

# Rendite ed efficienza

Cap. 8

# Gli effetti della distribuzione sull'efficienza

---

- ▶ Finora l'analisi si è fondata sull'assenza di effetti ricchezza e sulla conseguente validità del principio di massimizzazione del valore (la scelta organizzativa ottima è indipendente dalla distribuzione del surplus)
- ▶ Spesso, però, le funzioni di utilità degli individui sono influenzate in maniera rilevante dalla presenza di effetti ricchezza
- ▶ In questi casi, le questioni dell'efficienza e della distribuzione non possono essere affrontate separatamente, ed i problemi organizzativi devono trovare soluzioni diverse. Esempi:
  - ▶ Salari nei paesi in via di sviluppo e trappola della povertà
  - ▶ Proprietà degli strumenti utilizzati dal lavoratore (es. camion)
  - ▶ Limiti alla capacità di pagare danni
  - ▶ Attività di influenza (caso tipico in cui la distribuzione influenza l'efficienza)



# I salari di efficienza

---

- ▶ Immaginiamo di avere a che fare con un'organizzazione il cui buon funzionamento dipenda dall'onestà e dalla professionalità dei membri.
- ▶ Si pensi, inoltre, che a causa di vincoli sulle disponibilità finanziarie (presenza di effetti ricchezza) l'unico mezzo efficace disponibile per disciplinare i lavoratori sospettati di non comportarsi correttamente sia il licenziamento.
- ▶ Quali sono gli aspetti che rendono efficace la minaccia di licenziamento ?
  - ▶ Il possibile guadagno che deriva al lavoratore nel caso in cui non sia scoperto; la natura del comportamento che si vuole inibire; la probabilità di essere scoperto; il salario percepito; le opportunità di lavoro esterne.
- ▶ Modello di Shapiro e Stiglitz (1984)



# Il modello di Shapiro e Stiglitz

---

- ▶ Chiamiamo  $w$  il salario pagato ad un lavoratore e  $\bar{w}$  il salario (al netto dei costi di ricerca di un altro lavoro) che tale lavoratore potrebbe ricevere se cercasse un altro lavoro dopo essere stato licenziato.
- ▶ Ipotizziamo che  $g$  sia il guadagno derivante dall'inadempienza lavorativa (compenso per la corruzione, maggiore disponibilità di tempo libero, dirottamento di risorse amministrative a favore di parenti o amici, riduzione dello stress).
- ▶ Sia  $p$  la probabilità di essere scoperti ed  $N$  un moltiplicatore che esprime il valore di lungo periodo del rapporto di lavoro (tiene conto del tasso di interesse e del numero di periodi durante i quali il lavoratore resterà nell'impresa senza essere scoperto).



## Il modello di Shapiro e Stiglitz 2

---

- ▶ Al dipendente conviene tenere un comportamento irregolare se vale che:

$$g > p(w - \bar{w})N$$

vale a dire se il guadagno eccede la perdita attesa di retribuzione nel caso in cui venisse scoperto e licenziato.

- ▶ Esempio: se  $g = 1000$ ;  $p = 0,05$ ;  $w = 50000$ ;  $\bar{w} = 40000$
  - ▶ La somma  $w - \bar{w}$  può definirsi la *rendita* che il dipendente ottiene dall'impiego: la possibilità di percepire questa rendita rende sconveniente un eventuale licenziamento.
    - ▶ Il miglior sistema che un'organizzazione ha per scoraggiare comportamenti scorretti è quello di renderli non profittevoli attraverso il monitoraggio (che aumenta  $p$ ) o il salario (che incide sulla rendita) in modo che la disequazione valga al contrario.
- 



