

L'allocazione dei burocrati nel settore pubblico: Evidenze dalla Banca Mondiale

Nicola Limodio

Università Bocconi

Workshop sulla “Misurazione e Valutazione del funzionamento
della Pubblica Amministrazione”

Settembre 2021

Burocrati

Burocrati

Elemento essenziale delle amministrazioni pubbliche

Burocrati

Elemento essenziale delle amministrazioni pubbliche

Centro della creazione e fornitura di beni pubblici

Burocrati

Elemento essenziale delle amministrazioni pubbliche

Centro della creazione e fornitura di beni pubblici

3 meccanismi di gestione delle risorse umane nel pubblico:

Burocrati

Elemento essenziale delle amministrazioni pubbliche

Centro della creazione e fornitura di beni pubblici

3 meccanismi di gestione delle risorse umane nel pubblico:

* *matching*

Burocrati

Elemento essenziale delle amministrazioni pubbliche

Centro della creazione e fornitura di beni pubblici

3 meccanismi di gestione delle risorse umane nel pubblico:

* *matching*

* *incentives*

Burocrati

Elemento essenziale delle amministrazioni pubbliche

Centro della creazione e fornitura di beni pubblici

3 meccanismi di gestione delle risorse umane nel pubblico:

* *matching*

* *incentives*

* *motivation*

Una nuova dimensione di studio

Una nuova dimensione di studio

L'allocazione di risorse umane all'interno dell'amministrazione

Una nuova dimensione di studio

L'allocazione di risorse umane all'interno dell'amministrazione

Perchè è importante?

Una nuova dimensione di studio

L'allocazione di risorse umane all'interno dell'amministrazione

Perchè è importante?

1. *matching* - assunzioni/licenziamenti regolati

Una nuova dimensione di studio

L'allocazione di risorse umane all'interno dell'amministrazione

Perchè è importante?

1. *matching* - assunzioni/licenziamenti regolati
2. *incentives* - limitati su larga scala

Una nuova dimensione di studio

L'allocazione di risorse umane all'interno dell'amministrazione

Perchè è importante?

1. *matching* - assunzioni/licenziamenti regolati
2. *incentives* - limitati su larga scala
3. *motivation* - difficili da indurre su larga scala

Una nuova dimensione di studio

L'allocazione di risorse umane all'interno dell'amministrazione

Perchè è importante?

1. *matching* - assunzioni/licenziamenti regolati
2. *incentives* - limitati su larga scala
3. *motivation* - difficili da indurre su larga scala

Risultato principale: le amministrazioni allocano, e riallocano, i propri dipendenti per raggiungere i loro obiettivi.

Questo Paper

Questo Paper

Oggetto di Studio: i managers della Banca Mondiale

Questo Paper

Oggetto di Studio: i managers della Banca Mondiale

1. definiscono e supervisionano progetti (i.e. strade etc)

Questo Paper

Oggetto di Studio: i managers della Banca Mondiale

1. definiscono e supervisionano progetti (i.e. strade etc)
2. presentano una valutazione sistematica di performance

Oggetto di Studio: i managers della Banca Mondiale

1. definiscono e supervisionano progetti (i.e. strade etc)
2. presentano una valutazione sistematica di performance
3. ruotano su vari progetti, paesi e settori

Oggetto di Studio: i managers della Banca Mondiale

1. definiscono e supervisionano progetti (i.e. strade etc)
2. presentano una valutazione sistematica di performance
3. ruotano su vari progetti, paesi e settori

Combino queste info con i loro CVs

Questo Paper

Oggetto di Studio: i managers della Banca Mondiale

1. definiscono e supervisionano progetti (i.e. strade etc)
2. presentano una valutazione sistematica di performance
3. ruotano su vari progetti, paesi e settori

Combino queste info con i loro CVs

Dataset principale: 3,385 progetti tra il 1980 e 2021, 715 managers in 15 settori e 127 paesi

Questo Paper (2)

Questo Paper (2)

L'analisi statistica si sviluppa su 3 livelli

Questo Paper (2)

L'analisi statistica si sviluppa su 3 livelli

1. estraggo un indicatore di valore aggiunto di ciascun manager e paese (*manager effect & country effect, value-added models*)

Questo Paper (2)

L'analisi statistica si sviluppa su 3 livelli

1. estraggo un indicatore di valore aggiunto di ciascun manager e paese (*manager effect & country effect*, value-added models)
2. verifico che questi effetti correlano con caratteristiche di curriculum ed istituzionali

Questo Paper (2)

L'analisi statistica si sviluppa su 3 livelli

1. estraggo un indicatore di valore aggiunto di ciascun manager e paese (*manager effect & country effect, value-added models*)
2. verifico che questi effetti correlano con caratteristiche di curriculum ed istituzionali
3. studio l'allocazione dei managers ai paesi, sia in generale che in seguito a disastri naturali

