

PERCORSO INPS

QUESTIONARIO 14

Testo della Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Feedback domanda per risposta sbagliata
Tra le ipotesi di base del mercato del lavoro di concorrenza perfetta c'è che...	Lavoro e lavoratori devono essere perfetti sostituti	Lavoro e lavoratori devono essere perfetti complementi	Le imprese non devono essere concorrenti	I lavoratori non devono essere indifferenti tra una impresa e l'altra	La risposta corretta è la n. 1 Consideriamo il mercato del lavoro come se fosse un mercato di concorrenza perfetta. Le ipotesi alla base della concorrenza perfetta sono: 1. Il bene scambiato sul mercato dev'essere omogeneo. Nel caso del mercato del lavoro, questo implica che ci sia omogeneità sia tra i lavoratori (per le imprese dev'essere indifferente assumere un lavoratore o un altro), sia tra i lavori (per i lavoratori dev'essere indifferente lavorare per un'impresa o per l'altra). Entrambi, cioè, devono essere perfetti sostituti 2. C'è perfetta informazione per chi offre lavoro (lavoratori) e chi domanda lavoro (imprese) 3. Imprese e consumatori devono essere price takers sia sul mercato del prodotto, sia su quello del lavoro 4. Ci dev'essere libertà di entrata (e uscita) dal mercato, cioè non ci devono essere barriere all'entrata e all'uscita. Nel caso del mercato del lavoro, questo implica che ci sia mobilità (di lavoratori e imprese) perfetta e senza costi Se valgono queste quattro ipotesi, si ha come risultato la legge del prezzo unico. Nel caso del mercato del lavoro questo implica che tutti i lavoratori percepiscono lo stesso salario. Pur scostandosi dal mercato del lavoro nel mondo reale, questo modello è utile come modello di riferimento (in quanto caratterizzato da proprietà desiderabili come l'efficienza) e per cogliere i possibili effetti di fenomeni che modifichino la domanda e l'offerta di lavoro a livello aggregato.

Le decisioni di fecondità in un modello di produzione domestica rientrano nella decisione di offerta di Lavoro?	Si, ma solo in regime di RPI	No, mai	Si, ma solo in famiglie numerose	Si, a livello di scelta micro	La risposta corretta è la n. 4 L'analisi dell'offerta di lavoro può essere condotta a livello individuale (analisi micro) e a livello aggregato (analisi macro). A livello micro si tratta di vedere: • la scelta dell'individuo nell'allocazione del proprio tempo tra lavoro e tempo libero (inteso come definizione residuale che raggruppa una varietà di attività, inclusa la produzione domestica) • la scelta di una famiglia (una coppia) nell'allocazione del tempo dei suoi componenti (uomo e donna) tra lavoro per il mercato e produzione domestica • le decisioni di fecondità in un modello di produzione domestica • la scelta dell'individuo nell'allocazione del tempo tra lavoro e istruzione (Conviene investire in istruzione? Quando conviene smettere di investire in istruzione?) A livello macro, è il volume di lavoro offerto complessivamente da una data popolazione (in età lavorativa) in un certo periodo di tempo (anno/settimana/giorno). Questo dipende da diversi fattori: • il tasso di partecipazione (che riguarda la scelta tra lavoro e non lavoro di tutti gli individui in età lavorativa) • il numero di ore che ciascun individuo decide di lavorare in cambio di una retribuzione in un certo intervallo di tempo • l'intensità dell'impegno lavorativo di ciascun individuo • le caratteristiche del capitale umano (inteso come abilità innate e conoscenze acquisite) di ciascun individuo
---	------------------------------	---------	----------------------------------	-------------------------------	--

Il salario di riserva è...	Il salario a cui chiunque accetterebbe un lavoro	Il salario più elevato per quel tipo di lavoro	Il salario più basso previsto dai RPI	Il salario per cui l'individuo è indifferente tra non lavorare e lavorare	La risposta corretta è la n. 4 Alla base del problema di scelta dell'offerta di lavoro vi è l'esistenza di vincoli: - ogni individuo dispone di un limitato ammontare di tempo che può usare in modi alternativi (lavoro retribuito, tempo libero, lavoro non retribuito, produzione domestica, istruzione) - ogni individuo può ottenere un certo salario per ogni ora che dedica al lavoro retribuito e può usare tale salario per acquistare beni e servizi sul mercato - ogni individuo ha delle preferenze rispetto alle possibili combinazioni di tempo libero, produzione domestica, beni e servizi acquistati e deve scegliere l'allocazione del proprio tempo che lo soddisfa maggiormente L'individuo, quindi, sceglierà tenendo presente che il prezzo del tempo libero è pari al suo 'costo opportunità', ossia ai guadagni non realizzati (generalmente si considera la remunerazione del tempo di lavoro). Ma anche che la quantità di tempo dedicata al lavoro (retribuito) rappresenta un sacrificio, in quanto riduce il tempo libero. In definitiva, un individuo parteciperà al mercato del lavoro se il salario che può ottenere sul mercato è maggiore del suo salario di riserva. Dove il salario di riserva corrisponde a quel salario per cui l'individuo è indifferente tra non lavorare e lavorare.
Cosa implica la condizione di perfetta mobilità di imprese e lavoratori?	Ci sono barriere nel mercato	Ci deve essere libertà di entrata e uscita dal mercato	L'entrata e l'uscita dal mercato sono a fronte di un costo	Imprese e consumatori devono essere price takers	La risposta corretta è la n. 2 Ricordiamo le ipotesi alla base della concorrenza perfetta: 1. Il bene scambiato sul mercato dev'essere omogeneo. Nel caso del mercato del lavoro, questo implica che ci sia omogeneità sia tra i lavoratori (per le imprese dev'essere indifferente assumere un lavoratore o un altro), sia tra i lavori (per i lavoratori dev'essere indifferente lavorare per un'impresa o per l'altra). Entrambi, quindi, devono essere perfetti sostituti 2. C'è perfetta informazione per chi offre lavoro (lavoratori) e chi domanda lavoro (imprese) 3. Imprese e consumatori devono essere price takers sia sul mercato del prodotto, sia su quello del lavoro 4. Ci dev'essere libertà di entrata (e uscita) dal mercato, cioè non ci devono essere barriere all'entrata e all'uscita. Nel caso del mercato del lavoro, questo implica che ci sia mobilità (di lavoratori e imprese) perfetta e senza costi Se valgono queste quattro ipotesi, si ha come risultato la legge del prezzo unico. Nel caso del mercato del lavoro questo implica che tutti i lavoratori percepiscono lo stesso salario.

La funzione di offerta di lavoro è...	Crescente nel salario	Crescente nel tempo	Solo inclinata negativamente	Solo aggregata	La risposta corretta è la n. 1 Alla base del problema di scelta dell'offerta di lavoro vi è l'esistenza di vincoli: - ogni individuo dispone di un limitato ammontare di tempo che può usare in modi alternativi - ogni individuo può ottenere un certo salario per ogni ora che dedica al lavoro retribuito e può usare tale salario per acquistare beni e servizi sul mercato - ogni individuo ha delle preferenze rispetto alle possibili combinazioni di tempo libero, produzione domestica, beni e servizi acquistati e deve scegliere l'allocazione del proprio tempo che lo soddisfa maggiormente L'individuo sceglierà tenendo presente che il prezzo del tempo libero è pari al suo 'costo opportunità', ossia ai guadagni non realizzati, generalmente la remunerazione del tempo di lavoro. Ma anche che la quantità di tempo dedicata al lavoro (retribuito) rappresenta un sacrificio, in quanto riduce il tempo libero. In definitiva, un individuo parteciperà al mercato del lavoro se il salario che può ottenere sul mercato è maggiore del suo salario di riserva. Dove il salario di riserva corrisponde a quel salario per cui l'individuo è indifferente tra non lavorare e lavorare. La funzione di offerta di lavoro dell'individuo ci dice come varia la quantità ottima di lavoro al variare del salario. La funzione di offerta di lavoro è crescente nel salario. La curva che rappresenta l'offerta di lavoro rispetto al salario, ha inclinazione positiva. La curva di offerta di lavoro aggregata (o di mercato), è data dalla sommatoria delle curve di offerta individuali per una popolazione di N individui in età lavorativa ($i = 1, 2, \dots, N$).
---------------------------------------	-----------------------	---------------------	------------------------------	----------------	---

