

● I risultati della sperimentazione

Le amministrazioni coinvolte

- Agenzia delle entrate
- Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE)
- Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA)
- Agenzia spaziale italiana (ASI)
- Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP)

2

I risultati qui presentati fanno riferimento al campione complessivo, le analisi sono state condotte sui dati aggregati.

L'appartenenza dei dipendenti alle singole amministrazioni è stata utilizzata come variabile di controllo nelle analisi inferenziali.

Il questionario

- **OCB auto-attribuiti:** Altruismo, Coscienziosità e Virtù Civica
- **OCB etero-attribuiti:** Altruismo, Coscienziosità e Virtù Civica
- **OCB dipendenti:** percezione dei dirigenti e coordinatori sulla Virtù Civica dei loro sottoposti
- **Change Oriented OCB:** percezione dei dirigenti e coordinatori sulle iniziative innovative dei dipendenti
- **OCB supervisor:** percezione che i dipendenti hanno rispetto agli stimoli che ricevono dal proprio superiore per svolgere al meglio il proprio lavoro
- **Identificazione organizzativa**
- **Equità sforzo-ricompensa**
- **Work engagement**
- **Soddisfazione lavorativa**

3

Gli interventi comportamentali

Call for Ideas

Offrire la possibilità ai dipendenti di inviare proposte e idee per migliorare o innovare un aspetto specifico della vita all'interno dell'organizzazione.

La dimensione degli OCB coinvolta specificatamente è la **Virtù Civica**.

Le amministrazioni che hanno scelto questo intervento sono INAPP, ASI e Agenzia delle Entrate.

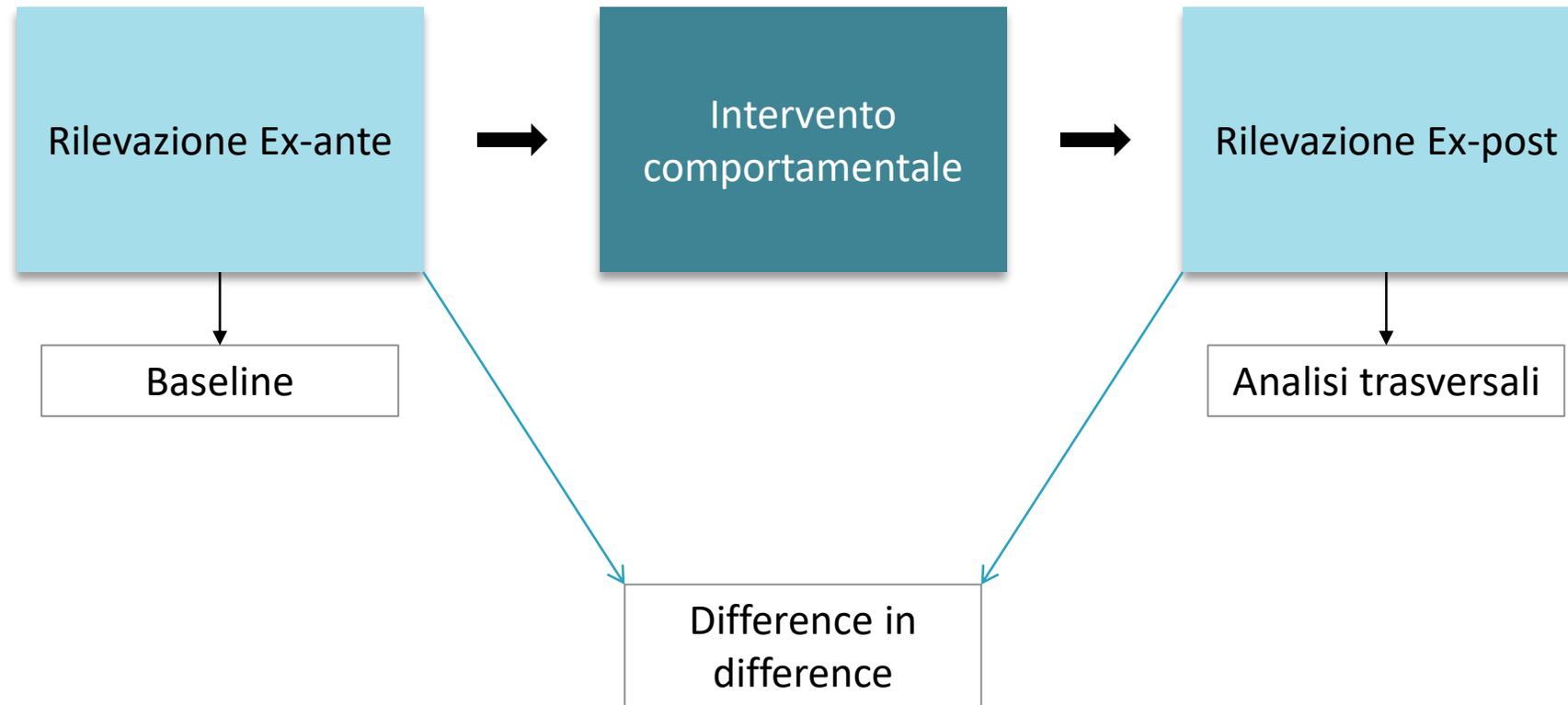
Condivisione di esperienze e competenze

Stimolazione dei dipendenti per migliorare la comunicazione interna e favorire l'interscambio di conoscenze.

L'area OCB a cui l'intervento fa riferimento è quella dell'**Altruismo** e quella della **Virtù civica**.

Le amministrazioni che hanno scelto questo intervento sono ICE ed ENEA. L'intervento di condivisione ha assunto una sfumatura diversa in base al bisogno specifico delle amministrazioni: più focalizzato sul know-how per ICE, più orientata all'interdisciplinarietà per ENEA.

