

**ACCORDO QUADRO CONSEGUENTE ALLA PROCEDURA DI FUSIONE TRA BANCO POPOLARE E
BANCA POPOLARE DI MILANO**

In Milano, il giorno 23 dicembre 2016

Tra

Banco Popolare, in qualità di Capogruppo

Banca Popolare di Milano, in qualità di Capogruppo

e

Le Delegazioni Sindacali del Gruppo Banco Popolare e del Gruppo Banca Popolare di Milano costituite dalle OO.SS. Fabi, First/Cisl, Fisac/CGIL, Sinfub, UGL Credito, Uilca e Unisin Falcri – Silcea

Premesso che:

- il Consiglio di Amministrazione del Banco Popolare e il Consiglio di Gestione della Banca Popolare di Milano in data 24 maggio 2016 hanno approvato il progetto di fusione fra Banco Popolare soc. coop. e Banca Popolare di Milano s.c. a r.l. con costituzione, dal 1° gennaio 2017, di un nuovo soggetto giuridico avente denominazione di Banco BPM S.p.A.
- Si tratta di un'operazione di fusione propria, a seguito della quale nascerà dal 1° gennaio 2017 un nuovo soggetto giuridico con una nuova licenza bancaria, che sarà Capogruppo del nuovo Gruppo Bancario, terza realtà del paese, prima aggregazione sotto l'egida della BCE. La fusione consentirà anche di adempiere all'obbligo di trasformazione da società cooperativa in società per azioni previsto per il Banco Popolare e per la Banca Popolare di Milano, nei termini fissati dalla legge.
- Nel contesto della fusione, sempre con efficacia giuridica dal 1° gennaio 2017, sarà posta in essere un'operazione di conferimento a favore della Banca Popolare di Mantova S.p.A. (società attualmente controllata da Banca Popolare di Milano) delle attività comprendenti l'intera rete degli sportelli bancari facente capo attualmente a Banca Popolare di Milano nonché delle funzioni di direzione e supporto della rete distributiva (segreteria del consiglio, reporting e supporto, credito, gestione del personale e commerciale) secondo una logica di struttura organizzativa leggera coerente con la sua natura di banca rete. La società beneficiaria dello scorporo, che all'esito della fusione risulterà essere controllata dalla Nuova Capogruppo, assumerà la denominazione di Banca Popolare di Milano Società per azioni e avrà sede legale e amministrativa a Milano.