La domanda di lavoro è una domanda...	Inclinata positivamente	Perfettamente esogena	Derivata	Derivata seconda	La risposta corretta è la n. 3 Per domanda di lavoro si intende la quantità di servizi lavorativi richiesti dalle imprese in cambio di un compenso. Le imprese domandano lavoro per produrre i beni e servizi che vendono sul mercato. La domanda di lavoro dipende dalla domanda dei beni e servizi finali, essa è quindi una domanda derivata. La quantità di lavoro domandata dalle imprese dipende da: 1. Il numero di posizioni lavorative che le imprese hanno attivato o intendono attivare, che dipendono a loro volta da: a. la domanda di beni e servizi da parte delle famiglie e dalle tecnologie (= tecniche) di produzione b. il costo del lavoro (che dipende da salario base, tassazione, contributi sociali) c. la possibilità di interrompere il rapporto di lavoro (costi attesi legati alla tipologia di contratto) 2. numero di ore di lavoro per posizione lavorativa (che dipendono da vincoli istituzionali e contrattazione tra le parti) In generale, il criterio con cui un'impresa sceglie quanto produrre è la massimizzazione del profitto, ossia della differenza tra ricavi totali e costi totali (che comprendono i costi del lavoro). La funzione di domanda di lavoro dell'impresa ci dice come varia la quantità ottima di lavoro al variare del salario. La domanda di lavoro delle singole imprese è decrescente nel salario. Quindi, a salari più elevati corrisponde una minor domanda di lavoro dell'impresa. Ne consegue che la curva di domanda del lavoro ha inclinazione negativa.
---------------------------------------	-------------------------	-----------------------	----------	------------------	--

La condizione che determina simultaneamente il salario e l'occupazione di equilibrio è...	La partecipazione e delle istituzioni	La legislazione a protezione del lavoro	Il contratto di lavoro	L'equilibrio di mercato	La risposta corretta è la n. 4 Data la funzione di domanda aggregata di lavoro, $D(W/P)$, decrescente rispetto al salario reale (W/P), e data la funzione aggregata di offerta di lavoro, $S(W/P)$, crescente rispetto al salario reale (W/P), è possibile determinare la condizione di equilibrio del mercato: $D(W/P) = S(W/P)$ Questa condizione determina simultaneamente il salario e l'occupazione di equilibrio. In corrispondenza del salario di equilibrio tutti i lavoratori che a quel salario desiderano lavorare sono occupati, e tutte le imprese che a quel salario vogliono impiegare lavoratori riescono a farlo. Non c'è disoccupazione (eccesso di offerta): al salario di equilibrio ci possono essere inattivi, ma non persone che vorrebbero lavorare e non trovano lavoro. In questo modello, ciò che assicura che il mercato sia in equilibrio è la flessibilità del salario W e del prezzo P, e la possibilità per le imprese di modificare la quantità di lavoro senza costi. Qualsiasi cosa impedisca la piena flessibilità dei salari e dei prezzi (ad es. contratti che fissino il salario nominale per un certo periodo) o la piena flessibilità delle quantità (ad es. una legislazione che impedisca alle imprese di licenziare i lavoratori senza giusta causa) è un ostacolo al funzionamento efficiente del mercato e può causare disoccupazione.
---	---------------------------------------	---	------------------------	-------------------------	--

I fattori di produzione sono...	La produttività media	L'idea creativa d'impresa	Input da trasformare in output	La imprenditorialità	La risposta corretta è la n. 3 I fattori di produzione sono le risorse utilizzate dalle imprese per produrre beni e servizi. I fattori produttivi sono gli inputs del processo produttivo (input di produzione) dalla cui combinazione deriva la produzione del prodotto finale (output di produzione). I fattori produttivi sono tra loro complementari in quanto nessuna produzione si basa su un solo fattore produttivo, bensì su diversi fattori produttivi. La combinazione dei fattori produttivi può, in ogni caso, variare in base alla tecnologia e all'organizzazione produttiva. I fattori produttivi possono essere raggruppati nelle seguenti tipologie: • Lavoro. Il lavoro è il fattore produttivo composto dai lavoratori che prestano il proprio tempo e il lavoro fisico o intellettuale all'impresa in cambio di un salario (nelle attività manuali) e stipendio (nelle attività intellettuali). Questa tipologia di lavoro è anche detta lavoro dipendente o lavoro subordinato. Può essere definito come l'insieme dei fattori che apportano energia umana al processo produttivo. Il lavoro è uno dei fattori produttivi originari della produzione • Capitale. Il capitale è il fattore produttivo composto dal denaro e dai beni produttivi. Il capitale si distingue in capitale fisso e capitale circolante. Il capitale fisso consente d'essere usato più volte in più cicli produttivi (es. macchinari, edifici, terreni, strumenti di lavoro, ecc.). Il capitale circolante è, invece, utilizzato in un unico ciclo produttivo (es. materie prime, denaro, energia, ecc). La retribuzione economica del capitale è l'interesse • Terra (Natura). La terra è un fattore originario della produzione. Questo fattore comprende sia il luogo fisico dell'ambiente in cui si svolge l'attività produttiva e sia le risorse naturali che l'uomo può impiegare per finalità produttive. È uno dei fattori produttivi che non può essere riprodotto dall'uomo. La terra è disponibile in quantità predeterminate. Con lo sfruttamento tende a esaurirsi e deteriorarsi rapidamente. La retribuzione economica della terra è la rendita.
---------------------------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------------	----------------------	---

La funzione di produzione è....	La relazione tra input e output	Prevista dai RPI	La relazione tra output	La relazione tra input	La risposta corretta è la n. 1 La funzione di produzione è la relazione tra la quantità di produzione di un bene economico (prodotto o output) e le quantità dei singoli fattori di produzione (input). La funzione di produzione è uno strumento utilizzato in microeconomia per studiare le scelte di produzione. È una funzione matematica che mette in relazione il flusso di un bene prodotto Y (output) e il flusso degli n fattori produttivi X (input) utilizzati nel processo produttivo in un determinato periodo di tempo: $Y = f(x_1, x_2, x_3, \dots, x_n)$ Dato un insieme di produzione Z, la funzione di produzione associa la quantità massima di produzione ottenibile con una determinata combinazione di quantità dei fattori produttivi, in un determinato periodo di tempo, a parità di capitale. Nel caso più semplice di un prodotto Y e di un fattore X la funzione di produzione è così formulata: $Y_q = f(x_q)$ Possiamo anche scrivere che la quantità di prodotto (Q) è funzione della quantità di lavoro (L), terra (T) e capitale (K) utilizzata. Usando una formula: $Q = f(L, T, K)$ La funzione di produzione di un prodotto e un fattore produttivo è facilmente rappresentabile sul piano cartesiano ponendo la quantità della produzione Y sull'asse delle ordinate e la quantità del fattore produttivo X sull'asse delle ascisse. La rappresentazione grafica della funzione di produzione è anche detta curva di produzione.
---------------------------------	---------------------------------	------------------	-------------------------	------------------------	--

