

L'ANALISI SWOT

Con riferimento ai requisiti ed alle aspettative emersi dall'analisi del contesto, è stata elaborata l'analisi SWOT di seguito riportata.

All'interno del riquadro "Punti deboli" sono stati inseriti anche tutti gli aspetti sui quali non possono essere messe in atto azioni attivabili direttamente dall'Area o comunque facilmente ottenibili dagli uffici competenti.

Strengths PUNTI FORTI	Weakness PUNTI DEBOLI
<ul style="list-style-type: none">● Personale con esperienza pluriennale nelle varie attività● Un miglioramento di processo sarebbe replicabile in tutte le circoscrizioni amplificandone il beneficio	<ul style="list-style-type: none">● Ridotta disponibilità di risorse economiche per l'Area● Età alta del personale● Bassa alfabetizzazione informatica● Tempistiche di alcune istanze dipendenti dai tempi di risposta della parte politica● Servizi informatici erogati da CSI Piemonte in regime di convenzione con la Città● Ridotto coordinamento tra le circoscrizioni

Opportunities OPPORTUNITA'-OCCASIONE	Threats MINACCIA – RISCHIO
<ul style="list-style-type: none">● Decreti smart working● Semplificazione dematerializzazione (parte legislativa)	<ul style="list-style-type: none">● I nuovi strumenti, non opportunamente introdotti e recepiti, possono essere sottomessi a vecchi e consolidati "<i>modus operandi</i>"● Catalogo dei rischi del PTPC¹

Tramite questa matrice vengono individuati i punti forti e deboli rilevati analizzando il contesto interno dell'organizzazione e le opportunità e minacce dedotte dal contesto esterno.

Sono disponibili tecnologie open source per supportare la reingegnerizzazione del processo in modo da consentire la creazione di un sistema informativo modellato in base al flusso del processo e non alla suddivisione dei compiti tra gli uffici. E' fondamentale che l'introduzione del cambiamento curare la comunicazione e la formazione.

Molto utile l'ipotesi di ricorrere a formatori interni all'ente poiché possono portare un valore

¹ PTPC piano triennale prevenzione corruzione. Il PTPC è un documento di **natura programmatica** che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi. Di norma, il PTPC include anche il Programma Triennale di Trasparenza e Integrità (PTTI).

aggiunto alla formazione dando una sensazione di vicinanza creando un clima di maggiore fiducia. Per formare i formatori occorrono delle attività specifiche. Occorre stabilire un Patto con i formatori.

Il formatore deve mettere in campo capacità di persuasione, ma anche passione ed entusiasmo, deve essere convinto della bontà del progetto, deve tenere conto di ogni osservazione, deve guardare negli occhi le persone a cui si rivolge, deve muoversi tra i discenti, deve dare un buon esempio, deve sorridere, non deve assumere posture chiuse, deve saper cambiare il tono di voce, non deve limitarsi a leggere le slide, non deve criticare le scelte di progetto e deve gestire anche le domande a cui non sa rispondere.

Come evidenziato nello swot l'età del personale è alta, mentre bassa è l'alfabetizzazione informatica pertanto si può dedurre che la resilienza al cambiamento del personale potrebbe essere molto ridotta, così come la disponibilità ad affrontare un percorso formativo particolarmente intenso. Qualsiasi nuova metodologia dovrà essere quindi molto intuitiva e guidare l'operatore nei passi da seguire, per non innescare meccanismi di resistenza al cambiamento di difficile superamento.