

SCHEMA DI DOCUMENTO INFORMATIVO DI SINTESI RELATIVO ALLA VALUTAZIONE DELLE CONOSCENZE E COMPETENZE DEL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI PERTINENTI E ALLA SUA FORMAZIONE¹

In conformità alle disposizioni previste dalla Direttiva 2014/65/UE (c.d. MiFID II) e dalla relativa normativa attuativa in relazione alla valutazione delle conoscenze e competenze del personale coinvolto nella prestazione dei servizi di consulenza in materia di investimenti o nella fornitura ai clienti di informazioni riguardanti strumenti finanziari, depositi strutturati, servizi di investimento o servizi accessori (di seguito “servizi pertinenti”), la Banca Cassa di Risparmio di Savigliano S.p.A. (di seguito la “Banca”) è tenuta ad assicurare che il proprio personale, in funzione della portata e del livello dei servizi pertinenti che vengono forniti, posseda i livelli di conoscenze e competenze necessari per adempiere ai propri obblighi. Di seguito si riportano i criteri adottati dalla Banca al fine di verificare e valutare la conformità del proprio personale agli Orientamenti ESMA in materia.

Valutazione delle conoscenze e competenze del personale

La Banca, anche al fine di pianificare le attività da porre in essere per conformarsi ai requisiti normativi, effettua e aggiorna nel tempo la mappatura del proprio personale. In particolare, la Banca rileva il possesso delle necessarie conoscenze e competenze del personale che presta i servizi pertinenti, verificando l’esistenza dei requisiti previsti dalla normativa in termini di “qualifica idonea” ed “esperienza adeguata”.

Sulla base della mappatura del personale, la Banca riconosce le necessarie conoscenze e competenze al personale in possesso di almeno una delle seguenti formali qualifiche:

- a) Iscrizione, anche di diritto, all’albo di cui all’art. 31 TUF o superamento dell’esame previsto ai fini di tale iscrizione e , in entrambi i casi, almeno 12 mesi di esperienza professionale;
- b) Diploma di laurea, almeno triennale, in discipline economiche, giuridiche o finanziarie, rilasciato da Università riconosciuta dal Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, o titolo di studio estero equipollente, e almeno 12 mesi di esperienza professionale;
- c) Diploma di laurea in discipline diverse da quelle indicate al punto precedente, rilasciato da una Università riconosciuta dal Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, integrato da un master post- lauream in discipline economiche, giuridiche o finanziarie, o titolo di studio estero equipollente, e almeno 12 mesi di esperienza professionale;
- d) Diploma di laurea, almeno triennale, in discipline diverse da quelle indicate nella lettera b) rilasciato dall’Università riconosciuta dal Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, o titolo di studio estero equipollente, e almeno 2 anni di esperienza professionale;
- e) Diploma di istruzione secondaria di durata quinquennale e almeno 4 anni di esperienza professionale;
- f) Diploma di licenza media e almeno 10 anni di esperienza professionale²

¹ Documento pubblicato ai sensi del documento Federcasse “ Progetto Mifid II - “ Personale e Formazione” Maggio 2017

² E’ prevista la possibilità di dimezzare gli anni richiesti di esperienza per il Personale con i requisiti di cui ai punti d) ed e) qualora si attesti di aver acquisito una formazione professionale specifica della durata di 60 ore in conoscenze teorico-pratiche nelle aree professionali attinenti.

Supervisione del personale

Il personale che non ha acquisito una qualifica idonea e/o un'esperienza adeguata ai fini della prestazione dei servizi pertinenti può fornire tali servizi unicamente sotto supervisione per un periodo massimo di quattro anni. Se entro il termine del periodo massimo di supervisione il personale non ottiene l'ulteriore qualifica richiesta per dimostrare il possesso delle conoscenze e competenze, non può prestare i servizi pertinenti.

La Banca assicura che il supervisore possieda le conoscenze e competenze richieste dagli Orientamenti ESMA e le abilità e risorse necessarie per espletare il compito di supervisore.

Revisione periodica delle conoscenze e competenze del personale

La Banca conduce, con frequenza almeno annuale, una revisione delle esigenze di sviluppo e formazione del personale, nonché una valutazione dell'evoluzione del quadro normativo e adotta misure necessarie per ottemperare a tali requisiti.

A fronte della revisione effettuata, la Banca implementa un adeguato percorso di sviluppo professionale nel continuo per il personale addetto alla prestazione dei servizi pertinenti. In particolare, la Banca verifica, almeno annualmente, che il piano formativo del personale sia coerente con l'evoluzione del quadro normativo e con l'eventuale aggiornamento dell'offerta dei prodotti di investimento della Banca.

A tal fine, la Banca prevede un'attività di formazione che include una valutazione finale delle conoscenze e competenze acquisite.