

Mercato del lavoro, disoccupazione e riforme strutturali in Italia

Giornata di studio in onore di Fabio Neri

Trieste, 11 novembre 2016

Aula Magna Conservatorio Tartini – Via C. Ghega 12

**Autoselezione nei contratti
di lavoro in presenza
di informazione crescente.
Una nota**

Ottorino Chillemi, Università di Padova

Benedetto Gui, Istituto Universitario Sophia (FI)

Un paper di teoria

Che Fabio ci perdoni!

- Perché questo paper è un pezzo di un progetto di ricerca prettamente teorico
- Si tratta di un problema principale-agente dinamico con informazione simmetrica sul tipo dell'agente, quantità indivisibile (zero-uno) e aumento dell'informazione nel corso del contratto
- Ne abbiamo proposto un'applicazione al mercato del lavoro

L'assegnazione di una posizione ad alto valore aggiunto

- Contratto di lavoro individuale biperiodale
- La posizione zero crea un *surplus* nullo
- La posizione uno dà una retribuzione prefissata e genera un *surplus* positivo per ambo le parti.
- Il *surplus* del lavoratore è inversamente legato al suo *utility cost* (caratteristica non osservabile)
- Pensiamo ad un posto di responsabilità che richieda lunghe permanenze fuori sede
- La posizione uno esiste solo nel secondo periodo
- Per averla si «paga» un *extra effort* nel primo periodo

Lo screening standard

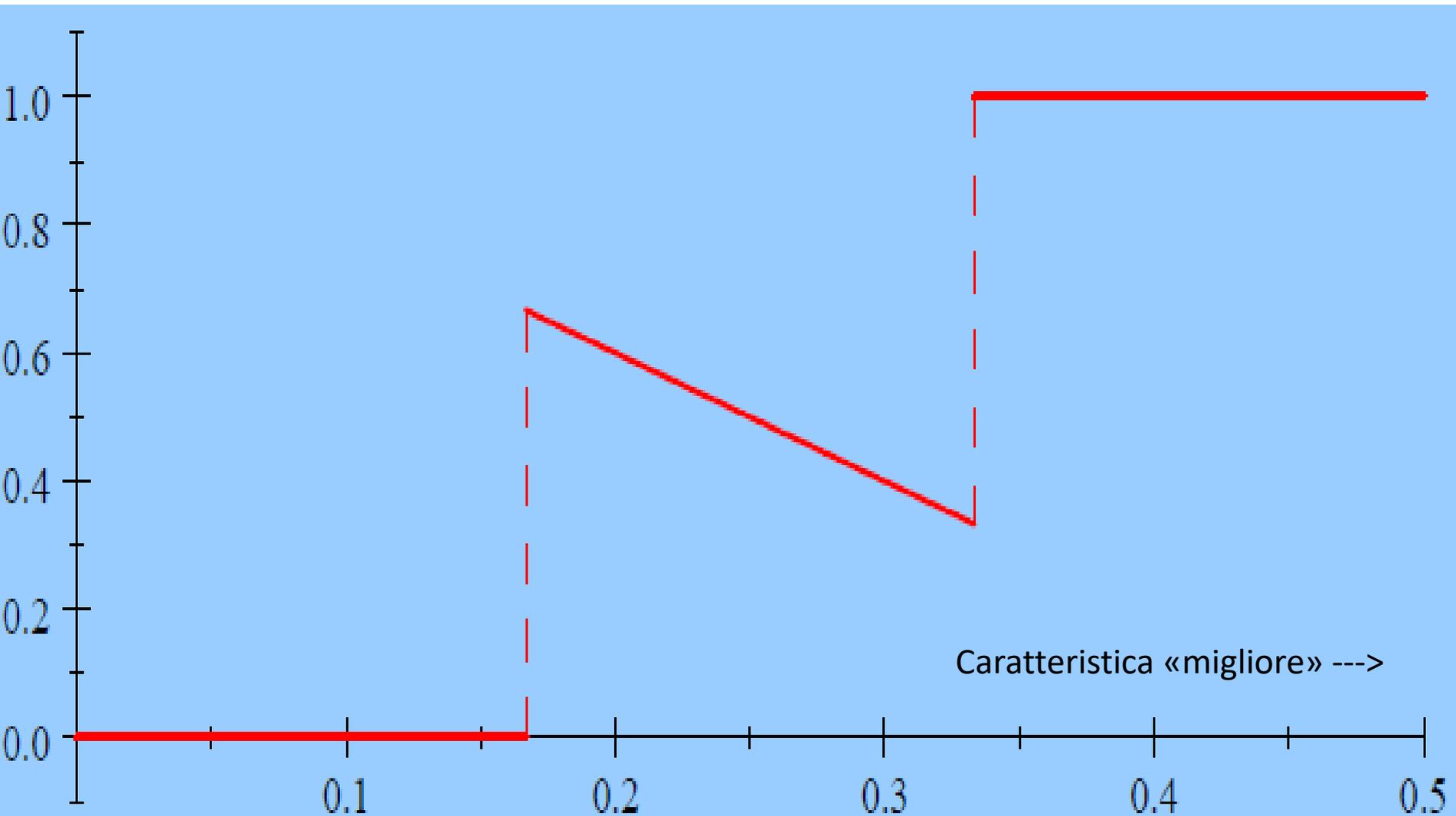
- Il datore fissa un unico livello di «prezzo» da pagare per l'accesso alla posizione buona
- Solo se il lavoratore ha un basso *utility cost* accetta di pagarlo
- Altrimenti il lavoratore preferisce restare nella posizione zero anche nel secondo periodo
- L'esito è inefficiente (sarebbe ottimale che il lavoratore ottenga la posizione buona qualunque sia il suo *utility cost*)