- Le Assemblee Societarie in data 15 ottobre 2016 hanno deliberato le operazioni di cui agli alinea che precedono.
- Con lettera del 19 ottobre 2016 avente ad oggetto *"Fusione tra Banco Popolare soc. coop. ("Banco Popolare") e Banca Popolare di Milano s.c.a r.l. ("Banca Popolare di Milano") con costituzione della nuova società Banco BPM S.p.A. Informativa ai sensi dell'art. 47 legge 428/1990 e delle vigenti disposizioni contrattuali"* è stato dato formale avvio alla prevista procedura di confronto con le Organizzazioni Sindacali e, in conseguenza di ciò, le Parti si sono incontrate in data 20 e 27 ottobre, 8, 16, 17, 23, 24 e 30 novembre, 1° dicembre, 14, 20, 21, 22, 23 dicembre 2016 al fine di gestire congiuntamente le previste conseguenze giuridiche, economiche, sociali e occupazionali previste nei confronti dei lavoratori.
- Il Gruppo riconosce nel personale un fattore strategico di sviluppo, la cui centralità è assicurata in coerenza con le linee guida del Piano Strategico, ed individua nella formazione e qualificazione delle risorse umane irrinunciabili elementi di valore.
- Il Piano Strategico 2016 – 2019 *"La nuova grande Banca - il Futuro che vogliamo"*, approvato dagli organi societari degli attuali Gruppi in data 16 maggio 2016 e illustrato alle Organizzazioni Sindacali il 17 maggio 2016, si inserisce nell'ambito di uno scenario economico complessivo nel quale la lenta ripresa economica in atto non sarà sufficiente a ristabilire condizioni soddisfacenti di redditività nel sistema bancario europeo. Da ciò deriva che il medesimo sistema bancario, che già deve affrontare il problema dei crediti deteriorati, si trova ad affrontare anche un nuovo impegno consistente nella riduzione dei costi che oggi assorbono una quota molto elevata dei ricavi lordi complessivi. Ciò a maggior ragione alla luce dell'attuale impossibilità di conseguire utili attraverso la redditività derivante dai tassi di interesse.
- Il nuovo Gruppo Banco BPM intende quindi dotarsi di un nuovo modello di banca in grado di competere in tutte le condizioni di mercato grazie, in particolare, ad una struttura organizzativa efficiente idonea ad abilitare un'operatività omnicanale, supportata da una avanzata piattaforma digitale, ad una solida posizione patrimoniale e ad una qualità del credito rafforzata anche attraverso la massimizzazione dell'efficacia sul fronte della riduzione dei crediti deteriorati.
Sulla base di tali positive condizioni strutturali e ancorchè in presenza di uno scenario avverso, la nuova azienda bancaria sarà in grado di dar vita ad una significativa creazione di valore riconducibile, sia alla individuazione di rilevanti risparmi relativi alla ottimizzazione della base-costi, sia all'incremento della capacità reddituale coerente con l'alto posizionamento competitivo nell'interesse condiviso di tutti gli stakeholders.
- In tale ambito il Piano prevede sinergie e razionalizzazioni dei costi a supporto della crescita e dello sviluppo del nuovo Gruppo, che potranno essere conseguiti anche attraverso i seguenti strumenti:

- Attivazione di un Fondo di Solidarietà: a tale proposito il Piano Strategico prevede complessivamente fra le due compagini societarie 1.800 esuberi il cui accesso al Fondo di Solidarietà sarà gestito esclusivamente su base volontaria.
 - Importanti investimenti in programmi di formazione e riqualificazione per lo sviluppo anche di nuove competenze commerciali con il coinvolgimento di 800 risorse.
 - Individuazione di una idonea cornice normativa di riferimento che accompagni tutte le operazioni previste dal piano relative al nuovo Gruppo che hanno per l'azienda la finalità di conseguire sinergie di scala e di scopo, che permettano il perseguimento delle razionalizzazioni di costo previste dal Piano Strategico 2016 – 2019 sopra richiamato e di valorizzare la professionalità e l'impegno dei lavoratori.
 - Valorizzazione delle forme di conciliazione dei tempi di vita e lavoro quali part time, aspettative e lavoro agile nei termini definiti dalla legge, dal CCNL e dalle normative interne tempo per tempo vigenti.
 - Ricorso allo strumento della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa su base volontaria anche, per quanto possibile, con accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà.
 - Contenimento degli ulteriori costi amministrativi e gestionali non riconducibili al personale.
- Il nuovo Gruppo si impegna a valorizzare le competenze professionali e le eccellenze operative interne, prima del ricorso a consulenze esterne, minimizzando gli impatti sul personale e sulle strutture organizzative esistenti dei due gruppi.
 - Le Parti si danno atto che gli strumenti specificamente previsti nell'ambito delle intese conseguenti all'avviata procedura di confronto sindacale relativo alla fusione potranno essere realizzati solo in condizioni di equilibrio e di compatibilità economica, presupposti questi ultimi ai quali contribuirà in modo determinante il conseguimento degli obiettivi previsti in relazione alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà.

Si conviene quanto segue:

Handwritten signatures and initials of various individuals, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature 'CM' on the right.

Articolo 1 Principi generali

Le premesse fanno parte integrante del presente Accordo, che costituisce, unitamente all'Accordo relativo alle uscite volontarie del 23 dicembre 2016 e all'Accordo sulle Relazioni Industriali del 23 dicembre 2016 una normativa unitaria e inscindibile da applicare, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del contratto di settore, ai fini dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione (quali, a titolo esemplificativo, fusioni, scorpori, trasferimenti o affitti di rami d'azienda) conseguenti alla progressiva attuazione del Piano Strategico 2016 – 2019, rispetto ai quali da parte aziendale è stata fornita ulteriore documentazione atta ad agevolare lo svolgimento del confronto.

