



Appunti di Fisica '10 & Dottorato di Ricerca in Fisica

**9 dicembre ore 15.00
aula E. Majorana, Dip. di Fisica**

**Le insidie del Principio di Peter:
strategie per evitare i rischi di una meritocrazia ingenua**

Prof. Alessandro Pluchino

(Dip. di Fisica e Astronomia, Università di Catania)

Quante volte ci siamo lamentati dell'ottusa testardaggine di un dirigente? Quante volte ci siamo chiesti come avesse fatto una certa persona ad arrivare "così in alto"? E quante volte abbiamo imprecato contro l'inefficienza delle istituzioni gerarchiche? Alla fine degli anni '60 lo psicologo canadese Laurence J. Peter cercò di persuadere la comunità scientifica e l'opinione pubblica del fatto che il fenomeno della diffusione dell'incompetenza nelle pubbliche amministrazioni e nelle aziende private avrebbe potuto dipendere da una interpretazione "ingenua" del principio meritocratico. Peter mise allo scoperto un'insidia nascosta tra le pieghe del meccanismo di promozione adottato da qualsiasi organizzazione gerarchica che tenda a premiare i suoi membri migliori collocandoli in posizioni di sempre maggiore responsabilità: sotto queste condizioni, sostenne Peter, ogni membro dell'organizzazione salirà inevitabilmente lungo la scala gerarchica fino a raggiungere «un livello in cui è incompetente a svolgere le proprie funzioni» (Peter e Hull, 1969).

Come si mostrerà nel Colloquium, il recente sviluppo di nuovi strumenti computazionali che consentono di implementare modelli matematici per simulare l'evoluzione dinamica di sistemi complessi di qualunque tipo (fisico, biologico, economico, sociale), ha spinto molti ricercatori a travalicare i confini naturali delle proprie discipline dando vita a nuovi settori di ricerca interdisciplinari, quali l'Econofisica, la Sociofisica, la Bioinformatica, etc. Ed è proprio in questo contesto che si inserisce un nostro recente lavoro, nato dalla collaborazione tra fisici e sociologi e pubblicato sulla rivista *Physica A* (A.Pluchino, A.Rapisarda, C.Garofalo, "The Peter Principle Revisited: A Computational Study", *Physica A*

389 (2010) 467-472). Utilizzando una simulazione ad agenti per riprodurre il comportamento di un modello semplificato di organizzazione gerarchica, abbiamo pensato di fornire un supporto computazionale alle vecchie intuizioni di Peter, e siamo riusciti a dimostrare che se (1) il meccanismo promozionale premia i membri più competenti di una data struttura gerarchica e se (2) la competenza da essi mostrata al livello gerarchico successivo non dipende dalla competenza che essi avevano al livello precedente, allora il "Principio di Peter" è inevitabile e produce un rapido ed inevitabile decremento di efficienza dell'organizzazione considerata.

Le simulazioni ci hanno anche permesso di esplorare strategie alternative a quella (ingenuamente) meritocratica e abbiamo scoperto che i risultati migliori in termini di efficienza si ottengono adottando strategie di promozione basate sul caso. Quest'ultimo risultato ha subito attirato l'attenzione della stampa internazionale (<http://spedr.com/4hzn3>) e successivamente anche quello della commissione che ogni anno assegna ad Harvard i premi Ig-Nobel, la quale lo scorso 30 settembre ha assegnato alla nostra ricerca il premio Ig-Nobel 2010 per il Management (<http://spedr.com/4fs3i>).