

Spettabili Organi di Coordinamento e/o Rappresentanze Sindacali Aziendali (ove costituiti): FABI FIRST CISL FISAC CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA Loro sedi Delegazioni Sindacali di Gruppo Loro sedi	Spettabili Segreterie Nazionali FABI Via Tevere, 46 00198 ROMA FIRST CISL Via Modena, 5 00184 ROMA FISAC CGIL Via Vicenza, 5/A 00185 ROMA SINFUB Via Cesare Balbo, 35 00184 ROMA UILCA Via Lombardia, 30 00187 ROMA UGL CREDITO Via Cola di Rienzo, 149 00193 ROMA UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA Viale Liegi, 48/B 00198 ROMA
--	--

Oggetto: Gruppo UBI Banca – Aggiornamento Piano Industriale 2019-2020, comprensivo della Fusione per incorporazione delle cd. “Bridge Banks”: Nuova Banca Marche S.p.A., Nuova Banca dell’Etruria e del Lazio S.p.A. e Nuova Cassa di Risparmio di Chieti S.p.A.

Informativa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge (articolo 47 Legge n. 428 del 1990) e contrattuali (articoli 17, 20 e 21 del CCNL 31.3.2015) - Avvio delle relative procedure.

Capitolo 1 – FINALITA’, AMBITO E LINEE GUIDA

Con lettera informativa del 21 luglio 2016 è stata avviata la procedura contrattualmente prevista - nel cui ambito è stato sottoscritto il Protocollo di Intesa Sindacale 11 dicembre 2016 - relativa al Piano Industriale di Gruppo contenente le linee guida strategiche e gli obiettivi economici, finanziari e patrimoniali per il periodo 2015-2019/2020.

In data 10 maggio 2017 il Consiglio di Sorveglianza di UBI Banca ha approvato il Piano Industriale di Gruppo (il “Piano”) proposto dal Consiglio di Gestione, che aggiorna il precedente Piano sopra citato, contenente le linee guida strategiche e gli obiettivi economici, finanziari e patrimoniali relativi al periodo 2017-2020, comprensivi dell’integrazione nel Gruppo UBI delle cd. “Bridge Banks”: Nuova Banca Marche S.p.A. (NBM), Nuova Banca dell’Etruria e del Lazio S.p.A. (NBEL) e Nuova Cassa di Risparmio di Chieti S.p.A. (NCR), nonché la conseguente acquisizione di partecipazioni indirette nelle società dalle stesse controllate.

L’attenta realizzazione degli obiettivi del Piano secondo le sue linee guida dovrà avvenire nel rispetto dei rigorosi presupposti richiesti in sede di approvazione del progetto di acquisizione delle “Bridge Banks”.



Il Piano 2017–2020 rappresenta la naturale prosecuzione, a fronte dell’acquisizione delle “Bridge Banks”, del progetto Banca Unica e conferma pertanto le linee guida strategiche del Piano Industriale *stand alone* di UBI Banca estendendole al nuovo perimetro, come di seguito precisate:

1. conferma dell’approccio di “Banca Unica” previsto nel PI 2019–2020 sull’intero nuovo perimetro del Gruppo;
2. conferma dell’approccio commerciale, basato:
 - a) sul disegno di una strategia impostata su segmenti di clientela (Persone e Famiglie, Affluent e Private e Aziende);
 - b) sul sistema multicanale integrato;
3. conferma dei punti di forza strutturali del Gruppo: qualità degli attivi e coperture adeguate del credito problematico, accelerazione delle attività di razionalizzazione della base costi;
4. massimizzazione degli indicatori di redditività ed efficienza nel rispetto di una struttura patrimoniale e finanziaria equilibrata.

In particolare, la fusione delle “Bridge Banks” è volta a conseguire, tra gli altri, i seguenti obiettivi strategici:

- a) semplificazione dei processi decisionali nell’ambito del Gruppo, accorciando la catena di trasmissione delle determinazioni degli organi sociali di UBI Banca alle unità di rete, in modo da rendere più veloce ed efficiente l’esecuzione delle iniziative individuate, migliorando la qualità del servizio e la soddisfazione della Clientela;
- b) adozione di un modello di Gruppo omogeneo per garantire uniformità nelle modalità di applicazione delle politiche commerciali, creditizie, di controllo costi e di gestione delle risorse umane nell’ambito del Gruppo, rafforzando - fra l’altro - il presidio dei rischi;
- c) riduzione del numero delle attività di natura gestionale e amministrativa in diversi ambiti operativi, attraverso l’adozione di un unico sistema informativo, superando i modelli attualmente presenti nelle Banche acquisite, e di un unico modello di macchina operativa;
- d) realizzazione di necessarie significative sinergie di costo.