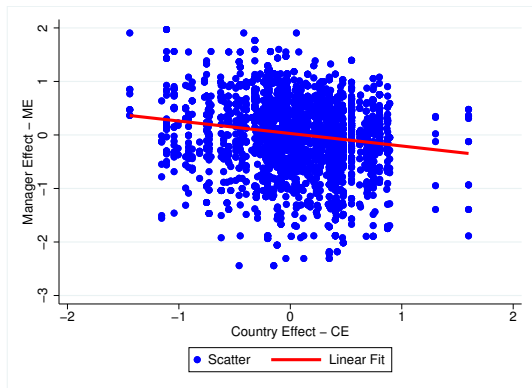
Risultati (1)

Risultati (1)

I manager migliori vengono allocati a task/paesi più difficili

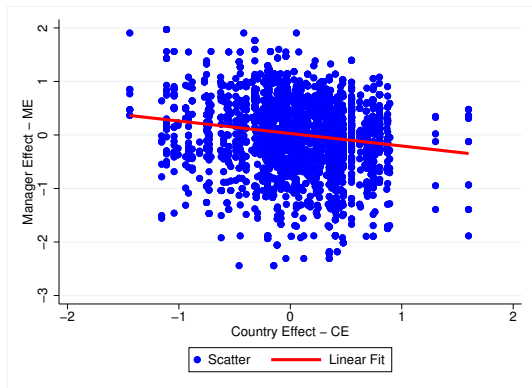
Risultati (1)

I manager migliori vengono allocati a task/paesi più difficili



Risultati (1)

I manager migliori vengono allocati a task/paesi più difficili



Note: La correlazione tra le variabili è negativa e statisticamente diversa da zero, -0.158^{***} .

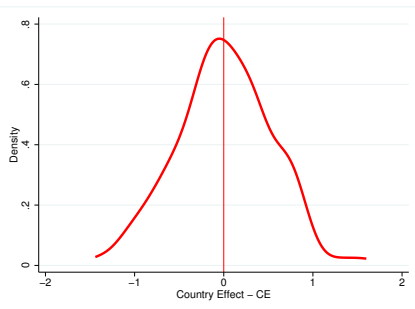
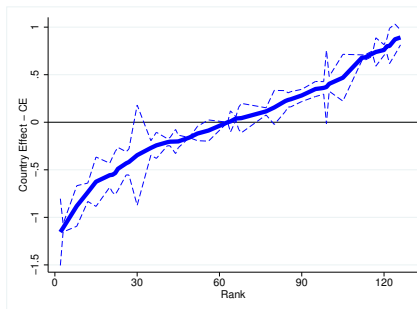
Risultati (2a)

Risultati (2a)

C'è un nutrito gruppo di paesi particolarmente "difficili" nel generare progetti con alta performance

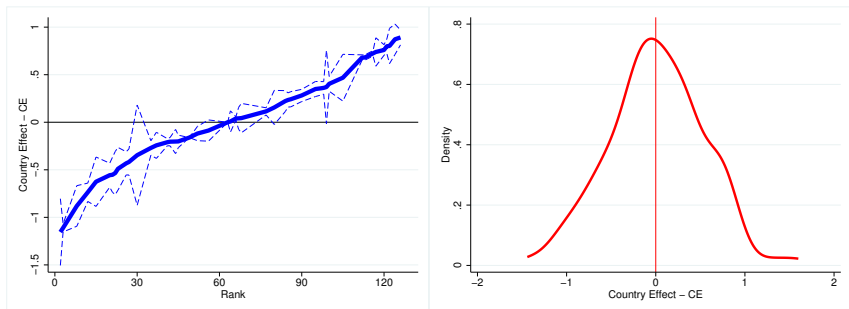
Risultati (2a)

C'è un nutrito gruppo di paesi particolarmente "difficili" nel generare progetti con alta performance



Risultati (2a)

C'è un nutrito gruppo di paesi particolarmente "difficili" nel generare progetti con alta performance



Note: L'indicatore di Country Effects correla significativamente con variabili di sviluppo istituzionale (democrazia, vincoli al governo, origini legali eccetera)

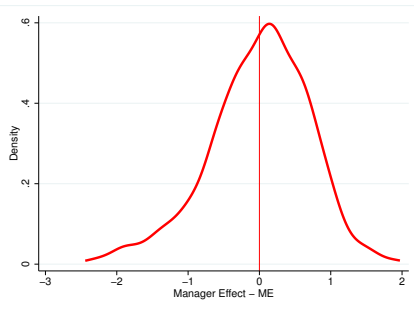
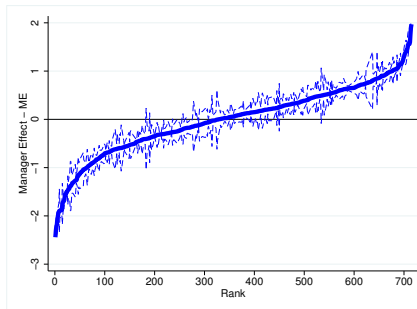
Risultati (2b)

Risultati (2b)

