

[cap3]. Mostrate formalmente il modello della produzione di squadra (team), evidenziando le differenze tra sforzo di first best e sforzo scelto dai membri del team. [5 p.]

[cap3]. Cosa è la peer pressure (pressione dei colleghi)? Quali sono i suoi effetti? [2 p.]

[cap3]. Il meccanismo di incentivazione basato sui “tornei” [4 p.]

[cap3]. Il problema del multitasking [4 p.]

[cap3]. In una relazione di agenzia se aumenta il grado di avversione al rischio dell’agente, occorre modificare l’intensità ottimale degli incentivi? In che modo? [2 p.]

[cap3]. Qual è il principale problema di un sistema di compensi basati sulla produzione in team? [2 p.]

[cap3]. Quali sono i vantaggi di un sistema incentivante come i tornei? [3 p.]

[cap3]. Spiegate il problema relativo all’effetto ratchet? [3 p.]

[cap3]. Spiegate l’effetto ratchet.

[cap3]. Supponete che nel modello di Baker, la correlazione tra π e μ sia molto bassa. Il principale dovrebbe pagare un salario legato a p con quale intensità degli incentivi (b)?

[cap4]. I rischi di opportunismo nel sistema di valutazione soggettiva della performance e i possibili rimedi [4 p.].

[cap4]. Spiegate quali sono le condizioni affinché possono essere applicati dei contratti impliciti self-enforcing (Folk Theorem) [4 p.]

[cap4]. La distinzione tra osservabilità e verificabilità e le implicazioni per l’enforcement dei contratti? [3 p.]

[cap4]. Quale è il problema legato ai cosiddetti “yes men”?

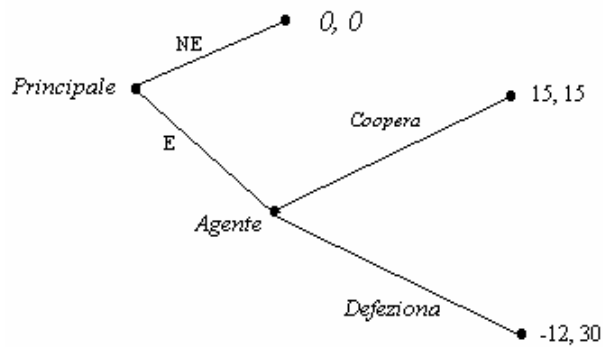
[cap4]. Discutete dei meccanismi di diffusione delle informazioni e delle istituzioni ausiliarie alla reputazione.

[cap5]. Illustrate le principali caratteristiche della selezione avversa. Quali sono le possibili conseguenze? Che tipo di contratti possono evitare l’opportunismo in questo caso? [4 p.]

[cap5]. Il razionamento nei mercati come meccanismo per evitare la selezione avversa. [4 p.]