La relazione tra quantità prodotta e lavoro utilizzato è...	La teoria dei tornei	Deciso dai RPI	Il prodotto marginale del lavoro	Oggetto di studio dell'economia del benessere	La risposta corretta è la n. 3 Il Prodotto marginale del lavoro (PML) è l'aumento della quantità di prodotto dovuta all'aumento di una unità aggiuntiva del lavoro (mantenendo costanti gli altri fattori di produzione). Il PML si calcola come la variazione di Q rispetto alla variazione di L. Man mano che si aggiungono lavoratori alle stesse quantità degli altri input (terra e capitale) il loro contributo aggiuntivo è più piccolo. La funzione della produzione tende infatti ad appiattirsi, ciò implica un prodotto marginale decrescente. Il significato del prodotto marginale del lavoro decrescente è che all'aumentare del numero di lavoratori il prodotto marginale del lavoro diminuisce. All'aumentare del numero degli addetti, la quantità di prodotto aumenta, ma non all'infinito. È importante sapere se man mano che aumenta il numero di lavoratori utilizzati dall'impresa (sempre mantenendo costanti la terra e il capitale) l'aumento del prodotto risulta maggiore o minore. Normalmente l'output aumenta in misura meno che proporzionale all'aumentare degli addetti.
---	----------------------	----------------	----------------------------------	---	--

Nel decidere quanti lavoratori occupare, l'impresa deve tener conto di...	Numero dei lavoratori impiegati nel settore	Modello dei tornei	$VPML = P \times PML$	Modello della discriminazione e statistica	La risposta corretta è la n. 3 L'impresa nel decidere quanti lavoratori occupare deve tenere conto del valore della produzione aggiuntiva dell'ultimo lavoratore. Ossia dovrà moltiplicare il prodotto marginale fisico del lavoro per il prezzo di vendita dell'output stesso. Questo prezzo sarà quello che viene determinato dall'equilibrio tra domanda e offerta nel mercato dei beni/servizi e che la impresa in concorrenza perfetta prende come dato. Quindi il valore del prodotto marginale (VPML) è dato dal prezzo di vendita del bene (P) per il prodotto marginale del bene stesso (PML): $VPML = P \times PML$ Per rendere massimo il suo profitto (P), l'impresa confronterà il vantaggio che ottiene dall'impiego di una unità aggiuntiva di lavoro (ossia il VPML) con il costo di questa unità che sarà dato dal salario (W) che viene pagato al lavoratore. Nel mercato di concorrenza perfetta, per la singola impresa il salario è dato ed è pari a quello di equilibrio tra domanda e offerta nel mercato del lavoro aggregato. L'impresa continuerà a domandare lavoro (assumerà un lavoratore aggiuntivo) fino a che il valore in termini di produzione ottenuto da questo ultimo lavoratore (VPML) sarà uguale al salario (w): $VPML = w$ Infatti: $P \times P'L = \text{ricavo marginale}$ $W = \text{costo marginale}$ derivanti dall'assunzione di 1 unità aggiuntiva di lavoro Per i diversi livelli di salario che possono essere determinati nel mercato aggregato del lavoro, la curva del valore del prodotto marginale diventa anche la curva di domanda di lavoro della nostra impresa in concorrenza perfetta che massimizza il profitto.
--	--	---------------------------	---	---	--

L'Interdipendenza dei fattori di produzione indica la...	Relazione sulla produzione annuale	Relazione sulla produzione del settore	Relazione tra output	Relazione negli input tra prodotto marginale e quantità	La risposta corretta è la n. 4 Per produrre i beni le imprese oltre al lavoro utilizzano anche altri fattori della produzione: - la terra (o più in generale materie prime) (T) - il capitale (fisico o immateriale) (K) Ciascun fattore ha un prezzo per il suo utilizzo: - il prezzo d'uso del capitale è chiamato interesse (i) - il prezzo d'uso della terra è chiamato rendita (r) Per entrambi i fattori, il prezzo d'uso è determinato in uno specifico mercato dall'incontro tra domanda e offerta. L'impresa aumenterà la quantità domandata di un fattore fino a quando il valore del prodotto marginale del fattore non sarà uguale al prezzo del fattore stesso: • $VP_{MERCATO} = i$ • $VP_{MT} = r$ In equilibrio ciascun fattore riceve una remunerazione pari al valore del suo prodotto marginale. I fattori di produzione sono utilizzati simultaneamente dall'impresa. Il prodotto marginale di ciascuno dipende dalle quantità disponibili degli altri fattori. Un cambiamento nell'offerta di un fattore modifica le retribuzioni degli altri fattori perché fa cambiare il prodotto marginale.
Le Istituzioni del lavoro...	Promuovono il lavoro specializzato	Modificano gli incentivi e i vincoli per i singoli agenti	Introducono un divario tra imprese	Agiscono sulla discriminazione e statistica	La risposta corretta è la n. 2 Le istituzioni del lavoro, attraverso una modifica degli incentivi e/o vincoli per i singoli agenti (lavoratori, imprese), cambiano la struttura del mercato del lavoro (domanda e offerta), modificandone i risultati (costo del lavoro e salari, occupazione). In particolare, introducono un divario tra la produttività marginale del lavoro (che si può leggere sulla curva di domanda di lavoro) e il costo marginale del lavoro (che equivale al salario di riserva del lavoratore marginale, che si può leggere sulla curva di offerta). Questo divario può essere introdotto sia agendo sui 'prezzi' (costo del lavoro e salario) che agendo sulle 'quantità' (volume di servizi lavorativi domandati e offerti). Il divario è detto "cuneo fiscale". Per analizzare l'impatto del cuneo fiscale sul mercato del lavoro è importante ricordare che: - per i lavoratori, la scelta di lavorare o meno e di quante ore di lavoro offrire sul mercato dipende dal salario netto per unità di lavoro (ovvero quanto effettivamente mettono in tasca, al netto degli oneri previdenziali e delle tasse, per ora/settimana/mese) - per le imprese, la decisione relativa all'impiego del fattore lavoro dipende dal costo del lavoro per ora effettivamente lavorata. Nel computo del costo del lavoro entra pertanto il salario lordo,

					più tutti gli oneri previdenziali a carico delle imprese, oltre al costo sopportato per le ore non lavorate, ma retribuite (per ferie, festività, permessi retribuiti, malattia, infortuni, gravidanza, formazione).
--	--	--	--	--	---

Con il cuneo fiscale...	Si ha il modello dei tornei	Si raggiunge massima efficienza	Si ha discriminazione statistica	Si genera inefficienza	La risposta corretta è la n. 4 Se introduciamo il cuneo fiscale l'equilibrio si avrà in corrispondenza dell'incrocio tra le curve di domanda e offerta definite sul salario lordo (ossia su ciò che appare nella busta paga del lavoratore). In questo equilibrio, sia il livello di occupazione, che il salario netto dei lavoratori è minore, mentre il costo del lavoro per le imprese è maggiore. La parte di cuneo fiscale pagata dalle imprese e quella pagata dai lavoratori è stabilita dalla legge. Che il cuneo fiscale sia a carico delle imprese o dei lavoratori non ha alcuna conseguenza sulla quantità e sui prezzi (netto e lordo) di equilibrio. Il fatto che l'equilibrio sia indipendente da chi sostiene l'esborso monetario corrispondente al cuneo fiscale, non significa però che le conseguenze economiche dell'introduzione di tale cuneo, ricadano in maniera uguale su imprese e lavoratori. Possiamo osservare quanto ci perdono le imprese e quanto ci perdono i lavoratori confrontando i rispettivi surplus. Inoltre, oltre la perdita complessiva per imprese e lavoratori, se togliamo la parte relativa al cuneo fiscale che va allo Stato e a beneficio di qualcuno, c'è comunque una perdita netta di surplus: il cuneo fiscale genera inefficienza. Vediamo un esempio: viene stabilito un salario minimo w maggiore del salario di equilibrio (ossia il salario che si avrebbe in corrispondenza dell'incrocio tra domanda e offerta senza interventi da parte delle istituzioni). In un mercato perfettamente concorrenziale, se il livello del salario minimo è superiore al salario di equilibrio, si crea un eccesso di offerta, ossia si crea disoccupazione involontaria: le persone disposte a lavorare al salario minimo sono di più di quelle richieste dalle imprese. Il livello di occupazione sarà minore di quello di equilibrio e il salario (ossia il salario minimo) per chi è occupato sarà maggiore del salario di equilibrio. Rispetto al modello perfettamente concorrenziale, si avrà quindi una perdita di benessere.
-------------------------	-----------------------------	---------------------------------	----------------------------------	------------------------	--

