

VERBALE DI ACCORDO

In data 13 aprile 2001

tra

Banca Intesa S.p.A. e Banca Commerciale Italiana S.p.A.

e

- la F.A.B.I. (Federazione Autonoma Bancari Italiani)
- la F.A.L.C.R.I. (Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani)
- la F.I.B.A./C.I.S.L. (Federazione Italiana Bancari e Assicurativi)
- la F.I.S.A.C./C.G.I.L. (Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito)
- la UIL C.A. (Unione Italiana del Lavoro Credito e Assicurazioni)

premesso che

- nel novembre 2000 sono state avviate le procedure di legge e contratto relative all'incorporazione in Banca Intesa, a decorrere dal 31 dicembre 2000, di BAV (Banco Ambrosiano Veneto), CARIPLO, MCL (Mediocredito Lombardo), e a decorrere dal 1° maggio 2001, di COMIT (Banca Commerciale Italiana) e al trasferimento del rapporto di lavoro a ISS (Intesa Sistemi e Servizi) e IGC (Intesa Gestione Crediti) del personale all'epoca dipendente di CARIPLO e BAV
- il 29 dicembre 2000 è stato sottoscritto un Verbale di riunione con il quale le Parti si davano atto dell'esito delle suddette procedure, concordando l'impegno a definire un "contratto di ingresso" per il personale proveniente dalle Banche incorporate e a disciplinare talune specifiche regolamentazioni applicabili a tutto il personale di Banca Intesa, nonché prorogando consensualmente le procedure relative a ISS e IGC,

tenuto altresì conto che

per la realizzazione del modello organizzativo definito nel masterplan di Banca Intesa - diffusamente illustrato alle Organizzazioni Sindacali in occasione degli incontri in data 11 aprile, 7 giugno, 10 ottobre, 20 dicembre 2000, 12 gennaio, 23 febbraio e 26 marzo 2001 - è stato progettato un percorso in più fasi che si completerà alla fine del 2003 con l'unificazione dei sistemi informativi, garantendo la continuità di presidio sul territorio e sulla clientela e realizzando nei minimi tempi necessari la nuova struttura organizzativa e manageriale,

le Parti

hanno definito nel presente Accordo:

- le regole per la gestione del Piano Industriale del Gruppo Intesa, in particolare con riferimento ai processi di riequilibrio degli organici, di mobilità territoriale, al trasferimento dei rapporti di lavoro a ISS e IGC, nonché alle procedure di informativa e confronto sindacale per la gestione dei progetti di riorganizzazione,

□ la disciplina dei rapporti di lavoro del personale proveniente dalle Banche incorporate, nonché alcuni istituti applicabili a tutto il personale di Banca Intesa

Confronto sul Piano Industriale

In relazione agli articolati progetti di intervento organizzativo e/o societario comportanti:

- operazioni di trasferimenti di azienda (quali fusioni, cessioni di ramo d'azienda, scissioni ecc.);
- rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni di immediata realizzazione dalle quali derivino comunque ricadute sul personale;
- riorganizzazioni a realizzazione progressiva che, in ragione della loro complessità, si sviluppano in fasi di sperimentazione, di attuazione transitoria e di attuazione operativa (come nel caso del riassetto delle reti commerciali secondo il modello divisionale, della razionalizzazione delle attività di back office delle reti e dell'attuazione dei processi riorganizzativi delle Direzioni Centrali),

le OO.SS.LL. saranno coinvolte - anche su loro richiesta - nelle diverse fasi dei progetti di riorganizzazione per un esame congiunto sulla loro progressiva evoluzione.

Resta inteso che, per l'attuazione dei progetti di cui sopra, saranno attivate le procedure previste dalle norme di legge e di contratto.

Si darà corso all'attuazione in via definitiva dei provvedimenti comportanti ricadute sul personale nell'ambito organizzativo, volta per volta interessato (esempio: trasferimenti e/o processi di riconversione e riqualificazione) solo dopo la conclusione delle procedure di cui sopra; il termine previsto dalle predette procedure - relativamente ai progetti a realizzazione progressiva - decorre dalla data dell'informativa sull'avvio della fase di attuazione operativa.