Fermo quanto sopra, nell'ambito delle singole procedure contrattuali, che verranno di volta in volta attivate, ove ne ricorrano i presupposti, saranno trattati e definiti eventuali aspetti che non abbiano già trovato disciplina nel presente accordo, in quanto peculiari e strettamente attinenti alle caratteristiche specifiche di business e/o di attività per le quali non sia già presente una normativa di riferimento nell'ambito del Gruppo.

Articolo 2 Trasferimento dei rapporti di lavoro

Dalla data di efficacia giuridica dell'operazione di fusione e contestuale scorporo, la titolarità dei rapporti di lavoro sarà trasferita nella Capogruppo o nella BPM S.p.A. senza soluzione di continuità ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 c.c.

A tutti i dipendenti coinvolti continuerà ad essere applicata la contrattazione collettiva nazionale del settore del credito tempo per tempo vigente.

Al personale interessato sarà conservato l'inquadramento, il trattamento economico (derivante dal CCNL, dalla contrattazione di secondo livello e dagli eventuali assegni "ad personam" erogati dal precedente datore di lavoro, con il rispetto, per questi ultimi, delle pattuizioni relative alla assorbibilità o meno), il trattamento di fine rapporto maturato, l'anzianità di servizio e convenzionale in essere alla data dell'operazione ai fini degli istituti rivenienti dalla contrattazione collettiva nazionale del credito, ivi compreso il comparto, e dalla normativa di legge.

Per quanto riguarda le eventuali ferie arretrate, le ore accumulate nella banca delle ore e le eventuali giacenze non fruite di permessi, verranno fatte salve tutte le posizioni individuali di debito/credito maturate secondo le disposizioni attualmente previste e applicabili agli interessati.

Per quanto attiene alla normativa di secondo livello, nei confronti di tutto il personale continueranno a trovare applicazione fino alla prevista scadenza le discipline attualmente in vigore nelle aziende di provenienza, compreso tutto quanto rientrante in ambito welfare includendo anche tutti i servizi in ambito ricreativo e culturale quali ad esempio le colonie per i

figli dei dipendenti. A tale proposito, le Parti si danno sin d'ora atto della necessità di avviare un confronto che consenta di addivenire ad una normativa unitaria nell'ambito del nuovo Gruppo coerente con i relativi assetti organizzativi e modello distributivo e idonea a supportare la crescita e lo sviluppo.

Articolo 3 Operazione di scorporo – normativa di secondo livello per i dipendenti della BPMantova

Fermo restando quanto disciplinato dall'articolo 2 che precede in merito all'applicazione della normativa di secondo livello, per i lavoratori già in servizio presso Banca Popolare di Mantova viene confermata l'applicazione della normativa di secondo livello del Gruppo Banca Popolare di Milano. Con specifico riferimento al welfare si prevede quanto segue:

Assistenza sanitaria

Si prevede la possibilità, fin dalla data del 31 ottobre 2017 ed entro la data del 31 dicembre 2017, di iscriversi alla Cassa Mutua di Assistenza BPM con decorrenza 1° gennaio 2018, alle medesime condizioni in atto per gli attuali iscritti di contribuzione aziendale e individuale, fermo quanto di competenza della CMA stessa nonché l'invarianza in ogni caso degli oneri aziendali.

Previdenza complementare

Per quanto concerne la previdenza complementare, è prevista la possibilità di iscriversi, entro e non oltre la data del 30 giugno 2017, al Fondo Pensione di Previdenza Bipiemme del personale di Banca Popolare di Milano.

L'attuale misura contributiva aziendale continuerà ad essere garantita al solo personale che abbia provveduto a trasferire integralmente la propria posizione individuale, mantenendo in tal modo l'anzianità contributiva.