Metodologia



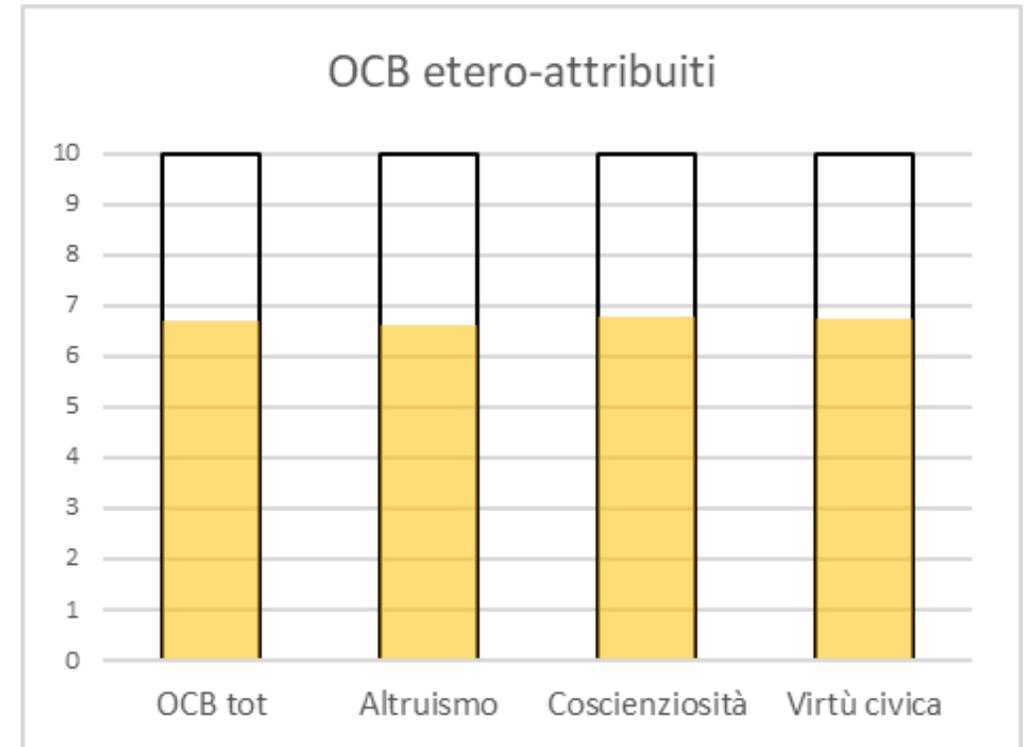
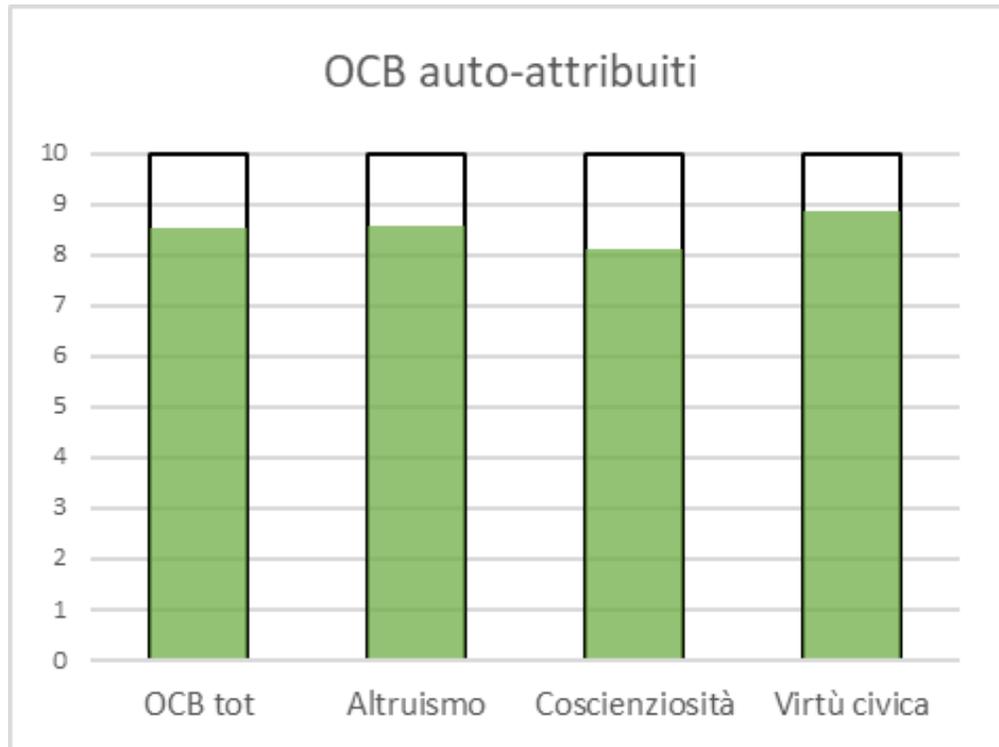
Risultati rilevazione Ex-ante

Partecipanti: 2818

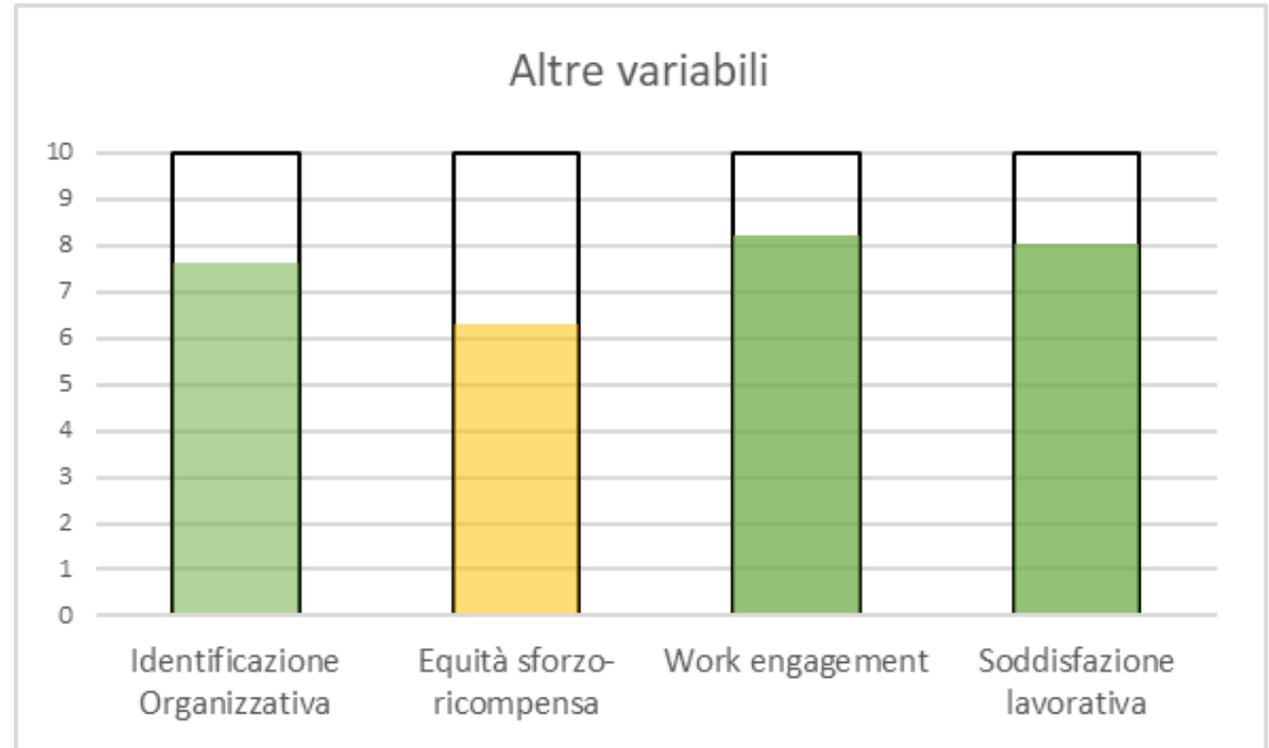
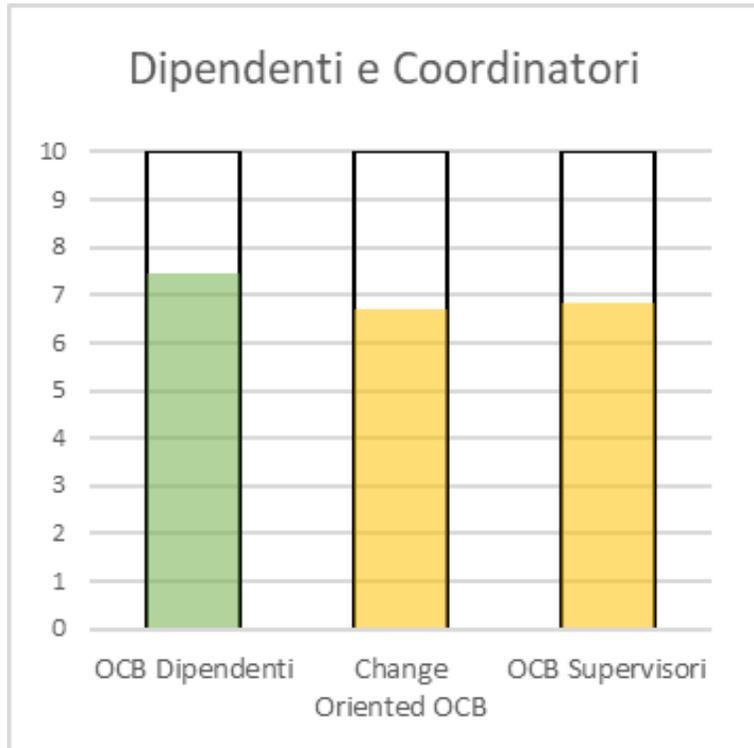
- 1367 maschi (48,5%), 1362 femmine (48,3%) e 89 partecipanti hanno preferito non rispondere (3,2%).
- Più della metà del campione è formato da soggetti con un'età superiore ai 50 anni (54,3%).
- Il profilo lavorativo del campione rivela che l'anzianità organizzativa media (ovvero l'anzianità lavorativa accumulata dai dipendenti nella corrente amministrazione) si attesta sui 19,78 anni (Dev. St. = 11,56 anni).
- Posizione dirigenziale o di coordinamento: 492 (17,5%).

