2 Condizioni di attivazione a livello individuale e attribuzione dei premi

Una volta verificate le condizioni descritte a livello di Gruppo e di Società, il Bonus pool viene distribuito in termini di premio individuale in funzione delle performance realizzate.

Nel caso si verifichi una delle seguenti condizioni (c.d. compliance breach) non si procede alla attribuzione del premio individuale:

- provvedimenti disciplinari nel corso dell'anno di riferimento comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da Funzioni aziendali di controllo;
- violazioni sanzionate nominativamente dalle autorità di Vigilanza degli obblighi imposti dall'art. 26 TUB in materia di professionalità, onorabilità ed indipendenza o dall'art. 53 c. 4 TUB e seguenti in materia di parti correlate e degli obblighi in materia di remunerazione ed incentivazione di cui alla CRD IV, qualora comportanti una sanzione di importo uguale o superiore a euro 30.000.

Tali condizioni e il loro impatto saranno valutate:

- per il Personale più rilevante di Gruppo, dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere del Comitato Remunerazioni;
- per il Personale più rilevante di Società, dal Consiglio di Amministrazione della Società;
- per il restante Personale di Capogruppo, dall'Amministratore Delegato; per il restante Personale di Società, dal Direttore Generale della Società.

10.3 Il sistema di incentivazione -“MBO”

Il Sistema MBO per il Personale più rilevante di Gruppo o il restante personale di Capogruppo, se attivato, prevede che la corresponsione del bonus sia collegata a obiettivi di performance annuali definiti ex ante. Gli obiettivi sono declinati a partire dagli obiettivi generali di piano industriale e di budget, in considerazione delle responsabilità individuali, bilanciando aspetti quantitativi e qualitativi.

Per il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo sono presenti unicamente obiettivi di funzione e sostenibilità.

La corresponsione del bonus individuale è subordinata alla verifica delle condizioni di attivazione della remunerazione variabile basata sulla performance descritte nell'apposito paragrafo.

Spetta al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con il supporto del Comitato Remunerazioni, verificare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento del premio MBO per il Personale più rilevante di Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca affiliata, sentito il parere del Comitato Remunerazioni di Capogruppo, verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento del premio MBO per il Personale più rilevante della Banca identificato come Personale più rilevante di Gruppo.

Eventuali sistemi incentivanti (MBO) a livello di singola Società di Gruppo andranno definiti nel pieno rispetto delle presenti Politiche e delle linee guida emanate dalla Capogruppo.

Tutti i sistemi incentivanti sia di Gruppo che delle singole Società vengono definiti previo parere preventivo della Funzione Compliance.

11. MODALITÀ DI MATURAZIONE E DI LIQUIDAZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

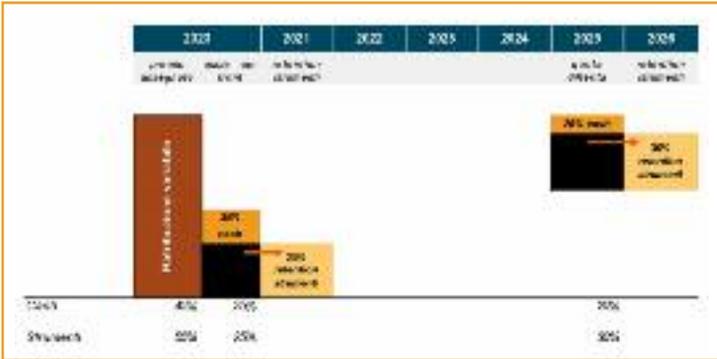
La corresponsione di tutti i premi, con esclusione del premio di risultato aziendale è disciplinato da regole specifiche in termini di:

- differimento, ovvero corresponsione di parte del premio negli anni successivi a quello di maturazione;
- assegnazione parte in contanti e parte in strumenti il cui valore riflette il valore economico della società, per il solo Personale più rilevante di Gruppo;
- previsione di un meccanismo di retention per le quote in strumenti, per il solo Personale più rilevante di Gruppo;
- previsione di meccanismi di correzione ex post (malus o claw back).

