

Contratto Collettivo di Secondo Livello

START

QUESTIONARIO



7.049 ADESIONI

UN GRANDE RISULTATO

DI PARTECIPAZIONE

Un dato di partecipazione confermato da 2.052 compilazioni nello spazio a risposta libera che indica un forte desiderio di contribuire con il proprio punto di vista.

In fondo all'esito del sondaggio abbiamo quindi ritenuto utile fornire una elaborazione sintetica, suddivisa fra rete/filiali digitali e strutture centrali, dei principali spunti, criticità e proposte che i colleghi hanno voluto liberamente segnalare.

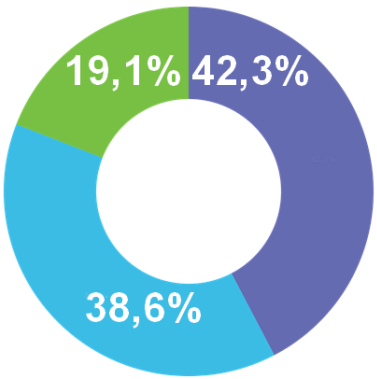
Le indicazioni emerse saranno un utile supporto per la trattativa sindacale di Gruppo.

**Il Quadro Sindacale FABI
Gruppo Intesa Sanpaolo**

ESITO SONDAGGIO

Domanda 1

Eri a conoscenza che il 31 dicembre 2025 scadono gli Accordi che regolano il Contratto di 2° Livello del Gruppo ISP?



Si	2984	42,3%
Ne ho sentito parlare ma non ne conosco i dettagli	2720	38,6%
No, non ne so nulla	1345	19,1%

SEZIONE PRIORITA'

Domanda 2

Quali tra le tematiche qui elencate in ordine alfabetico ritieni più meritevoli di attenzione? (indicare al massimo 4)



PVR - premio aziendale, Buono pasto e Welfare aziendale	5008
Banca del tempo, Smart Working, Part-time, Congedi e Permessi	4024
Inquadramenti e percorsi professionali	3282
Politiche commerciali e clima aziendale	2652
Fondo sanitario e LTC	2544
Condizioni agevolate al personale	2161
Fondo pensione e relative coperture assicurative accessorie	1943
Mobilità territoriale e professionale – HUB	1271
Formazione	808
Indennità economiche, di turno e della Filiale Digitale	780
Iniziative di solidarietà e contributo portatori handicap	301

SEZIONE FORMAZIONE

Nel Gruppo Intesa Sanpaolo ogni collega ha diritto ad effettuare 8 giorni di Formazione Flessibile, fruibili a casa, anche a ore.

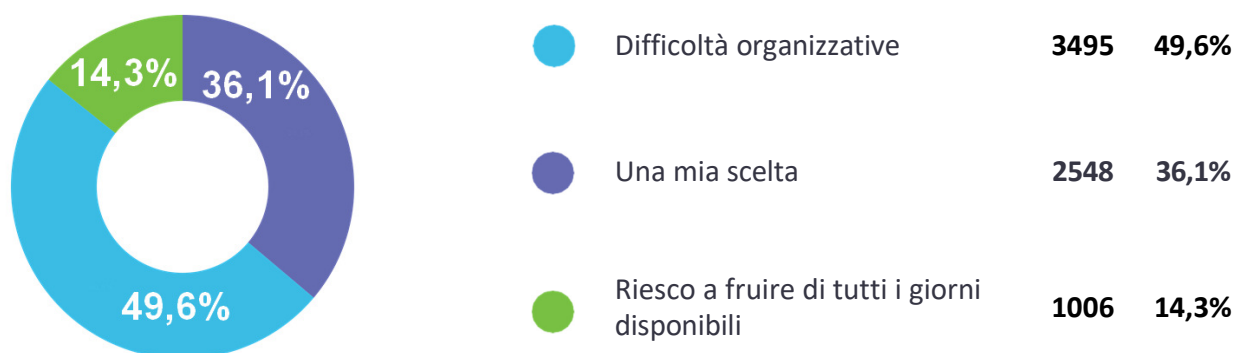
Domanda 3

Ti sono chiare le regole per la pianificazione e la gestione della Formazione Flessibile da casa?