Strumenti e modalità di riequilibrio degli organici e di gestione delle eccedenze di Gruppo

In relazione ai diversi obiettivi da perseguire stabiliti nel Piano Industriale, relativi alla razionalizzazione degli organici, ci si atterrà a modalità gestionali e si farà ricorso agli strumenti contrattuali come di seguito precisato:

- equilibrata gestione del turn over e contenimento delle prestazioni di lavoro straordinario;
- processi di riqualificazione e riconversione professionale;
- adesione volontaria a forme di flessibilizzazione della prestazione lavorativa (part time e forme di flessibilità dell'orario di lavoro);
- incentivazioni all'esodo volontario;

- attivazione del c.d. "Fondo esuberi", così come previsto dal Verbale di Incontro 24 gennaio 2001 sottoscritto in sede nazionale. Tale iniziativa potrà essere attuata a far tempo dal secondo semestre 2002.

Confronto relativo agli organici alle seguenti scadenze:

- entro il 30 giugno 2001 le Parti si impegnano ad effettuare una verifica a livello aziendale;
- entro il 31 ottobre 2001 analoga verifica sarà effettuata a livello di Gruppo;
- entro il primo semestre del 2002 incontro per un esame a livello di Gruppo delle prospettive di conseguimento degli obiettivi di riequilibrio degli organici delineati dal Piano Industriale, anche al fine di concordare criteri e modalità (numero risorse interessate, ambiti organizzativi, tempistica, ecc.) per l'attivazione del c.d. "Fondo esuberi".

Modalità per la gestione di operazioni di cessione di filiali

In relazione al processo di razionalizzazione delle Filiali previsto dal Piano Industriale 2001-2003 (disposizioni dell'antitrust, nonché ottimizzazione del presidio territoriale con la cessione di filiali sovrapposte ritenute non strategiche), l'Azienda conferma che, oltre alle operazioni già comunicate – ultima delle quali UNIPOL – la vendita degli sportelli contemplata dal Piano suddetto si concluderà con l'individuazione dei cessionari presumibilmente entro il primo semestre 2001.

Il perfezionamento delle relative operazioni avverrà entro l'anno.

Tali ultime cessioni riguarderanno circa n. 60 sportelli e n. 320/360 risorse.

Ai fini delle previste informative resta inteso che gli organici di riferimento saranno individuati alla data della delibera che autorizza la cessione di cui si darà tempestiva comunicazione alle OO.SS.LL..

In proposito si precisa che nelle suddette e conclusive operazioni di cessione, Banca Intesa impegnerà le banche cessionarie:

- a non effettuare nei confronti del personale oggetto di cessione alcuna risoluzione del rapporto di lavoro per effetto dell'acquisizione del ramo di azienda;
- a non effettuare ulteriori trasferimenti a terzi dei medesimi sportelli nell'arco dei successivi 24 mesi;
- a salvaguardare la professionalità nonché un trattamento complessivamente equivalente a quello acquisito dai dipendenti, tenuto conto delle anzianità maturate.

Inoltre, nell'ambito delle previste procedure, saranno ricercate, di concerto con l'acquirente, soluzioni atte a individuare un trattamento economico complessivamente equivalente, comprensivo del trattamento previdenziale ed assistenziale dei lavoratori oggetto di cessione, nonché finalizzate a limitare la mobilità del personale appartenente alle Aree Professionali, individuando ambiti temporali e territoriali circoscritti per eventuali trasferimenti.

Nelle stesse procedure sarà altresì ricercata la necessaria continuità di esercizio delle attività sindacali.

Processi di mobilità territoriale relativi ai progetti di riorganizzazione di Banca Intesa

L'attuazione della fase operativa dei progetti di riorganizzazione delle reti commerciali secondo il modello divisionale, di razionalizzazione delle attività di back office delle reti e dei processi riorganizzativi delle Direzioni Centrali, potrà comportare mobilità territoriale per quote di lavoratori.

L'Azienda, nel corso dei previsti incontri, fornirà alle OO.SS.LL. adeguate e preventive informative sui fenomeni di mobilità - temporanea e/o definitiva - connessi agli specifici progetti in atto e sul numero delle risorse interessate.

Resta stabilito che la gestione delle ricadute in termini di riallocazione territoriale delle risorse conseguenti alla realizzazione di detti processi avverrà nel rispetto dei criteri di seguito specificati.