11.1 Modalità di maturazione e di liquidazione della remunerazione variabile per il Personale più rilevante di Gruppo

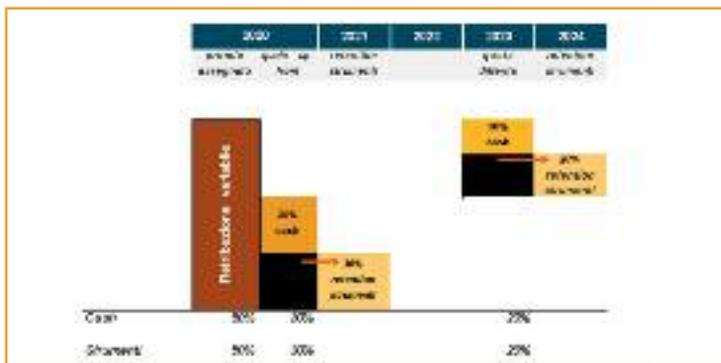
- Per il **Personale più rilevante di Gruppo** la componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni. Nei casi in cui la remunerazione variabile sia di importo particolarmente elevato, la percentuale da differire non è inferiore al 60%. Con riferimento alle modalità di erogazione dei bonus individuali per il Personale più rilevante di Gruppo si prevedono le seguenti modalità di erogazione:

- a) **AD / DG di Gruppo, Vice-direttori Generali di Capogruppo, i responsabili delle principali aree di business, Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, Direttori Generali Banche affiliate:** premio erogato 45% in forma monetaria e 55% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con differimento del 50% del bonus in 5 anni. Gli strumenti hanno un periodo di retention di 12 mesi sulla parte up-front e di 12 mesi per la parte differita.



- b) **Altro Personale più rilevante del Gruppo** (anche appartenente alle Funzioni di supporto): premio erogato 50% in forma monetaria e 50% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con differimento del 40% del bonus in tre anni. Gli strumenti hanno un periodo di retention di 12 mesi sulla parte up-front e di 12 mesi per la parte differita.





Nel caso di “importo variabile particolarmente elevato”⁵, il premio sarà erogato per il 45% in forma monetaria e il 55% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con un differimento del 60% del Bonus in 5 anni. Gli strumenti hanno un periodo di retention di 12 mesi sulla componente up-front e di 12 mesi sulla componente differita.

Per il solo Personale più rilevante di Gruppo, nelle modalità e nei tempi sopra descritti, una quota della remunerazione variabile verrà corrisposta in strumenti, il cui valore riflette il valore economico della Società.

In considerazione delle caratteristiche del Gruppo, non si prevede l'utilizzo di azioni; il valore delle quote corrisposte in strumenti verrà parametrato rispetto all'andamento di un indicatore rappresentativo dell'evoluzione del valore della Società. Tale indicatore è dato dal rapporto tra l'Utile netto consolidato del Gruppo relativo all'anno di effettivo pagamento e la media mobile dell'utile netto consolidato del Gruppo degli ultimi tre anni (o periodo inferiore qualora non siano disponibili dati relativi al triennio) precedenti l'attribuzione degli strumenti; il valore del premio potrà aumentare, senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità, fino ad un massimo del 20% o ridursi fino all'azzeramento in funzione dell'andamento di tale indicatore.

Qualunque premio variabile (premio individuale MBO, premio “una tantum”, altre forme di remunerazione variabile) di importo uguale o inferiore a 40.000 euro, viene erogato interamente in contanti e in un'unica soluzione (up front). I meccanismi di differimento e l'utilizzo di strumenti si applicano alla quota di remunerazione variabile eccedente la soglia sopra indicati.

11.2 Modalità di maturazione e di liquidazione della remunerazione variabile per il Personale più rilevante di Banca

Alla Remunerazione variabile del Personale più rilevante di Banca affiliata che non sia identificato come Personale più rilevante di Gruppo si applicano i meccanismi di differimento previsti sulla base dell'attivo di bilancio individuale:

le Banche di minori dimensioni o complessità operativa differiscono almeno il 20% della remunerazione variabile per un periodo di almeno 1 anno;

le Banche intermedie differiscono almeno il 25% - 30% della remunerazione variabile per un periodo da 2 a 4 anni.