6

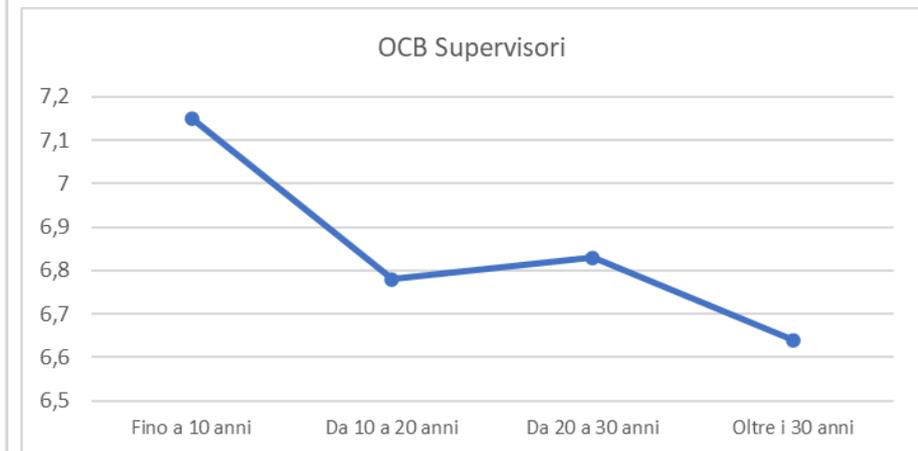
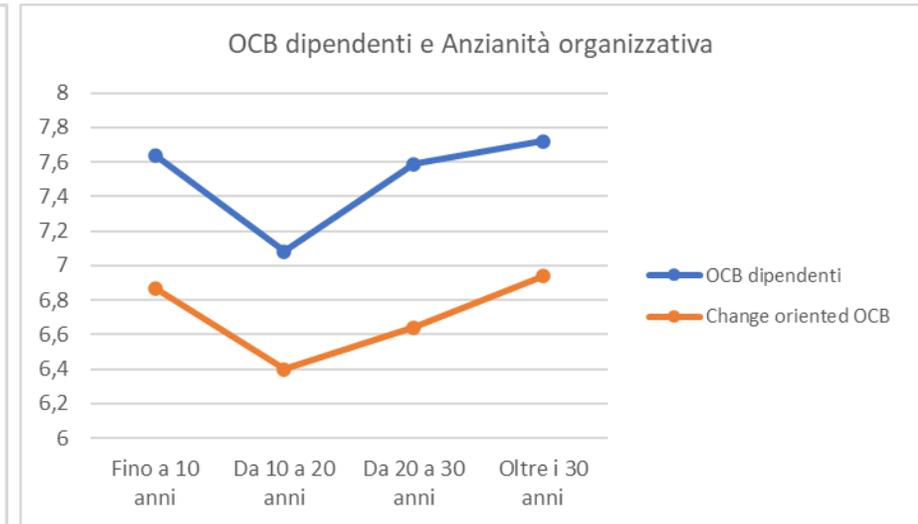
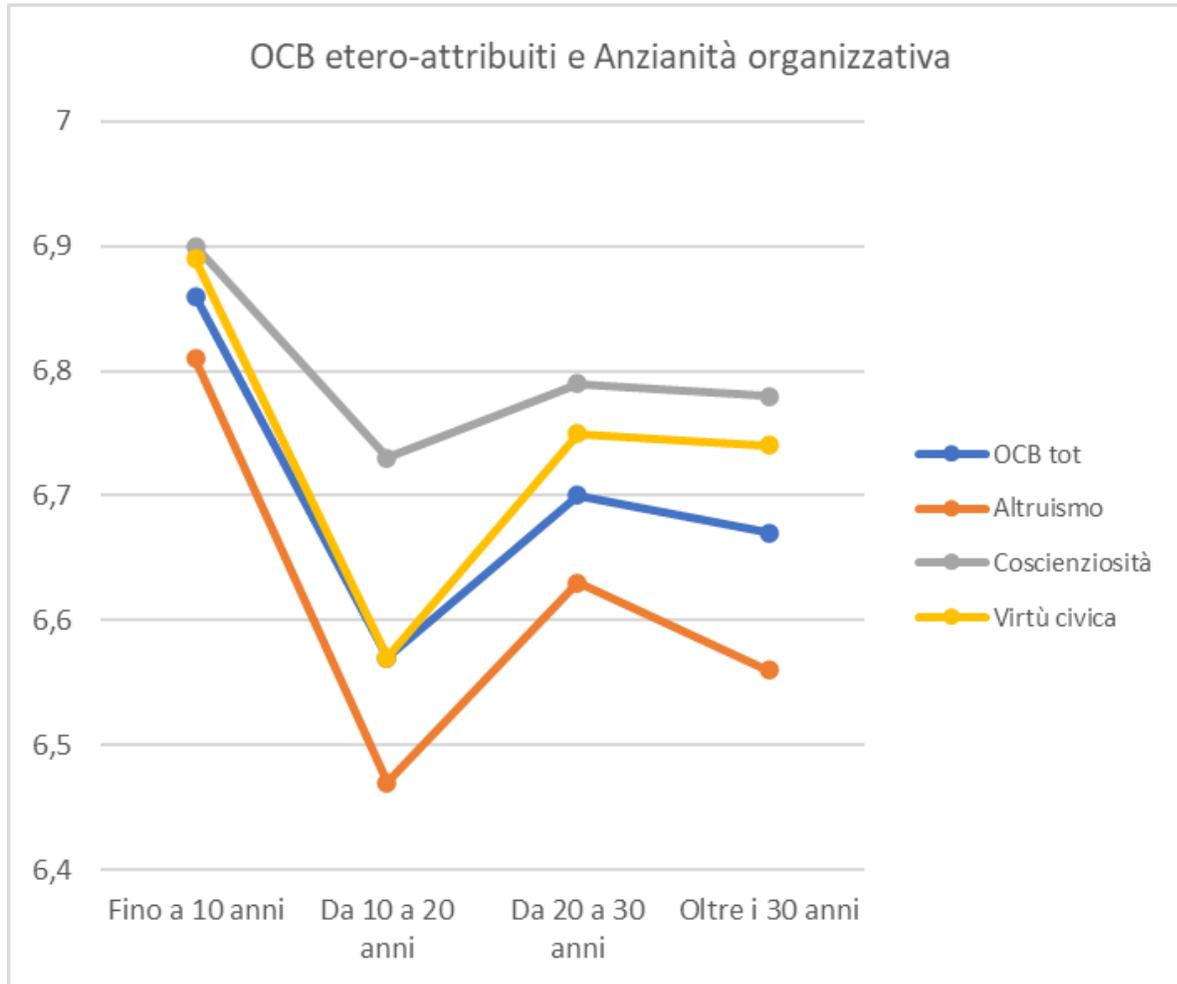
Risultati rilevazione Ex-ante