Domanda 4

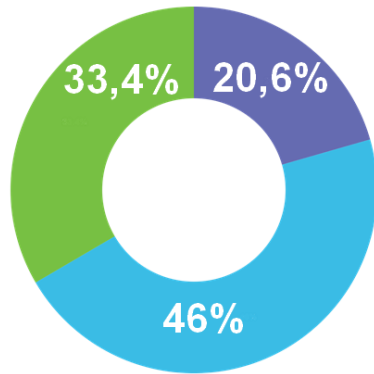
I giorni e le ore di Formazione Flessibile che non fruisce dipendono da:



SEZIONE ECONOMICA

Domanda 5

Quale miglioramento economico ti interessa maggiormente?

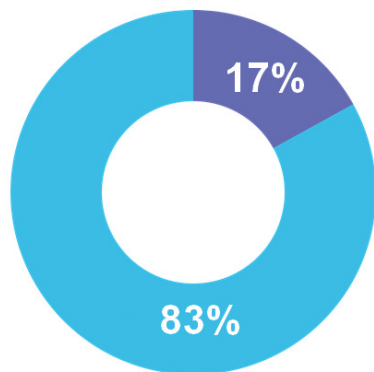


	Premio Aziendale - PVR	3244	46%
	Welfare Aziendale (contribuzione Fondo Pensione/Fondo Sanitario)	2356	33,4%
	Buono pasto	1449	20,6%

SEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Domanda 6

Hai un contratto di lavoro Part-Time?



No

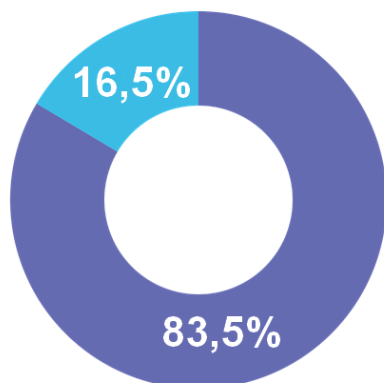
5853 83%

Si

1196 17%

Domanda 6.a

Ritieni che la modulazione del tuo contratto a part-time risponda alle tue esigenze di conciliazione casa/lavoro?



Si

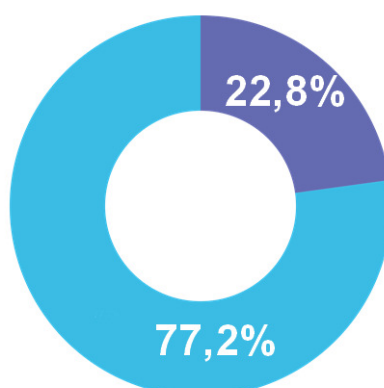
999 83,5%

No

197 16,5%

Domanda 6.b

Per ottenere il part-time ti è stato chiesto di fare più ore di lavoro rispetto alla tua richiesta iniziale?



No

923 77,2%

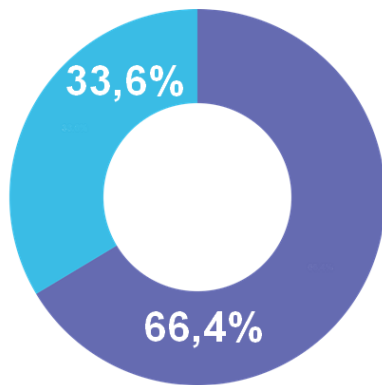
Si

273 22,8%

SEZIONE MOBILITA' PROFESSIONALE

Domanda 7

Ritieni utile poter cambiare ruolo e comparto lavorativo per avere nuovi stimoli e motivazione professionale?



● Si

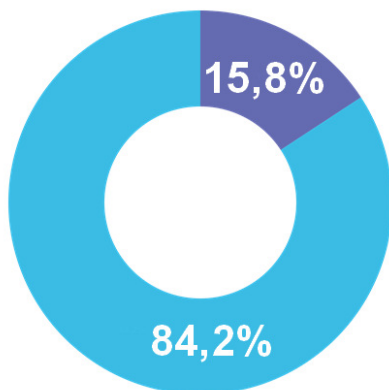
4681 66,4%

● No

2368 33,6%

Domanda 8

Attualmente hai la possibilità di cambiare ruolo e comparto lavorativo (da Filiale a Struttura Centrale o Filiale Digitale e viceversa)?