Qualunque premio variabile (premio individuale MBO, premio “una tantum”, altre forme di remunerazione variabile) di importo uguale o inferiore a 40.000 euro, viene erogato interamente in contanti e in un'unica soluzione (up front).

Note:

5) Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Il livello di remunerazione variabile che rappresenta un valore particolarmente elevato per il Gruppo corrisponde a quanto definito sulla base del primo criterio descritto ed è pari a euro 424.809.



12. CONDIZIONI DI MALUS E CLAW BACK

La remunerazione variabile (differita e non) è soggetta a meccanismi di claw back, ovvero di restituzione di remunerazione variabile già corrisposta o di mancata erogazione di quote di bonus differito, nel caso in cui si verifichi/accerti, entro cinque anni dalla data di erogazione per il Personale più rilevante di Gruppo e di Banca affiliata e entro due anni per il restante Personale, che tali soggetti che abbiano determinato o concordo a determinare:

- Comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- Comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- Violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 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 o della singola Società.

Tali clausole comportano inoltre l'interruzione di eventuali premi in corso di maturazione e di erogazioni di componenti differite maturate negli anni precedenti e non ancora assegnate (condizioni di malus). L'effettiva erogazione delle quote differite dei premi variabili è subordinata al superamento delle condizioni di attivazione previste per la remunerazione variabile collegata a performance ("condizioni cancellato") a livello di Gruppo, per il Personale più rilevante di Gruppo, o di Banca affiliata per il restante Personale. L'attivazione del meccanismo di claw back spetta per il Personale più rilevante di Gruppo al Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, per il restante personale al Consiglio di Amministrazione della Società di appartenenza, previo parere della Funzione Compliance.

13. WELCOME BONUS E RETENTION BONUS

Il Gruppo prevede la possibilità di ricorrere a welcome bonus o bonus d'ingresso.

Tali bonus sono ammessi solo in casi eccezionali, per l'assunzione di nuovo Personale esterno al Gruppo, limitatamente al primo anno d'impiego e non possono essere riconosciuti più di una volta al medesimo soggetto.

La componente erogata a titolo di welcome bonus concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso per la remunerazione del primo anno del beneficiario.

Tale componente è soggetta alla verifica dei requisiti prudenziali di sostenibilità, ma non alla verifica delle condizioni di attivazione previste per la Remunerazione variabile collegata a performance. Con riferimento al Personale più rilevante di Gruppo, è previsto un parere preventivo del Comitato Remunerazioni di Capogruppo.

Inoltre, potranno essere utilizzati, in modo mirato e selettivo, strumenti incentivanti con lo scopo di assicurare la permanenza di persone di particolare valore all'interno del Gruppo (**retention bonus**); ne è ammesso l'utilizzo sulla base di documentate ragioni e per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento.

I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti da meccanismi di correzione ex ante ed ex post.

Tali forme di remunerazione finalizzate alla retention sono da considerarsi a tutti gli effetti Remunerazione variabile e concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso del beneficiario. L'eventuale attribuzione ed erogazione prevede tutti i meccanismi di aggiustamento al rischio ex ante ("cancellato") ed ex post (malus e claw back) e l'applicazione dei meccanismi di differimento previsti.

Con riferimento al Personale più rilevante di Gruppo, è previsto un parere preventivo del Comitato Remunerazioni di Capogruppo.





14. CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO O CESSAZIONE DALLA CARICA E TRATTAMENTI PENSIONISTICI

La politica pensionistica e di fine rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica di tutto il personale è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi di lungo termine della banca.

14.1 Benefici pensionistici discrezionali

I benefici pensionistici discrezionali concorrono, insieme alle altre componenti della remunerazione variabile, al calcolo del limite al rapporto variabile/fisso definito nella presente Politica.