Risultati rilevazione Ex-ante



Risultati rilevazione Ex-ante



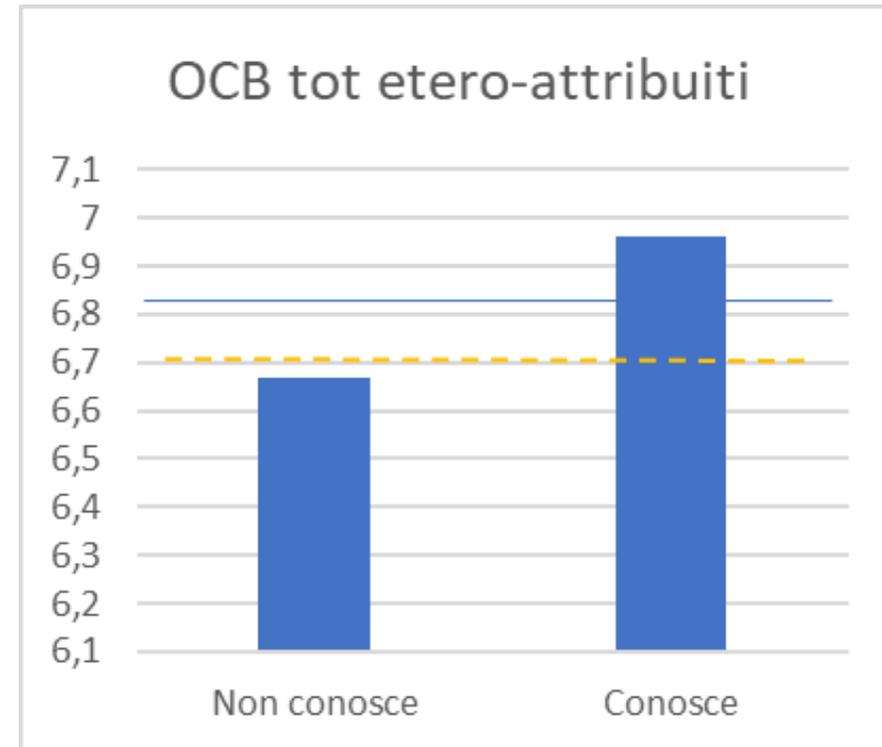
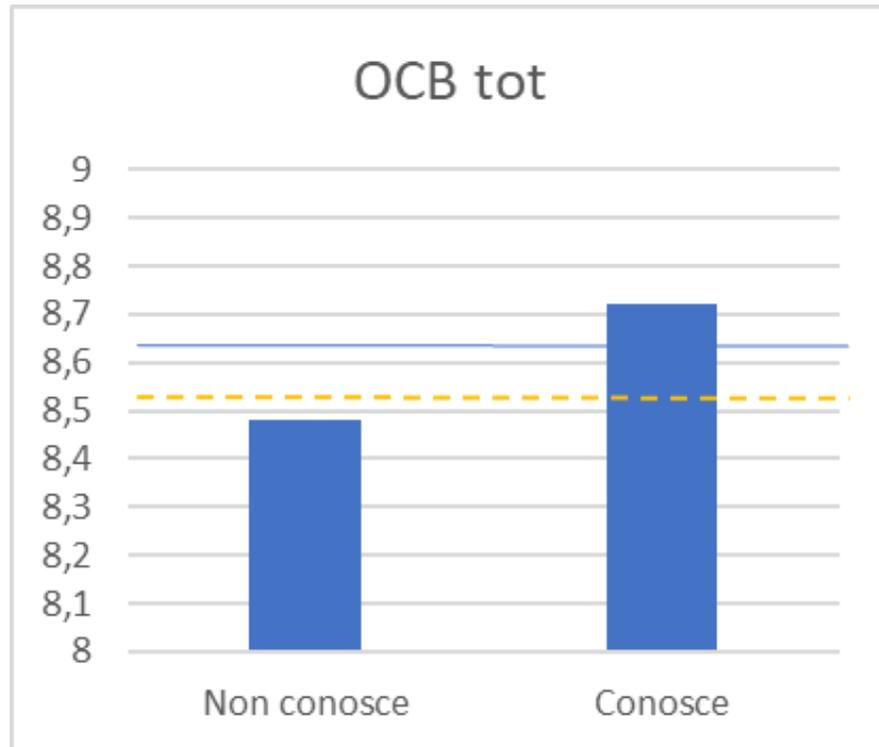
Risultati rilevazione Ex-post

