



COME SE FOSSE ANTANI - IL “CHANGE MANAGEMENT” IN INPS INTANTO LA TRATTATIVA RISTAGNA E SI CHIUDONO LE SEDI



Nazionale, 06/07/2021

(88/21) L'Amministrazione ha convocato le Organizzazioni Sindacali per giovedì 1° luglio alle 15. Non per proseguire la trattativa sul contratto integrativo, come sarebbe logico e doveroso. Ha invece convocato l'OPI (Organismo paritetico per l'Innovazione). Non per discutere, come chiesto dalla USB il 16 giugno scorso e come sarebbe logico e doveroso, della chiusura o del declassamento delle sedi territoriali e delle agenzie. L'Amministrazione ha convocato l'OPI per presentare il progetto di “Change Management”, con il quale si pensa di governare il “Reassessment” e la fase di innovazione tecnologica secondo le linee guida degli organi dell'Istituto.

Il documento si caratterizza per l'abituale utilizzo disinvolto e sbarazzino della lingua inglese, che si vorrebbe di per sé garanzia di contenuto moderno ed innovatore. I concetti sono però in gran parte riciclati e facilmente reperibili in documenti organizzativi di enti pubblici di almeno 20 anni fa.

Lo scrittore Isaac Asimov, in un suo romanzo, aveva immaginato una macchina in grado di estrarre da un testo il contenuto significativo, rilevando come spesso il messaggio di discorsi politici ufficiali fosse il vuoto.

Nel nostro caso, al netto di ridondanza ed anglofilia, gli obiettivi principali desumibili dal documento sono: organizzazione “orizzontale” del lavoro e del flusso delle informazioni, motivazione del personale, nuove competenze e nuovi modi di lavorare, crescita

professionale. In linea di principio, tutti elementi positivi, purtroppo quotidianamente smentiti nei fatti. A meno che non si pensi di motivare i lavoratori con le pagelle e di favorire la crescita professionale dei mansionisti attribuendo loro nuove mansioni superiori, ovviamente non riconosciute.

Nella seconda parte del documento si vola alto e ci si spinge a parlare di sponsorship degli organi di vertice, di change network, dissemination, mentoring e coaching. Una meraviglia in cui tutti dovranno essere coinvolti e in cui "l'opinione e il contributo di ciascuno continuo e possano fare la differenza". Nell'ottica di "liberare le energie", ci sarà per tutti la possibilità di esprimere liberamente il proprio apprezzamento al grido di "sempre viva il direttore" e si potrà farlo in italiano (per i più conservatori) o in inglese (per i veri innovatori).

Una menzione speciale per la sincerità, indicata come modalità privilegiata dell'Amministrazione nel rapportarsi con i lavoratori, di cui è un significativo esempio il questionario DisCo (spacciato come legato alla formazione e invece strumentale al Reassessment).

Sull'invocata semplicità di linguaggio stendiamo un velo pietoso e, a beneficio di chi del documento avesse capito poco, forniamo una sintetica traduzione prendendo in prestito la fonetica utilizzata da Monicelli nello splendido "Amici miei" - ***"Terapia tapioco come se fosse Antani, con rispetto per l'autorità blinda la supercazzola prematurata."***

Di seguito i link per scaricare i documenti sul "Change Management" inviati dall'Amministrazione.

<https://tinyurl.com/2m9fs9sw>

<https://tinyurl.com/cmkkhp65>