Di norma, non sono previsti benefici pensionistici riconosciuti su base discrezionale.

In caso di assegnazione, si applicano le disposizioni sulla componente variabile della remunerazione descritte nelle Politiche e si osservano, per il Personale più rilevante di Gruppo i seguenti criteri, come da normativa:

- se il Personale interrompe il rapporto di lavoro prima di aver maturato il diritto al pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali sono investiti negli strumenti il cui valore riflette il valore economico della società, come definito nella presente Politica, tenuti in custodia dalla banca per un periodo di cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento ex post (malus e claw back);
- se il rapporto di lavoro cessa con diritto alla pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti al dipendente sotto forma di strumenti il cui valore riflette il valore economico della società, come definito nella presente Politica, e assoggettati a un periodo di mantenimento (retention) di cinque anni.

14.2 Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (cd. Golden parachute)

In linea generale non sono previsti compensi aggiuntivi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.

Non vengono considerati compensi aggiuntivi (golden parachute):

- pagamenti dovuti sulla base delle disposizioni di legge e del contratto collettivo nazionale o contratti integrativi regionali/provinciali/aziendali (es. indennità di mancato preavviso);
- importi determinati da un soggetto terzo, quale ad esempio l'autorità giudiziaria o arbitrale (es. a titolo di indennità supplementare, risarcimento danni etc.).

Coerentemente con le Disposizioni rientrano tra i golden parachute:

- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza;
- gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

In caso di pattuizione di un compenso che rientri in tale fattispecie è previsto che tale compenso sia pari, come ammontare massimo, a 24 mensilità della retribuzione fissa⁶ oltre alle previsioni contrattuali.

Con riferimento al Personale più rilevante di Gruppo e al Personale più rilevante di Banca:

- a) I principi per la definizione di tali compensi fanno riferimento a:
 - collegamento effettivo alla performance del beneficiario attuale e complessiva;
 - comportamenti individuali;
 - requisiti patrimoniali e di liquidità .
- b) gli importi erogati a titolo di golden parachutes sono sottoposti ai meccanismi di differimento ed erogazione parziale in strumenti secondo quanto previsto dalla Politica e sono sottoposti a tutti i meccanismi di aggiustamento al rischio ex ante – “cancello” annuale - ed ex post (malus e claw back).

Note:

⁶ In termini di importo in valore assoluto l'ammontare massimo è pari a euro 1.400.000. Le mensilità si intendono comprensive del rateo relativo alla tredicesima mensilità e ad eventuali ulteriori mensilità previste contrattualmente.

I golden parachute per il Personale più rilevante di Gruppo e di Banca sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo tra la banca e il Personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base della seguente formula: due mensilità in termini di Retribuzione Annuale Lorda * anni di servizio presso le Società del Gruppo * fattore correttivo che funziona come moltiplicatore e demoltiplicatore, che consente di dimezzare o aumentare fino a tre volte l'ammontare così calcolato. Il fattore correttivo verrà stabilito dal Comitato Remunerazione per il Personale più rilevante di Gruppo, dal Consiglio di Amministrazione per il Personale più rilevante di Banca Affiliata. Nella definizione del fattore correttivo rilevano la valutazione complessiva della performance del potenziale beneficiario nei diversi ruoli ricoperti nel tempo all'interno del Gruppo, il rispetto delle condizioni di attivazione individuale (c.d. compliance breach), i rischi prospettici per la Banca/Gruppo.
- In ogni caso l'ammontare non può superare le 24 mensilità.

I criteri e i limiti per la determinazione dei compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica vengono applicati da tutte le Società e sono sottoposti all'approvazione della relativa Assemblea.

