



ORGANICI LAZIO: ora è EMERGENZA

La rete commerciale non può reggere all'infinito: il problema è organizzativo.

Il risultato di una gestione che non ha funzionato.

LE PERSONE SE NE VANNO. CHI RESTA PAGA IL CONTO.

IL PROBLEMA

Organici sempre più fragili

Da tempo UILCA segnala la progressiva riduzione degli organici della Rete, le difficoltà nel sostituire le uscite, l'aumento dei carichi di lavoro e una situazione che, in particolare nel Lazio, ha ormai superato il limite della normale sostenibilità organizzativa.

Nel frattempo le persone continuano ad andare via e, troppo spesso, chi **esce non viene sostituito**.

A questo punto, non è più sufficiente parlare di *'criticità'*, di *'fase complessa'* o di *'difficoltà contingenti'*.

Non ci interessa personalizzare il problema ma nemmeno possiamo accettare che le responsabilità organizzative si dissolvano.

LA RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

Per la UILCA, il bilancio della gestione del personale sul territorio è fallimentare

È un giudizio sindacale che nasce dai risultati: organici sempre più fragili, dimissioni che si susseguono, strutture che faticano a garantire l'operatività ordinaria e carichi che vengono progressivamente trasferiti sulle persone rimaste.

La Direzione Regionale e le strutture HR che si sono succedute negli anni hanno avuto il compito di governare organici, mobilità, retention, sostituzioni e sostenibilità delle strutture.

Se oggi il problema è diventato difficilmente governabile, è legittimo chiedere conto delle scelte compiute — e di quelle non compiute.

**PUNTO
UILCA**

Le dimissioni non sono numeri da registrare a consuntivo. **Sono un segnale organizzativo.** E quando il segnale si ripete nel tempo senza che il fenomeno venga arrestato, il problema non può più essere attribuito al caso o alle singole scelte individuali. Occorre interrogarsi sulla gestione.

NON È SOLO TURNOVER

Quando le dimissioni, gli esodi, i pensionamenti si sommano alle mancate sostituzioni, la rete si impoverisce e il problema diventa strutturale.

LE DOMANDE CHE L'AZIENDA NON PUÒ EVITARE

- 1 Quante dimissioni sono state registrate nel territorio?
- 2 Quante persone sono state effettivamente sostituite?
- 3 Quali azioni di retention sono state davvero messe in campo?

Meno persone, più carichi, più RISCHI

Quando filiali e strutture lavorano stabilmente con personale ridotto, ogni imprevisto diventa un'emergenza e ogni assenza ricade immediatamente sulle colleghe e sui colleghi presenti.

Gli effetti sono lampanti:

- maggiori difficoltà nella gestione delle assenze e delle ferie;
- sostituzioni sempre più complicate;
- sovraccarico sulle persone presenti;
- impossibilità di conciliare l'attività commerciale con gli adempimenti amministrativi e soprattutto normativi;
- minore possibilità di dedicare tempo e attenzione alla clientela;
- incremento delle pressioni legate agli obiettivi;
- riduzione degli spazi per formazione e crescita professionale;
- maggiore esposizione al rischio di errori operativi.

OBIETTIVI E RISORSE

La soluzione non può essere chiedere continuamente a chi resta di *"fare uno sforzo in più"*.

La Rete continua ad essere chiamata a raggiungere risultati commerciali sempre più articolati, garantendo contemporaneamente qualità del servizio, rispetto delle normative, presidio dei rischi e attenzione alla clientela.

Ma non è possibile pretendere gli stessi risultati indipendentemente dal numero di persone effettivamente disponibili.

E non è accettabile che la carenza di personale venga compensata attraverso una pressione crescente su chi è presente.

IL RISCHIO È ANCHE OPERATIVO

Organici insufficienti significano anche meno tempo per controllare, verificare, confrontarsi e approfondire.

In un settore nel quale la correttezza operativa e il rispetto delle procedure sono essenziali, comprimere continuamente tempi e risorse aumenta inevitabilmente anche il rischio di errore.

Non si può chiedere contemporaneamente più velocità, più produzione, più presidio normativo e maggiore qualità senza mettere a disposizione risorse adeguate.

Le richieste della UILCA

UILCA chiede all'Azienda di affrontare il problema degli organici della Rete con interventi concreti e non attraverso soluzioni temporanee.

- 1 Assunzioni e inserimenti adeguati alle reali esigenze dei territori
- 2 Verifica puntuale degli organici effettivamente presenti rispetto ai carichi di lavoro
- 3 Coperture tempestive delle uscite e delle assenze prolungate
- 4 Obiettivi commerciali coerenti con le risorse realmente disponibili
- 5 Più supporto e meno, MOLTO MENO, controllo da parte delle strutture di semicentro

**NON È UN PROBLEMA DEI SINGOLI.
È UN PROBLEMA DI ORGANIZZAZIONE.**

**DISPONIBILITÀ
CONTINUA**

Persone chiamate a tenere insieme l'operatività ordinaria.

**STRAORDINARI
IMPLICITI**

Tempo e carichi assorbiti senza una reale programmazione.

**FERIE E PERMESSI
SOTTO PRESSIONE**

La carenza di organico rende difficile programmare con serenità.

**"TENERE TUTTO
INSIEME"**

Il senso di responsabilità non può sostituire l'organizzazione.

Se una struttura funziona soltanto così, il modello non è equilibrato.

**Senza persone sufficienti non c'è qualità del servizio,
non c'è sostenibilità commerciale.
E, prima o poi, viene meno anche **il risultato.****

Roma, 18 settembre 2026