

# Esodi e nuove assunzioni per un'Intesa più giovane

di **FRANCESCO ANTONIOLI**

**C'**è un filo che unisce il contratto di secondo livello firmato da Intesa Sanpaolo con i sindacati alla vigilia di Natale e l'accordo per anticipare circa 450 esodi a livello nazionale su base volontaria (circa il 9% in Piemonte) da giugno 2026 al 31 gennaio prossimo. È l'appuntamento che il ceo Carlo Messina ha con i mercati e la business community il 2 febbraio, quando presenterà il Piano d'impresa 2026-2029: un triennio strategico per il consolidamento della banca e la sua futura governance.

➔ a pagina 6

## Dietro l'accordo di Intesa esodi e nuove assunzioni per una banca più giovane



**IL CONTRATTO**

di **FRANCESCO ANTONIOLI**

**Il personale in Piemonte è di 8.200 dipendenti. Ogni 100 pensionamenti, 50 contratti a tempo pieno e 37,5 a tempo parziale entro marzo 2027. Il 2% per donne vittime di violenza**

**C'**è un filo che unisce il contratto di secondo livello firmato da Intesa Sanpaolo con i sindacati alla vigilia di Natale e l'accordo per anticipare circa 450 esodi a livello nazionale su base volontaria (circa il 9% in Piemonte) da giugno 2026 al 31 gennaio prossimo. È l'appuntamento che il ceo Carlo Messina ha con i mercati e la business community il prossimo lunedì 2 febbraio, quando presenterà il Piano d'impresa 2026-2029 (il giorno prima, domenica, sarà convocato il Cda anche per l'approvazione dei conti 2025). Sarà un triennio strategico per il consolidamento della banca e la sua futura governance, visto che nella primavera 2028 scadranno

sia lui sia il presidente Gian Maria Gros-Pietro.

Forte delle buone relazioni industriali che caratterizzano la storia dell'istituto di credito, Messina ha ritenuto di accelerare sugli aspetti del personale, «uno dei punti di forza del Gruppo». Gli esodi, anzitutto. Fanno parte dell'accordo che il 23 ottobre 2024 era stato firmato dopo due mesi di trattative sulla trasformazione digitale. Prevede l'uscita di quattromila persone (il totale dei dipendenti, in Italia, è di circa 72mila) su base volontaria tra il 2025 e il 2027. Il ricambio generazionale è stato fissato in 3.500 assunzioni a tempo indeterminato, di cui duemila a tempo pieno e 1.500 a tempo parziale per la rete.

Il 10 dicembre è stato siglato un accordo che integra quanto già pattuito, con una nuova e ulteriore finestra di uscita al 31 gennaio (al 28 febbraio per i part-time). «Non vi è alcun costo per il contribuente», spiega Roberto Marras, vicedirettore in Intesa Sanpaolo della **Fabi**, la **Federazione autonoma bancari italiani**, organizzazione apartitica e aconfessionale. «Il settore - aggiunge - ha il suo Fondo di solidarietà. A fronte dei nuo-

vi pensionamenti, vengono confermate le assunzioni con lo stesso rapporto stabilito dall'accordo del 2024, cioè ogni cento persone, o relativa proporzione, 50 assunzioni a tempo pieno e 37,5 a tempo parziale entro marzo 2027. Quindi, la percentuale di sostituzione è nell'ordine dell'87,5%».

Intesa Sanpaolo, interpellata, preferisce non rispondere su questi temi e non fornisce numeri se non quelli contenuti nei comunicati ufficiali. Ma lo scenario è chiaro. In Piemonte gli addetti del Gruppo sono intorno agli 8.200, concentrati soprattutto su Torino e il polo di Moncalieri. L'integrazione d'accordo sugli esodi volontari (un po' meno di 45 persone tra gennaio e febbraio nella nostra regione) contiene integrazioni importanti: «È stato inserito - è ancora Marras a parlare - un impegno per l'assun-



zione aggiuntiva, fino al 2%, di donne inserite in percorsi di protezione perché vittime di violenze di genere. Inoltre, è stato sottoscritto l'impegno da parte del Gruppo ad arrivare a 1.500 assunzioni, sulle 3.500 previste dal protocollo 2024, entro il prossimo 31 marzo, data in cui le parti si incontreranno nuovamente per monitorare l'andamento della situazione».

Le risorse umane, non da adesso, sono un asset fondamentale per Intesa Sanpaolo. Ha 421 miliardi di impieghi e oltre 1.400 miliardi di euro di attività finanziaria per la clientela. Maggior gruppo bancario in Italia, presenza internazionale e leader europeo nel wealth management, un utile netto nei primi nove mesi del 2025 a quota 7,6 miliardi di euro (+5,9% su analogo periodo 2024), non ha alle viste operazioni di rischio per cui la crescita dovrà essere endogena ed efficiente. Quindi, la rotta indica più giovani, digitalizzazione e integrazione delle tecnologie con l'intelligenza artificiale per consolidare la posizione di punta.

Così, oltre alla rimodulazione dell'accordo sugli esodi volontari, è mossa essenziale il rinnovo del

contratto di secondo livello siglato nella notte tra il 23 e il 24 dicembre. Sarà in vigore dal primo gennaio 2026 al 31 dicembre 2029. Prevede, tra l'altro, un sistema di welfare integrato, con implementazione delle disponibilità della Banca del tempo, permessi retribuiti per screening oncologici e visite mediche preventive, previdenza complementare (aumento al 4,5% della contribuzione datoriale e al 6% per gli

under 35), bonus pasto progressivamente a 10 euro. «Abbiamo fatto note, ma è stato utile», commenta Marras soddisfatto, al tavolo insieme alle altre sigle sindacali. Molti gli interventi a sostegno della genitorialità e delle famiglie giovani con un bonus

nascita di 1.200 euro e la "settimana cortissima". In pratica,

chi ha figli fino a tre anni di età potrà scegliere fra un'articolazione dell'orario su quattro giornate da 7,5 ore, per un totale di 30 ore settimanali a parità di retribuzione, oppure a 12 ore settimanali di

permesso retribuito. «Concluderemo questo percorso dopo la presentazione del nuovo Piano d'impresa, quando affronteremo altri temi fondamentali quali percorsi professionali, politiche commerciali e clima aziendale, mobilità - interviene Paolo Citterio, coordinatore **Fabi** in Intesa Sanpaolo -. Ci siamo preparati a questo importante appuntamento grazie al contributo attivo dei colleghi realizzato attraverso un questionario a cui hanno aderito più di settemila persone».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il Ceo di Intesa Carlo Messina

