



Intesa Sanpaolo - Piano di Impresa 2026 - 2029 Presentazione alle Organizzazioni Sindacali

Grande stabilità e risultati storici: Un successo del Gruppo e delle sue persone

Il nuovo Piano Industriale di Intesa Sanpaolo 2026-2029 è stato presentato alle Organizzazioni Sindacali il 2 febbraio 2026 da **Nicola Fioravanti Chief Governance e Roberto Cascella Chief People Officer**, partendo proprio dal ruolo delle Risorse umane del Gruppo.

Il Piano delinea una strategia volta a consolidare la stabilità del Gruppo attraverso una riduzione dei costi, grazie ai significativi investimenti su **tecnologia e digitalizzazione**, puntando al contempo su una crescita sostenibile dei ricavi, principalmente guidata dalle commissioni e ad un basso costo del rischio.

Sono stati presentati i risultati del Bilancio 2025, definiti dall'azienda **“i migliori risultati di sempre”**.

Efficienza Operativa e Trasformazione Digitale

Il Gruppo punta a un risparmio di costi pari a **1,6 miliardi di euro**, facendo leva sugli investimenti tecnologici già avviati, per rimanere leader nel settore ed in Europa e contrastare i competitor digitali. Prevista l'estensione della piattaforma **Isytech** a tutto il Gruppo e implementazione dell'**Intelligenza Artificiale (AI)**.

Evoluzione dell'Organico e Gestione delle Uscite

Sul fronte occupazionale, il Piano prevede una riduzione dell'organico complessivo da 90.350 a 84.750 unità entro il 2029, al netto delle assunzioni previste dagli accordi già siglati con le Organizzazioni sindacali o da realizzarsi per il futuro. Le uscite totali stimate sono circa **12.400** (includendo il turnover naturale). Per quanto riguarda il perimetro Italia, le **uscite volontarie previste sono 4.500**.

Sviluppo del Business, Nuovi Mercati e Formazione

La crescita dei ricavi sarà trainata dal Wealth Management e dal segmento “protezione”. Si prevede un potenziamento della rete con **2.350 nuovi Global Advisor** e il rafforzamento del Private Banking. **Isybank** continuerà a essere il pilastro per il segmento dei nuovi clienti (specialmente under 35), con l'obiettivo di acquisire un ulteriore milione di utenti. Fondamentale per accompagnare i colleghi nei processi di cambiamento sarà il nuovo modello di Formazione e la **Piattaforma #learn** di imminente lancio.

Insourcing strategico

L'internalizzazione di molte persone con competenze specifiche considerate strategiche e che lavorano per il Gruppo dall'esterno (ad esempio nel settore IT) consentirà di controllare meglio i processi e risparmiare costi.

Sviluppo della presenza internazionale

Il Piano prevede un generale potenziamento del business internazionale (+2,4% di ricavi) e, allo scopo di capitalizzare al meglio gli investimenti fatti sulla tecnologia nel precedente piano d'impresa, si pone l'obiettivo di allargare la presenza, rivolgendosi in particolare alla clientela segmentata private, nei 3 paesi dove già ci sono presidi corporate, prevedendo una crescita delle afi del 9%.

Accogliamo con favore la conferma di alcuni pilastri fondamentali per la tenuta sociale e professionale del Gruppo:

1. **Tutela dell'Occupazione e IA:** in un'epoca di forte spinta verso l'automazione, consideriamo centrale la rassicurazione circa il ruolo imprescindibile della persona. La tecnologia deve essere uno strumento a supporto della qualità del lavoro e non un pretesto per lo svilimento professionale. **A tal proposito le precise parole del CEO Carlo Messina evidenziano questi aspetti** (*"l'IA in Intesa Sanpaolo non toglierà posti di lavoro"*) **con il presupposto della centralità dei colleghi** (*"il valore umano rimane imprescindibile"*). Questi importanti concetti saranno per noi il punto di riferimento nell'attività di Gruppo e nella definizione degli accordi sindacali.
2. **Volontarietà e Gestione degli Esodi:** la scelta di procedere esclusivamente tramite pensionamenti e prepensionamenti volontari rimane la precondizione essenziale di ogni accordo. L'impegno a garantire le 4.500 uscite volontarie è una risposta concreta alle aspettative dei colleghi di esodo, espresse nel 2024.
3. **Presidio del Territorio:** È di fondamentale importanza la conferma che **non sono previsti piani di chiusura sportelli**. Questo garantisce l'attuale modello di servizio evitando una ulteriore riduzione della presenza sui territori.
4. **Assunzioni e Ricambio Generazionale:** monitoreremo con attenzione affinché le politiche di assunzione garantiscano un corretto equilibrio tra le uscite e l'ingresso di nuove energie, ricercando nuova occupazione, il benessere lavorativo di chi resta e la sostenibilità dei carichi di lavoro. I maggiori e oggettivi carichi di lavoro nella rete, dovuti alle mancate sostituzioni puntuali di chi è uscito fino ad oggi e di chi uscirà per esodo e pensionamento, dovranno trovare maggiore attenzione e compensazione da parte aziendale nella gestione delle risorse.
5. **Reinternalizzazioni:** il progetto di Insourcing dichiarato nel Piano e che valutiamo positivamente, deve essere occasione di un cambio di rotta rispetto alle scelte strategiche, da noi mai condivise, che in passato hanno determinato cessioni di lavorazioni e di personale
6. **Presenza internazionale:** quanto dichiarato nel Piano circa l'ampliamento della presenza del Gruppo in Europa, e circa il coinvolgimento delle persone che lavorano all'estero in processi di razionalizzazione e nuovi obiettivi di investimento, rende fondamentale la conoscenza delle azioni messe in campo in tutto il perimetro del Gruppo, e richiede che il sindacato si impegni a tutela di tutte le persone ovunque.

Il nostro impegno, come **OO.SS.**, sarà quello di presidiare ogni fase di attuazione del Piano, verificando che la digitalizzazione si traduca in reali opportunità di formazione e riqualificazione, **mantenendo sempre al centro la dignità e i diritti di chi, ogni giorno, costruisce il successo di questa azienda. Lo faremo a cominciare dai momenti di trattativa che ci aspettano nei prossimi mesi e in cui le nostre rivendicazioni saranno opportunamente coerenti con l'eccellenza storica dei risultati presentati.**

Milano, 11 febbraio 2026