## Il modello di Shapiro e Stiglitz 3

---

- ▶ Agenti commerciali e remunerazione (Macaulay): corruzione dilagante in India tra gli impiegati pubblici della Compagnia delle Indie Orientali. Soluzione: **elevati compensi**.
- ▶ I commercianti magrebini nell'antica Il Cairo: emarginazione di chi non rispettava gli accordi: diminuzione di  $\bar{w}$  e aumento di  $N$  (ragionevolmente anche aumento di  $p$ ).
- ▶ Definiamo salario minimo di efficienza quello che rende non conveniente un comportamento scorretto. Matematicamente:

$$w = \bar{w} + \frac{g}{Np}$$



# Retribuzioni incentivanti e salari di efficienza

---

- ▶ Quando si ricorre a meccanismi di incentivazione e quando ai salari di efficienza?
- ▶ I primi rappresentano forme di contratto ottimale, ma solo quando sono attuabili. I salari di efficienza vanno dunque utilizzati quando i contratti di incentivazione espliciti non sono realizzabili. Questo può accadere per due motivi:
  1. I lavoratori potrebbero non riuscire a mantenersi agli esigui livelli salariali che si ottengono se si verificano condizioni avverse, oppure quando non sono in grado di pagare penalizzazioni previste contrattualmente;
  2. La valutazione della performance è soggettiva e potrebbero esserci problemi di *moral hazard* dei datori di lavoro. In questo caso il datore di lavoro potrebbe sottovalutare la prestazione per ridurre i pagamenti, ma se tale circostanza viene anticipata, il lavoratore potrebbe non rispondere agli incentivi promessi. Con i salari di efficienza, viene pagato lo stesso salario a tutti i dipendenti in posizione analoga e si elimina il *moral hazard* del datore di lavoro (il licenziamento non risolve nulla).



## Salari di efficienza e occupazioni alternative

---

- ▶ Le imprese che utilizzano salari di efficienza devono pagare un premio rispetto alle retribuzioni alternative dei dipendenti. **Ma non è possibile che ciò accada per tutte le imprese.** Due possibilità:
  1. (Shapiro e Stiglitz). Il dilemma si risolve per la presenza della disoccupazione: una volta licenziato il lavoratore sopporta il costo della disoccupazione (subisce quindi una perdita) finché non trova un altro lavoro (che gli garantisce lo stesso salario precedente).
  2. (Okuno-Fujiwara). Concentrare le assunzioni tra neodiplomati e neolaureati ed offrire impieghi a tempo indeterminato per l'intera vita lavorativa. Chi venisse licenziato cade in una "disoccupazione permanente".



## Un esempio sui salari di efficienza

---

- ▶ Supponiamo che sia possibile esercitare un'attività di controllo sull'operato dei lavoratori il cui costo per ogni periodo è  $M(p)$ . Tale costo è funzione del livello di  $p$  (probabilità di scoprire comportamenti scorretti) desiderato
- ▶ L'impresa che intenda scoraggiare i comportamenti irregolari deve minimizzare in ciascun periodo i suoi costi, scegliendo i salari e l'attività di controllo in modo da risolvere:

$$\underset{p,w}{\text{Min}} \{M(p) + w\} \text{ tale che } p(w - \bar{w})N \geq g$$

- ▶ Questa espressione è detta: *problema di attuazione al costo minimo*, soggetto al *vincolo di incentivazione* rappresentato dalla seconda parte dell'espressione.
- 
- 

## Un esempio sui salari di efficienza 2

---

- ▶ Ovviamente, l'impresa pagherà il salario *minimo* di efficienza che, come detto, è pari a

$$w = \bar{w} + \frac{g}{Np}$$

- ▶ Sostituendo il vincolo nella funzione di costo si può procedere con la minimizzazione. Al valore ottimale  $p^*$  la derivata prima deve essere nulla, la derivata seconda non negativa. In formule:

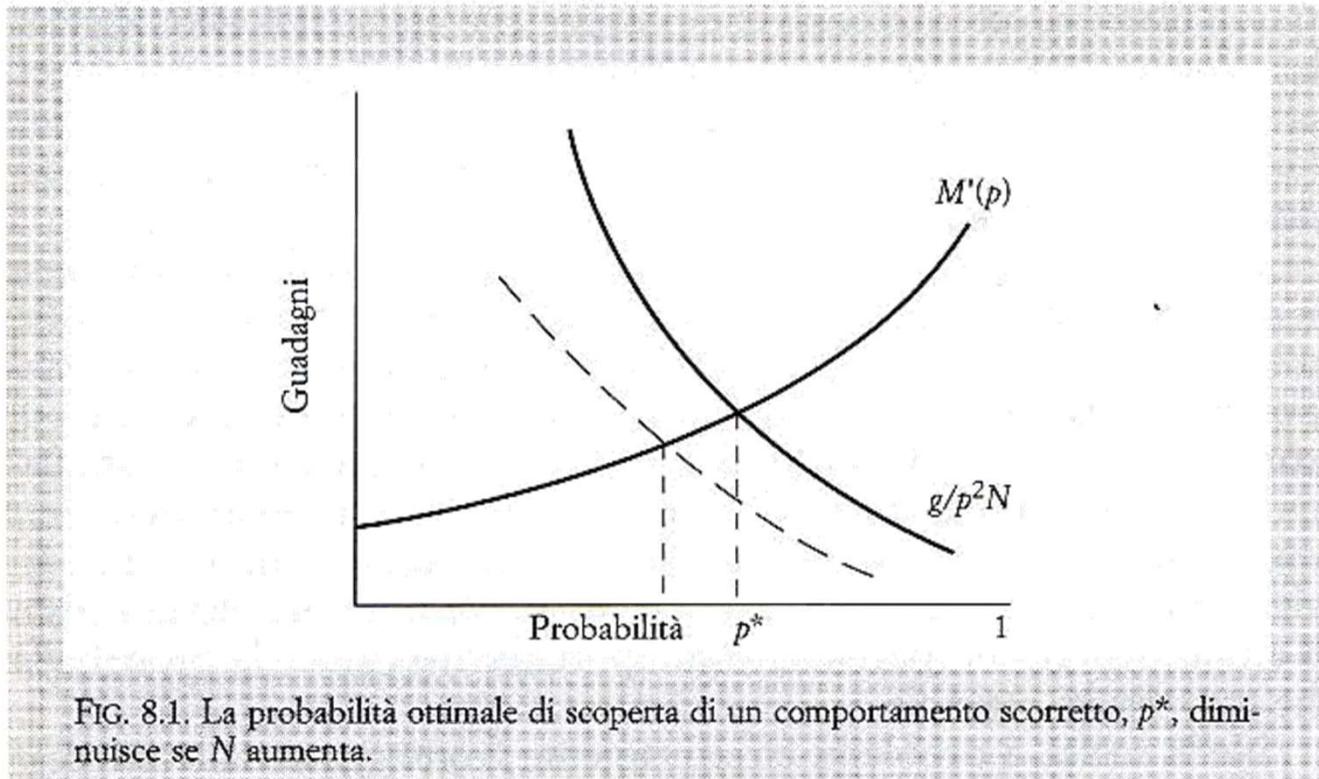
$$M'(p^*) - \frac{g}{p^2 N} = 0$$

$$M''(p^*) + 2 \frac{g}{p^3 N} \geq 0$$

---



## Un esempio sui salari di efficienza 3



- ▶ *All'aumentare della durata potenziale della relazione aumenta la fiducia nel dipendente e diminuiscono i controlli diretti, poiché i vantaggi che questi ottiene dall'impiego sono maggiori e quindi meno rilevanti i suoi incentivi a un comportamento scorretto.*

## Un esempio sui salari di efficienza 4

---

- ▶ *Inoltre, l'aumentare della durata della relazione riduce il surplus che, per scoraggiare i comportamenti irregolari, deve essere garantito al dipendente in ciascun periodo.*
- ▶ Il passo seguente dell'analisi è verificare se sia conveniente la realizzazione del comportamento desiderato. Occorre confrontare i profitti lordi di ciascun possibile comportamento con i costi minimi corrispondenti e scegliere quel comportamento che massimizza tale differenza.
- ▶ Nella realtà le imprese utilizzano spesso la determinazione di *standard comportamentali* in conseguenza delle proprie scelte, standard che sarebbero inefficienti se l'esecuzione della scelta potesse avvenire a costo nullo, ma che sono più facili da controllare e da imporre (blocco chiamate esterne, rimborsi fino ad un ammontare predeterminato, eccetera).



