

IL TUO PERCORSO INIZIA PER ESSE.



[...]

IL RUOLO

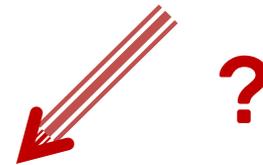
L' **Allievo Responsabile** ha davanti a sé un percorso di crescita professionale finalizzato al raggiungimento di ruoli direttivi e di responsabilità.

[...]

REQUISITI E CARATTERISTICHE

• **Laurea o Diploma di Scuola Secondaria Superiore**

- Forte orientamento al cliente, gestione delle relazioni, leadership, capacità di analisi e problem solving, attitudine all'operatività
- Disponibilità a trasferimenti e trasferte, flessibilità oraria



**Se non è richiesta alcuna competenza specifica,
perché si richiede un titolo di studio?**

Una possibile risposta sta nel considerare il possesso di un titolo di studio come “segnale” atto a scongiurare, sotto certe condizioni, il rischio di selezione avversa.

Cfr. Michael Spence (1973), “Job Market Signaling”, *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3): 355-374.

Il mercato del lavoro è visto come un tipico di mercato in cui:

- si è in presenza di “segnali”;
- coloro che inviano segnali sono relativamente numerosi;
- gli stessi si presentano sul mercato non così frequentemente da giustificare uno specifico investimento per acquisire una reputazione in materia di segnalazione;
- quindi la credibilità del “segnale” dipende unicamente dal fatto che esso comporta comunque un certo costo e che tale costo è sostenuto al fine di conseguire vantaggi futuri, ma non al fine di rafforzare la reputazione (in altre parole, il valore del segnale in termini di reputazione non è manipolabile da parte degli individui interessati).

Dal punto di vista del datore di lavoro, assumere qualcuno implica acquistare una “lotteria” (nel senso della teoria dell’utilità attesa), infatti:

- poiché occorre tempo per accertare le capacità di un individuo, la decisione di assumerlo si configura come una decisione di investimento;
- e poiché tali capacità non possono essere (completamente) conosciute al momento dell’assunzione, tale decisione si configura come una decisione in condizione di incertezza;
- il datore di lavoro paga al dipendente un salario che può essere considerato come l’equivalente certo della “lotteria”;
- se il datore di lavoro è neutrale rispetto al rischio, il salario – in equilibrio – equivale al valore atteso del contributo (produttività) marginale del lavoratore per l’organizzazione che lo assume.

Su quali elementi può fare affidamento il datore di lavoro per decidere il livello di salario da offrire al potenziale dipendente?

Egli può osservare una serie di caratteristiche osservabili (dati personali, ecc.) sulla base dei quali valuta la lotteria implicita nella decisione di assumere un nuovo dipendente.

Tali caratteristiche possono essere distinte in:

- **“indici”** – caratteristiche che non possono essere modificate dall’individuo (ad es., gruppo etnico, sesso, età, ecc.)
- **“segnali”** – caratteristiche che possono essere controllate/modificate dall’individuo (ad es. il livello di istruzione)

Il livello di istruzione può essere considerato **un segnale credibile** perché per essere conseguito richiede che si sostengano costi in termini monetari oltre che in termini di tempo ed impegno da dedicarvi.

