

farebbe bene a delegare a quest'ultimo le decisioni su come impiegare le proprie capacità.

Se il datore di lavoro avesse perfetta informazione sulle preferenze del lavoratore, in particolare sull'incentivo minimo in grado di spingerlo ad usare le proprie capacità nel senso desiderato, potrebbe disegnare un contratto che induca il lavoratore a scegliere di compiere l'operazione che il datore di lavoro ritiene ottimale. Ma certamente non si può ritenere che questa sia la procedura seguita normalmente; è estremamente costosa in termini di informazioni e fa variare il contratto proposto da un lavoratore all'altro; inoltre il pagamento ex post, mentre incentiva il lavoratore ad effettuare la propria prestazione, toglie ogni incentivo al datore di lavoro a corrispondere il salario pattuito, una volta ottenuta la prestazione. Da questo punto di vista presenta problemi di credibilità su cui si dovrà ritornare fra poco. Il problema diventa ancor più interessante se si pensa alla relazione tra proprietario di un'impresa e manager. Non si è detto che probabilmente il Senatore ritiene che il dott. Romiti stesso possa avere un'informazione migliore su ciò che lui come manager dovrebbe fare a favore dell'impresa? Se ciò fosse vero, sembrerebbe assurdo porsi nell'ottica di disegnare un contratto in modo da indurre il manager, che sa di non poter essere osservato, a fare la scelta preferita dal datore di lavoro.

Per dare un'idea delle difficoltà a cui si fa riferimento, si supponga che il proprietario almeno sappia quali risultati vuole, ad esempio una cosa volgare come i massimi profitti. Allora, si potrebbe legare la remunerazione del manager ai profitti ottenuti, che sembrano essere un indicatore sintetico abbastanza facilmente osservabile, almeno per il padrone di un'impresa. Anche quest'impressione non è sempre fondata. In primo luogo, redigere un bilancio e calcolare i profitti è un'operazione complessa, come mettono bene in evidenza i ponderosi volumi dedicati ad essa dagli aziendalisti, che sottolineano il ruolo dell'informazione e delle aspettative; non sempre il proprietario ha su questo punto le conoscenze di cui dovrebbe invece essere dotato il manager. In secondo

luogo, si è sempre saputo che può esservi un conflitto tra profitti di breve periodo e profitti di lungo periodo, e solo i profitti di breve periodo possono essere usati nel decidere la remunerazione periodo per periodo di un manager. Ma ciò che è più fastidioso è il fatto che pur essendo interessato ai massimi profitti, il proprietario può conoscere quali profitti si sono realizzati, ma non quali sono i massimi profitti che si sarebbero potuti realizzare; su questo punto ne sa molto di più il manager. E per di più, non si capisce bene quale legame vi sia tra l'attività del manager e l'ammontare dei profitti ottenuti; può lavorare molto e bene, e ciò nonostante ottenere profitti insoddisfacenti; viceversa, può battere la fiacca e ugualmente realizzare buoni profitti.

Il problema è così grave che parte della teoria vuole che la remunerazione del manager dipenda in buona misura dall'andamento del valore dell'impresa, misurato dalla quotazione delle sue azioni; tale valore dovrebbe riflettere la valutazione che il mercato esprime della capacità dell'impresa di generare profitti nel lungo periodo; la volatilità dei corsi azionari sembra però gettare scetticismo su queste capacità di valutazione del mercato.

Il rapporto di lavoro come relazione potenzialmente duratura e personalizzata

In presenza di tutti questi problemi, cosa induce il lavoratore a lavorare e il datore di lavoro a pagarlo? Naturalmente si sa che, una volta stipulato il contratto, esiste la possibilità di adire ad un giudice dotato della capacità di accertare la sua violazione e della forza di imporre sanzioni alla parte in difetto. È però dubbio che questo fatto spieghi perché normalmente le parti rispettino i patti sottoscritti. Tanto per accennare a un problema, come fa il giudice ad accertare se e da chi il contratto è stato violato, in presenza dei problemi di osservabilità sopra indicati?

La spiegazione usuale poggia piuttosto sul fatto che la relazione di lavoro è tendenzialmente duratura, ma può essere troncata, almeno per giusta causa, da ciascuna delle

Forme alternative di remunerazione generano diverse distribuzioni del rischio e del potere decisionale.

Come disegnare un contratto "ottimo"? Non è poi così semplice!