Capitolo 2 - CONTENUTI DELL’AGGIORNAMENTO DEL PIANO INDUSTRIALE

La Fusione delle “Bridge Banks” comporterà l’integrazione delle stesse nell’attuale modello organizzativo del Gruppo UBI Banca in coerenza con le attività già oggi presidiate, attraverso i seguenti passaggi:

- accentramento delle attività di governo e supporto delle Banche e riallocazione presso le attuali competenti strutture di UBI Banca, tra le altre, delle attività di risorse umane, organizzazione, gestione e controllo della spesa, amministrazione, controllo di gestione, legale e societario;
- revisione dell’assetto di presidio territoriale (7 Macroaree Territoriali e 48 Direzioni Territoriali, come risultato dell’integrazione delle Banche acquisite) e razionalizzazione delle strutture a supporto sul territorio, anche con l’individuazione di nuovi modelli di filiale relativi all’intero Gruppo;
- rafforzamento del governo del credito, grazie ad una visione integrata del processo di erogazione che consente una semplificazione della filiera deliberativa e una maggiore focalizzazione sul presidio del credito anomalo e delle sofferenze, attraverso l’accentramento della gestione presso due distinte aree (Credito Anomalo e Recupero Crediti); pertanto, le strutture della filiera creditizia a supporto dei nuovi territori di riferimento (Erogazione Crediti, Crediti Centrali, Crediti Territoriali, Presidio e Monitoraggio Qualità del Credito e Supporto Amministrativo Crediti) verranno declinate in coerenza all’assetto geografico target delle Macroaree Territoriali;
- accentramento delle attività a presidio dei controlli interni (Auditing, Compliance, Rischi) delle “Bridge Banks” e riallocazione nelle attuali competenti strutture di UBI Banca, fatto salvo il mantenimento di presidi presso le Macroaree Territoriali per l’esecuzione di controlli di primo livello; nello specifico, la fusione comporterà la riconduzione per competenza delle attività di controllo di secondo e terzo livello oggi allocate presso le strutture centrali delle singole Banche acquisite alle unità a riporto del CRO (Chief Risk Officer), dell’Area Compliance e del CAE (Chief Audit Executive) secondo l’attuale modello di controllo adottato da UBI Banca;

- concentrazione e omogeneizzazione delle funzioni di “Macchina Operativa” (information technology, logistica, sicurezza, acquisti e back office), con relativa gestione da parte di UBI Sistemi e Servizi S.c.p.a. (“UBIS”); l’accentramento consentirà l’integrazione nell’attuale modello organizzativo di Gruppo delle attività riconducibili principalmente alla gestione in ambito acquisti, back office, IT, logistica e sicurezza; le nuove Banche saranno migrate sul Sistema Informativo di Gruppo, ereditando il modello operativo già in essere.

Al fine di rendere possibile l’adozione del modello organizzativo di UBI Banca, risulta necessario procedere - oltre alle operazioni di fusione per incorporazione in UBI Banca di NBM, NBEL e NCRC (che avverranno in data non antecedente rispettivamente al 1° ottobre 2017, 1° novembre 2017 e 1° febbraio 2018) e alla conseguente acquisizione della partecipazione indiretta e fusione in UBI di Cassa di Risparmio di Loreto S.p.a. (per il tramite di NBM) e di Banca Federico del Vecchio S.p.a. (per il tramite di NBEL) - all’esecuzione delle seguenti operazioni nell’ambito del Gruppo:

- trasferimento delle attività di “Macchina Operativa” a UBIS, che avverrà con decorrenza il primo giorno del mese successivo a quello di incorporazione di ciascuna delle “Bridge Banks” in UBI Banca, mediante cessione dei relativi rami d’azienda da UBI a UBIS;
- trasferimento da parte di NBM e NBEL delle attività in ambito Leasing a UBI Leasing S.p.A.; il trasferimento avverrà mediante conferimento dei rispettivi rami d’azienda e avrà decorrenza non antecedente al 1° settembre 2017, in via comunque anticipata rispetto alle operazioni proprie di fusione delle “Bridge Banks”;
- accentramento in Prestitalia S.p.A. da parte delle “Bridge Banks” dei crediti riferibili alla cessione del quinto dello stipendio; tale operazione, che avrà decorrenza non antecedente al 1° settembre 2017, si configura esclusivamente quale cessione dei crediti ex art. 58 TUB.

Per mera completezza, si conferma che le altre società appartenenti al Gruppo inserite nel perimetro delle “Bridge Banks” (*Etruria Informatica S.r.l.*, *BancAssurance Popolari S.p.A.* - *BancAssurance Popolari danni S.p.A.* - *Oro Italia Trading S.p.A.*) non sono al momento interessate da processi di rilevante riorganizzazione, fermo restando il passaggio del relativo pacchetto azionario a UBI Banca a seguito dell’incorporazione dell’attuale controllante.

Gli interventi descritti nel presente capitolo costituiscono l’oggetto dell’informativa e della connessa procedura prevista ai sensi delle vigenti norme.

Per gli stessi si prevede, come sopra indicato, una modalità di realizzazione progressiva, a decorrere da data non antecedente al 1° settembre 2017, subordinatamente all’espletamento dei previsti iter amministrativi, nonché di quelli autorizzativi da parte dei competenti Organi.

Sezione A - Assetto distributivo

Il progetto di integrazione delle “Bridge Banks” nel modello di UBI Banca prevede l’adozione del modello distributivo UBI a livello territoriale - basato sulla semplificazione delle filiere decisionali - e il correlato adeguamento dello stesso, con specifico riferimento alle Macroaree Territoriali (MAT) e all’evoluzione in termini di modello di filiale e ruoli di rete e strutture centrali a supporto, come di seguito dettagliato.

In particolare, stante l’elevata concentrazione delle Filiali delle Banche acquisite nelle regioni del Centro Italia, oggi di relativa presenza del Gruppo, saranno costituite in tali territori due nuove Macroaree Territoriali, portando l’assetto complessivo da 5 a 7 MAT, con contestuale istituzione di nuove Direzioni Territoriali (DT), il cui numero passa dall’attuale 36 a 48.

Le 7 Macroaree Territoriali saranno così denominate ed articolate:

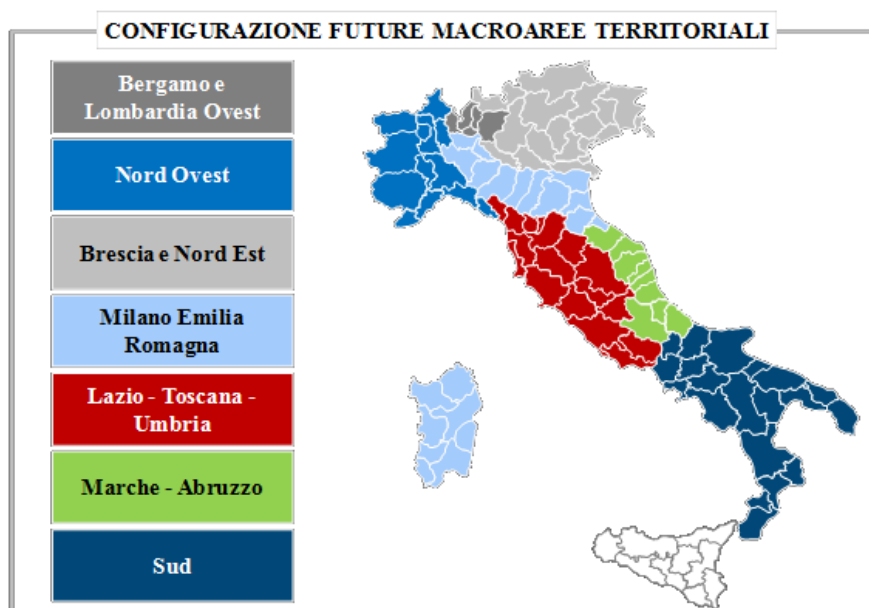
Tabella 1 – Macroaree Territoriali

	Denominazione MAT	Sede MAT	n. DT
1	Bergamo e Lombardia Ovest	Bergamo	7
2	Brescia e Nord Est	Brescia	6
3	Milano Emilia Romagna	Milano	7
4	Nord Ovest	Torino (a tendere Cuneo)	4
5	Marche Abruzzo	Jesi	9
6	Lazio Toscana Umbria	Roma	8
7	Sud	Bari	7
			48