In caso di iscrizione al Fondo di Previdenza BPM senza trasferimento dell'intera posizione individuale, la Banca erogherà, a decorrere dalla data di iscrizione, al solo Fondo di Previdenza Bipiemme un contributo aziendale pari al 2,30% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, senza sostenere alcun contributo e/o onere aggiuntivo derivante dai costi di gestione del Fondo di provenienza.

Qualora l'iscrizione al Fondo di Previdenza BPM non abbia luogo, a decorrere dal 1° luglio 2017 non sarà prevista l'erogazione di alcun contributo da parte aziendale a favore dell'attuale Fondo.

Articolo 4 Personale delle realtà consortili

Nell'ambito del nuovo Gruppo saranno presenti realtà consortili costituite con il fine di cogliere tutte le possibili sinergie di scala e di scopo e di favorire lo svolgimento efficace di attività trasversali nella nuova realtà societaria, anche qualora dette attività siano attualmente svolte all'interno delle singole società del Gruppo.

A tale proposito, sin dal 1° gennaio 2017 è prevista la cessione dei rapporti di lavoro delle Operations di Banca Popolare di Milano (533 risorse di smart center e back office e 260 risorse di information technology) a favore di SGS.

A favore di tali lavoratori e di tutti coloro che svolgono attività che verranno collocate all'interno di consorzi o che comunque già operano o saranno destinati ad operare presso società consortili, continuerà a trovare applicazione la cornice normativa definita dal CCNL del Credito e dall'articolo 2 del presente accordo, oltre alla normativa di secondo livello dell'azienda di provenienza, in particolare con riferimento a quanto concordato con verbale del 23 settembre 2016 che costituisce parte integrante del presente accordo, in attesa di addivenire ad una disciplina unitaria nell'ambito del nuovo Gruppo.

Viene inoltre garantita per tutti coloro che operano e/o opereranno presso realtà consortili la riassunzione senza soluzione di continuità nel rispetto dell'art. 2 del presente accordo nell'ambito del Gruppo, su richiesta, in caso di eventi che determinino la perdita di controllo della società consortile ovvero la cessione di attività, ovvero ancora in caso di modifiche sostanziali del rapporto di lavoro, ferme restando le previsioni di legge e di CCNL.

Articolo 5 Neoassunti del Gruppo Banco BPM

A tutti i dipendenti assunti a decorrere dal 1° gennaio 2017 nell'ambito del Banco BPM, oltre alla contrattazione collettiva nazionale di settore tempo per tempo vigente, verrà applicata – in via transitoria in attesa di addivenire ad una disciplina unica per il nuovo Gruppo - la normativa di secondo livello applicata presso l'unità operativa di prima assegnazione.

Si precisa che per il neo assunto assegnato alla Direzione Generale di Milano del Banco BPM troverà applicazione la normativa di secondo livello della Banca Popolare di Milano.

Analogamente nei confronti del neo assunto presso SGS nella città di Milano, troverà applicazione la normativa di secondo livello della Banca Popolare di Milano.

Le Parti si danno atto che ai neoassunti nell'ambito delle altre società del Gruppo - in attesa di addivenire ad una disciplina unica per il nuovo Gruppo - saranno applicati i trattamenti normativi in essere presso le singole aziende.

Articolo 6 Società controllate

Da parte aziendale è espresso l'impegno ad attivare, entro il primo semestre 2017, il confronto negoziale previsto dal CCNL del Credito per definire le condizioni di passaggio dei dipendenti di Banca Akros dalla disciplina del *contratto collettivo nazionale per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi* ovvero del *contratto collettivo nazionale per dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi* all'applicazione della disciplina del contratto collettivo nazionale del settore del credito.

Articolo 7 Garanzie occupazionali

Da parte aziendale è prevista la garanzia di riassunzione nell'ambito del Gruppo a favore di quei lavoratori/lavoratrici del Gruppo stesso che ne facessero richiesta, qualora, durante il periodo di vigenza del Piano Strategico 2016 – 2019, si verificassero tensioni occupazionali conseguenti a cessioni di ramo di azienda o cessione di pacchetto azionario che determini la perdita di controllo di azienda da parte del Gruppo presso le aziende cessionarie o presso la medesima azienda nell'ambito del nuovo Gruppo.