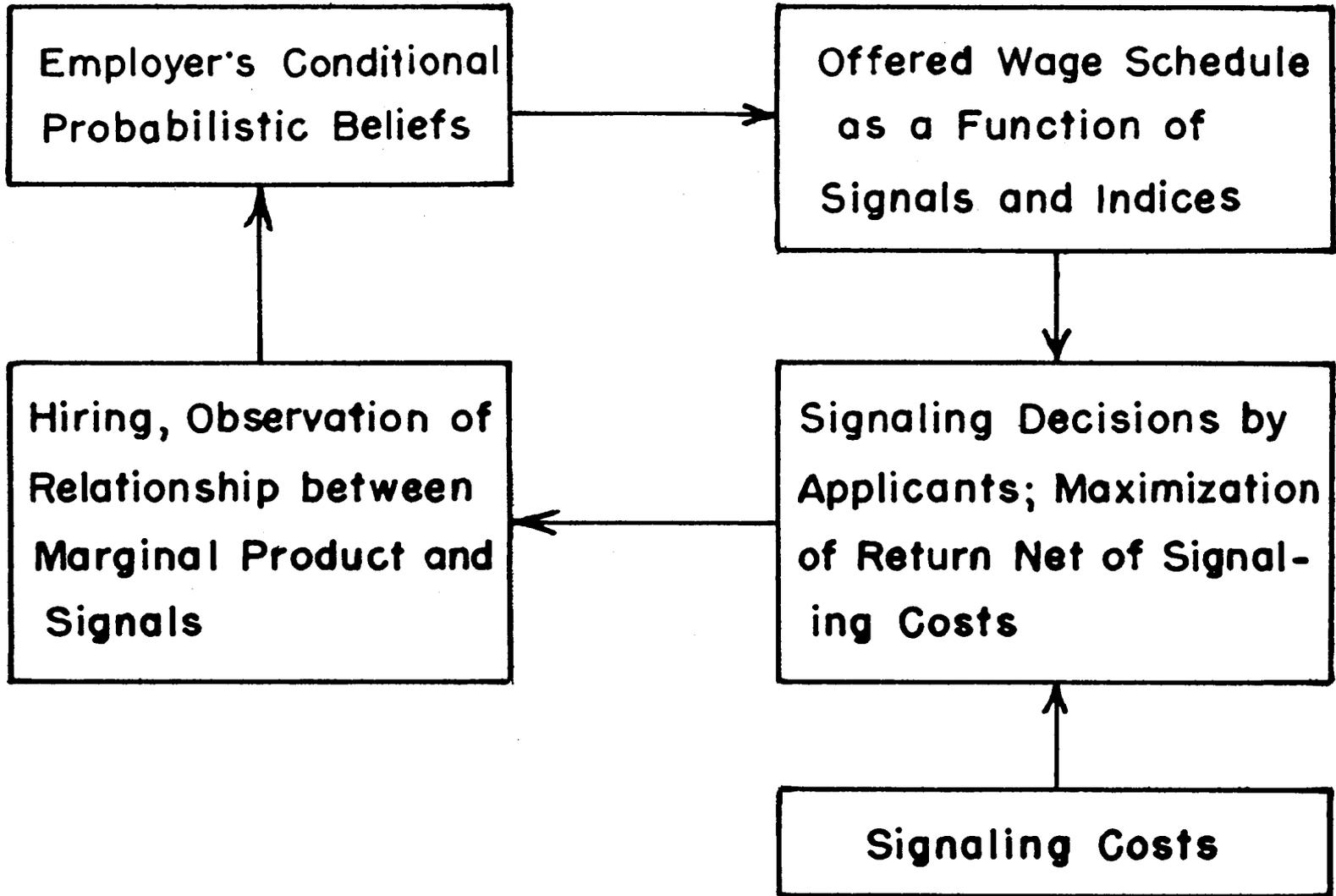
D'altro canto il datore di lavoro, sulla base di precedenti esperienze, può formarsi un giudizio in termini di probabilità condizionate circa le capacità di un individuo date varie combinazioni di “segnali” e di “indici”.

Ed è proprio sulla base di tale giudizio che può formulare un contratto di lavoro da offrire a potenziali dipendenti.

Come vedremo, tutto questo fornisce le premesse affinché le sue aspettative (ancorché oggettivamente inesatte) si auto-confermino.