Partecipanti: 1266

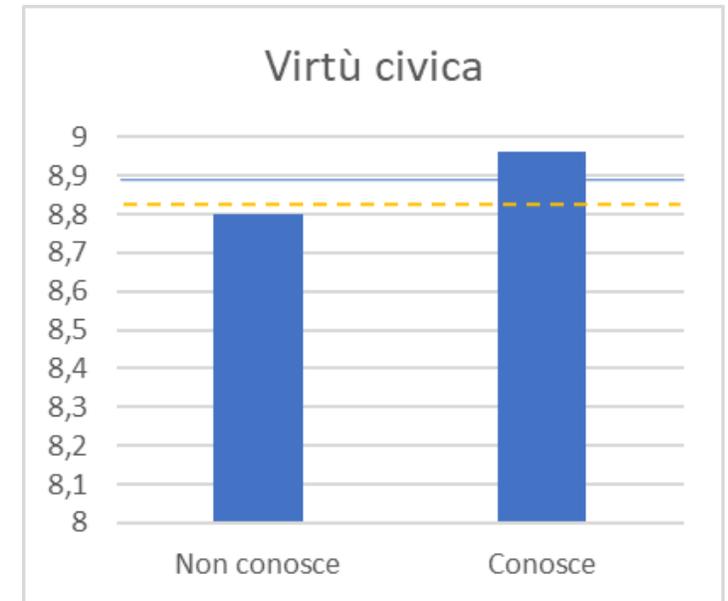
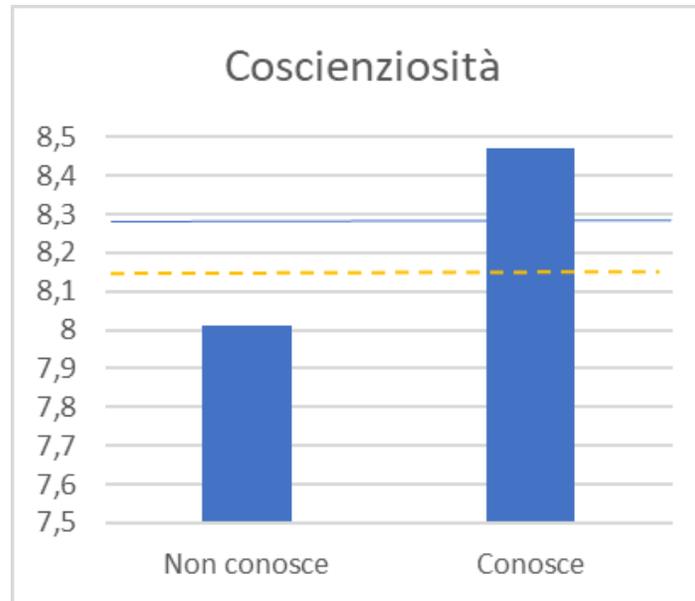
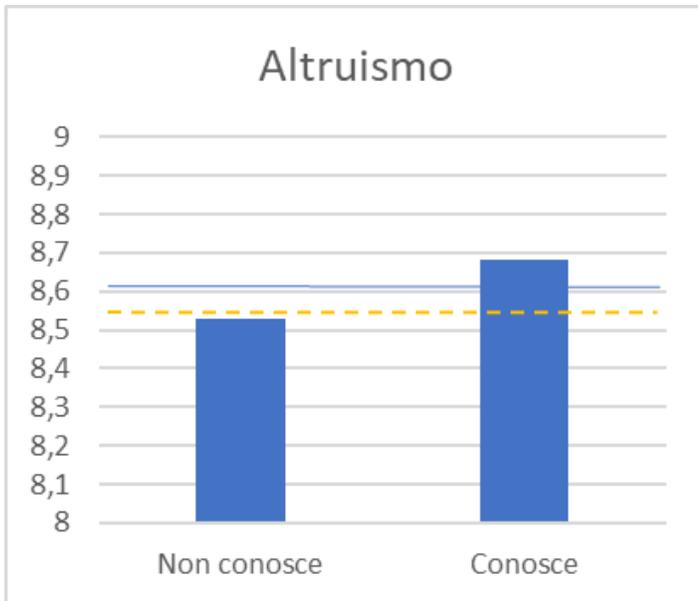
- 609 maschi (48,1%), 622 femmine (49,1%) e 35 partecipanti hanno preferito non dichiarare il genere (2,8%).
- Più della metà del campione è formato da soggetti con un'età superiore ai 50 anni (54,5%).
- Anzianità organizzativa media (ovvero l'anzianità lavorativa accumulata dai dipendenti nella corrente amministrazione): 19,65 anni (Dev. St. = 11,57 anni).
- **657 conoscono il progetto e 604 non lo conoscono.**
- Coloro che ricoprono una **posizione dirigenziale o di coordinamento** sono **267** (21,1%). Di questi, **146 conoscono il progetto, mentre 120 non lo conoscono** (1 non indica).

1
0

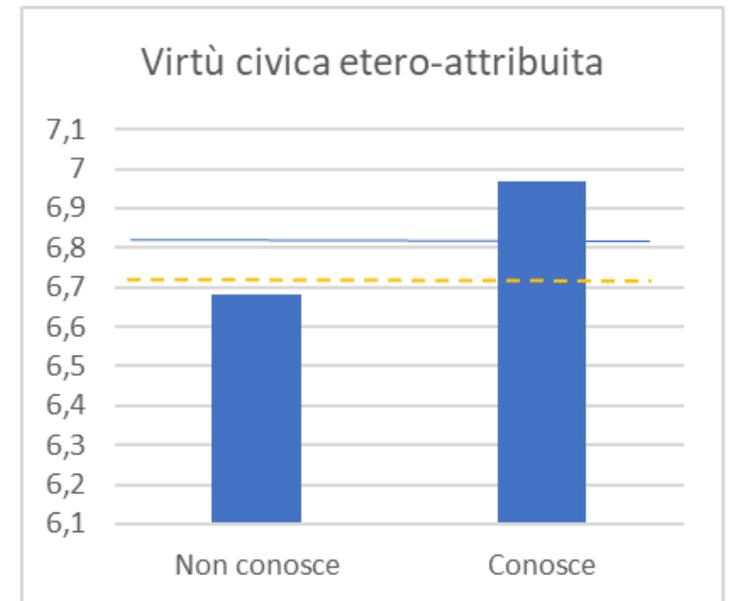
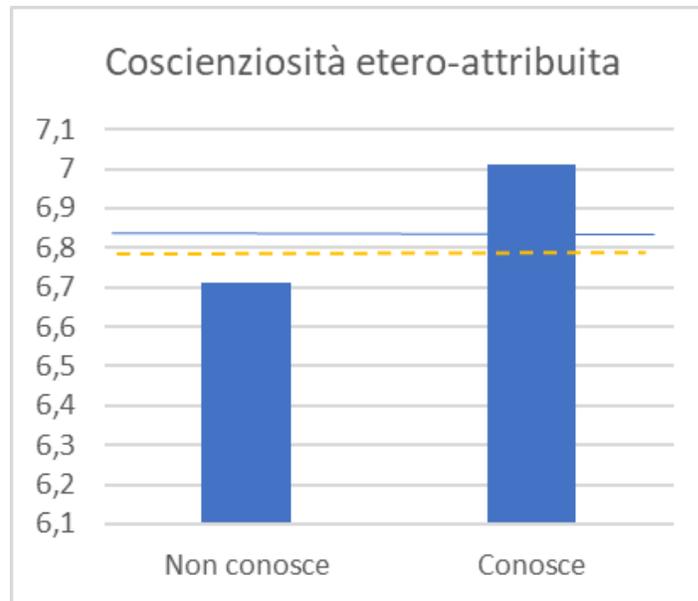
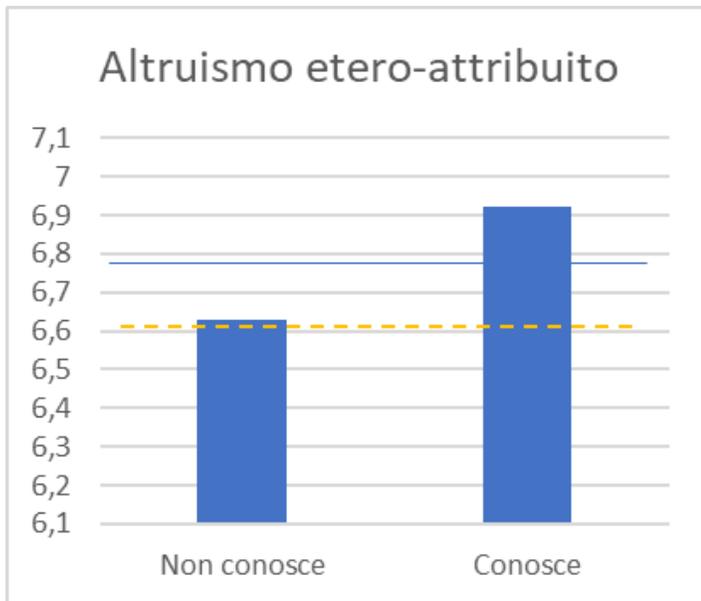
Risultati rilevazione Ex-post



