



## **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** (inclusendo 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 preconditione 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

**Delegazioni trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo  
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**