● No

5937 84,2%

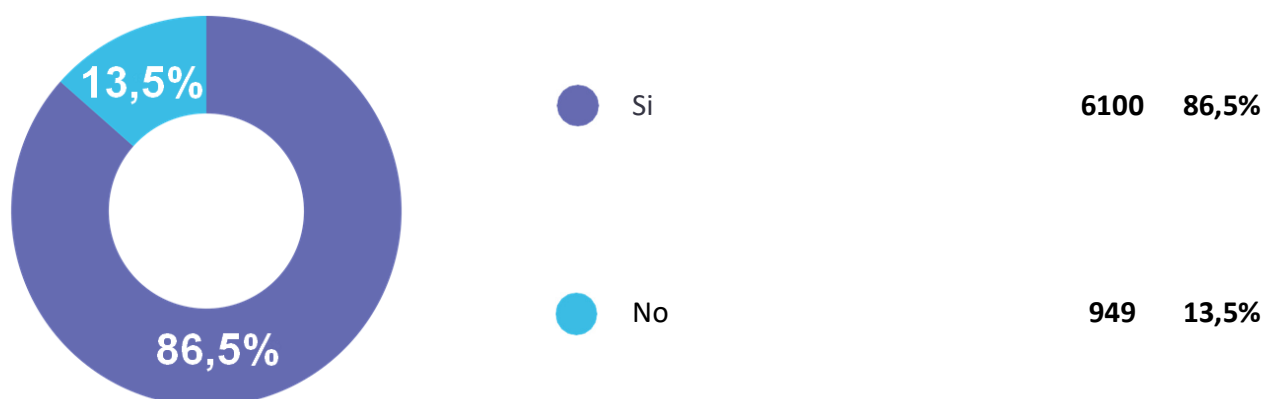
● Si

1112 15,8%

SEZIONE HUB

Domanda 9

Ritieni che il numero di HUB vada potenziato per garantire il più possibile la riduzione di mobilità?



Domanda 10

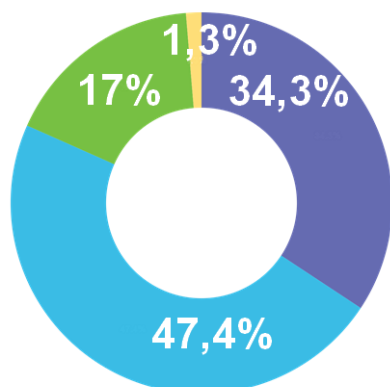
Le modalità di prenotazione e gestione delle postazioni negli HUB garantiscono a tutti pari possibilità di utilizzo?



SEZIONE INQUADRAMENTI E PERCORSI PROFESSIONALI

Domanda 11

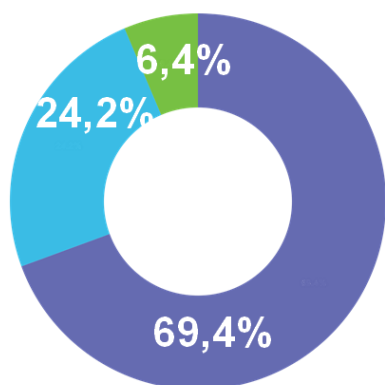
Come ritieni i percorsi di carriera presenti nel Gruppo Intesa Sanpaolo?



●	Garantiscono scarse prospettive di crescita	3339	47,4%
●	Non garantiscono alcuna prospettiva di crescita	2417	34,3%
●	Garantiscono sufficienti prospettive di crescita	1201	17%
●	Garantiscono ottime prospettive di crescita	92	1,3%

Domanda 12

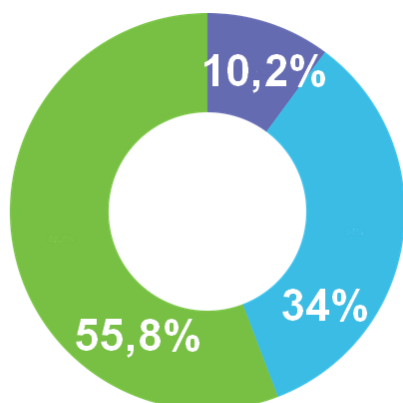
TETI "Aderenza professionale" è un indicatore per la valutazione delle competenze, con modalità:



●	Poco chiare	4892	69,4%
●	Sufficientemente chiare	1707	24,2%
●	Non conosco questo indicatore	450	6,4%

Domanda 13 (Per chi è in un percorso)

Conosci il funzionamento degli indicatori alla base del sistema di calcolo degli inquadramenti del Gruppo Intesa Sanpaolo?