14.3 Deroghe

Le disposizioni di vigilanza consentono delle deroghe alle previsioni relative al rapporto tra componente variabile e componente fissa, alla struttura della componente variabile e alle previsioni descritte nel paragrafo 14.2 con riferimento agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia **del Personale più rilevante** sia **del restante personale** nell'ambito di **operazioni straordinarie** (es. fusioni) o **processi di ristrutturazione aziendale**, purché tali importi rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro;
- iii) prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Inoltre le regole relative al rapporto tra componente variabile e componente fissa e alla struttura della componente variabile non si applicano agli incentivi agli **esodi**, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al **personale non rilevante**, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- iii) non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- iv) prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Infine non si applicano le regole relative al rapporto tra componente variabile e componente fissa e alla struttura della componente variabile anche agli importi riconosciuti al personale non rilevante a titolo di patto di non concorrenza in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.





15. DIVIETO DI HEDGING STRATEGIES

E' fatto esplicito divieto al singolo dipendente di effettuare strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione (hedging strategies) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi di remunerazione descritti nelle presenti Politiche.

16. INFORMATIVA SULLE MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Coerentemente con le Disposizioni di Vigilanza, il Gruppo Bancario Cooperativo presenterà adeguata informativa così articolata:

- **Informativa al pubblico:** pubblicazione sul proprio sito web delle seguenti informazioni:
 - Informazioni di cui all'art. 450 del CRR;
 - Informazioni sulla remunerazione complessiva Presidente del Consiglio di Amministrazione e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei direttori generali e dei vice direttori generali ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR;
 - Informazioni circa le modalità di attuazione delle Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione e incentivazione, unitamente agli altri obblighi informativi di cui alle stesse Disposizioni (Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi - Capitolo 1 - Governo societario - Sezione VII - Obblighi di informativa al pubblico).
- **Obblighi di informativa all'Autorità di Vigilanza:** in riferimento agli obblighi di trasmissione annuale di dati in materia di remunerazione, stabiliti dalla Banca d'Italia con apposito provvedimento adottato ai sensi delle linee guida dell'EBA emanate in conformità con l'art. 75 della CRD IV (2);
- **Obblighi di informativa all'Assemblea:** così come previsto dal presente Regolamento (Ruolo dell'Assemblea).



SEZIONE II

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DELLA BCC LAUDENSE LODI

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa, la BCC Laudense Lodi ("Banca") recepisce le Politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo e le declina in base al criterio di proporzionalità coerentemente con le proprie caratteristiche, il modello di business, le dimensioni dell'attivo e la complessità delle attività svolte.

Di seguito vengono riportate le previsioni soggette ad una specifica declinazione da parte della Banca. Per tutte le altre previsioni non riportate in questa sezione viene applicato quanto definito dalle Politiche di remunerazione di Gruppo.

1. CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ

Dal momento che:

- secondo l'ultimo bilancio individuale, il totale attivo della Banca si colloca 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;
- la Banca non è soggetta, neppure con riferimento al Personale più rilevante, alle seguenti previsioni delle Disposizioni:
- Sezione III, par. 2.1, punto 3 relativo al bilanciamento della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
- Sezione III, par. 2.1 punto 4, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti. La Banca è pertanto tenuta a differire parte della remunerazione variabile per un congruo periodo di tempo- seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli previsti per le Banche maggiori. Rimane fermo l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di accrual;
- Sezione III, par 2.2.1 relativo alla modalità di erogazione e riconoscimento in strumenti dei benefici pensionistici discrezionali per il Personale più rilevante.

2. LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI DELLA BANCA

Con riferimento agli Organi Sociali della Banca, si specifica che:

a) 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;
- 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;
- indipendenti, effettivo/i e supplente/i, 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, sono destinatari di un gettone di presenza per ogni intervento stabilito dall'Assemblea dei soci e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento di tale funzione;
- 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 rim-





borso 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;

- possono essere destinatari di un gettone giornaliero a fronte della partecipazione a corsi di formazione; il gettone giornaliero comprende ogni rimborso spese;
- fermo quanto sopra previsto, gli amministratori che, nell'espletamento del mandato, siano individualmente chiamati da parte del consiglio, con apposita delibera, a svolgere compiti specifici e permanenti (quali ad es: Referente Internal Audit; Antiriciclaggio; ...), non sono destinatari di ulteriori compensi specifici aggiuntivi oltre alle spettanze degli Amministratori di cui ai punti precedenti;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dall'Assemblea.
- 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.