Se c'è aumento di informazione

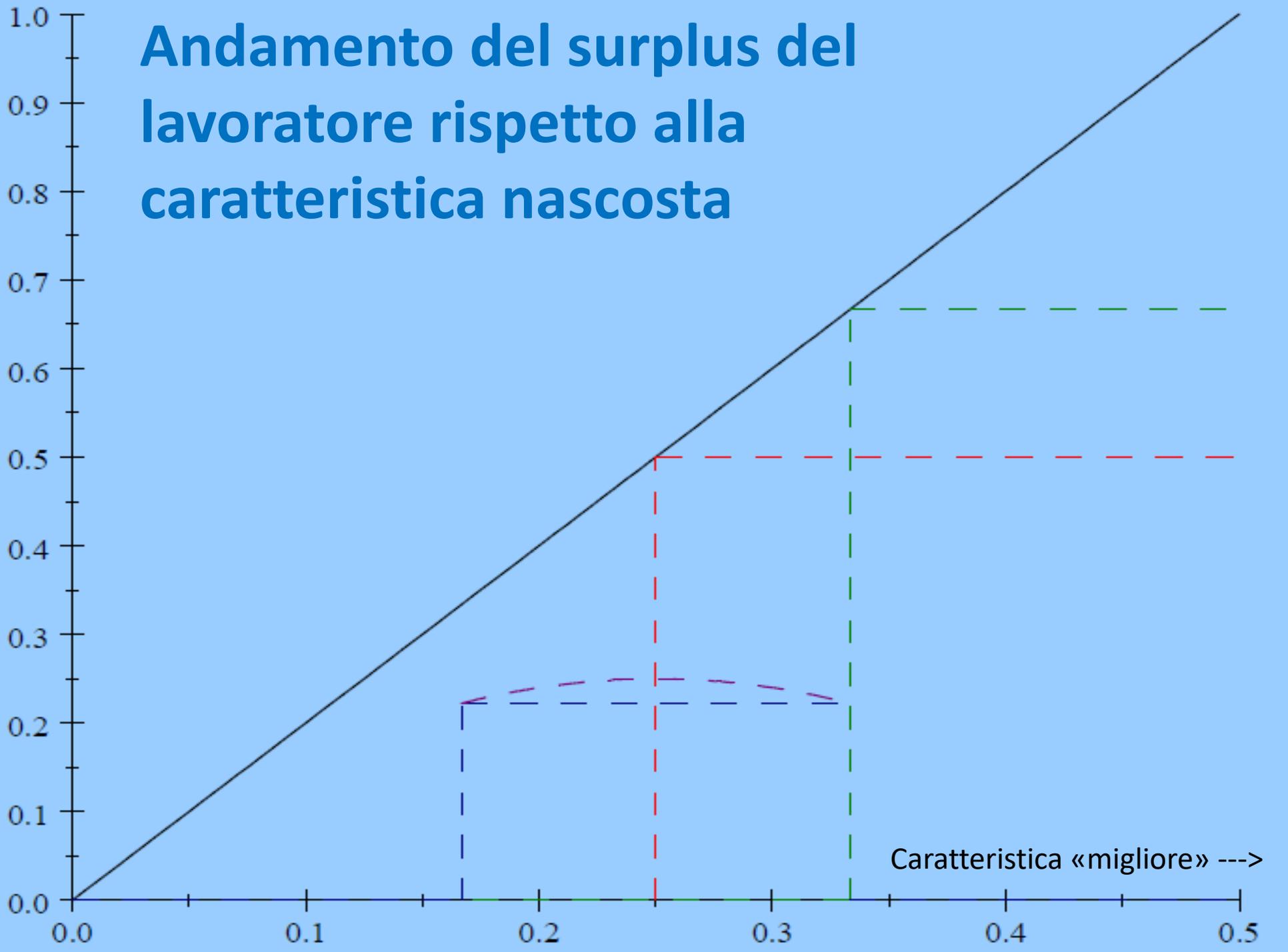
- Tra il primo e il secondo periodo si rivela un'informazione bimodale (alto-basso) correlata con la caratteristica nascosta
- Il datore può offrire un menu di contratti:
 - a) il lavoratore paga un «prezzo» elevato
 - b) il lavoratore paga un prezzo minore, ma se l'esito del test è «basso», niente posto buono
- Questo *screening* dinamico accresce il profitto del datore di lavoro
- Tipicamente cresce anche l'inefficienza

Probabilità di ottenere il posto buono in funzione della caratteristica nascosta

(nello screening semplice salta da 0 ad 1 a 0,25)



Andamento del surplus del lavoratore rispetto alla caratteristica nascosta



Alcuni commenti

- La probabilità di assegnazione del posto buono è non monotona rispetto alla caratteristica nascosta
- Anche il *surplus* ottenuto dal lavoratore è non monotono rispetto alla caratteristica nascosta
- Qui chi ci perde è la classe media
- Una situazione che potrebbe presentarsi in qualche modo analoga: due livelli di rette agevolate negli asili nido comunali sulla base di dichiarazioni (Isee); se chi dichiara reddito basso ad un controllo (imperfetto) risulta averlo medio perde l'agevolazione