In continuità con il modello attualmente in essere in UBI Banca, le Macroaree Territoriali restano deputate a dare attuazione alle linee strategiche individuate dagli organi sociali di UBI Banca per il territorio di riferimento e avranno la responsabilità diretta degli obiettivi assegnati e dei risultati economici dell'area di pertinenza, anche mediante il mantenimento di presidi operativi territoriali.

Analogamente, le Direzioni Territoriali restano deputate ad assicurare un'adeguata trasmissione degli indirizzi commerciali alla rete, con una particolare focalizzazione sulle attività di gestione e monitoraggio del *pricing* e della qualità del credito.

Di seguito, la rappresentazione grafica delle future Macroaree.



L'articolazione delle Macroaree Territoriali è stata individuata in modo da assicurare alle stesse una massa critica e un equilibrio adeguati in termini di numero di punti operativi, di clienti e di volumi, tenendo altresì conto - per quanto possibile - del criterio della omogeneità e della continuità territoriale.

A completamento dell'assetto distributivo, restano confermate le strutture centrali di UBI Banca relative in sintesi a:

- *Large Corporate & Investment Banking*, attualmente operativa in un'unica Rete Large tramite i *Global Relationship Managers* (GRM);
- *Top Private Banking*, attualmente operativa mediante i Centri Top Private;

- *UBI Comunità*, dedicata al business delle associazioni no profit e della relazione commerciale con gli Enti;
 - *UBI Operations Commerciale*, dedicata alla gestione delle Tesorerie Enti e al presidio operativo della Clientela dell'Agenzia Centrale UBI;
 - *UBI Remote Channels* - ambito *UBI On-line*, dedicato al presidio del canale telefonico e del supporto a distanza alla Rete;
 - *Global Transaction Banking*, attualmente operativa mediante le *Transaction Banking Unit (TBU)*;
- fermi per le stesse gli opportuni adeguamenti organizzativi conseguenti alle fusioni delle "Bridge Banks".

Rete territoriale - Interventi sugli sportelli e nuovi modelli di filiale

Il Piano prevede l'ottimizzazione della rete distributiva mediante l'adozione di un nuovo modello di filiale, nonché opportuni interventi sugli sportelli, al fine di razionalizzare le sovrapposizioni e mantenere un adeguato presidio territoriale.

Nuovi modelli di filiale

Con riferimento all'intera rete commerciale di UBI Banca, sono individuati tre modelli di filiale, specializzati e differenziati in funzione della dimensione della filiale, del territorio presidiato e della vocazione della Clientela servita, in piena sintonia con i canali diretti e/o remoti; gli anzidetti modelli saranno così definiti:

- Filiali Flagship: filiali maggiormente rappresentative, di grandi dimensioni, situate in aree metropolitane/urbane a elevata visibilità, con design e layout innovativi e con offerta completa di prodotti e servizi;
- Filiali Full: filiali di grandi dimensioni, situate in aree urbane ad elevato traffico, con offerta completa di prodotti e servizi;
- Filiali Light: filiali di minore dimensione, situate in aree urbane, extra-urbane, turistiche; questa tipologia ricomprende le filiali dotate di una cassa full time (cd. "filiale tradizionale"), o di una cassa part time (cd. "filiale leggera") o filiali prive del servizio di cassa tradizionale (cd. "filiale cashless").

Ai modelli sopra descritti saranno ricondotte progressivamente tutte le filiali del Gruppo; indicativamente, il 70% a Filiali Light e il restante 30% a Filiali Full e Flagship.