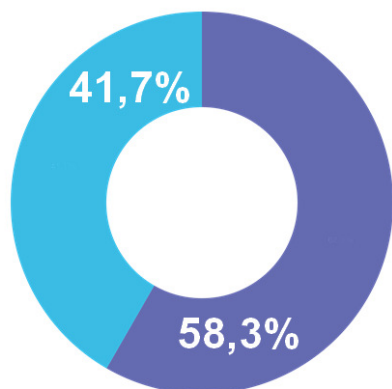


●	No	3431	55,8%
●	Sì, ma li ritengo non facilmente comprensibili	2093	34%
●	Sì	624	10,2%

SEZIONE POLITICHE COMMERCIALI

Domanda 14

Il tuo ruolo prevede attività di tipo commerciale?



● Si

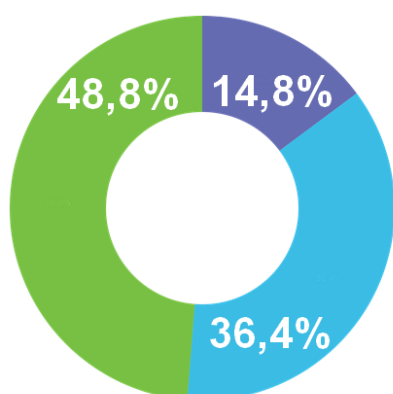
4110 58,3%

● No

2939 41,7%

Domanda 14.a

Come valuti l'intensità delle richieste commerciali nella tua attività quotidiana?



● Eccessiva

2004 48,8%

● A volte eccessiva

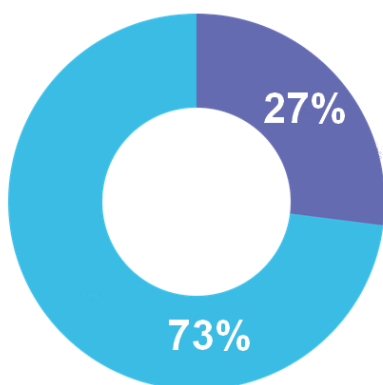
1497 36,4%

● Adeguata

609 14,8%

Domanda 14.b

I messaggi aziendali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi commerciali stimolano l'impegno?



● No

3000 73%

● Si

1110 27%

Domanda 14.c

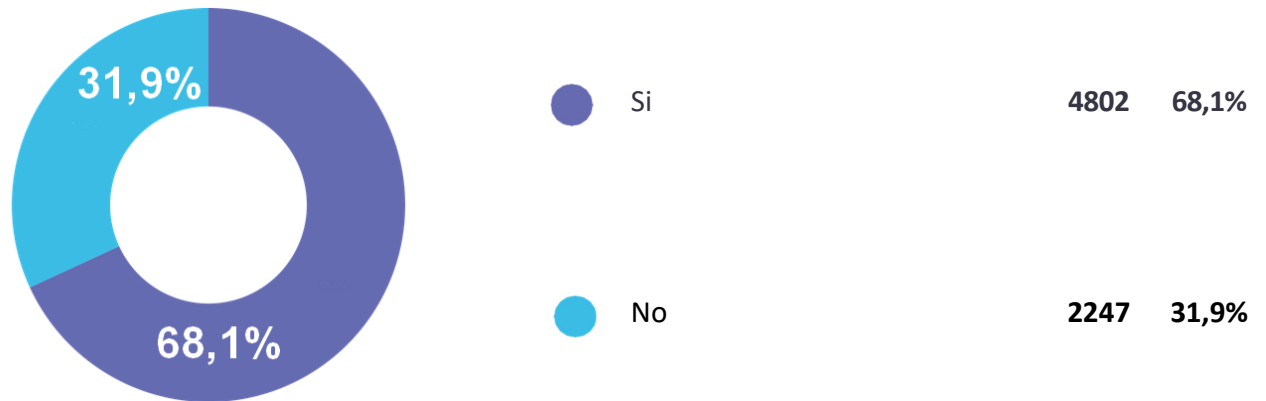
Secondo te, per ottenere buoni risultati commerciali, sarebbe più efficace fornire la linea commerciale e lasciare autonomia operativa ai colleghi, senza richieste continue di report?



SEZIONE BENESSERE E CLIMA AZIENDALE

Domanda 15

La necessità di disconnessione sta diventando sempre più un'esigenza nella tua attività lavorativa?