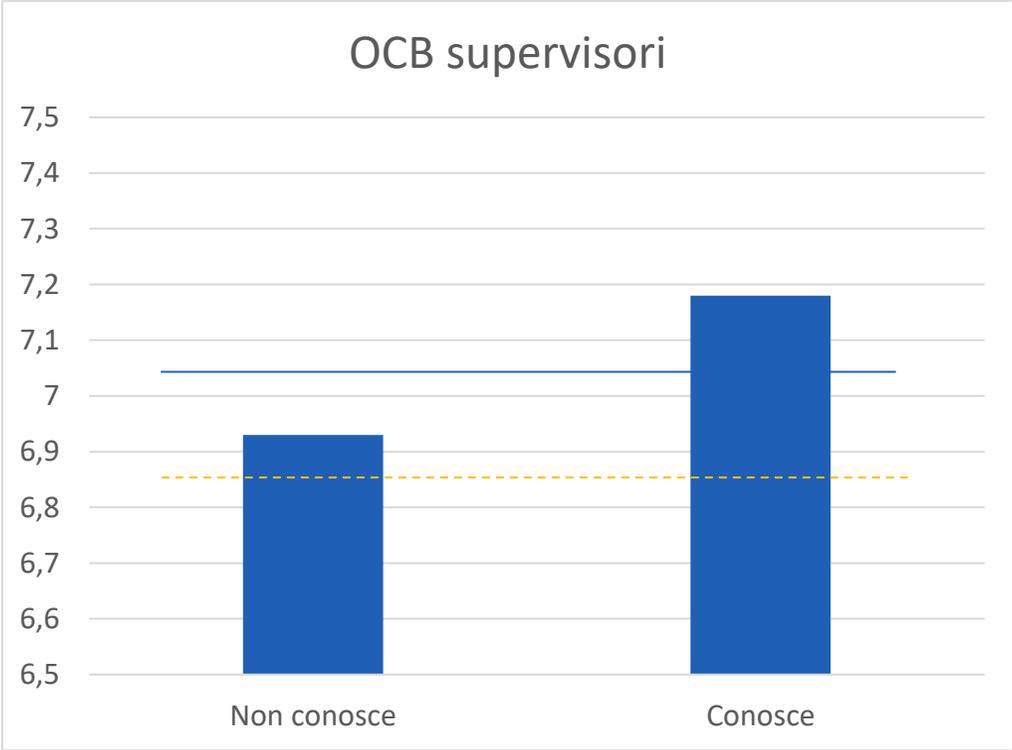
Risultati rilevazione Ex-post



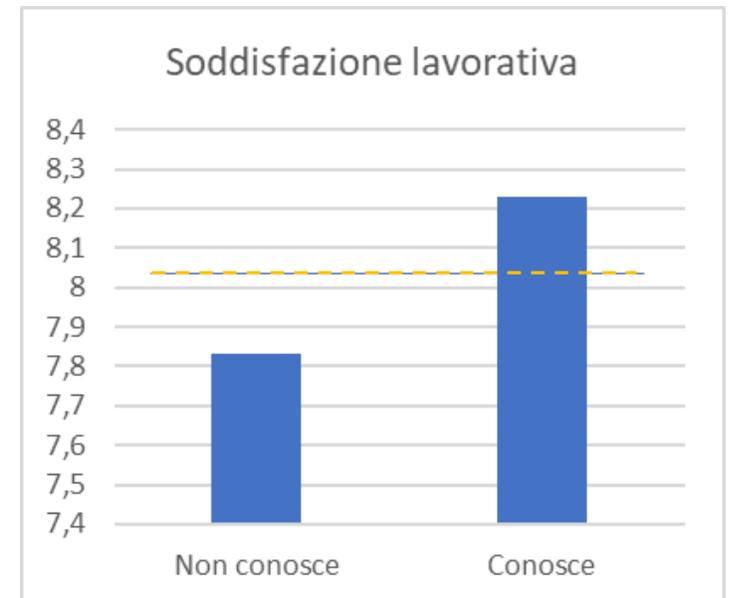
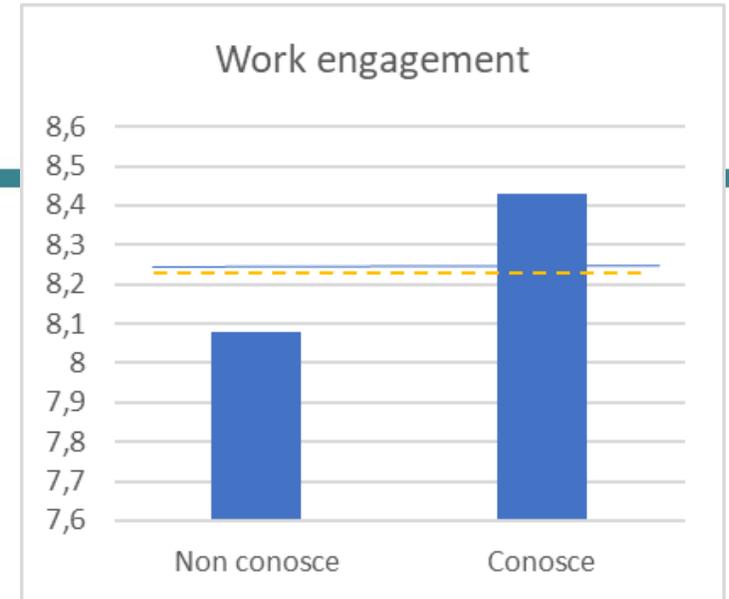
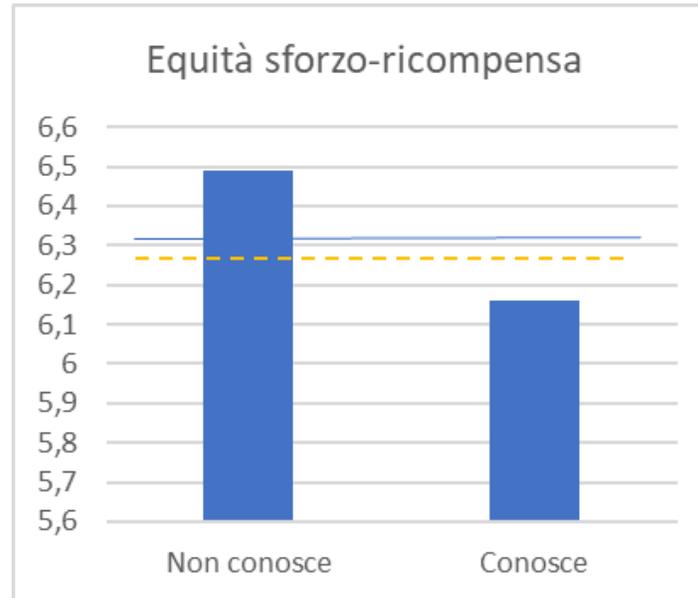
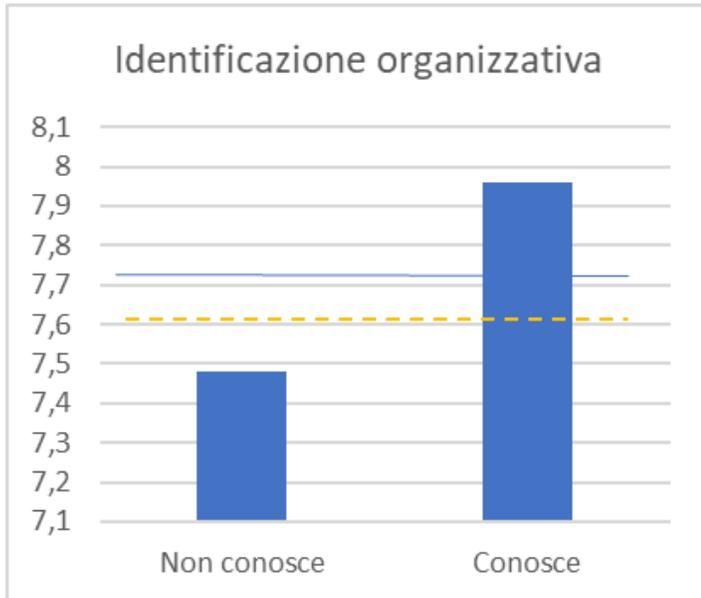
Risultati rilevazione Ex-post



