



### OPI: CHANGE MANAGEMENT

Nell'incontro dell'8 Novembre, l'Organismo Paritetico per l'Innovazione ha discusso il *programma* di *Change Management*, un percorso di ampio respiro che dovrebbe portare in Inps, nel medio periodo, ad una profonda trasformazione digitale e culturale. Attraverso l'ausilio di 18 video, la delegazione di parte datoriale ha presentato altrettanti progetti innestati nei quattro pilastri che reggono il percorso di cambiamento: sincerità, crescita professionale, semplicità di linguaggio e senso di sicurezza dei lavoratori.

Nel nostro intervento abbiamo sottolineato la necessità, in questa prima fase detta dello "scongelo", di riflettere su una serie di criticità poste a freno delle innovazioni e provenienti sia da agenti interni sia esterni.

In primo luogo, deve emergere lo scollamento tra centro e periferia. Il **senso di sicurezza** dei **lavoratori** e la nascita di una nuova cultura aziendale potrà cementarsi soltanto difendendo gli stessi dagli attacchi politici, riducendo lo stress produttivo, eliminando le continue carenze in termini di pulizia, migliorando i locali di lavoro, o ancora considerando il lavoro agile un'opportunità e non un "capriccio" del dipendente.

E' necessario inoltre, contemperare la continua ricerca dei "numeri" con quanto richiesto al dipendente, ovvero interfacciarsi con questi processi innovativi, inviare feedback e partecipare a contest aziendale.

In questo scenario, se da una parte la dirigenza territoriale dovrà essere addestrata (educata) a coltivare il cd. *pensiero anticipante* abbandonando una vecchia concezione e tendere verso una nuova cultura aziendale, dall'altra, si deve riflettere su quale sia il migliore incentivo da porre innanzi al dipendente, affinché questi partecipi attivamente e proficuamente al percorso avviato.

Infine, attuare un cambiamento significa anche prepararsi ad affrontare resistenze del mondo esterno alla novella organizzazione, implementando la comunicazione con la cittadinanza e chiedendo maggiore efficienza agli stakeholders.

Alcuni progetti rilevano per importanza e potenzialità, ci riferiamo alla piattaforma HR in rilascio a partire dal 2023, alla piattaforma di e-learning, alla biblioteca della formazione o quello delle competenze digitali.

In ordine alla **mappatura delle competenze** abbiamo richiesto la ricerca di competenze sommerse e non sfruttate, così come riguardo il progetto delle competenze digitali la trasmissione di conoscenze, che vadano oltre quelle di base, prevedendo cioè dei questionari che indichino un livello di competenza dal quale partire.

Siamo stati rassicurati sul fatto che il progetto "**nuovi strumenti di lavoro a distanza**" non sarà incentrato su nessun algoritmo di machine learning per l'assegnazione delle pratiche in modalità smart working.

Il *Change management* è soltanto un punto di partenza, potrà essere ben accetto partendo da due pilastri fondamentali:

- assicurare il servizio pubblico al cittadino senza tendere ad una deriva meramente aziendalistica;
- benessere organizzativo e valorizzazione del fattore umano sopra ogni cosa.

Roma, 17 novembre 2021

FP CGIL Matteo Ariano Antonella Trevisani	CISL FP Paolo Scilinguo	UIL PA Sergio Cervo
---	----------------------------	------------------------