Come sono definiti gli occupati?	Chi ha un lavoro non nella ditta di un familiare, anche senza corrispettivo	Chi ha svolto almeno 3 mesi di lavoro	Chi ha più di 15 anni e ha svolto almeno un'ora in un'attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura	Chi ha una occupazione qualsiasi da più di 2 anni	La risposta corretta è la n. 3 Gli «occupati» sono persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento: - hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura - hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente - sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50 per cento della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I «disoccupati» o «in cerca di occupazione», invece, sono le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che: - hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive - oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro
----------------------------------	---	---------------------------------------	---	---	--

L'insieme della popolazione si suddivide in...	Occupati e disoccupati	Forze lavoro e non forze lavoro	Attivi e inattivi	Partecipanti e non partecipanti	La risposta corretta è la n. 2 L'insieme della popolazione si suddivide in: - forze di lavoro, comprendono le persone occupate e quelle disoccupate - non forze di lavoro (o inattivi) Il tasso di partecipazione è il rapporto tra forze di lavoro (occupati più disoccupati) e popolazione (generalmente con 15 anni e +) ed è il principale indicatore per descrivere l'offerta di lavoro di un paese. Se si fa riferimento al totale della popolazione in età da lavoro si parla di tasso generico; se si fa riferimento a gruppi specifici della popolazione (disaggregati per sesso, per età, per area geografica, ecc.), si parla di tasso specifico. Altri due indicatori importanti per comprendere le 'condizioni' del mercato del lavoro sono: - il tasso di occupazione - e quello di disoccupazione Il tasso di occupazione misura la quota di popolazione in età lavorativa che lavora (come lavoratore dipendente o come lavoratore indipendente) e percepisce un reddito da lavoro (quindi contribuisce alla produzione del reddito nazionale, ossia paga le tasse sul reddito) Il tasso di disoccupazione misura l'incidenza delle persone che vorrebbero lavorare, ma non trovano lavoro, sul totale delle persone presenti sul mercato (forze di lavoro). Il tasso di disoccupazione è l'indicatore che nelle analisi macroeconomiche misura il grado di tensione sul mercato del lavoro, ovvero la differenza in termini percentuali tra il numero di individui disponibili a lavorare (offerta di lavoro aggregata) e il numero di individui che lavorano (domanda di lavoro aggregata). Per finire, gli inattivi sono chi non è né occupato né disoccupato.
--	------------------------	---------------------------------	-------------------	---------------------------------	--

Dove troviamo i dati relativi alla forza lavoro nazionale?	Sul sito del Governo	Sul Sole 24 Ore	Sul sito della UNICATT	Sul sito dell'ISTAT	La risposta corretta è la n. 4 La principale fonte di informazione statistica sul mercato del lavoro italiano (in particolare sull'offerta di lavoro) è rappresentata dalla rilevazione campionaria (continua) sulle forze di lavoro, condotta dall'ISTAT. Ogni anno viene selezionato un campione di oltre 250 mila famiglie residenti in Italia (per un totale di circa 600 mila individui) distribuite in circa 1.400 comuni italiani. A tutti i componenti della famiglia con più di 15 anni viene chiesto di rispondere ad un questionario. Le informazioni rilevate da questa indagine costituiscono la base sulla quale vengono derivate le stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati, nonché le informazioni sui principali aggregati dell'offerta di lavoro – professione, settore di attività economica, ore lavorate, tipologia e durata dei contratti, formazione. La rilevazione sulle forze di lavoro è armonizzata a livello europeo (Regolamento n. 577/98 del Consiglio dell'Unione europea), e rientra tra quelle comprese nel Programma statistico nazionale, che individua le rilevazioni statistiche di interesse pubblico. Da gennaio 2004 la rilevazione è continua: le informazioni sono rilevate con riferimento a tutte le settimane di ciascun trimestre, mediante una distribuzione uniforme del campione nelle settimane. Le famiglie rientranti nel campione sono intervistate 4 volte nell'arco di 15 mesi. • I Dati si trovano su: Dati.Istat al tema “Lavoro e retribuzioni/Offerta di lavoro” • I Risultati. invece, su: comunicati stampa mensili o trimestrali; principali pubblicazioni Istat (Rapporto annuale, Annuario statistico italiano, Noi Italia, Italia in cifre)
--	----------------------	-----------------	------------------------	---------------------	---

Le Politiche del lavoro sono...	Intervento pubblico per organizzare il lavoro domestico	Intervento pubblico per regolamentare il mercato del lavoro	Intervento pubblico per organizzare corsi	Intervento pubblico per organizzare i disoccupati	La risposta corretta è la n. 2 Con “politiche del lavoro” si fa riferimento all’intervento pubblico nell’ambito della regolamentazione del mercato del lavoro. Le politiche del lavoro (attive e passive) sono tutte le azioni messe in atto dall’autorità pubblica, relative al funzionamento del mercato del lavoro e che implicano una spesa. Le politiche del lavoro si pongono come obiettivi generali il raggiungimento di un funzionamento efficiente del mercato del lavoro (favorire l’incontro tra domanda e offerta di lavoro) e la correzione degli squilibri che si possono creare nel mercato del lavoro al fine di: a. adeguare le caratteristiche dei lavoratori in termini di professionalità alla domanda da parte delle imprese b. sostenere economicamente le persone disoccupate nel periodo di ricerca del lavoro Nell’insieme delle politiche del lavoro viene generalmente operata una distinzione tra politiche passive e politiche attive a seconda degli obiettivi specifici che queste perseguono. In particolare: - le politiche passive, si propongono di intervenire per ridurre il disagio connesso con la perdita del lavoro. Gli obiettivi delle politiche passive sono sostanzialmente di tipo assicurativo, garantiscono cioè all’individuo un reddito (per un periodo di tempo finito) in caso di shock esogeni negativi - le politiche attive, si propongono di favorire l’inserimento attivo nel mercato del lavoro di soggetti svantaggiati (disoccupati di lunga durata, giovani in cerca di primo impiego, disabili, ecc.) con politiche di attivazione (orientamento nella ricerca di lavoro, corsi di formazione, programmi di job sharing con orario ridotto, stage, ecc.).
---------------------------------	---	---	---	---	---

Le politiche del lavoro attive sono ...	Le politiche volte a favorire l'inserimento attivo nel mercato del lavoro di soggetti svantaggiati	Le politiche volte a favorire la perfetta mobilità tra lavoratori	Le politiche volte a favorire l'inserimento attivo nel mercato del lavoro di soggetti dall'estero	Le politiche volte a favorire tutte le condizioni necessarie per la perfetta concorrenza sul mercato del lavoro	La risposta corretta è la n. 1 Le politiche attive si propongono di favorire l'inserimento attivo nel mercato del lavoro di soggetti svantaggiati (disoccupati di lunga durata, giovani in cerca di primo impiego, disabili, ecc.) con politiche di attivazione (orientamento nella ricerca di lavoro, corsi di formazione, programmi di job sharing con orario ridotto, stage, ecc.). Le politiche attive sono "costose" e richiedono grandi capacità gestionali, basate sulla conoscenza del mercato locale, e il coinvolgimento diretto del governo locale e delle parti sociali (organizzazioni sindacali e imprenditoriali). Queste caratteristiche spiegano il ridotto ammontare di risorse destinate alle politiche attive in molti paesi. I paesi del Nord Europa (Danimarca, Olanda, Svezia, Finlandia) sono quelli con il sistema di politiche attive più sviluppato. Queste politiche sono accompagnate da politiche di tipo passivo (quindi, sostegno al reddito), ma condizionate ad un certo comportamento da parte dei lavoratori disoccupati (di norma la partecipazione ad una qualche politica attiva). Non rientrano invece tra le politiche del lavoro gli interventi di tipo fiscale (es. riduzione delle aliquote contributive a carico di imprese/lavoratori, modifiche nel sistema di tassazione individuale).
---	--	---	---	---	---

