

## Conflitto di interessi e ricerca di soluzioni

Questi esempi possono bastare per indicare i problemi connessi alla specificazione di ciò che il datore di lavoro vuole e può ottenere dalla stipulazione del contratto. Resta da vedere cosa può indurre il lavoratore a stipulare e rispettare il contratto stesso.

Se si lavora per sé, sapendo che quanto e come si lavora determina quanto si guadagna, non sembrerebbero esservi problemi di incentivi. Il problema sorge quando si lavora per qualcun altro, cioè quando si cede parte della propria autonomia comportamentale (la decisione su come utilizzare le proprie abilità e capacità) ad un altro. Ovviamente, si lavora per qualcun altro poiché non sarebbe possibile guadagnare altrettanto utilizzando le proprie capacità all'interno della propria sfera di autonomia: questo ha a che fare, in assenza di rendimenti crescenti, col modo in cui sono distribuite le risorse, ma quando vi sono rendimenti crescenti dipende anche dai guadagni addizionali che l'azione coordinata può consentire di ottenere.

Quando si vende l'uso delle proprie capacità, chi le vende non è necessariamente interessato all'effetto che il loro uso produce ma è certamente interessato al costo che sopporta; d'altra parte, chi acquista queste capacità raramente è interessato a quanto sudore versa il proprio dipendente, mentre è sensibile al beneficio che egli ne ottiene: il prodotto realizzato dal lavoratore o il profitto che il manager fa raggiungere all'impresa. Questo conflitto di interessi apre il problema della scelta di ciò a cui si lega il pagamento del salario, scelta che incide sul modo in cui chi vende l'uso delle proprie abilità decide il comportamento da tenere.

## Strutture contrattuali a confronto

Il problema del legare la remunerazione al tempo è che, se si fissa una remunerazione invariante rispetto a ciò che il lavoratore fa, questi utilizzerà la propria autonomia in modo da massimizzare il proprio benessere, eventualmente senza far nulla a vantaggio del datore di lavoro. Chi non è nato troppo

tardi rammenterà che anche nel contratto di un operaio, oltre la paga a ora, si è largamente usata la paga a cottimo; se è facile osservare i risultati, il contratto di lavoro vincolerà remunerazione a risultati. Questi due tipi di contratti, mutando la struttura degli incentivi, in molti casi danno risultati diversi, ma non così ovvi da osservare. Chi lavora a cottimo usando macchine di proprietà del datore di lavoro, ad esempio per produrre più pezzi, può trascurare la corretta manutenzione delle macchine; oppure può porre meno cura e abbassare la qualità del prodotto.

Passando dall'uno all'altro dei sistemi di remunerazione, muta sia la distribuzione dei rischi associati all'attività produttiva, sia la distribuzione del potere di decidere sull'uso delle capacità del lavoratore.

Si pensi all'alternativa tra coltivazione di un terreno con lavoro salariato e affitto. Nel caso di remunerazione a tempo del lavoro salariato, tipicamente è il datore di lavoro che si assume l'alea della produzione; inoltre, deve sopportare i costi del decidere quale e quanto lavoro debba essere effettuato nei vari periodi dal lavoratore e deve controllare l'esecuzione di questi ordini. Nel caso di affitto, il proprietario del terreno non sopporta nessun rischio, almeno se l'affitto è anticipato, mentre tutti i rischi connessi all'attività agricola sono sopportati dall'affittuario, che d'altra parte si suppone conosca le proprie capacità e abilità e che ha il potere e l'onere di decidere come usarle.

## Informazione e struttura contrattuale ottima

Sembrerebbe che, quando ciò sia possibile, la remunerazione a cottimo favorisca l'attribuzione della decisione sull'uso delle proprie capacità a chi le detiene, e dunque ha un'informazione migliore sulla loro consistenza e sui loro costi di utilizzo. In questo modo si cerca di far diventare interesse del dipendente perseguire gli obiettivi a cui mira il datore di lavoro. Se gli interessi dell'uno e gli obiettivi dell'altro potessero essere allineati perfettamente, il datore di lavoro non avrebbe più alcuna necessità di controllare cosa fa il dipendente e probabilmente

Datore di lavoro e lavoratore hanno bisogno l'uno dell'altro, ma sono portatori di interessi confliggenti.