

Paradossi I passaggi di ruolo senza criterio a volte possono rivelarsi efficaci

Promozioni, il caso può funzionare?

Altro che meritocrazia, per le aziende funziona meglio la promozione «a caso». O almeno così sostiene una ricerca dell'università di Catania, che ha provato scientificamente la validità dell'intuizione di Laurence J. Peter. Fai appena in tempo a ricoprire bene un ruolo che ti spostano a uno gerarchicamente superiore che non sai però ancora ricoprire. Appena lo padroneggi ti trovi immediatamente promosso a una posizione ancora più complessa e così via fino a che non vieni cristallizzato in una che non sai ricoprire ma in cui resterai perché non sei più riconosciuto talmente bravo da essere «de-

gno di promozione». Ecco il paradosso: le organizzazioni gerarchiche tendono a premiare i dipendenti fino ad arrivare al loro minimo livello di competenza che corrisponde al loro massimo livello di incompetenza. Alessandro Pluchino, Andrea Rapisarda, Cesare Garofalo, i ricercatori dell'università di Catania estensori della ricerca, ritengono il sistema meri-

A Catania

Lo studio di Alessandro Pluchino, Andrea Rapisarda e Cesare Garofalo

tocratico talmente inefficace che per assurdo sarebbe più proficuo premiare il peggiore, che libererebbe in questo modo una posizione che non sa ricoprire, oppure alternativamente il peggiore e il migliore. In questo caso infatti, secondo la teoria dei giochi e il paradosso di Parrondo, di fronte a due giochi perdenti la strategia vincente è provarne prima uno e poi l'altro. Il loro suggerimento? Promuovere «a caso», incentivando in altro modo i migliori, che vanno comunque premiati. Troppo facile confutare queste affermazioni per Paolo Iacci — direttore di Aidp (l'associazione italiana dei direttori del