Interventi sugli sportelli

E' prevista in arco di Piano, a partire dall'ultimo trimestre 2017 e indicativamente entro il 31.12.2018, la chiusura di circa 270 sportelli a livello di Gruppo, di cui:

- 140 rivenienti dalla rete delle Bridge Banks in correlazione temporale, di massima, all'operazione di rispettiva fusione (di cui circa 80 della rete NBM, circa 40 della rete NBEL e circa 20 della rete NCRC);
- 130 rivenienti dall'attuale rete del Gruppo UBI, secondo le indicazioni contenute nel piano Industriale UBI *stand alone*.

E' inoltre prevista l'attivazione, indicativamente, di un "Centro Imprese" per ciascuna delle nuove Direzioni Territoriali, integrando i 38 *centri* già esistenti.

Al termine del periodo di realizzazione nel Piano, nel Gruppo UBI saranno operativi circa 1.650 sportelli, di cui circa 270 cd. minisportelli.

Il Piano prevede inoltre la ristrutturazione fisica di circa 700 filiali secondo *concept* innovativi.

Evoluzione ruoli di rete UBI Banca e strutture centrali a supporto

In coerenza con i nuovi modelli di filiale, al fine di favorire una maggiore efficacia commerciale (focalizzazione dei ruoli, creazione di team dedicati alla gestione di specifici segmenti a valore, etc.) e di facilitare una maggiore efficienza distributiva, è prevista la configurazione dei ruoli di filiale e on line di seguito indicata:

- presso le strutture centrali di UBI:
 - ✓ consulente on line: figura focalizzata presso la struttura di “UBI Online” sul collocamento di prodotti specifici (finanziamenti, investimenti, servizi) e sul supporto, a chiamata, dei Consulenti di Filiale;
- presso le DT (ruoli operativi in filiale):
 - ✓ cross-seller: figura commerciale con operatività su più filiali, per il potenziamento della “forza commerciale” principalmente sul segmento Mass Market;
 - ✓ sviluppatore imprese: figura con maggiore focalizzazione sul mondo imprese nell’ottica di un modello di governance commerciale coordinato centralmente;
- presso le filiali (razionalizzazione dei ruoli):
 - ✓ assistente clienti e sviluppo digitale: focalizzato sulla migrazione dell’operatività della Clientela su canali remoti, operante anche su più filiali;
 - ✓ consulenti con portafoglio: consulente small business e consulente affluent focalizzati su clientela di riferimento con ottimizzazione dei relativi portafogli;
 - ✓ consulente mass market: consulente persone e famiglie e consulente base, con il compito di promuovere e collocare prodotti e servizi a minore complessità, anche in sintonia con l’assistente clienti e sviluppo digitale per supportare la migrazione su prodotti digitali;
 - ✓ figure di coordinamento: direttore di filiale e coordinatore consulenti commerciali (quest’ultimo presente solo nelle filiali di dimensioni rilevanti).

Quanto sopra rende necessaria anche una revisione dei ruoli e dei correlati profili inquadramentali attualmente in essere.

Sezione B - Organici

Al fine di garantire una coerenza tra l’assetto delineato per il Gruppo e lo scenario economico generale, che richiede anche una azione di contenimento dei costi, si rende necessaria una ridefinizione degli organici del Gruppo, anche alla luce degli assetti organizzativi sopra illustrati derivanti dall’aggiornamento del Piano, con particolare riferimento all’attuazione del progetto di incorporazione delle “Bridge Banks”, nonché al Piano Sportelli, all’introduzione dei nuovi modelli di filiale, oltre al continuo calo di operatività in filiale correlata alla diffusione della multicanalità.

In sintesi, l’evoluzione degli organici prevede una riduzione - in arco di Piano, rispetto al 31/12/2016 - di circa n. 3.000 unità (di cui n. 1.569 correlati agli efficientamenti delle “Bridge Banks”) al netto degli ingressi stimati, come di seguito indicato.