L'equazione $D(W/P) = S(W/P)$ descrive...	L'equilibrio delle imprese	L'equilibrio nel mercato del lavoro	Il modello dei tornei	Il modello della discriminazione e statistica	La risposta corretta è la n. 2 La condizione di equilibrio del mercato è data da: $D(W/P) = S(W/P)$ Questa condizione determina simultaneamente il salario e l'occupazione di equilibrio. In corrispondenza del salario di equilibrio tutti i lavoratori che a quel salario desiderano lavorare sono occupati, e tutte le imprese che a quel salario vogliono impiegare lavoratori riescono a farlo. Non c'è disoccupazione (eccesso di offerta): al salario di equilibrio ci possono essere inattivi, ma non persone che vorrebbero lavorare e non trovano lavoro. In questo modello, ciò che assicura che il mercato sia in (o raggiunga un) equilibrio è la flessibilità del salario W e del prezzo P, e la possibilità per le imprese di modificare la quantità di lavoro senza costi. Qualsiasi cosa impedisca la piena flessibilità dei salari e dei prezzi (ad es. contratti che fissino il salario nominale per un certo periodo) o la piena flessibilità delle quantità (ad es. una legislazione che impedisca alle imprese di licenziare i lavoratori senza giusta causa) è un ostacolo al funzionamento efficiente del mercato e può causare disoccupazione. Nel mondo descritto dal modello non esiste disoccupazione e non esiste nessun intervento dello Stato: non vi sono contributi sociali versati dalle imprese e dai lavoratori (per il pagamento di malattia, infortuni, maternità, pensioni), non c'è alcuna forma di tassazione sul reddito da lavoro, né vi sono contributi versati dallo Stato a favore delle imprese o dei lavoratori.
Da cosa dipende la quantità di lavoro domandata dalle imprese?	Costo del lavoro, tecnologia, domanda dei beni, vincoli istituzionali	Dalla discriminazione statistica	Prezzi dei beni complementari	Sistema finanziario	La risposta corretta è la n. 1 La quantità di lavoro domandata dalle imprese dipende da: 1. il numero di posizioni lavorative che le imprese hanno attivato o intendono attivare, che dipendono a loro volta da: • la domanda di beni e servizi da parte delle famiglie e dalle tecnologie di produzione • il costo del lavoro (che dipende da salario base, tassazione, contributi sociali) • la possibilità di interrompere il rapporto di lavoro (costi attesi legati alla tipologia di contratto) 2. il numero di ore di lavoro per posizione lavorativa (che dipendono da vincoli istituzionali e contrattazione tra le parti) In generale, il criterio con cui un'impresa sceglie quanto produrre è la massimizzazione del profitto, ossia la differenza tra ricavi totali e costi totali (che comprendono i costi del lavoro). La funzione di domanda di lavoro dell'impresa ci dice come varia la quantità ottima di lavoro al variare del salario. La domanda di lavoro delle singole imprese è decrescente nel salario. Quindi a

					salari più elevati corrisponde una minor domanda di lavoro dell'impresa. Ne consegue che la curva di domanda del lavoro ha inclinazione negativa.
Perché ci sono le Istituzioni nel mercato del lavoro?	Per aiutare i pensionati	Per punire le imprese nel mercato	Per aumentare i costi di mercato	Per intervenire sui fallimenti del mercato e nel processo politico	La risposta corretta è la n. 4 La spiegazione teorica dell'esistenza delle Istituzioni del mercato del lavoro è da ricondurre a uno di questi tre principi: - Efficienza: in presenza di fallimenti del mercato le istituzioni possono ridurre la perdita di efficienza generata da tali fallimenti - Equità: le istituzioni servono per modificare l'allocazione del surplus tra le imprese e i lavoratori - Fallimenti nel processo politico: le istituzioni possono esistere perché dei gruppi di minoranza (organizzata in una lobby) riescono ad imporre istituzioni a loro 'favorevoli' ai gruppi di maggioranza
Quali sono le ragioni per l'esistenza della disoccupazione involontaria?	L'informazione simmetrica	La perfetta informazione	Elevato numero di imprese	Mancanza delle condizioni di concorrenza perfetta	La risposta corretta è la n. 4 L'equilibrio nel mercato del lavoro concorrenziale suggerisce che in presenza di: • flessibilità dei salari (e dell'occupazione) • coincidenza tra costo del lavoro per le imprese e salario netto dei lavoratori • mobilità dei lavoratori (e delle imprese) tra i vari mercati del lavoro si raggiunge un equilibrio in cui non esiste disoccupazione Tuttavia, nel mondo reale le condizioni viste non sussistono e come conseguenza si ha disoccupazione involontaria.

Esiste un unico modo per misurare la disoccupazione?	Sì, misurando coloro che chiedono il sussidio di disoccupazione	Sì, misurando coloro che fanno parte del campione ISTAT	Sì, dettato dall'ISTAT	È misurata in più modi tra cui l'indagine ISTAT	La risposta corretta è la n. 4 La disoccupazione può essere misurata in diversi modi: • in base al numero di coloro che richiedono il sussidio di disoccupazione (nei Paesi in cui il sussidio è previsto per tutti i soggetti) • attraverso le indagini (campionarie) degli Istituti di Statistica sulla forza lavoro La principale fonte di informazione statistica sul mercato del lavoro italiano (in particolare sull'offerta di lavoro) è rappresentata dalla rilevazione campionaria (continua) sulle forze di lavoro, condotta dall'ISTAT. - Ogni anno viene selezionato un campione di oltre 250 mila famiglie residenti in Italia (per un totale di circa 600 mila individui) distribuite in circa 1.400 comuni italiani. A tutti i componenti della famiglia con più di 15 anni viene chiesto di rispondere ad un questionario. - Le informazioni rilevate da questa indagine costituiscono la base sulla quale vengono derivate le stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati, nonché le informazioni sui principali aggregati dell'offerta di lavoro – professione, settore di attività economica, ore lavorate, tipologia e durata dei contratti, formazione. - La rilevazione sulle forze di lavoro è armonizzata a livello europeo (Regolamento n. 577/98 del Consiglio dell'Unione europea), e rientra tra quelle comprese nel Programma statistico nazionale, che individua le rilevazioni statistiche di interesse pubblico. I Dati si trovano su: Dati.Istat al tema “Lavoro e retribuzioni/Offerta di lavoro” - I risultati sono comunicati su stampe mensili o trimestrali; principali pubblicazioni Istat (Rapporto annuale, Annuario statistico italiano, Noi Italia, Italia in cifre).
Chi sono le “non forze di lavoro”?	Chi è discriminato	Chi cerca lavoro, ma non lavora	Chi emigra	Chi non lavora e non cerca lavoro	La risposta corretta è la n. 4 Le non forze di lavoro o Inattivi sono coloro che non sono né occupati né disoccupati. Comprendono le persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ossia coloro che non lavorano e che non sono in cerca di un'occupazione: per esempio, casalinghe, pensionati e studenti a tempo pieno. L'insieme della popolazione si suddivide quindi in: - Forze di lavoro: comprendono le persone occupate e quelle disoccupate - Non forze di lavoro (o inattivi) - Forze di Lavoro potenziali (definizione introdotta dall'Eurostat 2011): sono costituite dagli inattivi disponibili a lavorare, ma che non cercano attivamente un'occupazione e dagli inattivi che cercano un'occupazione, ma che non sono disponibili a lavorare subito.