ESERCIZI

- [cap4]. Il costo di produzione di un “experience good” di buona qualità è $c_H = 50$, mentre produrre qualità scadente è $c_S = 10$. La quantità domandata è $Q=1000$ e il tasso di interesse $r=10\%$ (cioè 0.10). Considerando il meccanismo reputazionale di Klein-Leffler-Shapiro, determinate i profitti “intertemporali” di un’impresa che produce buona qualità, i profitti di un’impresa opportunistica e il prezzo del prodotto che assicura buona qualità. Commentate i vari passaggi.
- [cap4]. Nel modello dei salari di efficienza, supponete che lo sforzo possa essere solo $e = 4$ oppure $e = 0$ (shirking). La funzione di utilità del lavoratore sia $u = w - e$. Sia $\underline{w} = 10$, $p = 0,2$ la probabilità di scoprire lo shirking, il tasso di interesse $r = 10\%$. Calcolate l’utilità dell’agente di fare lo scansafatiche, l’utilità di comportarsi lealmente e quindi determinate il salario di efficienza necessario ad evitare lo shirking del lavoratore. Calcolate anche il salario in presenza di informazione perfetta e la rendita che ottiene il lavoratore con il salario di efficienza. Commentate i vari passaggi.
- Supponete che in un torneo con due agenti e due salari, w_A (salario alto) e w_B (salario basso), la probabilità di vincere il torneo per l’agente i sia pari a: $\frac{\partial P}{\partial e_i} = 3$ (costante). Il costo dello sforzo è dato da: $c(e) = \frac{5e^2}{2}$. Determinate lo spread salariale ($w_A - w_B$) che il principale deve pagare al fine di ottenere uno sforzo pari a $e=12$. Commentate i vari passaggi.
- [cap4]. Nel modello dei salari di efficienza, supponete che lo sforzo possa essere solo $e = 4$ oppure $e = 0$ (shirking). La funzione di utilità del lavoratore sia $u = w - e$. Sia $\underline{w} = 10$, $p = 0,2$ la probabilità di scoprire lo shirking. Determinate il salario di efficienza. Supponete che l’impresa possa installare un meccanismo di monitoraggio del lavoratore sostenendo un costo pari a 5 che permette di aumentare la probabilità di scoprire lo shirking a $p=0.5$. Calcolate se è conveniente per l’impresa. Commentate i vari passaggi.
- [cap3]. **Team**: Supponete che il prodotto individuale sia $y_i = 5e_i$ e la produzione di squadra è pari a: $Y = 5 \left[\sum_{i=1}^N e_i \right]$; il numero dei membri del team $N=8$; il costo dello sforzo $c(e) = \frac{0,25e^2}{2}$. Calcolate lo sforzo efficiente e^* (first best) e lo sforzo prescelto in caso di incentivi di gruppo $w_i = Y/N$. Commentate i vari passaggi. [3 p.]
- [cap3]. Supponete che a_1 e a_2 siano due mansioni (task) di un lavoratore. Sia y il vero contributo del lavoratore all’impresa, $y = 5a_1 + 7a_2$, e sia $p = 4a_1$ una misura della performance. E’ opportuno usare un sistema incentivante del tipo: $w = 10 + bp$? Quali conseguenze vi aspettate? Quali alternative si potrebbero usare? [4 p.]
- [cap4]. Considerate il seguente gioco (il primo numero indica i payoff del principale, il secondo quelli dell’agente) [4 p.]:



Mostrate l'equilibrio se il gioco dura un solo periodo. Immaginate che sia ripetuto all'infinito. Mostrate i payoff relativi alla cooperazione e alla defezione nel caso il principale segua una "trigger strategy" (interruzione della cooperazione in caso di opportunismo) e determinate il tasso di interesse che permette il raggiungimento di un equilibrio cooperativo (*enforcement* del contratto). Commentate i vari passaggi.

8. [cap5]. Il salario di riserva dei lavoratori ad alte abilità è pari a 1.800, mentre quello dei lavoratori con scarse abilità è 1.000. **Se il salario di riserva riflette la produttività dei lavoratori e se il 30% dei lavoratori sul mercato possiede elevate abilità, quale salario saranno disposte ad offrire le imprese se non hanno nessuna informazione? Quali lavoratori saranno disposti a lavorare? Cosa succede sul mercato?**

9. [cap5]. Con i dati dell'esercizio precedente supponete ora che la produttività dei lavoratori più abili sia 2500 e quella dei lavoratori meno abili sia 1600. Quanto sono disposte ad offrire le imprese?

10. [cap5]. Supponete che un titolo di studio richieda 4 anni di istruzione ($h=4$). Le imprese pagano un salario di 500 a chi è in possesso del titolo e 200 a chi ne è privo. I costi di istruzione degli individui più abili sono $C_A = 50h$ mentre i costi per gli individui meno abili sono $C_B = 60h$. Mostrate se il conseguimento del titolo di studio è conveniente a) per i meno abili; b) per i più abili; c) se l'istruzione costituisce un segnale. [4 p.]

11. [cap5]. La disponibilità a pagare degli acquirenti di auto buone sia 5.000 euro; il prezzo minimo al quale i venditori delle stesse auto sono disposti a venderle sul mercato è invece pari a 4.000 euro. Per un "lemon", gli acquirenti giudicano il loro valore pari a 2.000 euro, mentre i venditori sono pronti a cederle per un prezzo minimo di 1.800 euro. Supponete che sul mercato circolino l'80% di auto buone. Cosa succede all'equilibrio? Cosa accade invece se sul mercato la percentuale di auto buone diventa pari al 50%? Commentate. [3 p.]