## Un punto di vista marxiano

---

- ▶ Bowles ha suggerito una versione marxiana della teoria dei salari di efficienza, secondo la quale i capitalisti sono incentivati ad investire eccessivamente nelle attività di controllo dei lavoratori poiché ad un maggiore livello di probabilità  $p$  possono pagare salari  $w$  più bassi preservando il rispetto dei vincoli.
- ▶ Tale circostanza è da ritenersi inefficiente poiché i costi del controllo, contrariamente ai salari, non sono un trasferimento di ricchezza, ma uno sperpero.
- ▶ Idea interessante, ma esiste una criticità:
  - ▶ Come detto i salari di efficienza consistono nel pagare un salario *relativamente* elevato: una crescita uniforme di tutti i salari trasferirebbero reddito dai capitalisti ai lavoratori, ma senza ridurre le necessità di controllo.



## Altri aspetti e applicazioni della teoria

---

- ▶ Finora non abbiamo considerato le modalità con le quali l'agente è stato scelto, né come gli incentivi varino durante la carriera dell'agente.
  - ▶ *Il mercante onesto di Smith*: viene sottolineato il ruolo che la frequenza dei commerci ha sugli incentivi dei mercanti. Più grande è il volume di affari del mercante più grande è l'incentivo che egli ha ad agire onestamente al fine di proteggere la propria (preziosa) reputazione negli affari;
  - ▶ *Le reputazioni e i commercianti magrebini*: il costo della predisposizione di incentivi attraverso il meccanismo delle reputazioni dipende anche dalle opportunità alternative delle parti. È meno costoso incentivare agenti con poche opportunità.



## Altri aspetti e applicazioni della teoria 2

---

- ▶ *Le carriere interne*: un sistema di retribuzioni crescenti durante la carriera fornisce più efficacemente gli incentivi desiderati. All'inizio della carriera il lavoratore viene assegnato a compiti routinari e facilmente controllabili, con un salario relativamente basso. Successivamente il lavoratore viene assegnato a compiti di maggiore responsabilità e meno facilmente controllabili, con un salario relativamente elevato che riduce le necessità di stretto controllo;
- ▶ *Le marche e la reputazione di prodotto*: Klein e Leffler hanno mostrato che, anche nei mercati per i beni e servizi, la reputazione può indurre le imprese a mantenere una qualità elevata per i propri prodotti. Se i margini di profitto sono ridotti e la qualità non facilmente riconoscibile, le imprese hanno un incentivo ad abbassare la qualità.



# Reputazione ed esecuzione dei contratti

---

## ▶ Le reputazioni nelle transazioni ripetute:

- ▶ La *situazione base* fa riferimento a quella circostanza nella quale, benché non si possa specificare in anticipo cosa fare in ogni specifica situazione, per le parti sia invece, in seguito, possibile stabilire se le persone dotate di autorità **hanno in effetti fatto la “cosa giusta”** (condizione necessaria per qualsiasi sistema basato sulle reputazioni);
- ▶ *La concessione di fiducia*: immaginiamo che vi sia un'opportunità, che può presentarsi ripetutamente, di effettuare una transazione. A ciascuna tornata una parte (il *concedente*) può concedere la sua fiducia all'altra (il *decisore*).

[v. tabella seguente]

---



## Reputazione ed esecuzione dei contratti 2

---

	Decisore	
Concedente	<i>Adempiere</i>	<i>Non adempiere</i>
<i>Fidarsi</i>	V , V	-L , V + G
<i>Non fidarsi</i>	0 , 0	0 , 0

Entrambi i giocatori hanno a disposizione 2 strategie. Nei payoff, il primo indica l'utilità del concedente, il secondo quella del decisore. Se il concedente si fida, il decisore può scegliere di adempiere o no; nel secondo caso ottiene, nel breve periodo, un beneficio extra (G), mentre provoca al concedente una perdita di L.

Se il gioco avviene una sola volta cosa succede?

Evidentemente, l'opportunità di effettuare una transazione di valore V per entrambi non si realizza e ciascuna parte riceverà utilità nulla.

Come cambia il ragionamento se le relazioni sono ripetute?