La Disoccupazione frizionale è...	Un fenomeno italiano	Una situazione discriminatoria	Conseguenza della informazione imperfetta tra domanda e offerta di lavoro	Completamente eliminabile	La risposta corretta è la n. 3 Si riferisce al periodo di tempo che serve perché domanda e offerta di lavoro si incontrino, deriva dalla durata e dalle imperfezioni nel processo di abbinamento (matching) tra posti di lavoro disponibili e lavoratori in cerca della migliore occupazione possibile. La si può considerare disoccupazione volontaria. È un fenomeno tendenzialmente di breve periodo, ma le inefficienze e gli ostacoli al libero funzionamento del mercato del lavoro possono trasformarla in un fenomeno di lungo periodo. Deriva dall'informazione imperfetta e dalle difficoltà di trovare lavoro qualificato nel breve termine. I lavoratori possono impiegare un certo periodo di tempo a trovare il lavoro che li soddisfa. Il totale di disoccupati legati alla disoccupazione frizionale dipende dalla frequenza con la quale i lavoratori cambiano lavoro (turnover) e dal tempo impiegato per trovarne uno nuovo. Si tratta di un fenomeno naturale, solitamente di breve periodo, che contraddistingue le economie dinamiche e in crescita. Un certo livello di disoccupazione frizionale non è eliminabile, ma si può ridurre con politiche che diminuiscano le inefficienze e gli ostacoli al libero funzionamento del mercato del lavoro, come ad esempio, l'introduzione di servizi di collocamento più efficienti.
La disoccupazione naturale è...	Di lungo periodo	Di breve periodo	Temporanea	Strutturale	La risposta corretta è la n. 1 La Disoccupazione naturale è il livello di disoccupazione a cui tende il sistema economico nel lungo periodo. Rappresenta la quantità di disoccupazione che esiste "normalmente, cioè a prescindere dall'andamento del ciclo economico in un dato sistema economico. È un tasso di disoccupazione di equilibrio, nel senso che il mercato non riesce ad eliminare spontaneamente tale disoccupazione neppure nel lungo periodo. Quando la disoccupazione è pari al tasso naturale di disoccupazione, si dice che il sistema è in condizioni di pieno impiego delle risorse. Un sistema economico ha un mercato del lavoro tanto più efficiente quanto minore è il suo tasso naturale di disoccupazione—per esempio, gli Stati Uniti hanno un tasso naturale di disoccupazione inferiore a quello di molti paesi europei. Per ridurre il livello, il policy-maker deve agire sia sulla sua componente principale, la disoccupazione strutturale, che sull'altra componente, la disoccupazione frizionale (di lungo periodo).

L'intervento pubblico avviene attraverso...	Le politiche del lavoro	Il salario di riserva	La quantità prodotta	L'informazione è perfetta	La risposta corretta è la n. 1 Con "politiche del lavoro" si fa riferimento all'intervento pubblico nell'ambito della regolamentazione del mercato del lavoro. Le politiche del lavoro possono essere attive e passive. Ossia tutte le azioni messe in atto dall'autorità pubblica relative al funzionamento del mercato del lavoro che implicano una spesa. Le politiche del lavoro pongono come obiettivi generali il raggiungimento di un funzionamento efficiente del mercato del lavoro (favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro) e la correzione degli squilibri che si possono creare nel mercato del lavoro al fine di: a. adeguare le caratteristiche dei lavoratori in termini di professionalità alla domanda da parte delle imprese b. sostenere economicamente le persone disoccupate nel periodo di ricerca del lavoro
Le politiche del lavoro si distinguono in...	Attive e passive	Buone e cattive	Marginali e generali	Strutturali e frizionali	La risposta corretta è la n. 1 Le politiche del lavoro si distinguono in attive e passive. Le politiche passive si propongono di intervenire per ridurre il disagio connesso con la perdita del lavoro. Gli obiettivi delle politiche passive sono di tipo assicurativo: garantiscono all'individuo un reddito (per un periodo di tempo finito) in caso di shock esogeni negativi. Le politiche attive, invece, si propongono di favorire l'inserimento attivo nel mercato del lavoro di soggetti svantaggiati (disoccupati di lunga durata, giovani in cerca di primo impiego, disabili, ecc.) con politiche di attivazione quali l'orientamento nella ricerca di lavoro, corsi di formazione, programmi di job sharing con orario ridotto, stage, ecc. Le politiche attive sono costose e richiedono grandi capacità gestionali, basate sulla conoscenza del mercato locale, e il coinvolgimento diretto del governo locale e delle parti sociali (organizzazioni sindacali e imprenditoriali). Queste caratteristiche spiegano il ridotto ammontare di risorse destinate alle politiche attive in molti paesi. I paesi del Nord Europa (Danimarca, Olanda, Svezia, Finlandia) sono quelli con il sistema di politiche attive più sviluppato. Queste sono accompagnate da politiche di tipo passivo (quindi, sostegno al reddito), ma condizionate ad un certo comportamento da parte dei lavoratori disoccupati (di norma la partecipazione ad una qualche politica attiva).

Quale effetto ha un aumento del salario minimo?	Eccesso di offerta	Eccesso di domanda	Aumento del prezzo dei beni	Aumento del surplus totale	La risposta corretta è la n. 1 Se i salari sono superiori al livello di equilibrio, i lavoratori attualmente occupati beneficiano di questa situazione a spese di coloro che vorrebbero lavorare a salari di equilibrio. L'esistenza dei sindacati permette che i lavoratori contrattino "collettivamente", come se fossero un cartello, con le imprese. In questo modo riescono ad ottenere livelli salariali superiori a quelli di equilibrio. In un libero mercato qualsiasi limitazione introdotta da soggetti esterni (Stato) dal lato della domanda e/o dell'offerta sia ai prezzi che alle quantità di vendita e produzione, porta a un'area di mancato incontro tra domanda e offerta, quindi un equilibrio peggiore del mercato libero. Anche l'introduzione di un salario minimo limita il funzionamento del mercato del lavoro, creando un divario tra lavoratori disponibili e richiesti, vale a dire disoccupazione.
Asimmetria informativa sulla qualità dei lavoratori è...	Piena informazione sugli agenti	Piena informazione sulle variabili nel processo produttivo	Informazione incompleta sulle variabili dei lavoratori rilevanti ai fini della scelta dell'impresa	Informazione incompleta sulle scelte di consumo	La risposta corretta è la n. 3 Non tutti gli agenti (lavoratori e imprese) hanno piena informazione sulle variabili che sono rilevanti per la loro scelta decisionale. Si parla di informazione imperfetta (o incompleta) quando uno o più dei partecipanti ad uno scambio/contratto non è perfettamente informato circa le variabili rilevanti per la propria scelta decisionale. Emergono problemi specifici di asimmetria informativa quando una parte ha migliore informazione dell'altra riguardo alcune caratteristiche del bene/servizio che è oggetto dello scambio stesso. Nel mercato del lavoro, ciò corrisponde generalmente ad una diversa conoscenza, tra impresa e lavoratore, della produttività (potenziale o effettiva) del singolo lavoratore. Il lavoratore è più informato dell'impresa sulle proprie abilità, nonché sul proprio impegno nel lavoro. Alla base dei problemi di asimmetria informativa ex-ante, c'è il fatto che gli individui sono tra loro diversi in termini di prestazioni lavorative. Questo è dovuto alle diverse abilità innate (talento o capacità lavorativa) che non sono facilmente osservabili o misurabili. Il talento infatti è una "informazione privata" e non può essere osservato dalle imprese che devono selezionare il personale da assumere. Nel mercato del lavoro si hanno problemi di asimmetria informativa: - ex ante, ossia nel momento della selezione del personale da assumere. In questo caso, le imprese non sanno distinguere i lavoratori ad alta produttività da quelli a bassa produttività - ex post quando, dopo la stipula del contratto di lavoro, l'impresa non è in grado di valutare l'impegno del lavoratore