Le suddette garanzie saranno circoscritte all'arco temporale di tre anni dalla data delle operazioni indicate, a condizione che presso il Gruppo Banco BPM non siano in atto procedure relative a tensioni occupazionali, a favore del solo personale che sia stato identificato in esubero e non possa accedere al trattamento pensionistico Ago ovvero fruire delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà o di eventuali altre misure equivalenti di sostegno al reddito tempo per tempo vigenti, esperite le necessarie procedure di legge e di contratto.

Da parte aziendale è espressa la disponibilità, in caso di tensioni occupazionali che dovessero interessare aziende controllate direttamente o indirettamente dal Gruppo, a incontrare le Organizzazioni Sindacali al fine di valutare eventuali possibili ambiti di intervento a tutela dei lavoratori.

Art. 8 Assetto Organizzativo

I due Gruppi svolgono attualmente la propria attività di supporto e servizio, sia attraverso funzioni di capogruppo che attraverso aziende controllate o consortili, in una pluralità di siti produttivi, così come da informativa del 16 novembre 2016 "Rappresentazione funzioni centrali Banco Popolare & BPM – Organici al 30 settembre 2016".

Anche al fine di prestare attenzione all'impatto occupazionale nelle varie sedi di lavoro, per valorizzare le risorse disponibili e perseguire la continuità delle esperienze professionali acquisite, sarà confermata una articolazione organizzativa caratterizzata da una dislocazione territoriale differenziata delle attività del Gruppo, senza duplicazione di funzioni, con livelli di

responsabilità distribuiti nel rispetto delle previsioni statutarie in merito alla ripartizione delle funzioni centrali e amministrative fra Verona e Milano alla data di costituzione del Banco BPM S.p.A.

Tale assetto organizzativo-territoriale consente, nell'ambito degli interventi previsti dal Piano Strategico, di operare sui territori con strutture utili anche al mantenimento della qualità delle prestazioni professionali.

Articolo 9 Mobilità

Art. 9.1 Mobilità territoriale

Vengono integralmente richiamati i contenuti degli artt. 88 e 111 del vigente CCNL e dei vigenti accordi di secondo livello in materia, in attesa di una normativa unitaria sul tema nell'ambito del nuovo Gruppo.

L'attuazione delle diverse fasi del piano strategico non prevede come diretta conseguenza fenomeni di mobilità collettiva straordinaria. In presenza di esigenze di mobilità territoriale del personale, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, gli spostamenti saranno contenuti al fine di ridurre il disagio degli interessati, anche attraverso:

- l'attivazione di c.d. "catene di mobilità" nel rispetto delle previsioni contenute negli accordi di secondo livello in materia di mobilità;
- la verifica del bacino delle domande di trasferimento già presentate dai singoli, ponendo particolare attenzione ad alcune platee di lavoratori quali genitore unico affidatario di figli minori, part time, invalidi, studenti lavoratori, beneficiari della legge 104/92;
- la ricerca, ove possibile, del consenso degli interessati;
- l'uso di soluzioni tecnologiche e operative (es. video conferenza, conference call, ecc.) per ottimizzare il lavoro delle risorse appartenenti alla medesima unità organizzativa ma fisicamente ubicate in comuni differenti;
- l'adesione ai piani di riqualificazione professionale definiti con gli interessati;
- l'utilizzo prioritario del bacino delle domande di avvicinamento alla residenza (intesa come dimora abituale) per la copertura di ruoli compatibili, rispetto ad eventuali assunzioni, anche mediante mobilità infragruppo con applicazione di quanto previsto dall'art. 10;
- l'individuazione e collocazione di eventuali nuove attività, anche al fine della valorizzazione e del sostegno delle aree geografiche di storico radicamento.