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) I Sindaci:

- sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea;
- sono destinatari di un gettone di presenza orario (fino ad un massimo di 4 ore a seduta) per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e per le presenze istituzionali obbligatorie o richieste per l'esercizio dell'attività di Sindaco; sono altresì destinatari del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni, ovvero, in caso di uso di autovettura propria, del rimborso chilometrico sulla base delle vigenti tabelle ACI;
- 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.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata all'atto della nomina per tutta la durata del mandato, ai sensi dell'art. 2402 c.c., in un importo fisso in ragione d'anno.

3. LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La remunerazione del Personale dipendente è composta da una componente fissa e da una componente variabile. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al Personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

La componente fissa

La componente fissa è la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca; essa è definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente.

La componente fissa include:

- la remunerazione ricorrente, che comprende:
 - tutte le voci economiche contrattuali; compresi 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;
 - qualsiasi altra somma, comunque garantita, come ad personam e altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali
 - eventuali indennità per il ruolo svolto e/o compensi per eventuali cariche
 - 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 all'occorrenza, 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 non sostituisce quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro per prestazioni frequenti e costanti oltre l'orario di lavoro.

Fringe benefit

Tra le componenti della remunerazione fissa rientrano i fringe benefit ovvero 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:

o comodato d'uso di:

- un'autovettura aziendale
- un telefono cellulare
- un computer portatile

o buoni benzina, buoni pasto, titoli di viaggio, contributi previdenziali/assicurativi non rientranti nella contrattazione collettiva

La componente variabile

La componente variabile è collegata alle prestazioni fornite dal Personale dipendente, ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti.

La componente variabile può prevedere:

- premio di risultato aziendale definito secondo la contrattazione collettiva⁷;
- erogazioni di tipo premiante, di natura discrezionale,



- altre forme di remunerazione variabile collegata alla performance

Tutte le forme di remunerazione variabile sopra indicate sono parte della componente variabile e contribuiscono al limite di incidenza individuale della remunerazione variabile/fissa. Inoltre sono sottoposte a tutte le condizioni in termini di attivazione, erogazione, durata del differimento, malus e claw back descritte nella presente Politica.

4. IL RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E FISSA DELLA REMUNERAZIONE

I limiti massimi di incidenza della Remunerazione variabile rispetto a quella fissa sono stabiliti ex ante e comunque ricompresi entro i limiti massimi di incidenza remunerazione variabile/fissa previsti dalla normativa (rapporto 1:1). La Banca fissa i limiti di tale rapporto in funzione della categoria di appartenenza del Personale, in particolare:

- l'incidenza massima della Remunerazione variabile sulla Remunerazione fissa è pari a:
 - 100% per il personale di Direzione
 - 50% per il restante personale rilevante di Banca affiliata (che non sia identificato come Personale più rilevante di Gruppo);
- l'incidenza massima della Remunerazione variabile sulla remunerazione fissa è pari a 20% per il Personale non rilevante di Banca affiliata;
- l'incidenza massima della Remunerazione variabile sulla remunerazione fissa per il Personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo è pari a 33%.

5. PERSONALE NON LEGATO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO DELLA BANCA

La Banca si avvale di collaboratori esterni non legati da rapporto di lavoro subordinato, la cui remunerazione è costituita di norma dalla sola componente fissa

6. LA REMUNERAZIONE VARIABILE COLLEGATA A PERFORMANCE DELLA BANCA

La Banca prevede le seguenti forme di remunerazione variabile collegata alla performance per il proprio Personale:

- premio di risultato aziendale, come stabilito dalla contrattazione collettiva, per tutto il Personale;
- premi una tantum, a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento, opportunamente documentati e motivati;

Il Consiglio di Amministrazione della Banca determina, in coerenza con le previsioni delle Politiche di Gruppo e della Banca, l'ammontare del Bonus Pool massimo teorico in fase di budget e del Bonus pool effettivo in fase di attribuzione dei premi; inoltre, il Consiglio di Amministrazione determina il valore individuale dei premi per il Personale più rilevante.