A cosa si riferisce la informazione imperfetta, ma simmetrica, nel mercato del lavoro?	Alla conoscenza delle possibili alternative della controparte	Alla conoscenza delle abilità della controparte	Alla conoscenza delle abilità del lavoratore	Alla conoscenza dello sforzo del produttore	La risposta corretta è la n. 1 I problemi derivanti dalla presenza di informazione imperfetta, ma simmetrica, sono legati alla conoscenza del contesto e in particolare alla conoscenza delle possibili alternative al concludere lo scambio con una certa controparte. Ad esempio: i lavoratori in cerca di occupazione possono non conoscere tutte le opportunità d'impiego offerte dalle imprese (posti disponibili e salari), e le imprese possono non conoscere tutti i lavoratori interessati ad offrire i propri servizi lavorativi alle imprese. Al riguardo, la teoria economica ha sviluppato modelli che spiegano la coesistenza di disoccupati e di posti vacanti, detti modelli di search and matching. In tali modelli, il problema di scelta: - del disoccupato è quando interrompere la sua ricerca del lavoro e accettare l'opportunità che gli si presenta - per l'impresa è quando interrompere la ricerca del lavoratore più adatto I modelli di ricerca del lavoro spiegano bene l'esistenza della disoccupazione detta frizionale. Questa è dovuta appunto a 'frizioni' nel mercato del lavoro legate al tempo e ai costi per ottenere le informazioni necessarie.
Quali sono i comportamenti opportunistici conseguenti alla asimmetria informativa?	Diversa retribuzione per produttività	Evasione fiscale	Selezione particolare dei lavori	Falsa dichiarazione di elevata produttività	La risposta corretta è la n. 4 I problemi di comportamenti 'opportunistici' si verificano quando: - il lavoratore ha interesse a dichiarare un talento elevato, anche quando ciò non corrisponde al vero (non essendo osservabile) - l'impresa ha interesse a remunerare il lavoratore come se fosse sprovvisto di talento (data l'impossibilità di dimostrare il contrario). Se il datore di lavoro retribuiva in modo diverso lavoratori a bassa e alta produttività in base a quanto dichiarato dai lavoratori stessi, i lavoratori a bassa produttività avrebbero interesse a dichiarare di essere ad alta produttività, anche quando ciò non corrisponde al vero (problema di selezione avversa). Mentre, se il datore di lavoro retribuiva tutti i lavoratori allo stesso modo, con un salario corrispondente alla remunerazione di un lavoratore a bassa produttività, nessun lavoratore ad alta produttività accetterebbe il lavoro. Quindi, in assenza di altra informazione, il datore di lavoro non può che trattare in maniera identica tutti i lavoratori, offrendo però una retribuzione intermedia tra quella che offrirebbe ai lavoratori a bassa produttività e quella che offrirebbe a quelli ad alta produttività (equilibrio 'pooling' o composito). Questa soluzione genera comunque delle inefficienze e riduce l'efficienza dell'impresa e la quantità prodotta.

Come si supera l'asimmetria informativa tra lavoratori e datori di lavoro?	Con l'attivazione delle politiche del lavoro attive	Con l'attivazione delle politiche del lavoro passive	Con un segnale credibile	Con rivelazioni del produttore	La risposta corretta è la n. 3 Nel modello di signalling di Spence (1973) si parla di segnalazione, ossia di un comportamento assunto dalla parte informata che rivela le informazioni detenute in forma privata. L'idea sottostante la teoria dei segnali è che gli individui investono nel conseguimento di un titolo di studio per segnalare alle imprese la propria abilità. L'ipotesi del modello di Spence (1973) che garantisce la credibilità del segnale è che gli individui abili sostengono costi minori per conseguire lo stesso livello di scolarità. Più in generale, il modello di Spence si basa sulle seguenti assunzioni: - le persone si differenziano per abilità innate (talento, capacità lavorative) - gli individui più abili sono più produttivi - la capacità lavorativa non è osservabile e misurabile (senza costi) dalle imprese (asimmetria informativa) - i costi (monetari e non) dell'istruzione sono più bassi per gli individui più abili, in quanto i meno abili sostengono costi monetari aggiuntivi, ad esempio lezioni private, hanno maggiori costi psicologici (fatica e difficoltà nello studio) e a volte anche maggiori costi opportunità (ad es. devono rinunciare a lavorare durante l'estate perché devono ripetere un esame). Se l'impresa potesse osservare tale talento, darebbe al lavoratore una retribuzione corrispondente alla sua produttività marginale. Lavoratori con maggior talento riceverebbero retribuzioni maggiori e l'impresa massimizzerebbe la produttività dei lavoratori stessi assegnando a ciascuno la mansione più appropriata.
--	---	--	--------------------------	--------------------------------	--

Il capitale umano è...	Privato	Trasferibile	Non trasferibile	Deteriorabile	La risposta corretta è la n. 3 Una specificità importante del capitale umano è quella di non essere trasferibile in quanto è incorporato nelle persone. Quindi il rischio associato all'investimento in istruzione è più elevato (rispetto ad altri tipi di investimenti). I benefici sono legati al fatto che lavoratori più istruiti hanno livelli di produttività più elevati, quindi retribuzioni più elevate. La scelta deve essere fatta oggi sulla base delle aspettative dei redditi futuri associati al conseguimento di un titolo di studio (i benefici non monetari per salute, soddisfazione, ecc., in questo modello non vengono considerati). Il modello di Becker descrive la scelta individuale di investire in istruzione come un processo razionale in cui ogni persona confronta costi e benefici associati a tale scelta, in un'ottica di lungo periodo. Siccome l'istruzione è un bene di investimento, si devono confrontare: • costi sostenuti nel presente • con benefici attesi nel futuro Siccome i benefici dell'istruzione saranno realizzati nel futuro, per poterli confrontare con i costi è necessario attualizzarli, ossia calcolarne il valore presente.
------------------------	---------	--------------	------------------	---------------	--

On the job training è...	Il lavoro all'estero	Il lavoro sottopagato	Un'altra forma di accrescimento del capitale umano	Un'altra forma di capitale	La risposta corretta è la n. 3 Con On the job training si indica la formazione di capitale umano sul lavoro. Tale formazione include sia attività di formazione informale (come l'acquisizione di conoscenze e competenze attraverso l'esperienza lavorativa), sia attività di formazione formale (attraverso la frequenza di corsi). Nell'analisi economica però è importante distinguere soprattutto tra: - formazione professionale generica (o addestramento generale). In questo caso, la produttività del lavoratore aumenta non solo all'interno dell'impresa per cui lavora, ma anche nel mercato. In altre parole, se il lavoratore lascia l'impresa, può utilizzare la formazione in altre imprese - formazione professionale specifica (o addestramento specifico). In questo caso la produttività del lavoratore aumenta solo all'interno dell'impresa. Se il lavoratore lascia l'impresa, non può utilizzare la formazione (specifica) in altre imprese Il beneficio per lavoratori/impresa di questi due tipi di formazione è diverso: - il lavoratore gode dei benefici della formazione specifica solo se rimane all'interno dell'impresa. Nel caso della formazione generale, invece, il lavoratore può godere sempre dei benefici della stessa, sia che rimanga nell'impresa, sia che cambi lavoro - l'impresa gode dei benefici della formazione solo se il lavoratore non lascia l'impresa in entrambi i casi. Tuttavia, se la formazione è generale e il lavoratore lascia l'impresa, l'impresa offrirebbe a imprese concorrenti fattori produttivi migliori
Quali sono i caratteri costitutivi del rapporto di lavoro subordinato?	La collaborazione e la subordinazione ad un datore di lavoro	La prestazione pecuniaria	La prestazione temporanea	I RPI	La risposta corretta è la n. 1 L'art. 2094 del Codice Civile definisce come prestatore di lavoro subordinato chi "si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore". Nel rapporto di lavoro subordinato il vincolo di collaborazione si caratterizza per la continuità con cui il lavoratore mette a disposizione le sue energie e le sue capacità, inserendosi armonicamente all'interno dell'organizzazione produttiva. La connotazione di subordinazione è presente quando il contenuto della prestazione lavorativa viene determinato non già dallo stesso soggetto che la compie, bensì da un soggetto esterno. I lavoratori subordinati, infatti, sono sottoposti ad un vincolo in base al quale spetta al datore di lavoro o, in sua vece, ai suoi collaboratori gerarchicamente sovra ordinati, il potere di impartire direttive e disposizioni tecnico-organizzative idonee a migliorare la produttività dell'impresa.