A tale proposito, nel periodo di vigenza del Piano Strategico, sarà necessario il consenso del lavoratore per trasferimenti relativi alle seguenti categorie:

1. lavoratrici in gravidanza o con figli di età inferiore a tre anni;
2. genitore unico affidatario di figli minori di 10 anni;
3. lavoratrici/lavoratori portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/92 o che assistono con continuità - ai sensi e con le tutele di cui alla legge 104/92 - un parente con handicap in condizioni di gravità;

4. personale inquadrato con orario di lavoro part time oltre il limite di 20 km di distanza dalla residenza (intesa come dimora abituale).

L'Azienda terrà inoltre in particolare considerazione i casi di colleghi affetti da malattie di carattere oncologico e analoga gravità.

In ogni caso l'azienda si impegna a dare riscontro entro sei mesi dalla data di ricezione alle domande di trasferimento inoltrate dai lavoratori.

Art. 9.2 Mobilità professionale

Le Parti confermano l'attenzione all'efficace utilizzo delle professionalità esistenti, nonché alla qualificazione e valorizzazione delle risorse umane, da ricercarsi attraverso interventi che garantiscano al Personale pari opportunità di sviluppo. Quanto precede costituisce elemento di rilevanza fondamentale negli indirizzi del Gruppo.

A tale riguardo, si richiamano i contenuti espressi dal Piano Strategico. Compatibilmente con i nuovi assetti organizzativi e distributivi, verranno preventivamente attivati piani di riconversione e formazione a favore di tutte le risorse interessate.

Per gli eventuali processi di ricollocazione professionale del personale interessato, andrà ricercato il consenso del personale interessato, nello spirito sopra indicato, saranno supportati da idonei interventi formativi, tenuto conto delle professionalità già acquisite.

Il personale interessato da mobilità professionale nell'ambito dei processi previsti dal Piano Strategico, potrà chiedere di essere ricollocato anche presso società del Gruppo presenti nello stesso ambito territoriale. Le richieste saranno tenute in debita considerazione coerentemente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive.

A tal fine avrà carattere di priorità la necessità di copertura di ruoli e/o mansioni vacanti, anche presso altre società del Gruppo interessate da esigenze di organico, sempre nel quadro delle fungibilità nelle mansioni stabilite dal Ccnl.

Le richieste di ricollocazione presso la rete commerciale avranno precedenza rispetto ad eventuali nuove assunzioni.

In caso di mancato accoglimento della richiesta, l'Azienda fornirà comunque una motivata risposta all'interessato entro sei mesi dalla relativa presentazione.

In presenza di processi di mobilità professionale determinati dall'applicazione del Piano Strategico verranno mantenuti i criteri di applicazione in materia di inquadramento del personale che, inserito in percorsi professionali, abbia in corso la maturazione di un inquadramento superiore.

Articolo 10 Mobilità infragruppo

Eventuali trasferimenti individuali di rapporti di lavoro fra società del Gruppo saranno attuati attraverso lo strumento della cessione di contratto ex art. 1406 c.c. con le tutele previste all'art. 2 del presente accordo.

Nell'attuare tali trasferimenti individuali l'Azienda terrà prioritariamente conto delle disponibilità che dovessero emergere a livello individuale da parte del Personale che presenti i requisiti richiesti per l'attività di destinazione, anche in un'ottica di crescita professionale.

Articolo 11 Formazione professionale

Tenuto conto della particolare attenzione che le Parti, anche in aderenza ai principi espressi dal Piano Strategico, attribuiscono alla Formazione, nell'ambito della cornice normativa tracciata dal CCNL, le medesime si danno atto che:

- a) il processo di integrazione dovrà essere accompagnato da programmi formativi finalizzati anche allo sviluppo di nuove competenze. A tal proposito da parte aziendale è ribadita la volontà di erogare oltre 100.000 giorni di formazione all'anno;
- b) le Aziende promuoveranno corsi di formazione per accompagnare il Personale interessato da processi di riconversione professionale, finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali, secondo criteri di pari opportunità;
- c) le Aziende ricercheranno la professionalità e, laddove non reperite, promuoveranno specifici piani formativi per il personale interno, preventivamente all'utilizzo di consenze esterna;
- d) gli interventi formativi si collocano nell'ambito di un processo di ristrutturazione e/o riorganizzazione e, considerata la finalità di favorire un'ideale preparazione a svolgere nuovi compiti ed alla realizzazione di specifici obiettivi di riqualificazione professionale, potranno rientrare anche tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalla legge e dal contratto del credito (Fondo di solidarietà e FBA). I piani formativi verranno valutati sul tavolo negoziale previa discussione tecnica in sede di Commissione Paritetica sulla Formazione.

Articolo 12 fasi di verifica

Le Parti, in considerazione della complessità dell'attuazione degli interventi previsti dal Piano Strategico, convengono sulla opportunità di prevedere momenti di verifica almeno trimestrale sull'andamento del Piano stesso e dell'applicazione del presente accordo.

Articolo 13 Ambito applicativo

Le Parti si danno reciprocamente atto che le norme contenute nel presente accordo quadro valgono per la realizzazione delle operazioni previste dal Piano Strategico descritte con l'Informativa del 19 ottobre 2016 e costituiranno comunque il quadro di riferimento per eventuali altre operazioni societarie e organizzative che dovessero attuarsi nel periodo di valenza del medesimo Piano Strategico.

A tale proposito, si precisa che le operazioni già previste durante l'arco del Piano Strategico sono:

- fusione fra Banco Popolare soc. coop. e Banca Popolare di Milano s.c. a r.l. con costituzione, dal 1° gennaio 2017, di un nuovo soggetto giuridico avente denominazione di Banco BPM S.p.A;
- conferimento a favore della Banca Popolare di Mantova S.p.A. (società attualmente controllata da Banca Popolare di Milano) delle attività comprendenti l'intera rete degli sportelli bancari facente capo attualmente a Banca Popolare di Milano nonché delle funzioni di direzione e supporto della rete distributiva (quali controlli, commerciale, credito e gestione del personale);
- passaggio di attività di operations (che riguarda rispettivamente 533 risorse in carico a back office e smart center e 260 risorse in carico a information technology) nell'ambito di soluzioni di carattere consortile;
- chiusura di sportelli;
- riarticolazione e riorganizzazione della rete commerciale;
- ridefinizione del perimetro di business di Banca Aletti e Banca Akros.

Il presente accordo quadro esplica i propri effetti nei confronti del personale dipendente delle aziende del Gruppo che applicano il CCNL del settore del Credito o per quelle che lo applicheranno a decorrere dalla data di applicazione.

In relazione a quanto sopra previsto, nel caso di ulteriori aggregazioni e/o acquisizioni nonché nel caso di variazioni al Piano Strategico, ferma restando l'attivazione delle idonee procedure di confronto previste dalla legge e dal contratto, le Parti si incontreranno per analizzare le eventuali ricadute sulle condizioni di lavoro derivanti dalle modifiche deliberate, al fine di ricercare soluzioni coerenti con la mutata situazione.

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2017 e avrà scadenza al 31 dicembre 2019, salvo disdetta da comunicare nei tre mesi antecedenti detta data e salve altresì nuove e diverse intese che le Parti dovessero raggiungere.

Il presente documento verrà sottoposto ai rispettivi organi decisionali.

Banco Popolare Soc. Coop.

Banca Popolare di Milano Soc. Coop. a r.l.

anche in qualità di Capogruppo dei rispettivi Gruppi Bancari nonché in nome e per conto del costituendo Gruppo Banco BPM Spa

Delegazione Sindacale - Gruppo Banco Popolare

FABI FIRST Cisl FISAC Cgil SINFUB UGL Credito UILCA UNISIN FALCRI SILCEA

Delegazione Sindacale - Gruppo Banca Popolare di Milano

FABI FIRST Cisl FISAC Cgil SINFUB UILCA UNISIN FALCRI SILCEA