Assumendo per semplicità che il datore di lavoro sia neutrale rispetto al rischio, il salario da lui offerto sarà pari al valore atteso del contributo di un dipendente avente un certo mix di caratteristiche (incluso il “segnale” cui si attribuisce importanza). D'altra parte i potenziali lavoratori, nello scegliere il “segnale” tenderanno a massimizzare la differenza fra salari offerti (che a loro volta sono funzione anche del livello del “segnale”) ed i costi da sostenere per poter usufruire delle opportunità connesse a tale “segnale”

In tutto questo, l'ipotesi sottostante è che per il singolo individuo i costi di segnalazione siano negativamente correlati con la sua produttività



Il meccanismo illustrato nella slide precedente sarà stazionario se il datore di lavoro vede confermate le sue aspettative formatesi sulla base di quelle probabilità (soggettive) condizionate che lo hanno indotto ad offrire certi livelli di salario in corrispondenza di certi mix di indici e segnali (aspettative “self-confirming”).

Un equilibrio può quindi essere considerato come un insieme di:

- credenze del datore di lavoro che generano gli schemi salariali da lui offerti;
- decisioni dei candidati rispetto al “segnale”;
- assunzioni effettuate;
- nuovi dati di mercato coerenti con le credenze iniziali.

Un esempio (come Akerlof, anche Spence si affida ad un modello molto semplice, avvertendo però che le proprietà che identificheremo sono del tutto generali, sotto certe condizioni):

Si supponga che esistano due distinti gruppi di potenziali lavoratori:

- Gli individui del Gruppo 1 hanno produttività pari a 1;
- Gli individui del Gruppo 2 hanno produttività pari a 2.

Il Gruppo 1 è una frazione q della popolazione ed il Gruppo 2 una frazione $1 - q$.

Essi hanno a disposizione un potenziale “segnale”, disponibile ad un certo costo, che indichiamo come “istruzione”.

L'istruzione è misurata da un indice y che ne rappresenta la durata.

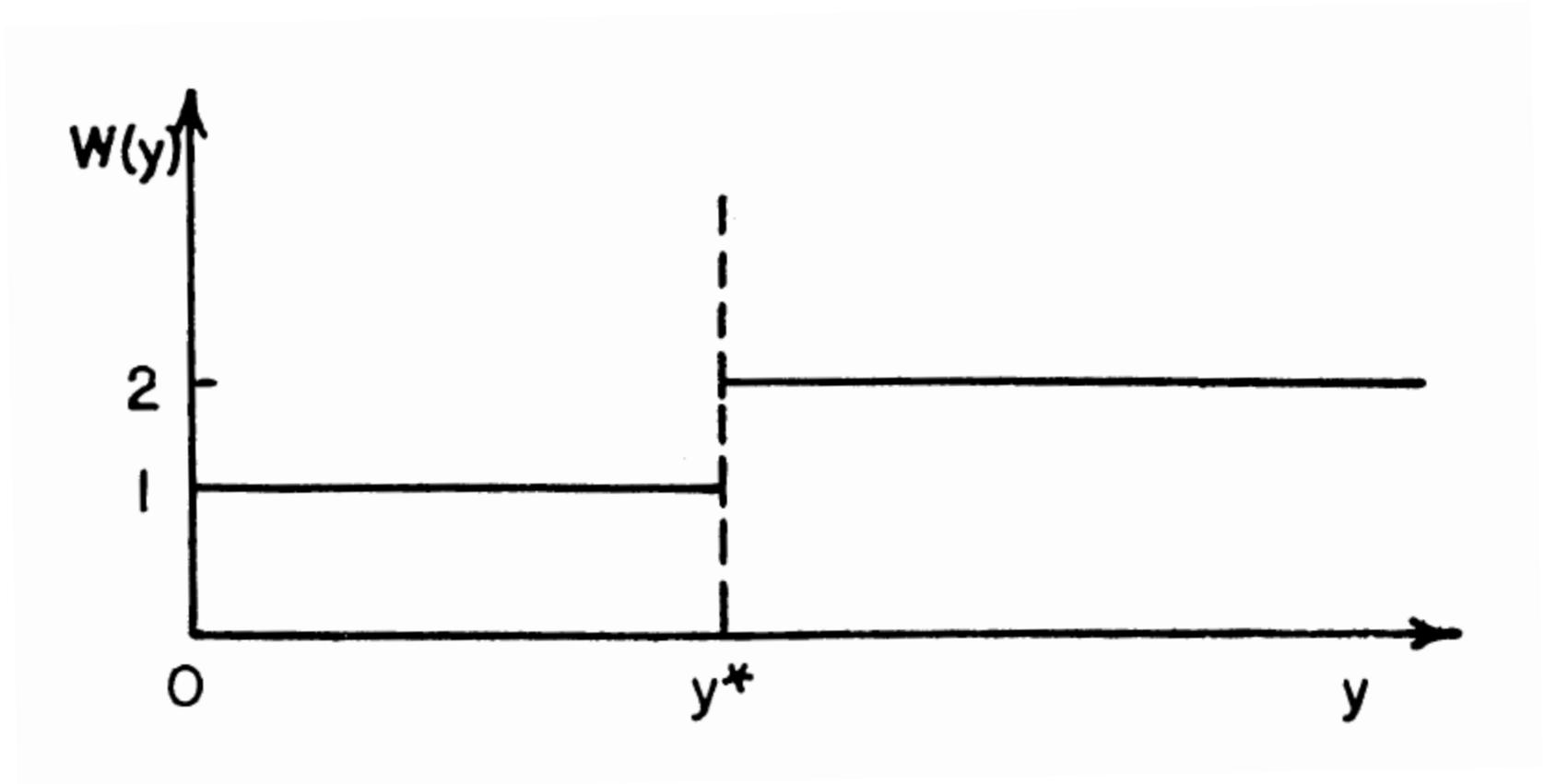
I costi dell'istruzione sono sia monetari, sia di impegno personale.