Domanda 16

Ritieni utile sviluppare e potenziare servizi e iniziative di supporto psicologico e per la prevenzione del burnout lavorativo?

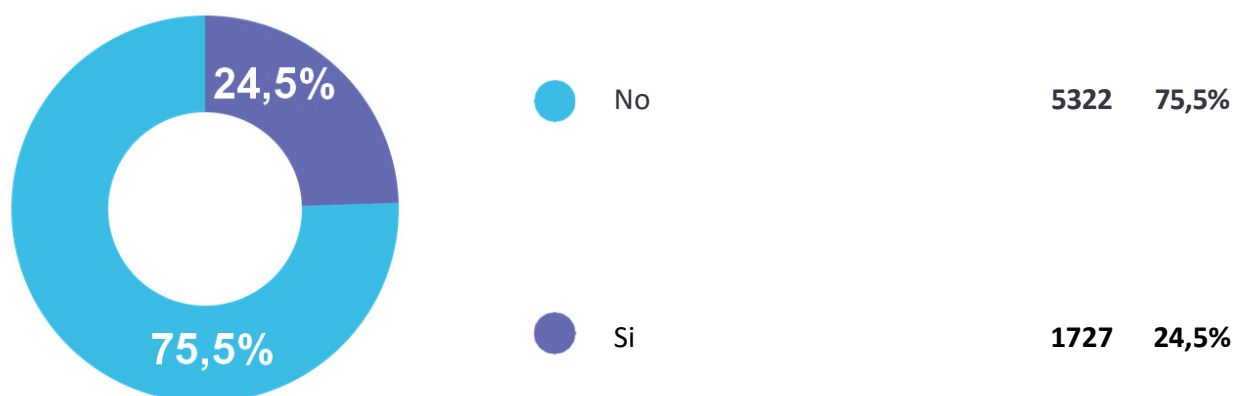


SEZIONE PACCHETTO GIOVANI

Per il personale con età anagrafica al momento dell'assunzione non superiore ai 30 anni e inquadrato nelle aree professionali è prevista una contribuzione speciale al Fondo Pensione, un contributo per l'acquisto della prima casa e un bonus per nascita figli.

Domanda 17

Sei a conoscenza di queste previsioni?

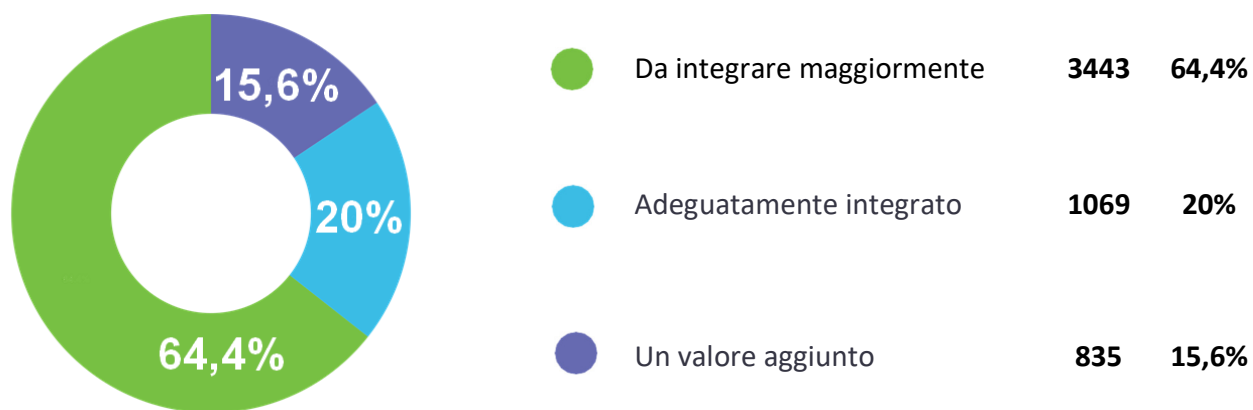


SEZIONE GLOBAL ADVISOR

La Banca punta sulla nuova figura del Global Advisor.

Domanda 18

Come percepisci il ruolo del Global Advisor all'interno dell'attività della filiale?



