

## INCONTRO 15 MAGGIO 2026 - RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI - Percorsi di sviluppo professionale RICALCOLO ANNUO COMPLESSITÀ

Nel corso dell'incontro del 15 maggio l'azienda ha presentato i dati relativi al **ricalcolo annuale 2026 delle complessità** relative a Filiali, Gestori e Filiale Digitale, con riferimento agli effetti derivanti dall'applicazione dell'accordo Ruoli e figure professionali - Percorsi di sviluppo professionale della rete di Banca dei Territori.

L'incontro ha consentito di approfondire i dati forniti dall'azienda ed è stata l'occasione per evidenziare alcune delle **criticità** che, nel corso degli anni, sono emerse rispetto al funzionamento complessivo dell'accordo.

### Comunicazioni ed effetti economici

Il **15 giugno** le persone appartenenti alle platee interessate dall'accordo riceveranno una notifica in *#People* che li avviserà del nuovo calcolo della complessità nella sezione dedicata.

Gli eventuali effetti economici saranno visibili sul **cedolino di giugno**.

Filiali: tendenza alla riduzione delle complessità

Il perimetro preso a riferimento comprende **2.377 filiali** presenti a gennaio 2026, con esclusione delle 174 filiali interessate da eventi organizzativi tra novembre 2025 e aprile 2026; per queste ultime il ricalcolo sarà effettuato dopo 3 mesi di osservazione, successivi all'evento organizzativo.

L'azienda ha dichiarato di aver tenuto conto, nel ricalcolo dell'indice di complessità, dell'**impatto del contesto macroeconomico sull'andamento dei ricavi medi per cliente**.

Prendiamo atto della precisazione aziendale, che si inserisce però in un quadro di **non piena trasparenza dei meccanismi da cui origina il livello di complessità delle filiali**, di cui sono noti gli indicatori, ma non i rispettivi criteri di determinazione, né i relativi pesi.

Si rileva una **tendenza alla riduzione delle complessità**: infatti le filiali per cui si rileva una diminuzione del livello di complessità attribuita rappresentano il 14% del totale, contro un 4% delle filiali che registra un incremento (stabile l'82%).

Questa tendenza emerge in maniera ancora più netta se la distribuzione complessiva delle filiali all'interno delle fasce viene confrontata con il dato 2025.

Fascia	RICALCOLO Numero	ANNUO 2026 %	RICALCOLO Numero	ANNUO 2025 %	Variazione
Fascia 4 ICE	605	25%	694	29%	-89
Fascia 4	752	32%	781	33%	-29
Fascia 3	540	23%	452	19%	88
Fascia 2	356	15%	344	14%	12
Fascia 1	124	5%	106	4%	18
<b>Totali</b>	<b>2.377</b>		<b>2.377</b>		

Le filiali appartenenti alle 2 fasce più elevate, che in base al ricalcolo annuo 2025 costituivano il 62%,

rappresentano ora il 57%.

Degli attuali **2.373 Direttori** di filiale ne risultano attualmente **“in percorso”** (quindi con una prospettiva di avanzamento garantita dall’accordo ruoli) **756** (32%).

Nettamente più ridotta la percentuale dei **Coordinatori in percorso** come risulta dalla seguente tabella.

Figura	N. Coordinatori 2026	Di cui in percorso	% in percorso su totale
Coordinatore Commerciale	802	192	24%
Coordinatore di Relazione	257	55	21%
Coordinatore Agribusiness	31	5	16%
Coordinatore Imprese	259	42	16%
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	7	2	29%
<b>Totali</b>	<b>1.356</b>	<b>296</b>	<b>22%</b>

Gestori: numeri importanti, ma prospettive di crescita non adeguate

Per i Gestori il ricalcolo coinvolge complessivamente **19.176 persone**, e avrà **decorrenza 1° maggio 2026**.

Per il 60% dei Gestori si conferma la precedente fascia di complessità; il 21% è passato alla fascia superiore, mentre per il 19% si registra una riduzione.

L’articolazione all’interno delle singole fasce è la seguente.