Si suppone che il costo di tale istruzione sia y per i membri del Gruppo 1 e $y/2$ per i membri del Gruppo 2 (questo implica che si suppone che i membri del Gruppo 2 abbiano maggiori capacità e quindi possano conseguire un certo titolo di studio con minori sforzi).

Il salario offerto ai membri dei due gruppi coincide con la loro supposta produttività.

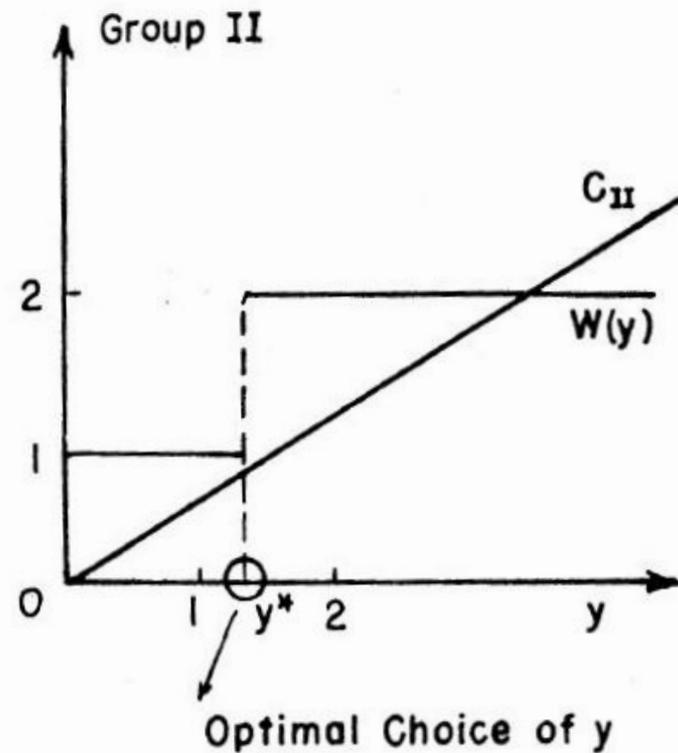
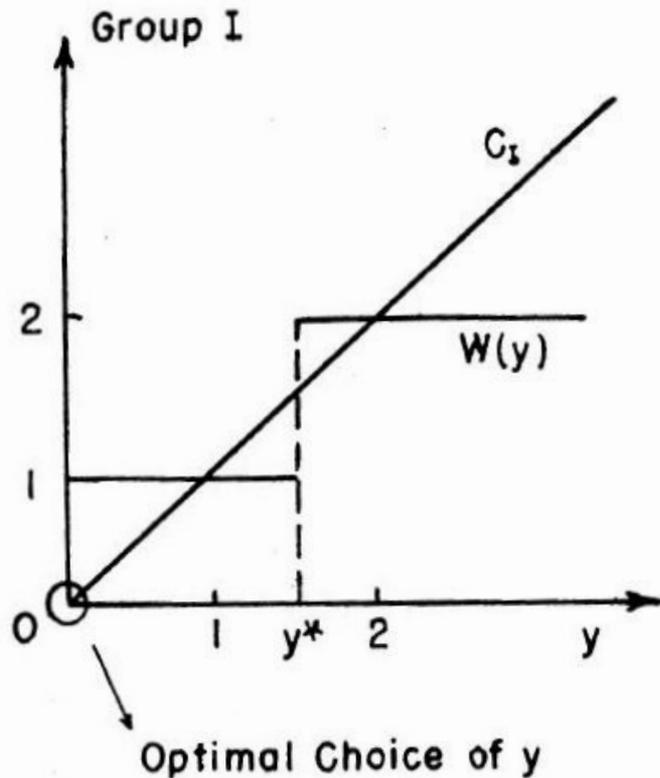
Supponiamo che il datore di lavoro creda che esista un certo livello di istruzione y^* tale che se $y < y^*$ la produttività è 1 con probabilità pari ad 1 e se $y \geq y^*$ la produttività è 2 con probabilità pari ad 1.

Sulla base di tali aspettative egli offrirà il seguente schema salariale.



Ciascun gruppo massimizzerà la differenza fra salario offerto e costo dell'istruzione.

I due gruppi si comporteranno quindi come segue:



Quello visto in precedenza è un cosiddetto **equilibrio separatore**.

Potrebbe però accadere, con aspettative diverse da parte del datore di lavoro, che tale equilibrio non si realizzi, con entrambi i gruppi che non trovano conveniente accedere ad un livello di istruzione y^* .