Il Bonus pool massimo teorico della Banca (da cui è escluso il premio variabile di risultato stabilito dalla contrattazione collettiva) è stato determinato in linea con le prassi incentivanti adottate negli anni precedenti, tenendo conto dell'analisi dei dati storici, la profittabilità attesa al netto di elementi straordinari, gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità, il numero e la tipologia di destinatari di incentivi, la classificazione della Banca sulla base del Modello Risk Based, in misura pari al 7,5% dell'Utile lordo.

Note:

7) Si fa riferimento al premio aziendale di risultato ex articolo 48 CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane, al premio di risultato ex art. 18 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane e ad altri premi collettivi definiti sulla base di altre forme di CCNL applicati nelle Società del Gruppo.



7. MODALITÀ DI MATURAZIONE E DI LIQUIDAZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DI BANCA

La Banca, sulla base dell'attivo individuale al 31.12.2018 si identifica come Banca di minori dimensioni. Per il Personale (rilevante e non rilevante) della Banca che non sia identificato come Personale più rilevante di Gruppo, la componente variabile è soggetta, per una quota pari al 22% a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo pari a 13 mesi.

Qualunque premio variabile di importo uguale o inferiore a 40.000 Euro, viene erogato interamente in contanti e in un'unica soluzione (up front)

8. COMPENSI IN CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DI CESSAZIONE ANTICIPATA DELLA CARICA NELLA BANCA

Fatte salve le previsioni previste dalle Politiche di Gruppo con riferimento ai compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica qui non esplicitamente richiamate e in linea con quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza, si specifica che in caso di pattuizione di un compenso che rientri in tale fattispecie con il Personale della Banca è previsto che tale compenso sia pari, come ammontare massimo, a 24 mensilità della retribuzione fissa oltre alle previsioni contrattuali. Le mensilità si intendono comprensive del rateo relativo alla tredicesima mensilità e ad eventuali ulteriori mensilità previste contrattualmente. In termini di ammontare, tale compenso non sarà superiore a 360.000 euro.

NOTIFY

Il filo diretto con la tua Banca

Con Natify puoi tenere sotto controllo le principali operazioni bancarie attraverso la ricezione di notifiche e gestire funzioni specifiche per la sicurezza del tuo denaro.



ALLEGATO 1

IL PERIMETRO DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DI GRUPPO 2019

Il processo ha portato all'identificazione di 48 soggetti per il Gruppo. Il Gruppo CCB è stato costituito dal primo gennaio 2019, la presente analisi rappresenta pertanto la prima mappatura del Personale più rilevante di Gruppo. Il Personale più rilevante di Gruppo è composto dai seguenti soggetti:

Consiglio di Amministrazione	<i>15 membri del Consiglio di Amministrazione: Presidente, Giorgio Fracalossi Vice Presidente Vicario, Carlo Antiga Vice Presidente, Giuseppe Spagnuolo Amministratore Delegato/DG, Mario Sartori Amministratore Indipendente, Paola Brighi Amministratore, Enrica Cavalli Amministratore Indipendente, Maria Luisa Di Battista Amministratore, Giuseppe D'Orazio Amministratore, Giuseppe Graffi Brunoro Amministratore, Amelio Lulli Amministratore Indipendente, Enrico Macri Amministratore, Giorgio Pasolini Amministratore, Claudio Ramsperger Amministratore, Livio Tomatis Amministratore Indipendente, Paola Vezzani</i>
Alta Dirigenza	<i>Vice Direttore Generale e Responsabile Finanza, Enrico Salvetta Vice Direttore Generale e Responsabile Pianificazione e HR, Sandro Bolognesi Responsabile Direzione Crediti, Fabrizio Berti Responsabile Direzione Credito al Consumo, Paolo Massarutto Responsabile Direzione Sistemi di Pagamento, Sandro Rizzonelli Vice Direttore Direzione Finanza, Marco Galliani Vice Direttore Direzione Finanza, Thomas Franchini Vice Direttore Direzione Crediti, Ettore Battaiola Vice Direttore Direzione Sistemi di Pagamento, Mauro Foresti</i>
Funzioni di controllo	<i>Responsabile Direzione Compliance, Manuela Acler, Responsabile Direzione Internal Audit, Mauro Armanini Responsabile Direzione Antiriciclaggio, Laura Ottonello Responsabile Direzione Risk Management, Walter Vecchiato</i>
Funzioni di supporto e responsabili di rischi specifici	<i>Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili, Andrea Baciarello Responsabile Legale, Andrea Bologna Responsabile Pianificazione, Alessandro Failoni Responsabile IT & Servizi, Manuele Margini Responsabile Piano Continuità operativa, Mario Manfredi Responsabile NPL Unit, Fabrizio Preti</i>