---



## Reputazione ed esecuzione dei contratti 3

---

- ▶ Supponiamo che il valore attuale dell'utilità del decisore sia pari ad  $N * V$ , dove  $N$  dipende dalla frequenza delle relazioni e dai tassi di interesse. Qualora il concedente dia fiducia, il decisore adempierà se  $N * V > G$ . In questo caso, nessun giocatore ha l'incentivo a deviare unilateralmente da questo comportamento: si tratta di un equilibrio di Nash.
- ▶ Esistono tuttavia *molteplici equilibri di Nash*: una seconda combinazione strategica di equilibrio è quella in cui il concedente non accordi mai la sua fiducia ed il decisore non adempia mai.
- ▶ Si noti che l'equilibrio nel quale il concedente dà continuamente la propria fiducia e il decisore adempie sempre vale anche qualora i concedenti siano soggetti diversi, a patto che tra i concedenti circoli l'informazione sull'onestà del decisore.



## Le rendite

---

- ▶ Una *rendita* è costituita dalla frazione dei proventi che eccede l'ammontare minimo necessario per **indurre** un lavoratore ad **accettare** un certo lavoro o un'impresa ad **entrare** in una certa industria. Le rendite sono dovute alla *scarsità*, sia naturale, sia indotta.
- ▶ Una *quasi-rendita* è costituita dalla frazione dei proventi che eccede l'ammontare minimo necessario per **evitare** che un lavoratore **abbandoni** un certo lavoro o un'impresa **abbandoni** una certa industria.
- ▶ La differenza tra le rendite e le quasi-rendite è dovuta alla presenza di costi che si devono sostenere per entrare nel mercato, ma che non possono essere recuperati da un'impresa in attività che decida di smettere.



## Le rendite 2

---

- ▶ Le imprese cercano di porre in essere attività finalizzate all'ottenimento di rendite e quasi-rendite, prendendo parte ai processi politici e regolatori, oppure pagando delle tangenti: il risultato è costoso sia perché si producono distorsioni nelle decisioni di politica pubblica, sia perché delle risorse sono destinate ad attività non produttive. Queste attività, dette di *rent seeking*, comportano dei cosiddetti *costi di influenza*.
- ▶ Le opportunità di attività di influenza crescono con la dimensione dei governi e con la vastità dei loro compiti.
- ▶ I costi di influenza, tuttavia, si sostengono anche all'interno delle imprese.



## Le rendite 3

---

- ▶ Nella teoria tradizionale, lavori a parità di condizioni sarebbero retribuiti con lo stesso salario: non vi sono problemi organizzativi. Qualsiasi cambiamento delle condizioni, deciso dai datori di lavoro, sarebbe compensato nelle retribuzioni.
- ▶ Nella realtà le decisioni imprenditoriali influenzano il benessere dei dipendenti: vi sono quasi-rendite all'interno delle organizzazioni che spingono ciascuna parte a combattere per ottenere i maggiori benefici, causando così uno spreco di risorse. Ad esempio, i salari di efficienza o le attività di formazione e addestramento che interessano anche altri datori di lavoro.
- ▶ La conseguenza è che i singoli dipendenti tendono a preoccuparsi della propria assegnazione lavorativa.



## Le rendite 4

---

- ▶ **La gamma delle attività di influenza. Due condizioni necessarie per rendere probabili le attività di influenza:**
  - ▶ Si devono prendere decisioni riguardanti la condivisione e la distribuzione di costi e di benefici all'interno dell'organizzazione (promozioni, assegnazione di privilegi, ripartizione del budget, eccetera);
  - ▶ Mentre le decisioni sono in corso di assunzione, le parti interessate devono poter comunicare tra loro ed avere i mezzi per esercitare influenza.



## L'ottimizzazione delle attività di influenza

---

- ▶ Abbiamo sottolineato come i costi connessi alla partecipazione all'attività decisionale possano essere significativi. Tuttavia, una certa partecipazione è da ritenersi indispensabile poiché consente di mettere a sistema informazioni che sono in possesso di ciascuna delle parti coinvolte (abbiamo già visto come la competizione tra le fonti di informazione possa essere un valido strumento per ridurre le asimmetrie informative).
- ▶ La partecipazione di soggetti i cui interessi sono coinvolti ha, quindi, un costo di influenza che va confrontato con i benefici derivanti dal miglioramento delle informazioni legato proprio alla maggiore partecipazione. Come si possono bilanciare questi effetti?