Risultati rilevazione Ex-post



Risultati rilevazione Ex-post



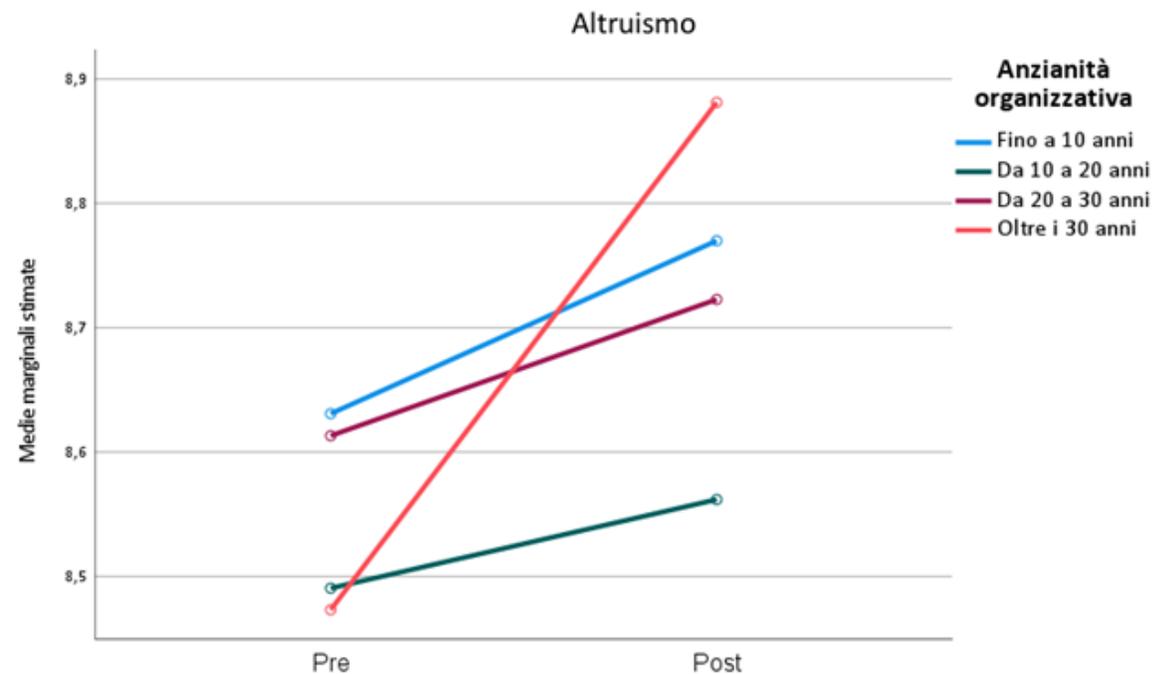
Risultati analisi difference in difference

Partecipanti: 377

- 177 maschi (46,9%) e 191 femmine (50,7%). Nove partecipanti hanno preferito non dichiarare il genere (2,4%).
- Circa metà del campione è formato da soggetti con un'età superiore ai 50 anni (50,7%).
- Anzianità organizzativa media: 19,23 anni (Dev. St. = 11,26 anni).
- **241 conoscono il progetto e 136 non lo conoscono.**
- Coloro che ricoprono una **posizione dirigenziale o di coordinamento** sono **65 (17,2%)**. Di questi, **43 conoscono il progetto, mentre 22 non lo conoscono.**

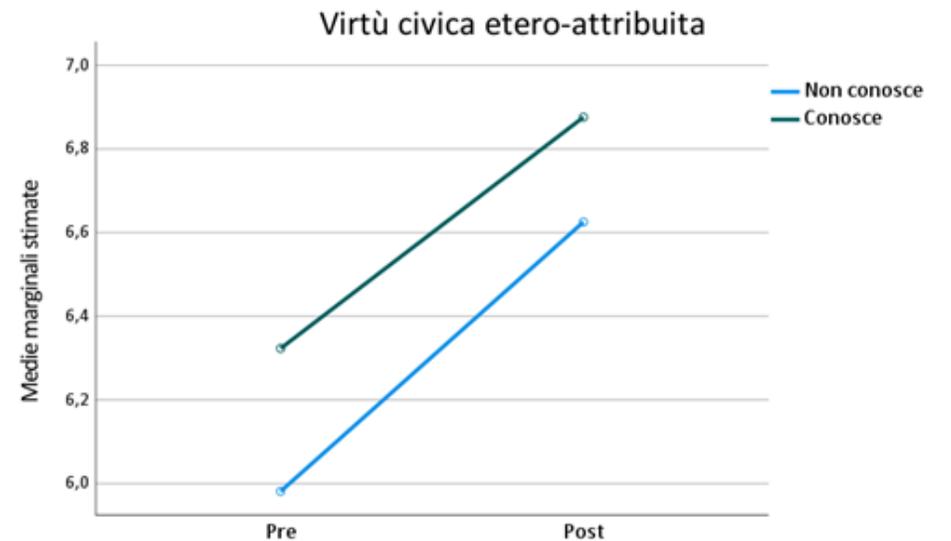
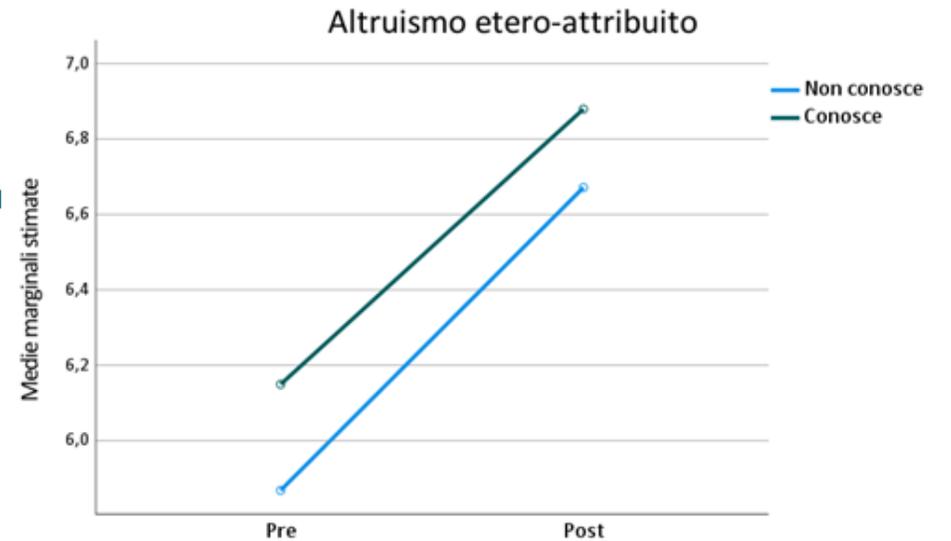
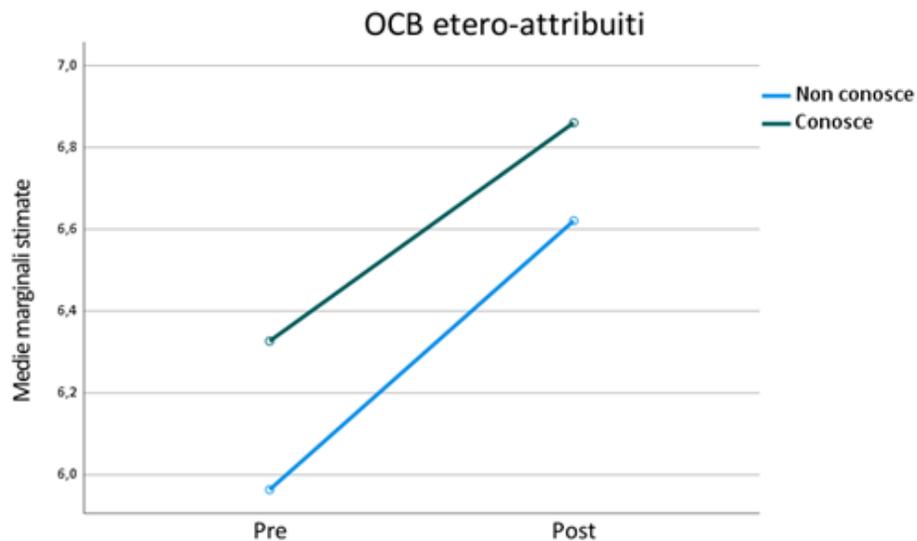
Analisi difference in difference