Banca Intesa s'impegna, compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative, ad orientare anche la mobilità territoriale a criteri di valorizzazione delle risorse e di crescita professionale, garantendo al riguardo i necessari e specifici percorsi formativi.

I trasferimenti derivanti dall'attuazione dei progetti di riorganizzazione delle reti commerciali secondo il modello divisionale, di razionalizzazione delle attività di back office delle reti e dei processi riorganizzativi delle Direzioni Centrali - ferme restando le previsioni di legge e contratto vigenti in materia - saranno effettuati su base volontaria qualora la distanza tra la residenza/domicilio del lavoratore e la nuova sede di lavoro sia superiore a 50 Km per gli appartenenti alle Aree Professionali e a 70 Km per i Quadri direttivi di 1° e 2° livello, salvo che detto trasferimento comporti un avvicinamento al luogo di residenza/domicilio. Tali previsioni hanno carattere sperimentale e saranno oggetto di verifica nel corso di apposito incontro da tenersi entro il mese di ottobre 2001.

Laddove le esigenze aziendali di mobilità connesse all'avvio dei progetti di cui sopra non potessero risultare soddisfatte, le Parti s'impegnano ad individuare le soluzioni idonee al fine di raggiungere alle scadenze stabilite gli obiettivi prefissati dal piano industriale.

Resta comunque inteso che nel caso si rendesse necessario disporre trasferimenti presso unità produttive situate ad oltre 25 km di distanza dal luogo di residenza/domicilio del dipendente, il provvedimento potrà essere disposto solo in presenza del consenso per gli appartenenti alle seguenti categorie di personale:

- personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai tre anni (ovvero del padre lavoratore quando detti figli siano affidati a lui esclusivamente);
- dipendenti portatori di handicap ovvero nel cui nucleo familiare siano presenti persone portatrici di handicap o in gravi e documentate condizioni di malattia;
- dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Banca Intesa, per agevolare il personale coinvolto nel processo di mobilità, favorirà - compatibilmente con le esigenze di servizio - il ricorso agli strumenti in materia di flessibilità degli orari di lavoro previsti dal C.C.N.L..

In caso di trasferimento – che non comporti l’effettivo cambio di residenza per l’interessato – Banca Intesa, nei casi di distanza superiore a 30 km tra la residenza e la nuova sede di lavoro, qualora sussista un obiettivo maggior disagio per l’interessato, riconoscerà i seguenti importi ripartiti in due quote semestrali:

da 30 sino a 45 Km	Lit. 2.500.000
da 46 Km sino a 70 Km	Lit. 5.000.000
oltre i 70 Km	Lit. 7.000.000

oltre a n. 30 giorni di diaria nella misura contrattualmente spettante.

La distanza è quella più breve tra la residenza – da intendersi come abituale dimora – e la nuova sede di lavoro.

Detto trattamento non sarà erogato nel caso in cui:

- il lavoratore sia trasferito ad unità produttiva situata nel luogo in cui ha la propria residenza/domicilio ovvero, per effetto del trasferimento, sia avvicinato alla propria residenza/domicilio;

- il trasferimento avvenga in accoglimento di domanda presentata dal lavoratore.

Nel caso di trasferimento che comporti l’effettivo cambio di residenza, si applicano le disposizioni previste dal C.C.N.L. 11 luglio 1999.

Le presenti intese hanno carattere eccezionale ed hanno validità sino al 31 dicembre 2003.

Esigenze di organico delle Società del Gruppo

Le esigenze operative che determinano necessità temporanee di rafforzamento degli organici nell’ambito delle aziende del Gruppo, pure collegate a trasferimenti di attività, potranno essere soddisfatte anche ricorrendo all’istituto del distacco, ferma restando la salvaguardia delle professionalità acquisite.

In tale prospettiva, la Capogruppo presenterà preventivamente alle Delegazioni Sindacali di Gruppo, nell’ambito di appositi incontri, i progetti complessivi di mobilità riguardanti gruppi di lavoratori.

In presenza di mobilità territoriale, nella concreta attuazione dei provvedimenti di distacco - anche in un’ottica di crescita professionale - si terrà prioritariamente conto delle disponibilità che dovessero emergere a livello individuale, fermo restando che i provvedimenti di distacco saranno adottati nel rispetto delle condizioni stabilite nel capitolo sui “Processi di mobilità territoriale” del presente Verbale di Accordo.

