

PA SOSTENIBILE 2023

inclusione, empowerment e persone

#forumpa2023



FORUM PA 2023

«PA SOSTENIBILE 2023»

Inclusione, empowerment e persone



SOGGETTO PROPONENTE: INPS

TITOLO DELLA SOLUZIONE: Change Management – Supportare la Gestione del Cambiamento

CATEGORIA: Istruzione, Formazione e Lavoro

**AMBITO: 1. Capitale Umano, educazione, lavoro
2. Diseguaglianze, pari opportunità, inclusione**

#forumpa2023



In collaborazione con



FORUM PA 2023

«PA SOSTENIBILE 2023»

Inclusione, empowerment e persone

GRUPPO DI LAVORO



Giuseppe Conte
Direttore Centrale
Risorse Umane

Competenze nell'elaborazione di percorsi di sviluppo professionale e di carriera, gestione della conoscenza. Membro del Comitato per l'innovazione tecnologica e la trasformazione digitale, che sovrintende all'attuazione del piano strategico digitale Inps.



Sandra Sarno
Direttore Filiale Metropolitana di
Napoli

Responsabile degli obiettivi di output, efficienza, efficacia ed economicità della struttura affidata, e della conformità dei procedimenti amministrativi alle norme. Autrice di diversi articoli e contributi in cui affronta problemi di governo e gestione dell'azienda pubblica e privata.



Giulia Palombella
Dirigente Risorse Umane - Area
Pianificazione, Programmazione
strategica e Controllo

Competenze nel campo della rilevazione dei fabbisogni di personale, definizione dei processi e percorsi di professionalità e di carriera, dei criteri di attribuzione di incarichi nonché di progressione e sviluppo professionale del personale.



Mattia Vittoria Pennestrì
Direttore provinciale di
Torino

Responsabile degli obiettivi di output, efficienza, efficacia ed economicità della struttura affidata, e della conformità dei procedimenti amministrativi alle norme.

#forumpa2023



In collaborazione con



FORUM PA 2023

«PA SOSTENIBILE 2023»

Inclusione, empowerment e persone



PRESENTAZIONE DELLA SOLUZIONE 1/2

Inps mira a supportare la trasformazione tecnologica e digitale in atto, attraverso il necessario sviluppo delle risorse umane e ad attuare una trasformazione culturale coerente con quella tecnologica.

4 obiettivi chiave



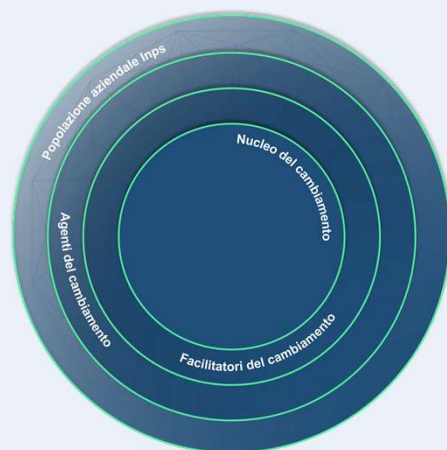
- creare una visione motivante
- sviluppare nuove competenze
- adottare nuovi modi di lavorare
- introdurre cambiamenti a lungo termine

4 aree di intervento

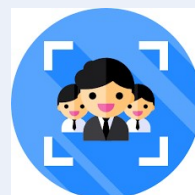


- comunicare la visione e la strategia
- definire un piano di sviluppo strategico delle persone
- sistematizzare e sviluppare la conoscenza
- adottare nuove modalità di lavoro

1 struttura a cerchi concentrici



18 progetti



- Piattaforma HR
- D&R progetti sviluppo digitale
- Laboratori del Cambiamento
- Comunicare la performance
- Inps che verrà
- Mappatura competenze
- Competenze digitali
- SMVPI
- Portale e-learning
- Biblioteca formazione
- Knowledge Management
- Vedere «oltre»
- OLD&YOUNG Community
- Sostenibilità
- Strumenti di lavoro a distanza
- Contest aziendale
- Progettazione Agile
- Coaching Inps – Designer in gioco

#forumpa2023



In collaborazione con



FORUM PA 2023

«PA SOSTENIBILE 2023»

Inclusione, empowerment e persone



PRESENTAZIONE DELLA SOLUZIONE 2/2

La sostenibilità del programma di Change Management

Diffusione peer to peer



La strategia complessiva, decisa a livello manageriale, è veicolata capillarmente con coinvolgimento del personale a tutti i livelli (**leadership partecipativa**)

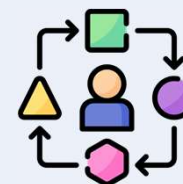
Il manager da input ai progetti ma ne è anche co-creatore e si pone come esempio dei valori da veicolare (**leader by example**)

Responsabilità istituzionale



Le piattaforme output di alcuni progetti sono configurate secondo esigenze di sicurezza proprie dell'Istituto in quanto Ente Pubblico e, in ottica di **Responsabilità Istituzionale** – intesa come visione integrata delle **tre dimensioni dello sviluppo sostenibile** – possono essere rese disponibili anche ad altre Amministrazioni, per uno sviluppo economico, ambientale e sociale diffuso

Capacità di auto evoluzione



Il Programma è costruito sulle Persone ed è in grado di evolvere sé stesso al passo con i cambiamenti che investono l'Organizzazione e la società, mantenendo sempre attuale la sua visione, in un circolo virtuoso e sostenibile

#forumpa2023



In collaborazione con



FORUM PA 2023

«PA SOSTENIBILE 2023»

Inclusione, empowerment e persone



PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI

Il programma di gestione del cambiamento di Inps è un programma strategico avviato nel 2021 al fine di realizzare un cambiamento culturale, organizzativo e digitale dell'Istituto organico, coerente e coordinato. Alla base è l'idea secondo cui nessuna trasformazione si realizza davvero se non per il tramite delle Persone che la vivono e che sono il vero motore di qualsiasi cambiamento. Inps vuole supportare la trasformazione tecnologica e digitale attraverso il necessario sviluppo delle risorse umane e ad attuare una trasformazione culturale coerente con quella tecnologica.

Offrire al Paese un servizio in linea con le trasformazioni sociali è un dovere etico e deontologico, una priorità per il dipendente Inps, chiamato a soddisfare nuove esigenze, in un'attività di ascolto e soddisfazione degli utenti con una presa in carico delle richieste complessiva, qualificata e aderente alle aspettative.

Fine ultimo è aumentare il benessere economico-sociale dell'utenza, vera mission dell'Inps.

Video di approfondimento

[La filastrocca dei mutamenti](#)

di Bruno Tognolini, da «Filastrocche della Melevisione» Gallucci Editore 2011 – voce narrante Cristiana Capotondi, in collaborazione con Associazione Io Sono

#forumpa2023



In collaborazione con



FORUM PA 2023

«PA SOSTENIBILE 2023»

Inclusione, empowerment e persone



ANAGRAFICA DEL REFERENTE

Nome e Cognome: Giuseppe Conte

Email: giuseppe.conte@inps.it

Altre informazioni: Direttore centrale Risorse umane Inps – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

#forumpa2023

