



PNRR E FORMAZIONE: GLI INCONTRI DELL'OPI

Si sono svolti, nell'ultima settimana, due incontri dell'OPI (Organismo paritetico per l'innovazione) aventi i seguenti ordini del giorno:

- l'avanzamento dei lavori del PNRR;
- il piano della Formazione 2025 – 2027.

Entriamo nel dettaglio.

PNRR

L'incontro era stato richiesto dalla nostra organizzazione per avere un aggiornamento complessivo sullo stato dei lavori e per capire quali benefici i progetti avrebbero portato sia in ordine ai servizi forniti alla cittadinanza, sia al personale dell'Istituto, che giornalmente opera su procedure non sempre al passo coi tempi (eufemismo).

La delegazione datoriale ha presentato una nutrita documentazione che ha raffigurato lo stato dell'arte. Nel nostro intervento abbiamo espresso un apprezzamento globale rispetto al lavoro svolto e ai risultati che le lavoratrici e i lavoratori dell'Istituto hanno saputo portare a casa.

Abbiamo, però, anche **chiesto una documentazione di maggior dettaglio in ordine ai singoli progetti elencati (ben 142)**, per comprendere il percorso intrapreso dall'Istituto. Riteniamo, in tal senso, sia necessaria la stesura di un *paper* che ponga l'accento soprattutto sugli impatti che le singole operazioni di reingegnerizzazione avranno sull'utente interno, ossia sul lavoro e le responsabilità dei colleghi in INPS.

Riteniamo, altresì, che i processi che coinvolgono l'Intelligenza artificiale debbano essere adeguatamente governati affinché, oltre ad incrementare la produttività, non depauperino le professionalità e le risorse umane esistenti in Inps. Su questo aspettiamo un feedback.

PIANO DELLA FORMAZIONE

È stata presentata anche quest'anno la Relazione delle attività svolte nel 2024: al 15 novembre **19.839 colleghe e colleghi risultavano essere stati coinvolti in processi di formazione (pari all'82% del personale in servizio), per un totale di 443.738 ore fruite**. Un dato non banale, se consideriamo le pressanti esigenze produttive che condizionano l'attività dell'Istituto.



Tra i punti più importanti del nuovo piano figurano:

- la facoltà per l'Amministrazione di aggiornare e integrare in corso d'anno, mediante una rilevazione *rolling* dei fabbisogni, il numero e le tematiche delle attività programmate;
- l'opportunità per ciascun dipendente di manifestare il proprio interesse a partecipare a un'iniziativa formativa, una dimensione attiva che rende il processo più condiviso e meno autoreferenziale;
- la possibilità di avere momenti di formazione su tutti i canali possibili, dal webinar all'e-learning passando per l'attività in presenza, evitando così dispersione ed esclusione;
- la maggiore attenzione rivolta agli interventi formativi demandati alla docenza interna, considerati prioritari, ma su cui va fatto un maggior investimento economico.

Come FP CGIL abbiamo approfittato del confronto in sede OPI per avanzare altre proposte:

- in relazione agli interventi formativi "esterni", organizzati tramite la stipula di apposite **convenzioni con SNA o per mezzo di Master garantiti dall'Istituto, sarebbe opportuno prevedere meccanismi di rotazione del personale**, onde evitare che possano esserci gap storici e individualità che invece crescono asimmetricamente. È interesse dell'Istituto diffondere il sapere per creare una cultura condivisa, non premiare sempre gli stessi attori;
- **riteniamo debba essere dato risalto al tema della sicurezza IT**, prevedendo una formazione interna e, ove possibile, degli specifici corsi esterni di approfondimento tematico. Sul punto, l'Amministrazione ha replicato che la nostra richiesta troverà rapidamente risposta tramite la definizione di corsi in e-learning.

Roma, 04.12.2024

FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo

Michele Cascino

Angelantonio Viscione