Le esigenze di rafforzamento strutturale degli organici nell'ambito delle aziende del Gruppo, al di fuori delle ipotesi di trasferimento di rami d'azienda, potranno essere soddisfatte mediante risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e riassunzione presso altra Società del Gruppo.

Fermo restando il rispetto del generale principio di salvaguardia dei trattamenti normativi ed economici, resta inteso che al momento dell'assunzione - che avverrà senza soluzione di continuità - di tale personale saranno ricercate soluzioni atte a individuare un trattamento economico complessivamente equivalente, tenendo anche conto del trattamento previdenziale ed assistenziale in precedenza fruito da ciascun interessato.

Nei casi in cui nell'ambito di un'azienda il fenomeno delle assunzioni di personale proveniente da altre Società del Gruppo dovesse risultare significativo, Banca Intesa informerà preventivamente le Delegazioni Sindacali nel corso di un apposito incontro per la ricerca di soluzioni condivise.

In ogni caso, negli incontri di verifica periodica sull'evoluzione degli organici - previsti dal presente Verbale di Accordo - Banca Intesa fornirà, una puntuale informativa sul totale del personale interessato da operazioni di siffatta natura.

Disposizioni per il personale conferito a ISS e IGC

Trasferimento del rapporto di lavoro a Intesa Sistemi e Servizi e a Intesa Gestione Crediti

Ad esito delle procedure avviate in data 17 novembre 2000 per il trasferimento dei rapporti di lavoro a ISS/IGC si conferma che per il personale di Banca Intesa detto trasferimento avrà decorrenza 1° maggio 2001.

Per i dipendenti della Banca Commerciale Italiana il trasferimento sarà effettuato, successivamente al passaggio di questi ultimi in Banca Intesa e, presumibilmente, dopo il 1° giugno 2001, espletate le relative procedure destinate ad esaurirsi con la ratifica del presente Accordo.

Considerata la valenza strategica di ISS/IGC, le Parti concordano sulla necessità di definire un complesso di tutele di carattere contrattuale e occupazionale per il personale ad esse conferito.

Tutele di carattere contrattuale

- Nei riguardi di tutto il personale di ISS/IGC (in servizio e di futura assunzione) troverà applicazione il C.C.N.L. 11 luglio 1999. Le Società in questione provvederanno ad iscriversi all'A.B.I.;

- al personale conferito saranno applicate le norme di cui al capitolo "Accordo economico relativo alla fusione" del presente Verbale di Accordo;

- premio aziendale per gli esercizi 2000 e 2001: sarà riconosciuto quello della società di provenienza, secondo le relative regolamentazioni. Per l'anno 2002 sarà definita un'apposita disciplina che prevederà anche il riferimento a indicatori relativi alle performance della Capogruppo;

- inquadramenti, orari, turni di lavoro ecc.: saranno definite specifiche discipline correlate alla particolarità dei processi produttivi. Fino ad allora al personale conferito continueranno ad essere applicate, in materia di inquadramento, le norme che saranno convenute ai sensi del presente accordo;

- il personale conferito continuerà ad essere adibito alle attuali mansioni o in altre di equivalente contenuto professionale.

Gestione delle richieste di ricollocazione nella rete

Valutate le esigenze di servizio si conviene che in caso di domande di ricollocazione pervenute:

- entro il 31 maggio 2000: il personale sarà mantenuto in distacco presso ISS/IGC e la ricollocazione avverrà, con la necessaria gradualità, entro il 30 giugno 2002;

- dopo il 31 maggio 2000, da personale in servizio a ISS: saranno accolte sino al raggiungimento dell'obiettivo di efficientamento previsto dal Piano Industriale, a partire dal secondo semestre 2002 e secondo la seguente progressione:

- sino a 50 entro il 31 dicembre 2002
- sino a 50 entro il 30 giugno 2003
- sino a 50 entro il 31 dicembre 2003
- sino a 100 entro il 31 dicembre 2004;

- dopo il 31 maggio 2000, da personale in servizio a IGC: saranno accolte in coerenza con il dimensionamento della Società secondo la seguente progressione:

- sino a 10 entro il 31 dicembre 2002
- sino a 10 entro il 30 giugno 2003
- sino a 10 entro il 31 dicembre 2003
- sino a 20 entro il 31 dicembre 2004.