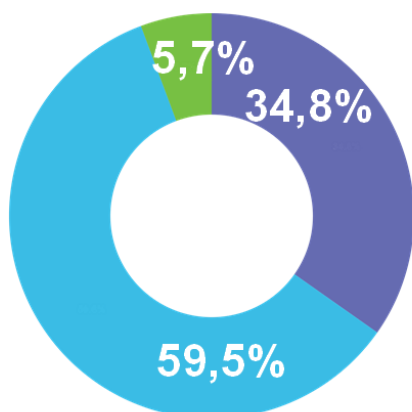
Domanda 19 (Per i colleghi con contratto Global Advisor)

Ti senti adeguatamente formato per l'attività che svolgi in filiale?



Domanda 20

Dove è la tua sede di lavoro?



● Filiale fisica	4199	59,5%
● Struttura centrale	2450	34,8%
● Filiale digitale	400	5,7%

ANALISI RISPOSTE APERTE

Questa analisi incrocia i dati quantitativi e qualitativi del sondaggio in base alla sede di lavoro dichiarata:

4599 aderenti dalla Rete/Filiale Digitale

–

2450 aderenti dalla Struttura Centrale



1325 risposte aperte



727 risposte aperte

L'analisi rivela sia tematiche comuni sia una netta polarizzazione tra i due gruppi Rete/Filiale Digitale e Sede Centrale.

TEMI COMUNI A TUTTE LE AREE

BUROCRAZIA: burocrazia interna e riunioni eccessive, adempimenti che minano la produttività.

Esempio: "Un contratto che voglia sostenere davvero la produttività deve affrontare questo tema in modo concreto, promuovendo un'organizzazione del lavoro più razionale con meno dispersione di energie in attività di scarso valore aggiunto"

FORMAZIONE: formazione obbligatoria definita a volte "slegata" dal lavoro reale.

Esempio: "Suggerire formazione più mirata alle attività che svolgiamo. In formazione obbligatoria ci sono corsi non pertinenti la nostra mansione"

PROBLEMI IT/STRUMENTI: frequenti problemi tecnologici, procedure ancora lente e poco fluide. Si ha spesso necessità di aprire ticket che causano rallentamenti soprattutto nel servizio al cliente.

AREA RETE / FILIALE DIGITALE

1 - Tema dominante: **PRESSIONI COMMERCIALI**

I commenti non si limitano a menzionare le pressioni, ma le descrivono come **eccessive, legate a budget irraggiungibili e a una formazione ritenuta non all'altezza del ruolo e degli obiettivi richiesti.**

Esempio: "Pressioni commerciali alle stelle, si chiede di fissare appuntamenti ad hoc nella giornata in cui è presente lo specialista tutela, quasi a ritenere che noi da soli non siamo capaci di vendere?"

2 - Tema dominante: **CARRIERA E INQUADRAMENTI**

Altro tema dominante vissuto come una conseguenza diretta del modello di business della Rete: i percorsi sono percepiti come **bloccati, poco meritocratici e trasparenti.**

3 - Temi secondari: **HUB/SMART WORKING – FORMAZIONE A DISTANZA**

Lo smart working e la formazione a distanza sono spesso visti come **una conquista difficile da fruire a causa della "carenza di personale nelle filiali fisiche".**

Esempio: "Carenza di personale nelle filiali fisiche, criticità che non permette la corretta gestione di smart working, formazione da casa e ferie..."

Esempio: "Mi piacerebbe poter usufruire di un certo numero di giorni al mese per poter lavorare in smart working come nelle strutture centrali"

AREA STRUTTURE CENTRALI

1 - Tema dominante: **HUB & SMART WORKING**

Argomento menzionato in quasi un terzo di tutti i commenti.

La criticità non è l'esistenza dello smart working, ma la gestione operativa degli HUB con l'insoddisfazione del sistema di prenotazione, la difficoltà a trovare posti e il fastidio di vedere postazioni vuote pur in presenza di overbooking.

2 - Tema dominante: **BUONO PASTO & WELFARE**

La critica è molto specifica: il valore del buono pasto è ritenuto inadeguato, specialmente rispetto al costo delle mense aziendali.

3 - Temi rilevanti: **CARRIERA E PRESSIONI**

Il tema carriera è molto sentito, focalizzandosi sulla trasparenza dei sistemi di valutazione (TETI) e sulla necessità di percorsi chiari. Di contro, il tema delle Pressioni Commerciali è quasi assente, confermando che si tratta di una criticità quasi esclusiva della rete, salvo eccezioni come ad esempio nel IT.

NOVEMBRE 2025

GRAZIE!

7.049 VOLTE

