

5.8. Alcuni meccanismi di screening impiegati nei mercati

5.8.1. Remunerazione legata alla performance e selezione dei lavoratori

Nel capitolo 2 dedicato al modello di agenzia si sono mostrati i vantaggi, in termini di incentivi all'impegno per l'agente, dei sistemi retributivi che legano direttamente la remunerazione dell'agente alla produzione ottenuta. Gli schemi retributivi di questa natura funzionano anche da meccanismo di selezione dei lavoratori, dal momento che tendono ad attirare (o a trattenere) presso l'impresa i lavoratori dotati di maggiori abilità lavorative.

Nel paragrafo 5.3.1 si è visto che i lavoratori con maggiori abilità tendono ad avere le migliori opportunità occupazionali alternative. In presenza di informazioni asimmetriche, se un'impresa offre un unico livello salariale, che riflette la produttività media dei lavoratori di diverse abilità, rischia di attrarre solamente i lavoratori con minori abilità, poiché i lavoratori più capaci ne risultano penalizzati e possono optare per le opportunità alternative (scegliendo, ad esempio, di lavorare in proprio).

È possibile rappresentare le diverse caratteristiche dei lavoratori in un grafico (Figura 5.8) che mostra le loro preferenze relativamente al salario, rappresentato sull'asse delle ordinate, e allo sforzo prestato, rappresentato sull'asse delle ascisse. Un minor livello di abilità dei lavoratori può essere espresso opportunamente come una maggiore disutilità derivante dallo sforzo (poiché, per esempio, i lavoratori meno abili devono impegnarsi di più per ottenere lo stesso output). I lavoratori a basse abilità (B) presentano curve di indifferenza crescenti molto inclinate, poiché all'aumentare dello sforzo è necessario, per mantenere invariata la loro utilità, pagare loro un salario molto maggiore come compensazione. Al contrario, i lavoratori più abili (A) hanno curve di indifferenza relativamente piatte, poiché per indurli ad aumentare il livello di impegno (tenendo costante l'utilità) è sufficiente un incremento del salario relativamente più contenuto.

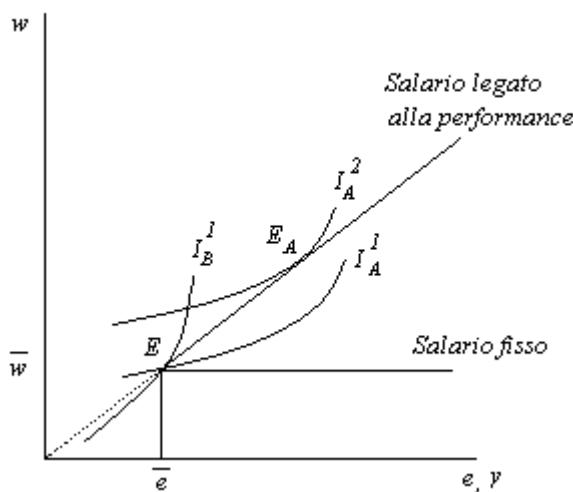


Figura 5.8. L'effetto di selezione della retribuzione a incentivo

Nello stesso grafico è possibile rappresentare le diverse forme di pagamento, come relazione tra il salario percepito e la produzione ottenuta, supponendo, per semplicità, che ad ogni unità di sforzo corrisponda un'unità di produzione.

Il contratto con salario fisso è rappresentato nella figura 5.8 dalla funzione a gradini, in cui il salario è pari a \bar{w} se si raggiunge il livello di sforzo (o output) minimo $\bar{e} = \bar{y}$ (altrimenti il salario è nullo). Il contratto retributivo incentivante è rappresentato, invece, dalla retta

crescente che parte dal punto E: a partire dal livello minimo $\bar{e} = \bar{y}$ la retribuzione dell'agente cresce all'aumentare della produzione.