Le Parti verificheranno trimestralmente la situazione delle domande giacenti per valutare l'impatto sulla funzionalità delle predette Società; entro il 31 dicembre 2003, accertata la situazione delle domande all'epoca giacenti, le Parti si incontreranno per individuare idonee soluzioni al riguardo.

Le richieste di avvicendamento e di rotazione in altri compiti ovvero di rientro presso la rete commerciale del Gruppo, avanzate in un'ottica di crescita professionale dal Personale conferito, entro il biennio successivo alla conclusione del processo di efficientamento, saranno accolte compatibilmente con le esigenze organizzative e tenuto conto delle professionalità acquisite e delle condizioni personali e familiari dell'interessato, previa definizione di apposito percorso formativo.

Banca Intesa accoglierà, inoltre, le domande di rientro presentate dal personale conferito, in presenza di particolari e gravi necessità di carattere personale e/o familiare, debitamente documentate.

Clausole sulle garanzie occupazionali

In caso di tensioni occupazionali presso ISS/IGC, che si verificassero anche una volta esaurito il processo di efficientamento, connesse a crisi aziendali, perdita di controllo proprietario, vendita o cessazione dell'azienda nonché in caso di trasferimento delle sedi di lavoro in altra località significativamente distante dalle attuali, qualora – esperite le previste procedure contrattuali – dovessero permanere eccedenze di personale, la Capogruppo riallocherà le risorse presso Società del Gruppo Intesa, favorendo, compatibilmente con le esigenze di carattere organizzativo, la collocazione nell'ambito territoriale di provenienza.

Qualora – in caso di cessione delle predette aziende a società non bancarie – dovessero emergere, entro il limite massimo di sette anni dall'operazione, tensioni occupazionali conseguenti alla decisione di Banca Intesa di far rientrare in tutto o in parte le attività cedute, ovvero di affidarne il relativo svolgimento ad altra società, Banca Intesa si renderà disponibile a riallocare le risorse eccedenti presso società del Gruppo, favorendo, compatibilmente con le esigenze di carattere organizzativo, la collocazione nell'ambito territoriale di provenienza.

Ambito di applicazione

Le garanzie contenute nei precedenti comma:

- si applicano al personale trasferito presso ISS/IGC ai sensi del presente Accordo;
- non riguardano coloro i quali abbiano maturato il diritto al trattamento di pensione I.N.P.S. o all'accesso alle prestazioni del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito" esperite le necessarie procedure di legge e di contratto.

Accordo economico relativo alla fusione

Trattamento economico

Conservazione sotto forma di "Assegno *ad personam* ex Verbale di Accordo 13.4.2001" delle eventuali differenze fra il trattamento contrattuale aziendale previgente (escluse le quote extrastandard del premio annuale di rendimento standard di settore che continueranno ad essere corrisposte secondo le modalità precedentemente in atto) e quello spettante ai sensi del C.C.N.L. 11 luglio 1999, non assorbibile negli incrementi retributivi conseguenti a futuri avanzamenti di merito.

Riconoscimento dell'eventuale automatismo economico e di carriera in corso alla data di incorporazione secondo le regole della previgente contrattazione aziendale.

Mantenimento esclusivamente a favore del personale che le percepisca alle date di incorporazione sotto forma di "Indennità di funzione *ad personam* ex Verbale di Accordo 13.4.2001" delle eventuali indennità aziendali legate a specifiche funzioni (con cessazione all'atto dell'assegnazione di un nuovo incarico).

Premio aziendale

Per il premio aziendale 2000, che sarà erogato nel mese di luglio p.v., sottoscrizione di un Accordo che preveda un importo parametrato (3^a area professionale 3° livello retributivo):

o L. 3.700.000 personale Banca Intesa (Cariplo, BAV e MCL); L. 3.100.000 per il personale COMIT;

o una quota fissa di L. 500.000 uguale per tutti collegata al raggiungimento degli obiettivi di riorganizzazione previsti dal piano di integrazione, quota che sarà altresì prevista nel premio aziendale dei prossimi anni.

Entro il 30 giugno 2001 impegno a concordare criteri e modalità per il premio aziendale 2001, 2002 e 2003.

Buono Pasto

A decorrere dalle date di fusione corrisponsione, secondo le modalità previste dall'art. 42 del C.C.N.L. 11 luglio 1999, di un buono pasto di L. 9.000 giornaliero.