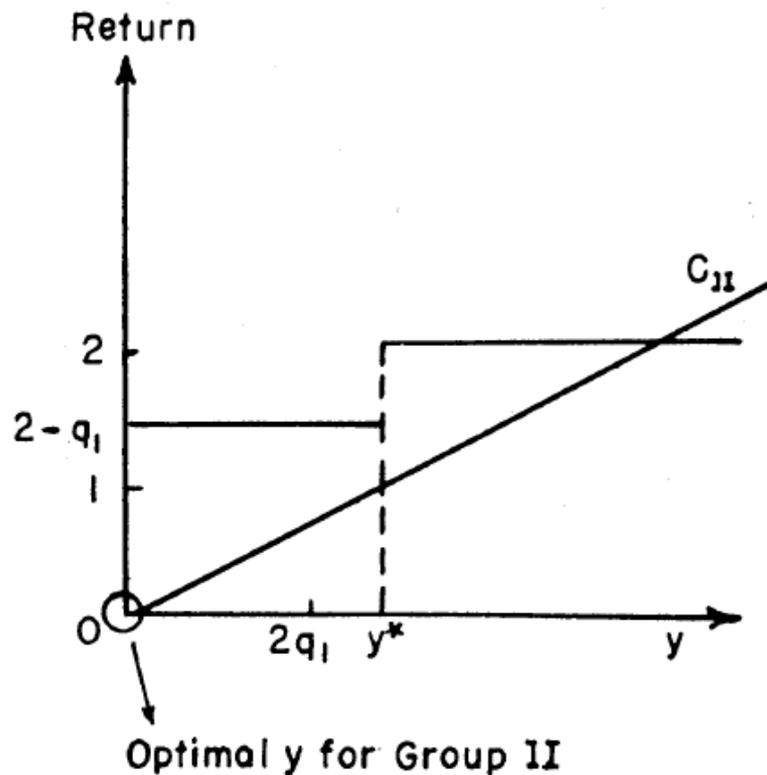
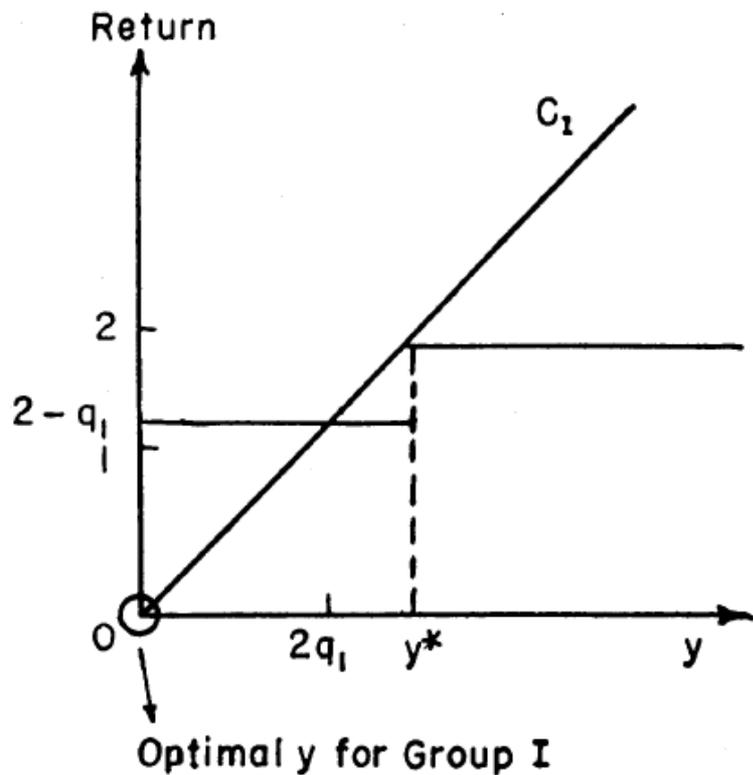
Supponiamo, ad esempio, che tali aspettative siano come segue:

Se $y < y^*$ la produttività è 1 con probabilità pari a q e 2 con probabilità pari a $1-q$ (con $0 < q < 1$). Il salario offerto a questi lavoratori sarebbe allora $1q + 2(1-q) = 2 - q$

Se $y \geq y^*$ la produttività è 2 con probabilità pari ad 1 ed il salario offerto a tali lavoratori continuerebbe ad essere pari a 2.

Ma in questo caso ...

,,, non avremmo più un equilibrio separatore, poiché per nessuno dei due gruppi risulterebbe conveniente sopportare i costi necessari per raggiungere un livello di istruzione pari a y^*



L'aspetto in qualche modo inquietante messo in luce da questo modello è che certe aspettative si auto confermano, anche quando prive di basi oggettive.

La cosa diventa ancora più inquietante se i "pre-giudizi" assumono i contorni di pregiudizi di genere o razziali.

Questo perché si potrebbero instaurare pericolosi circoli viziosi.

Infatti, se ai gruppi discriminati vengono offerti salari inferiori può accadere che questi trovino meno conveniente accedere a maggiori livelli di istruzione con il risultato che il pregiudizio si auto-conferma.