Confrontiamo gli effetti sulla selezione dei lavoratori dei due diversi sistemi di pagamento. Se l'impresa paga i lavoratori con un salario fisso, sia i lavoratori A che quelli B scelgono il punto E, ottenendo rispettivamente un'utilità I_A^1 e I_B^1 . Al contrario, se l'impresa propone, in alternativa al salario fisso, un sistema di remunerazione legato alla performance (per livelli di produzione superiori a E), i lavoratori ad alte abilità optano per questo sistema incentivante con il quale possono sfruttare meglio le proprie abilità, scegliendo uno sforzo e un salario corrispondenti al punto E_A , collocato su una curva di indifferenza più elevata, e ottengono così una maggiore utilità. Al contrario, i lavoratori meno abili non hanno convenienza a cambiare sistema di pagamento, e per essi la scelta dello sforzo e l'utilità restano invariate.

Grazie a tale sistema retributivo incentivante, i lavoratori migliori che non erano precedentemente disposti a lavorare per l'impresa ad un salario fisso (poiché questo risultava inferiore alla loro migliore alternativa), sono attratti presso l'impresa, che in questo modo è in grado di selezionare una migliore qualità media di lavoratori.

Nel lavoro empirico di Lazear (2000) citato nel paragrafo 2.8, l'autore attribuisce a una migliore selezione dei lavoratori la causa di circa il 50% dell'aumento di produttività conseguito passando da un sistema con un salario fisso a un sistema salariale legato alla produttività.

5.8.2. Costi di turnover, salari crescenti con l'anzianità e selezione

Un semplice meccanismo di screening usato dalle imprese per cercare di minimizzare i costi legati al turnover dei lavoratori è analizzato nel modello proposto da Salop e Salop (1976). I lavoratori sono generalmente caratterizzati da diverse propensioni al turnover: alcuni si spostano frequentemente da un'impresa all'altra, mentre altri tendono a legarsi ad un'impresa per lunghi periodi. Le imprese, al momento dell'assunzione, non sono a conoscenza di queste diverse propensioni al turnover.

Al fine di selezionare i lavoratori che hanno una bassa propensione al turnover e risparmiare i rilevanti costi (di reclutamento, valutazione, addestramento, e così via) connessi alla mobilità dei lavoratori, le imprese possono offrire uno schema di remunerazioni crescenti con l'anzianità (analogo a quello studiato da Lazear, 1981, analizzato nel paragrafo 4.4): all'inizio della carriera i lavoratori ricevono salari inferiori alla produttività, ma nel corso del tempo i salari crescono fino a superare la produttività.

Il contratto rappresenta un efficace meccanismo di selezione poiché consente alle imprese di attrarre i lavoratori con le caratteristiche desiderate, anche in condizione di informazione asimmetrica. Infatti, i lavoratori ad alta mobilità non hanno interesse ad accettare l'occupazione presso l'impresa a queste condizioni, perché sarebbero penalizzati dai bassi salari iniziali, mentre gli agenti consapevoli di restare presso l'impresa per lunghi periodi non trovano difficoltà ad accettare lo schema contrattuale proposto.

5.8.3. La discriminazione dei prezzi di secondo grado

I meccanismi di screening sono usati diffusamente dai soggetti economici nelle situazioni in cui esiste asimmetria informativa pre-contrattuale anche al di fuori delle classiche relazioni riguardanti i mercati del lavoro o i mercati assicurativi e finanziari. Un'applicazione importante è rappresentata dalla discriminazione dei prezzi di secondo grado praticata in monopolio.

Come è noto dalla microeconomia, un monopolista può realizzare profitti più elevati se riesce a praticare una discriminazione dei prezzi, cioè se è in grado di imporre prezzi diversi ai consumatori in relazione alla loro diversa disponibilità a pagare.

Uno dei principali problemi che il monopolista deve affrontare nella politica di discriminazione dei prezzi è dato dal fatto che egli non conosce le preferenze dei consumatori e, quindi, non conosce la loro disponibilità a pagare. La tipica strategia del monopolista in questi casi – nota come discriminazione dei prezzi di secondo grado¹ – è di offrire ai consumatori diverse combinazioni di beni a prezzi diversi: i prezzi pagati da ciascun consumatore dipendono quindi dalla quantità prescelta, che ne rivela la loro disponibilità a pagare. L'obiettivo del monopolista è che ogni tipo di consumatore scelga la combinazione progettata proprio per quel tipo, attraverso il rispetto dei vincoli di auto-selezione. Tipicamente, la politica ottimale per il monopolista consiste nell'offrire una quantità ridotta a un prezzo unitario più elevato per i consumatori con domanda più bassa (che non ottengono alcun surplus), mentre ai consumatori che valutano di più il bene si offre una quantità maggiore ad un prezzo unitario più basso.² Questi ultimi acquistano la quantità ottimale (“non distorsione al vertice”) e ottengono un surplus netto (si veda Tirole, 1988, par. 3.3.2).

