



PIANO INDUSTRIALE GRUPPO INTESA SANPAOLO 2022-2025

Il piano del gruppo Intesa Sanpaolo 2022-2025 si fonda su quattro punti fondamentali:

- Zero npl
- Digitale
- Commissioni
- Forte impegno nell'ESG

Per il primo anno di piano (2022) è previsto un risultato netto di 5 mld.

Tra le altre cose il piano industriale prevede 8.000 riconversioni di personale e 1.050 chiusure di filiali retail (un terzo delle filiali!): il gruppo effettua un'importante prova verso il digitale e il green e conferma la forte riduzione degli sportelli fisici senza esuberi di personale.

In sostanza ci si allontana dalla clientela retail non redditizia e si rafforzano gli strumenti digitali, già riconosciuti come ottimi non solo in Italia ma anche in Europa (es ISP Mobile).

Le fabbriche prodotte interne sono rafforzate in linea con la spinta sul commissionale (che ha raggiunto già livelli importanti) - leggasi Eurizon, Intesa vita e Intesa assicura: exclusive, infatti, il ramo dove si appronterà un modello dedicato con 4.200 gestori specializzati e 470 centri di consulenza oltre al rafforzamento della leadership nel private banking.

Il "de-risking", già fortemente effettuato negli ultimi esercizi e visibile dai dati di bilancio, si vuole portare a "npl zero".

Per le colleghe e i colleghi il piano comporterà ulteriori forti cambiamenti come la spinta del next way of working, l'ampiamiento ulteriore della FOL che sostanzialmente raddoppia le risorse, nuove riorganizzazioni e nuovi mestieri.

Dichiarata grande attenzione alle persone e concordiamo: senza le persone non si va da nessuna parte ma il cost/income attuale e previsto resta il più basso in Europa! Il miglioramento del cost/income non deve essere sul costo del personale.

2021 qualche dato gruppo ISP

- Il miglior anno dal 2007 per Risultato netto pari a €4.185mln (+19,4% vs 2020)
- Il miglior anno di sempre per le Commissioni (+9,3% vs 2020), con una crescita di €90mld delle Attività finanziarie della clientela
- Riduzione dei Costi operativi (-1,1% vs 2020(2)), con Spese amministrative in calo del 5,8%

Come si evince dai dati sopra riportati, dopo un anno ancora migliore di sempre nonostante la pandemia Covid 19 e post fusione UBI, il gruppo esprime ottimi risultati confermando la solidità patrimoniale e il de-risking

Alcuni confronti: OGGI PIANO 2022/2025

- De risking: crediti deteriorati contratti ulteriormente nel 2021 / previsione di piano "zero npl"
- Risparmio costi grazie all'utilizzo della tecnologia
- Rafforzamento della fabbrica prodotto propria - Isp è produttore non solo distributore - con previsione di **incremento delle COMMISSIONI DI 100 mld** tramite ulteriore crescita risparmio gestito e 57% ricavi da commissioni (wealth management, protection e advisory)
- Forte impegno ESG per una posizione ai vertici mondiali per impatto sociale 25 mld in sociale lending e 90 mld di nuovi crediti per transazione ecologica
- **Cost/income ratio 2021: 52,5% - previsione di piano: 46%**
- **8.000 RICONVERSIONI** (nel precedente piano erano circa 5.000 persone) e 4.600 nuove assunzioni (a fronte di oltre 9.000 uscite) di cui 2000 persone verso il tech per rendere indipendente il gruppo dalle società esterne. Riconversioni e assunzioni suddette (12.600 colleghi!) destinate a:

FILIALE ON LINE 2600; TECNOLOGIA 4000; PNRR/DE RISKING 3500 e ESG IMPACT BANKING CONTROLLO

- Filiali retail al 31/12/21 2.850 previste ulteriori 1.050 chiusure per approdare a **quota 1.800 filiali fisiche**
- Spinta del "next way of working" per flessibilità dei lavoratori e risparmio in primis costi immobili (meno posti di lavoro fisici)

*Lo spostamento del retail, comparto che verrà seguito solo digitalmente, ben 4mln di clienti e la spinta verso il commissionale (+100 mld), le riconversioni al green, al digitale in uno con il next way of working, porteranno ad uno stravolgimento del modo di lavorare. Sta bene lo sviluppo dell'attività in un gruppo che deve necessariamente guardare avanti quale perno del paese **ma deve anche essere in grado di proseguire senza ulteriori contrazioni della forza lavoro e verso uno sviluppo delle risorse umane trattando con le Organizzazioni Sindacali un miglioramento economico, di inquadramenti, di salario variabile, di sistemi incentivanti ma anche un ambiente di lavoro che sia altrettanto "green" e quindi dove il lavoratore stia meglio rispetto ad oggi.***

Serve una ulteriore rafforzamento delle relazioni industriali per cogliere davvero le istanze dei lavoratori e una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro uniforme e concreta.

Ci riserviamo una analisi approfondita dopo gli incontri con le relative divisioni soprattutto su green e digitale che necessitano di massima attenzione trattandosi di un futuro da definire.

Milano, 4 febbraio 2022

LA SEGRETERIA **FABI** GRUPPO INTESA SANPAOLO



INTESA  SANPAOLO
mail: segreteria@fabintesaspaolo.org
www.fabintesaspaolo.eu