Tabella 2 – Evoluzione Organici – Previsioni di Piano

	31/12/2016	stima natural attrition	esodi già definiti (Fondo di Solidarietà)	possibili ulteriori esodi (Fondo di Solidarietà)	altre iniziative di piano	stima ingressi (compresa sostituzione natural attrition)	stima 2020 (circa)
Gruppo UBI (combined entity)	22.518	-400	-1.832	-341	-1.318	878	19.505
di cui Bridge Banks	4.958						

Per quanto in particolare concerne gli “esodi Fondi di Solidarietà” indicati in complessive n. 2.173 unità in arco di Piano - che, al fine di attenuare le ricadute sociali derivanti dall’attuazione del Piano stesso, potranno riguardare tutte le Aziende del Gruppo - si precisa che tale numero è comprensivo delle uscite relative al perimetro UBI stand alone (n. 1.300 risorse previste dal Protocollo di Intesa Sindacale 11/12/2016), nonché di quelle già definite dagli accordi sottoscritti per i perimetri aziendali delle “Bridge Banks” (n. 532 risorse).

Le “altre iniziative di Piano” si riferiscono a interventi di razionalizzazione delle attività e processi non core per il Gruppo, anche tramite iniziative di deconsolidamento/cessione, le cui evidenze e sinergie, in base ai rispettivi tempi di definizione e connesse previste realizzazioni, richiederanno l’individuazione di appropriate soluzioni in presenza di ricadute anche sull’occupazione.

Capitolo 3 - RIFLESSI SULLE CONDIZIONI DI LAVORO DEL PERSONALE

Fermo quanto previsto al precedente Capitolo 2 (con particolare riferimento alla Sezione "B" - Organici), le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale riguarderanno anche i seguenti aspetti.

Rapporti di lavoro in corso

La titolarità dei rapporti di lavoro in corso con le Banche incorporate sarà trasferita ad UBI Banca, a far tempo dalla data di efficacia della fusione per incorporazione di ciascuna delle Banche interessate, ai sensi dell'articolo 2112 cod. civ., senza soluzione di continuità e con mantenimento dei diritti derivanti dai rapporti di lavoro medesimi.

Analogamente, con riferimento al trasferimento delle attività di "Macchina Operativa" a UBIS, il rapporto di lavoro delle risorse interessate appartenenti alle "Bridge Banks" - già oggetto del trasferimento di cui al capoverso precedente - sarà successivamente trasferito, con le tempistiche indicate al capitolo 2, da UBI Banca (in qualità di incorporante) a UBIS, sempre ai sensi dell'art. 2112 cod. civ. Tale operazione interesserà complessivamente circa 400 risorse.

Inoltre, per quanto riguarda le attività di Leasing, oggetto di conferimento a UBI Leasing, si conferma che i rapporti di lavoro interessati saranno trasferiti dalle "Bridge Banks" a UBI Leasing S.p.A. alla decorrenza già indicata al capitolo precedente, ferma restando l'applicazione dell'art. 2112 cod. civ. Tale operazione interesserà complessivamente circa 24 risorse.

Riepiloghiamo di seguito sinteticamente quanto sopra descritto.

Tabella 3 – Trasferimento rapporti di lavoro

da	a	n. risorse (stima), al netto delle uscite già programmate entro la data prevista per l'integrazione	data prevista
NBM	UBI	2.500	non antecedente al 1° ottobre 2017
CARILO	UBI	110	non antecedente al 1° ottobre 2017
NBEL	UBI	1.401	non antecedente al 1° novembre 2017
BFV	UBI	90	non antecedente al 1° novembre 2017
NCRC	UBI	495	non antecedente al 1° febbraio 2018
totale (dati al 30/4/17)		4.596	

UBI (Macchina Operativa)	UBIS	400	il primo giorno del mese successivo a quello di incorporazione in UBI Banca di ciascuna delle "Bridge Banks"
circa		400	

NBM	UBI LEASING	22	non antecedente al 1° settembre 2017
NBEL	UBI LEASING	2	
totale		24	

All'anzidetto Personale continueranno ad essere applicati dalle Aziende riceventi i contratti collettivi nazionali di lavoro per i dipendenti delle aziende di credito, finanziarie e strumentali e le normative nazionali del settore del credito che disciplinano le specifiche materie tempo per tempo vigenti, fermo restando che, per le altre società appartenenti al Gruppo inserite nel perimetro delle "Bridge Banks" non interessate da processi di riorganizzazione, continuerà a trovare applicazione la disciplina collettiva del settore di appartenenza.