C'è un folto gruppo di managers che portano un contributo negativo alla performance dei progetti

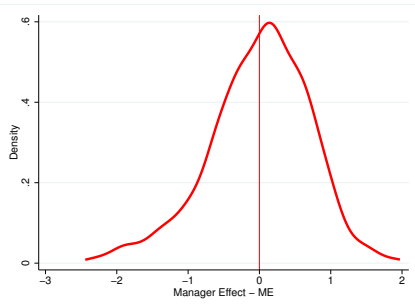
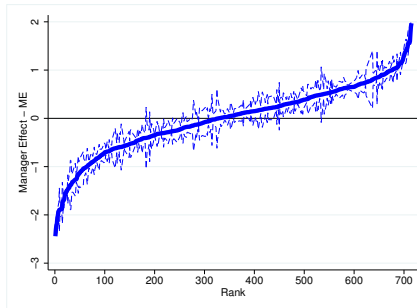
Risultati (2b)

C'è un folto gruppo di managers che portano un contributo negativo alla performance dei progetti



Risultati (2b)

C'è un folto gruppo di managers che portano un contributo negativo alla performance dei progetti



Note: L'indicatore di Manager Effects correla significativamente con variabili relative ai progetti (durata progetti, dimensione del prestito, numero di paesi cambiato) e ai cv (numero di promozioni, demansionamenti, numero di pubblicazioni, luogo di studio)

Interpretazione

1. processo “top-down” (la Banca Mondiale ha il controllo)

1. processo “top-down” (la Banca Mondiale ha il controllo)

2. processo “bottom-up” (mercato del lavoro interno, promozioni e incentivi)

1. processo “top-down” (la Banca Mondiale ha il controllo)
2. processo “bottom-up” (mercato del lavoro interno, promozioni e incentivi)
3. conseguenza dell'obiettivo (minimize poverty or risk) o della tecnologia di produzione (Legovini, Di Maro e Piza, 2015)

Interpretazione

1. processo “top-down” (la Banca Mondiale ha il controllo)
2. processo “bottom-up” (mercato del lavoro interno, promozioni e incentivi)
3. conseguenza dell'obiettivo (minimize poverty or risk) o della tecnologia di produzione (Legovini, Di Maro e Piza, 2015)
4. risultato della governance e relazioni politiche

Conclusioni e Implicazioni

Conclusioni e Implicazioni

1. Documento l'esistenza di questo meccanismo

Conclusioni e Implicazioni

1. Documento l'esistenza di questo meccanismo
→ all'interno di una istituzione internazionale

Conclusioni e Implicazioni

1. Documento l'esistenza di questo meccanismo

→ all'interno di una istituzione internazionale

→ con dati credibili e da varie fonti

Conclusioni e Implicazioni

1. Documento l'esistenza di questo meccanismo

- all'interno di una istituzione internazionale
- con dati credibili e da varie fonti
- coprendo i CV di oltre 700 burocratic

Conclusioni e Implicazioni

1. Documento l'esistenza di questo meccanismo

→ all'interno di una istituzione internazionale

→ con dati credibili e da varie fonti

→ coprendo i CV di oltre 700 burocratic

2. Implicazioni

Conclusioni e Implicazioni

1. Documento l'esistenza di questo meccanismo

- all'interno di una istituzione internazionale
- con dati credibili e da varie fonti
- coprendo i CV di oltre 700 burocratic

2. Implicazioni

- razionalizzazione delle politiche di mobilità

Conclusioni e Implicazioni

1. Documento l'esistenza di questo meccanismo

- all'interno di una istituzione internazionale
- con dati credibili e da varie fonti
- coprendo i CV di oltre 700 burocratic

2. Implicazioni

- razionalizzazione delle politiche di mobilità
- incentivi di carriera possono essere uno strumento

Conclusioni e Implicazioni

1. Documento l'esistenza di questo meccanismo

- all'interno di una istituzione internazionale
- con dati credibili e da varie fonti
- coprendo i CV di oltre 700 burocratic

2. Implicazioni

- razionalizzazione delle politiche di mobilità
- incentivi di carriera possono essere uno strumento

3. Approfondimenti futuri

Conclusioni e Implicazioni

1. Documento l'esistenza di questo meccanismo

- all'interno di una istituzione internazionale
- con dati credibili e da varie fonti
- coprendo i CV di oltre 700 burocratic

2. Implicazioni

- razionalizzazione delle politiche di mobilità
- incentivi di carriera possono essere uno strumento

3. Approfondimenti futuri

- Trade-off tra frequenza di allocazione e profondità di conoscenza?

Grazie!

www.nicolalimodio.com

nicola.limodio@unibocconi.it

<https://twitter.com/NicolaLimodio>

Riferimento al paper

Nicola Limodio, *Bureaucrat Allocation in the Public Sector: Evidence from the World Bank*, *The Economic Journal*, 2021

<https://academic.oup.com/ej/advance-article/doi/10.1093/ej/ueab008/6124630>