Per il personale a part-time che effettua una pausa, un buono pasto di L. 6.000 giornaliero ovvero, per il personale già a part-time, nelle misure in atto se di miglior favore.

Previdenza complementare

Conferma degli accordi aziendali in essere.

Per il personale già BAV iscritto al FAPA anteriormente al 28 aprile 1993, nonché per quello di Banca Carime (sempre se iscritto anteriormente al 28 aprile 1993) che trasferisca la propria posizione ed infine per il personale ex Mediosud se già destinatario di accordi alla data del 28 aprile 1993, contributo aziendale non inferiore al 4,30 % della retribuzione utile ai fini del T.F.R..

Conferma per il personale CARIPLLO già destinatario dell'accordo aziendale del gennaio 1992, regolante il riassetto della previdenza aziendale conseguente all'entrata in vigore della legge n. 218/1990 (legge Amato), della specifica indennità così come convenuta nel suddetto accordo.

Banca Intesa conferma la propria disponibilità a proseguire il confronto fra le Parti al fine di definire la trasformazione dei fondi a prestazione definita ancora in essere nell'ambito aziendale.

Assistenza Sanitaria Integrativa

Per l'anno 2001 conferma dell'applicazione delle forme di assistenza sanitaria integrativa, con le misure e i criteri di contribuzione in essere presso le Banche incorporate.

Impegno delle Parti a confrontarsi al fine di addivenire, entro il 30 settembre 2001, ad una proposta volta a uniformare il sistema assistenziale aziendale a far tempo dal 1° gennaio 2002, con l'obiettivo di istituire una cassa sanitaria di Gruppo.

Al riguardo le Parti terranno in considerazione le situazioni esistenti e confermano la volontà di adottare una forma atta a fornire prestazioni aggiuntive/integrative, in linea con quelle attualmente

assicurate dalle casse assistenziali del Gruppo, compatibilmente con l'evoluzione del quadro normativo in materia.

A far tempo dal 1° gennaio 2002 la contribuzione complessiva a forme di assistenza sanitaria integrativa sarà del 2,30% suddivisa fra Banca Intesa (1,30%) e dipendente (1%), ferme restando per il personale proveniente dalle diverse Banche le misure di cui all'allegata tabella.

Impegno delle Parti a vincolare, anche nella nuova forma istituita, le disponibilità ora esistenti nei singoli Enti a favore del personale iscritto agli Enti medesimi.

Impegno della Banca, nei primi tre anni, a tenersi a proprio carico gli oneri di parte del personale di cui la Cassa medesima si avvarrà per la propria operatività.

Allegato

PERSONALE	QUOTA A CARICO LAVORATORE	QUOTA A CARICO BANCA INTESA
Ex B.A.V.	0,30%	2%
Ex CARIPLO	1,10%	1,20%
Ex COMIT	0,10%	2,20%
Ex MEDIOCREDITO	1,10%	1,20%
Ex CARIME	0,30%	2%

Le Parti si incontreranno a far tempo dal 2 maggio p.v. per definire le materie non disciplinate dal presente Verbale di Accordo tra le quali:

- inquadramenti;
- rapporti di lavoro a tempo parziale;
- formazione professionale;
- condizioni igienico - sanitarie;
- sicurezza antirapina;
- ferie arretrate;
- associazioni dipendenti;
- accordi ex art. 4 L. 300/70 in materia di registrazione del traffico telefonico;
- regime delle anticipazioni del TFR;
- fonti istitutive FAPA di Gruppo (ivi compreso l'accordo per il personale di Banca Intesa non ancora iscritto a forme di previdenza complementare);
- agibilità sindacali;
- pari opportunità;
- politiche sociali.

Banca Intesa, inoltre, entro il 30 settembre 2001, promuoverà un apposito incontro per esaminare congiuntamente le disposizioni che saranno applicate in materia di agevolazioni finanziarie e condizioni per il personale, sino a tale data continueranno a trovare applicazioni le disposizioni in atto presso le aziende di rispettiva provenienza.

In relazione a prestiti e mutui in corso di ammortamento, Banca Intesa proseguirà nell'applicazione delle condizioni già previste presso le rispettive Banche incorporate.

Il presente Verbale di Accordo sarà sottoposto alle assemblee dei lavoratori.