Per quanto riguarda le normative aziendali, si rinvia a quanto specificamente illustrato nel successivo capitolo 4 - "Aspetti normativi aziendali".

Mobilità

La realizzazione degli interventi previsti dal Piano richiederà l'adozione di misure di mobilità territoriale, anche di tipo transitorio, anche con riguardo all'eventuale razionalizzazione degli attuali presidi territoriali.

Distacchi

In relazione al raggiungimento degli obiettivi del Piano, si potrà ricorrere - tra gli strumenti idonei ad attenuare le ricadute sul personale nel contesto della presente procedura - all'istituto del distacco di singoli lavoratori o di gruppi di lavoratori.

I distacchi in corso con aziende non interessate al progetto di incorporazione proseguiranno fino alla loro scadenza, senza soluzione di continuità e alle medesime condizioni, con riferimento - quanto a azienda distaccante o distaccataria - alla nuova situazione societaria conseguente alla realizzazione del progetto.

Formazione e riconversione professionale

L'azione formativa sarà in misura prioritaria tesa a fornire alle risorse interessate provenienti dalle "Bridge Banks" tutte le conoscenze - nella prima fase soprattutto di natura tecnica e normativa - funzionali a garantire la corretta integrazione nel Gruppo, con particolare riferimento all'utilizzo del Sistema informativo di rete.

L'articolata realizzazione degli interventi previsti dal Piano, connessi in particolar modo alla necessità di riqualificazione di alcune risorse operanti in strutture già adeguatamente presidiate, così come la necessità di disporre di adeguati avvicendamenti per supportare le uscite, richiederanno processi di mobilità professionale e percorsi di qualificazione/riconversione delle Risorse, nell'ambito delle vigenti previsioni di legge e di contratto.

In ragione delle competenze richieste per i ruoli da ricoprire e delle qualità professionali possedute, saranno strutturati percorsi formativi differenti e flessibili.

A tal fine, saranno previsti programmi di formazione, qualificazione e riconversione - rilevanti anche ai fini delle norme in materia di contribuzione al finanziamento dei programmi formativi, di riconversione e/o riqualificazione professionale - volti a consolidare e sviluppare le qualità professionali presenti nel Gruppo, a valorizzare le risorse e a sostenerne la riconversione professionale, fornendo la relativa informazione alle Organizzazioni Sindacali.

L'applicazione delle soluzioni che verranno condivise per la gestione delle ricadute di cui sopra - con particolare riferimento alla razionalizzazione degli sportelli - potrà essere accompagnata da momenti di verifica, anche preventiva, correlati alla progressiva attuazione del Piano Sportelli.

Capitolo 4 - ASSETTI NORMATIVI AZIENDALI

Tenuto conto della rilevanza, anche economica, delle operazioni oggetto della presente procedura e della dichiarata necessità indicata nel Piano di raggiungere importanti sinergie anche sul fronte del contenimento dei costi, soprattutto sul perimetro delle "Bridge Banks", si rende necessario - una volta definito e completato il regime contrattuale di secondo livello applicabile a UBI Banca in corso di definizione - individuare coerenti soluzioni in ordine alle modalità, ai criteri e alle tempistiche di applicazione della normativa di secondo livello della Banca Unica alle risorse interessate dalle operazioni oggetto della presente informativa.

Ciò al fine di consentire - unitamente ad interventi concernenti particolari normative eventualmente applicabili alle risorse e derivanti dalle operazioni in esame - di rendere sostenibile nel periodo di attuazione del Piano il raggiungimento degli obiettivi in esso prefissati.

In relazione a quanto sopra, con la presente comunicazione viene fornita da UBI Banca - nella sua qualità di Capogruppo anche in nome e per conto di tutte le altre Società del Gruppo - ai soggetti legittimati, l'informativa prevista dalle vigenti previsioni di legge e di contratto.

Nel dare pertanto avvio alle relative procedure e alla decorrenza dei relativi termini, rimaniamo a disposizione per i correlati incontri che le Organizzazioni Sindacali riterranno di richiedere.

Distinti saluti.

UNIONE DI BANCHE ITALIANE S.p.A.



In allegato: Documento illustrato l'11.5.2017 in occasione dell'incontro di presentazione Aggiornamento Piano Industriale 2017-2020

