

Proposte di intervento *Nudge in Action*

PRIMA PROPOSTA: Call for ideas

Obiettivo	Stimolare autonomia decisionale e potenziale innovativo dei dipendenti attivando processi e iniziative che aumentano la loro <i>voice</i> nella organizzazione
Intervento	Offrire, attraverso delle <i>call (spot)</i> , la possibilità ai dipendenti di inviare proposte e idee per migliorare o innovare un aspetto specifico della vita organizzativa. Indire un premio per le idee migliori – renderle pubbliche e reputazionalmente salienti.
Effetti	A breve termine (aumentare la voice dei dipendenti) A medio / lungo termine (incentivare l'autonomia decisionale)
Difficoltà	Semplice (call e creazione modulo Google Forms) Medio/Impegnativo (organizzazione meeting ad hoc e premi)
Mezzo	Digitale
Area OCB	Virtù civica
Riferimenti	De Spiegelaere et al. (2014), On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement -- Hammond et al. (2011), Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. <i>Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts</i> ; Tesluk et al. (1997), Influences of organizational culture and climate on individual creativity. <i>The journal of creative behavior</i> .

2

PRIMA PROPOSTA (BIS): Call for issues

Obiettivo	Stimolare autonomia decisionale e aumentare la voice dei dipendenti
Intervento	<p>Offrire, attraverso delle <i>call permanenti</i>, la possibilità ai dipendenti di inviare segnalazioni di problematiche o elementi migliorabili (es. lentezze procedurali) all'interno dell'organizzazione.</p> <p>Utilizzare i risultati come feedback per le <i>call spot</i> per la ricerca di idee innovative che costituiscano la soluzione ai problemi emersi (prima proposta)</p>
Effetti	<p>A breve termine (aumentare la voice)</p> <p>A medio / lungo termine (incentivare l'autonomia decisionale)</p>
Difficoltà	<p>Semplice (call e creazione moduli Google Forms)</p> <p>Medio/Impegnativo (elaborazione degli input e feedback su call spot)</p>
Mezzo	Digitale
Area OCB	Virtù civica
Riferimenti	Bashshur & Oc (2015). When voice matters: A multilevel review of the impact of voice in organizations. <i>Journal of Management</i> -- Zhou & George (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. <i>Academy of Management journal</i> .

3

SECONDA PROPOSTA: Impatto del Public Servant sul futuro

Obiettivo	Incentivare la motivazione attraverso l'incontro tra dipendenti pubblici (Public Servant) e possibili beneficiari (Citizens)
Intervento	Conduzione di brevi interviste (circa 5 minuti) ai dipendenti volontari sull'essenza del loro contributo per il benessere della società del presente e del futuro (<i>'Next Generation'</i>). I video avranno una funzione intrinseca come <i>'riattivatori motivazionali'</i> , e saranno inoltre utilizzati come supporto all'insegnamento durante le ore di educazione civica nelle scuole.
Effetti	A breve termine (riattivazione motivazionale) A medio/lungo termine (feedback dai fruitori dei video)
Difficoltà	Medio/Impegnativo (conduzione delle interviste, rapporti con le scuole)
Mezzo	Digitale
Area OCB	Virtù civica
Riferimenti	Bellé, N. (2013), Experimental evidence on the relationship between public service motivation and job performance. <i>Public Administration Review</i> -- Grant (2007), Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. <i>Academy of management review</i> .

4

TERZA PROPOSTA: Riconoscimento e meritocrazia

Obiettivo	Stimolare i meccanismi di riconoscimento e meritocrazia Incentivare la valorizzazione informale e personale dei risultati positivi
Intervento	Invio di <i>reminder</i> ai supervisor per contattare i dipendenti da loro coordinati, valutarne gli obiettivi raggiunti e offrire loro un riconoscimento In aggiunta: Organizzazione di un sistema premiante simbolico per la produttività
Effetti	A breve termine (premi) A medio termine (reminder)
Difficoltà	Semplice (reminder) Medio/Impegnativo (sistema premiante)
Mezzo	Digitale
Area OCB	Virtù civica; Coscienziosità
Riferimenti	Akafo & Boateng (2015). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation. <i>European Journal of Business and Management</i> . -- Khan et al. (2013), Impact of employee motivation on job satisfaction with respect to corporate social responsibility and rewards. <i>Journal of Public Administration and Governance</i> .

5

QUARTA PROPOSTA: Condivisione e interdisciplinarietà

Obiettivo	Aumentare la cooperazione tra gruppi e laboratori e il senso di responsabilità verso l'organizzazione
Intervento	Organizzare cicli di seminari a scadenze regolari in cui i diversi laboratori, a turno, presentano il loro lavoro (risultati preliminari o finali, idee per lavori futuri), e gli altri lo commentano, lo discutono e offrono suggerimenti o trovano spunti di collaborazione tra gruppi. In alternativa, girare dei brevi "abstract" video da diffondere tra i colleghi a cui richiedere commenti e suggerimenti.
Effetti	A medio / lungo termine 6
Difficoltà	Semplice/Medio
Mezzo	Digitale o presenza
Area OCB	Altruismo, Virtù civica
Riferimenti	Kang & Chang (2008), The impact of knowledge sharing on work performance: An empirical analysis of the public employees' perceptions in South Korea. <i>International Journal of Public Administration</i> -- Podsakoff et al. (1997), Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. <i>Journal of applied psychology</i> .

QUINTA PROPOSTA: Benessere Organizzativo e Cooperazione

Obiettivo	Migliorare la cooperazione e i rapporti interpersonali tra ricercatori, tecnologi e amministrativi
Intervento	Capitalizzare gli effetti benefici sul clima e sulla produttività dell'organizzazione del rendere sistematica la propensione a RINGRAZIARE i propri colleghi. Invitare attraverso appelli e remind a scrivere con cadenza settimanale un breve testo di ringraziamento (possibilmente manoscritto e scansionato) per attività di collaborazione di cui si è goduto nella interazione con uno specifico collega
Effetti	A medio / lungo termine
Difficoltà	Semplice/Medio
Mezzo	Digitale
Area OCB	Virtù civica; Altruismo
Riferimenti	Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Bucci, O. (2017). Gratitude in organizations: a contribution for healthy organizational contexts. <i>Frontiers in psychology, 8</i> , 2025. - Waters, L. (2012). Predicting job satisfaction: Contributions of individual gratitude and institutionalized gratitude. <i>Psychology, 3</i> (12A special issue), 1174.



Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento delle PA

SEDE LEGALE E AMMINISTRATIVA

Viale Marx, 15 - 00137 Roma
Tel. (+39) 06 84891

SEDE DI NAPOLI

Via Vicinale S. Maria del Pianto, 26 - 80143 Napoli
Tel. (+39) 081 5250001

SEDE DI CAGLIARI

Via Roma, 83 - 09124 Cagliari
Tel. (+39) 070 679561

 www.formez.it