## L'ottimizzazione delle attività di influenza 2

---

- ▶ **La limitazione delle comunicazioni:**
  - ▶ L'idea è quella di limitare le occasioni nelle quali i soggetti possano tentare di porre in essere attività di influenza. Si può ottenere, ad esempio, limitando le informazioni (la remunerazione di ciascun dipendente può essere tenuta segreta dall'impresa per evitare contestazioni o richieste di adeguamento) e/o adottando il principio generale che le decisioni prese sono definitive (in questo modo la questione viene automaticamente accantonata).
- ▶ **La limitazione delle implicazioni distributive delle decisioni:**
  - ▶ Strategia che si attua, ad esempio, uniformando le retribuzioni (i.e. crescono solo con l'anzianità, indipendentemente dall'attività specifica). Tale strategia, tuttavia, attraverso la rimozione dei differenziali retributivi, può causare un indebolimento del ruolo dell'informazione e di incentivazione dei compensi.



## L'ottimizzazione delle attività di influenza 3

---

- ▶ **La decentralizzazione e separazione delle unità.**
  - ▶ Dal momento che le attività di influenza sono possibili solamente quando esiste un'autorità centrale che ha la possibilità di modificare la distribuzione dei costi e dei benefici, una soluzione estrema sarebbe quella di rimuovere tale unità centrale (al limite si potrebbe costituire una società esterna separata dalla casa madre).
- ▶ **La strutturazione dei processi decisionali (routines)**
  - ▶ Caso di una compagnia aerea: sotto il profilo dell'efficienza, non ha alcuna rilevanza quale personale di bordo sia assegnato ad un certo volo; d'altra parte per il personale di volo tale scelta fa una grande differenza. Soluzione: la scelta è affidata ai dipendenti stessi che decidono in ordine di anzianità. Altri casi: il reclutamento universitario.



## L'ottimizzazione delle attività di influenza 4

---

- ▶ **Le decisioni di prodotto e di prezzo.**
  - ▶ Le procedure decisionali utilizzate nel caso delle caratteristiche di prodotto e di prezzo sono tipicamente piuttosto flessibili, contrariamente a quelle, molto strutturate, presenti nelle attività citate in precedenza. La differenza è spiegabile per l'assenza di effetti redistributivi significativi.



# I costi di influenza e il sistema legale

---

- ▶ Il Chapter 11 della legge fallimentare americana:

- ▶ Liquidazione;
- ▶ Riorganizzazione.

L'esistenza di due procedure alternative impedisce ai creditori di adottare comportamenti opportunistici. Peraltro, è previsto un iter nel quale i creditori possono formare una commissione che effettua delle proposte al tribunale sulla base del loro mutuo interesse, così eliminando competizioni distruttive tra i creditori stessi.

- ▶ La responsabilità degli amministratori e dei dirigenti:

- ▶ Gli amministratori potevano essere ritenuti responsabili solo qualora se ne fosse dimostrata la *slealtà* o la *negligenza*. Il criterio della negligenza conobbe, nel tempo, un'interpretazione sempre più estensiva, provocando la crisi delle assicurazioni.



## La gestione partecipativa

---

- ▶ C'è una crescente enfasi sulla partecipazione, vale a dire uno stile di direzione che incoraggia l'assunzione di decisioni partecipate da parte dei dipendenti ai vari livelli.
- ▶ In Giappone è frequente l'utilizzo dei cosiddetti *circoli di qualità*. Ma come si concilia tale circostanza con il contenimento dei costi di influenza?
- ▶ La risposta è nel sistema di impiego a vita tipico delle imprese giapponesi: differenziali retributivi ridotti tra i vari livelli; responsabilità e salari connessi all'anzianità.
- ▶ Si tratta di una condizione che limita l'incentivo alla ricerca delle rendite, ma tale sistema si basa sulla tenuta di tutti gli elementi.