**Responsabili di
unità operative
rilevanti**

Direttore Generale Banca del Territorio Lombardo, Matteo De Maio
Direttore Generale BCC delle Prealpi, Girolamo Dadalto
Direttore Generale BCC di Brescia, Giorgio Pasolini
Direttore Generale Cassa Padana, Andrea Lusenti
Direttore Generale Cassa Rurale di Trento, Giorgio Bagozzi
Direttore Generale Cassa Rurale Alto Garda, Nicola Polichetti
Direttore Generale Banca di Bologna, Alberto Ferrari
Direttore Generale Banca Malatestiana, Paolo Lisi
Direttore Generale Romagna Banca, Paolo Garattoni
Direttore Generale BCC Castagneto Carducci, Fabrizio Mannari
Direttore Generale Banca TER, Sandro Paravano
Direttore Generale Cassa Rurale Alta Valsugana, Paolo Carazzai
Direttore Generale Banca Centro Veneto, Mariano Bonatto
Direttore Generale Cassa Rurale Renon, Oswald Mair
Direttore Generale Banca Adria, Tiziano Manfrin

ALLEGATO 2

IL PERIMETRO DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DI BANCA 2019

Il processo ha portato all'identificazione di 16 soggetti per la Banca. Di questi, uno è identificato per la prima volta. Il Personale più rilevante della Banca è composto dai seguenti soggetti:

Consiglio di Amministrazione (in carica fino al 26 maggio 2019 salvo nuova elezione)	<p> <i>9 membri del Consiglio di Amministrazione:</i> <i>Presidente del Consiglio di Amministrazione - ALBERTO BERTOLI</i> <i>Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione - MARCO MARIA SAGNELLI</i> <i>Presidente del Comitato Esecutivo - PAOLO CIPOLLA</i> <i>Vice Presidente del Comitato Esecutivo - STEFANO LIVRAGHI</i> <i>Amministratore - RENZO TANSINI</i> <i>Amministratore - GIUSEPPE LEONI</i> <i>Amministratore - CINZIA CECCARDI</i> <i>Amministratore - ALBERTO CROCCO</i> <i>Amministratore - PAOLO ZANABONI</i> </p>
Alta Dirigenza	<p> <i>Direttore Generale – Fabrizio Periti</i> <i>Vice Direttore generale Vicario – Giuseppe Giroletti</i> <i>Vice Direttore generale – Daniele Cornaggia</i> </p>
Funzioni di supporto	<p> <i>Responsabile Pianificazione – Pietro Lacchini*</i> <i>Responsabile IT – Luigi Morlacchi</i> </p>
Altro personale più rilevante	<p> <i>Responsabile Ufficio Sviluppo – Ivo Rota</i> <i>Responsabile Area Credito – Pietro Ernesto Zamproni</i> </p>

* identificato per la prima volta

Il processo di identificazione del Personale più rilevante della Banca 2018 aveva portato all'identificazione di 26 soggetti; di questi, 11 soggetti non sono ricompresi nel perimetro del Personale più rilevante 2019.

Nasce **PIAZZA LAUDENSE**

**Il nuovo sportello digitale gratuito di
BCC Laudense Lodi.**
Aperto 24 ore su 24

**collegati al sito
www.laudense.bcc.it**

ENTRA