Fascia - Punteggio finale	N. Gestori 2026	N. Gestori 2025	Variazione
Fascia A - $\geq 90\%$	8.127	7.823	+304
Fascia B - $\geq 80\% < 90\%$	5.069	5.160	-91
Fascia C - $\geq 70\% < 80\%$	3.312	3.358	-46
Fascia D - $\geq 60\% < 70\%$	1.747	1.689	+58
Fascia E - $< 60\%$	921	1.146	-225
<b>Totali</b>	<b>19.176</b>	<b>19.176</b>	

I Gestori **in percorso** risultano **4.458**.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo evidenziato come il sistema offra **prospettive di crescita professionale non più adeguate all’impegno e alle legittime aspettative di lavoratrici e lavoratori** che ricoprono questo ruolo.

In particolare abbiamo sottolineato alcune criticità del sistema **“TETI competenze”**, a partire dalla scarsa conoscenza, da parte di Gestori e Responsabili, dei criteri e dei pesi che determinano il risultato finale, che denota la necessità di una più chiara evidenza delle singole componenti e dei criteri di ponderazione.

Inoltre grava su TETI una forte **discrezionalità** attribuita al Responsabile: un fattore che talvolta crea situazioni non omogenee e variazioni nel corso del tempo, con impatti negativi non giustificati da elementi oggettivi.

Per quanto riguarda la **formazione**, è emersa una netta **riduzione del numero dei Gestori che hanno effettuato le 2 ore di formazione facoltativa** che hanno un **peso del 5%** nel calcolo della complessità

complessiva.

Infatti, rispetto all'anno precedente, i Gestori che hanno svolto le 2 ore di formazione "di mestiere" sono passati dal 71% del totale al **45%**: un dato che desta in noi qualche preoccupazione, considerato che **non siamo in grado di affermare che tutti coloro che non hanno fruito della formazione facoltativa sono persone che hanno ormai completato il proprio percorso.**

Cogliamo pertanto l'occasione per raccomandare grande attenzione al tema della **formazione** e alla fruizione dei corsi per gli **impatti** nei vari ambiti.

Filiale Digitale: una realtà in trasformazione

Per quanto riguarda la Filiale Digitale, il ricalcolo coinvolge Direttori di Filiale Digitale, Coordinatori Commerciali Digitali e Gestori Digitali presenti in platea al 31 dicembre 2025, con **applicazione dal 1° gennaio 2026.**

Su **53 filiali digitali**, con riferimento alla fascia di complessità:

- 42 rimangono stabili;
- 10 aumentano la complessità;
- 1 filiale è in riduzione.

Rispetto ai percorsi professionali risultano **in percorso**:

- **25 Direttori Digitali** (su un totale di 53);
- **38 Coordinatori Commerciali Digitali** (su un totale di 160)
- **417 Gestori Digitali** (su un totale di 2.351)

Ci sono stati altresì forniti alcuni dati riguardanti le **Filiali Digitali Remote**, che da gennaio 2026 **non costituiscono più una entità organizzativa autonoma**:

- 132 ex Gestori remoti sono rimasti in Filiale Digitale
- 16 sono confluiti nella rete.

#### CONSIDERAZIONI FINALI

L'attuale impianto ha certamente prodotto negli anni importanti avanzamenti sul piano degli inquadramenti e dei percorsi professionali.

Tuttavia oggi appaiono evidenti alcuni limiti, a partire dalla riduzione complessiva delle reali possibilità di crescita e da una insufficiente trasparenza del sistema, sui cui gravano anche elementi di discrezionalità il cui relativo peso incide significativamente sui percorsi professionali delle colleghe e dei colleghi.

Queste considerazioni ci permettono di portare al tavolo con l'azienda le nostre rivendicazioni con l'obiettivo di costruire un sistema più equo, comprensibile e realmente orientato alla valorizzazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

21 maggio 2026



Intesa Sanpaolo: percorsi professionali e complessità, serve più trasparenza

***La Segreteria FISAC CGIL Gruppo Intesa Sanpaolo***