

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE studio

Bocconi: capi onesti, dipendenti motivati

14 Giugno 2012

Nella pubblica amministrazione il tipo di leadership promossa del capo influisce notevolmente sulla produttività dei dipendenti: se il dirigente è onesto, i suoi sottoposti saranno motivati e stimolati a rendere il meglio. Una ricerca condotta da SDA/Scuola Direzione Aziendale dell'Università Bocconi fa chiarezza su quali sono i modelli di leadership più apprezzati ed efficaci per i dipendenti statali in Italia.

Il COMPORTAMENTO ONESTO del capo e la TRASPARENZA rappresentano gli incentivi ideali per motivare i dipendenti pubblici, più di altre qualità (ad esempio la capacità di dare spazio alla creatività, oppure di favorire le pari opportunità riducendo il gap tra i sessi).

L'indagine SDA Bocconi ha testato un campione di 153 dirigenti di medio livello operativi nella PA, scoprendo come la presenza di un capo onesto spinga i dipendenti verso una maggiore produttività per un buon 8% in più.

« Dal confronto emerge che lo stile di leadership che incide maggiormente sulla propensione allo sforzo dei dirigenti pubblici è quello orientato all'integrità. I dipendenti pubblici sono maggiormente motivati se riconoscono l'onestà e l'integrità del loro capo e se sono invitati a rispettare le regole non solo procedurali ma anche etico-comportamentali »

Alex Turrini, direttore dell'Emmap, Executive master in management delle pubbliche amministrazioni della Sda Bocconi, sottolinea così come trasparenza e integrità siano quindi una garanzia di produttività e lavoro di squadra, molto più che, ad esempio, un atteggiamento volto a spronare i dipendenti curandone e potenziandone le competenze.

Secondo Giovanni Valotti, ordinario Bocconi di economia delle aziende e della amministrazioni pubbliche, questa indagine svela anche alcuni aspetti negativi che si celano dietro alcune forme di leadership.

« La scarsa efficacia degli stili di leadership che insistono sul raggiungimento del risultato o che sostengono la creatività degli individui evidenzia probabilmente un certo ritardo nell'introduzione delle logiche innovative nelle amministrazioni centrali: gli strumenti per misurare la performance sono ancora deboli e poco riconosciuti e i sistemi di gestione del personale poco orientati a incentivare l'assunzione di responsabilità e lo spirito di iniziativa, stimolando la creatività »

Fonte: www.pubblicaamministrazione.net - www.quadrinet.it