Non emergono differenze significative in OCB auto-attribuiti tra le due rilevazioni



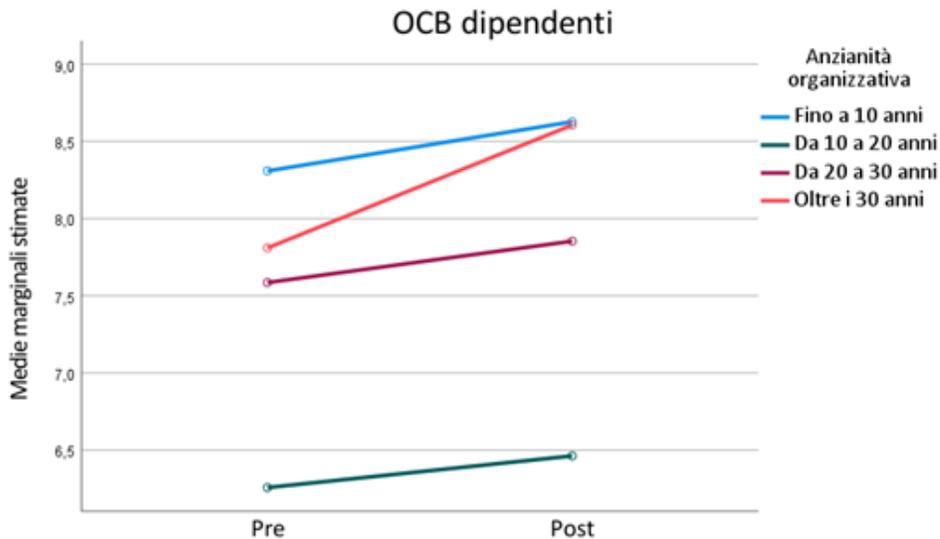
Analisi difference in difference

Gli OCB etero-attribuiti crescono a seguito degli interventi comportamentali. In particolare Altruismo e Virtù civica, ovvero le dimensioni bersaglio dei *nudge* applicati.

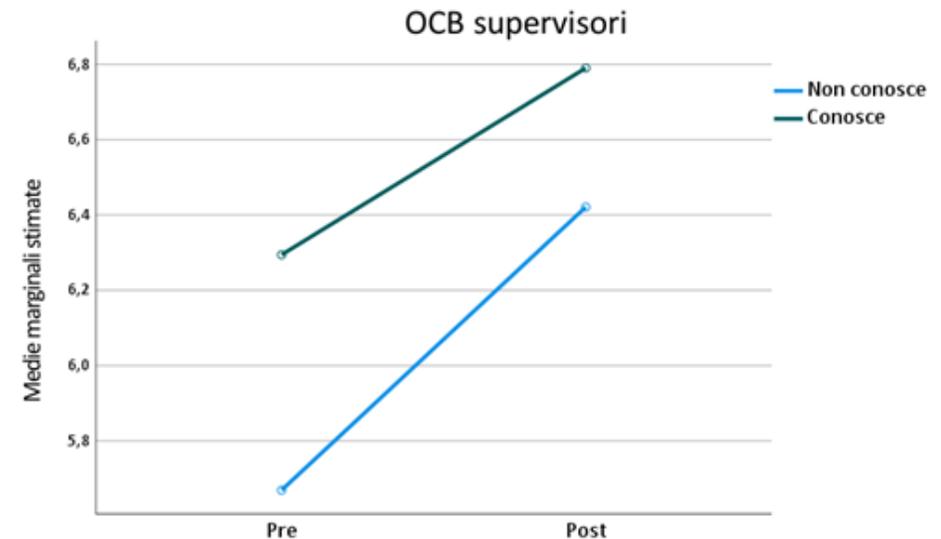


Analisi difference in difference

Non emergono differenze in OCB dipendenti, né in Change oriented OCB.



Aumenta la percezione dei dipendenti rispetto agli stimoli che ricevono dal proprio superiore per svolgere al meglio il proprio lavoro



Analisi difference in difference

Le analisi sulle variabili di Identificazione organizzativa, Work engagement e Soddisfazione lavorativa non hanno indicato differenze sostanziali tra i gruppi di interesse.

Anche l'Equità sforzo-ricompensa, che nelle analisi trasversali desta qualche preoccupazione in merito all'appesantimento delle mansioni di coloro che conoscono il progetto senza ricevere adeguate ricompense, non subisce un decremento a seguito dell'intervento comportamentale

2
0

Conclusioni

- I risultati mostrano effetti complessivamente positivi del progetto attuato a favore dei Comportamenti di cittadinanza organizzativa all'interno delle pubbliche amministrazioni coinvolte.
- Le analisi trasversali hanno evidenziato che coloro che sono a conoscenza del progetto sperimentano più alti livelli di OCB, in tutte le sue dimensioni. Allo stesso tempo, attribuiscono livelli più alti di OCB ai propri colleghi.
- Le analisi difference in difference confermano l'influenza positiva degli interventi negli OCB etero-attribuiti, ed in particolare nelle due dimensioni di Altruismo e Virtù civica che sono specificatamente coinvolte nei *nudge* applicati. In questo caso non si assiste ad una differenza tra chi conosce il progetto e chi non lo conosce, sottolineando un genuino aumento dei comportamenti di cittadinanza organizzativa all'interno delle amministrazioni.
- È possibile escludere un forte effetto di appesantimento delle mansioni lavorative a causa del coinvolgimento nella sperimentazione. Si consiglia tuttavia alle amministrazioni coinvolte di applicare dei *nudge* di rinforzo (condivisione dei risultati raggiunti, feedback e ringraziamenti) e di fornire continuità agli interventi nei casi in cui sono previsti effetti a più lungo termine.

2
1



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