La discriminazione può essere anche basata sulla qualità, piuttosto che sulle quantità. Un importante esempio di discriminazione qualitativa è quello realizzato dalle compagnie aeree che, consapevoli delle differenti disponibilità a pagare dei turisti e degli uomini di affari, offrono due diverse tipologie di contratti, con due diverse tariffe. Come meccanismo di auto-selezione le compagnie impongono l'obbligo, abbinato al pagamento del prezzo più basso, che tra il viaggio di andata e quello di ritorno sia compreso un week-end. In tal modo i contratti rispettano il vincolo di auto-selezione, che disincentiva gli uomini d'affari dall'acquisto del biglietto a prezzo scontato (dal momento che essi, a differenza dei turisti, non desiderano generalmente trascorrere il week-end nel luogo di destinazione).

5.8.4. La regolamentazione delle imprese di pubblica utilità

Le imprese di pubblica utilità operanti in condizioni di monopolio naturale (nei settori dell'energia elettrica, dei telefoni, del gas, e così via) sono normalmente soggette alla regolamentazione pubblica, che ha l'obiettivo di evitare i risultati di inefficienza derivanti dall'eccessivo potere di mercato.

La soluzione di *first best* richiederebbe che le autorità pubbliche impongano all'impresa regolamentata di fissare un prezzo uguale al costo marginale, pagando un sussidio all'impresa per la copertura delle relative perdite, dal momento che nel monopolio naturale il costo marginale risulta inferiore al costo medio.

Tuttavia, i costi di produzione sono nella realtà noti all'impresa stessa ma non all'autorità regolamentatrice e la prima non ha interesse a dichiarare in modo veritiero i propri costi, dal momento che riportando costi più alti può indurre l'autorità a fissare un prezzo più elevato (o ad aumentare l'ammontare del sussidio), guadagnando maggiori margini di profitto³.

In questa situazione si dimostra che la strategia migliore per l'autorità è di offrire un menu di contratti, ognuno progettato per un tipo di impresa con un particolare livello dei costi (Baron e Myerson, 1982). I contratti ottimali determinano il prezzo in funzione diretta del

¹ Quando il monopolista conosce perfettamente la disponibilità a pagare dei consumatori, si parla di “discriminazione perfetta dei prezzi o di primo grado”. Se il monopolista può osservare una caratteristica oggettiva dei consumatori (come l'età, la professione, l'area geografica) che ne segnala le preferenze, si parla di “discriminazione dei prezzi di terzo grado”.

² Gli effetti di tale struttura contrattuale sono simili a una politica di sconti sulla quantità acquistata.

³ In questo contesto esiste anche un problema di azzardo morale, nella misura in cui il livello dei costi dipende dallo sforzo dei manager, che può essere fissato a un livello sub-ottimale se i benefici della riduzione dei costi non sono attribuiti agli agenti stessi.

livello di costi dichiarato dalle imprese, mentre, al fine di controllare l'opportunismo dell'impresa, si vincola la quantità di produzione domandata all'impresa, che viene determinata come funzione inversa del costo dichiarato.

All'impresa viene concesso un margine positivo come differenza tra il prezzo imposto e il costo dichiarato (rendita informativa) e tutti i tipi di imprese ottengono profitti positivi tranne l'impresa che presenta il livello di costi più alto e ciò rende non conveniente per le altre imprese spacciarsi per quest'ultima. Peraltro, allo scopo di garantire il rispetto dei vincoli di auto-selezione, la quantità prodotta deve essere fissata a un livello inefficientemente basso (si veda Bosi, 1999).