					L'obbligazione principale del lavoratore è rappresentata dal mettere a disposizione del datore di lavoro il proprio tempo a cui corrisponde il diritto ad una retribuzione dal datore.
Cosa accade se si abbandona l'ipotesi di omogeneità di lavoratori e lavori?	Si hanno livelli salariali diversi	Si ha il salario di equilibrio concorrenziale	Si ha un unico livello salariale	Si ha l'intervento dei RPI	La risposta corretta è la n. 1 Consideriamo: - lavori eterogenei (es.: in termini di rischio di disoccupazione, incidenti sul lavoro, condizioni di salute, altri disagi/benefici) - lavoratori eterogenei (es.: tipo di competenze, livelli di investimento in istruzione, esperienza lavorativa) In presenza di eterogeneità di lavoratori e lavori, l'analisi economica (basata sull'utilizzo del modello base di mercato del lavoro concorrenziale), può spiegare la presenza di livelli salariali diversi.

Qual è la misura usata per descrivere la disuguaglianza di reddito?	Indice del ROS	Indice di Gini	Indice del ROI	Indice del ROE	La risposta corretta è la n. 2 La misura usata più comunemente nelle analisi della disuguaglianza di reddito è l'indice di concentrazione di Gini. È un numero compreso tra 0 ed 1. Valori bassi del coefficiente indicano una distribuzione abbastanza omogenea, con il valore 0 che corrisponde alla pura equidistribuzione, ad esempio la situazione in cui tutti percepiscono esattamente lo stesso reddito. Valori alti del coefficiente indicano una distribuzione più diseguale, con il valore 1 che corrisponde alla massima concentrazione, ovvero la situazione dove una persona percepisca tutto il reddito del paese, mentre tutti gli altri hanno un reddito nullo. L'indice di concentrazione di Gini (o 'indice di Gini' o 'coefficiente di Gini') può essere definito in termini della curva di Lorenz. Questa è ottenuta ordinando la popolazione per livelli crescenti di reddito e rappresentando: - sull'asse verticale, la quota cumulativa del reddito (individuale/familiare) percepita dai vari gruppi di popolazione - sull'asse orizzontale, la quota cumulativa della popolazione (espressa in decili/quintili) Se tutti gli individui avessero lo stesso reddito, la curva di Lorenz corrisponderebbe alla diagonale (caso di perfetta uguaglianza). Quanto più la distribuzione è disuguale, tanto maggiore sarà la distanza tra la curva di Lorenz effettiva dalla diagonale. Ci interessa osservare la disuguaglianza nei redditi da lavoro perché è la principale determinante della disuguaglianza più generale dei redditi famigliari (pro-capite).
---	----------------	----------------	----------------	----------------	--

Quali sono le ragioni dell'aumento di disuguaglianze salariali?	L'ISTAT	Cambiamenti o nelle condizioni economiche dei mercati	Il FMI	La BM	La risposta corretta è la n. 2 L'insieme di ragioni che devono essere considerate per spiegare l'aumento tendenziale delle disuguaglianze salariali possono essere sintetizzate in due gruppi: 1) modifiche nelle condizioni economiche dei mercati: - cambiamenti nella divisione internazionale del lavoro (globalizzazione) - innovazione nelle tecnologie - altri fenomeni che generano spostamenti della domanda e dell'offerta di lavoro (es. aumento dell'istruzione) 2) cambiamenti nelle istituzioni del mercato del lavoro: - sistema di regolamentazione del mercato del lavoro (deregolamentazione) - ruolo dei sindacati (riduzione della sindacalizzazione, ecc.) Tuttavia le istituzioni giocano un ruolo molto importante. Ad es., per l'Italia, Devicienti et al. (2011) sottolineano che la crescita nella disuguaglianza salariale (per i maschi dipendenti del settore privato) è dovuta principalmente a differenze tra i diversi livelli di inquadramento (condizioni di lavoro e salario definite dalla contrattazione collettiva). Questo suggerisce che, in Italia, la contrattazione collettiva ha in larga misura mediato gli effetti dei cambiamenti nelle sottostanti forze di mercato (domanda e offerta).
---	---------	---	--------	-------	--

Quale, tra le risposte riportate, è ritenuta una causa delle differenze salariali?	I differenziali compensativi	Le scelte del consumatore	I beni complementari	Differenze nelle caratteristiche economiche dei lavoratori	La risposta corretta è la n. 4 Le differenze salariali possono essere dovute a: 1) differenze tra i lavori 2) differenze tra i lavoratori nelle loro caratteristiche “economiche”: - es. capitale umano - tipo di competenze - abilità - impegno lavorativo - grado di avversione al rischio, ecc. 3) differenze di trattamento o opportunità offerte agli individui, cioè quell’insieme di fattori che, sulla base delle caratteristiche “personali” degli individui (es. sesso, gruppo etnico di appartenenza, classe sociale, ecc.), ostacola l’accesso all’istruzione, alla formazione sul lavoro, ai lavori meglio retribuiti, oppure impedisce gli avanzamenti di carriera Consideriamo, per esempio, lavoratori omogenei (con le stesse caratteristiche individuali, quindi la stessa capacità lavorativa) e lavori eterogenei in termini di alcune caratteristiche delle condizioni di lavoro, tra cui ad es.: - distanza dal luogo di residenza - rischi associati alle condizioni di salute (grado di pericolosità di un lavoro, probabilità di ammalarsi) - condizioni di lavoro poco piacevoli (lavoro notturno/ festivi, su turni, all’aperto, all’estero, ecc.) - rischio associato alla possibilità di rimanere senza lavoro (lavori stagionali, occasionali, ecc.) Queste caratteristiche e il diverso modo con cui gli individui valutano queste differenze, dovrebbero riflettersi in salari diversi. Le differenze di salario legate alle diverse caratteristiche dei lavori sono note in letteratura come differenziali compensativi. Il singolo lavoratore valuta gli aspetti non monetari del lavoro, incorporandoli nella sua funzione di offerta. Quindi, la funzione di offerta individuale sarà diversa per i diversi ‘lavori’: se le caratteristiche associate al lavoro sono positive (‘aumentano l’utilità’) il salario di riserva sarà minore. Se le caratteristiche sono negative (‘riducono l’utilità’), il salario di riserva sarà maggiore. Per lavori con caratteristiche diverse si avranno diversi mercati del lavoro con diverse curve di offerta aggregate.
--	------------------------------	---------------------------	----------------------	--	---

Il salario di equilibrio in mercati del lavoro con diversi livelli di rischio...	È comunque uguale	Non può essere uguale	Dipende dal tipo di preferenze del consumatore	Dipende dalla valutazione del tempo libero	La risposta corretta è la n. 2 Consideriamo il caso di due lavori simili (in termini di abilità), ma che differiscono tra loro per il grado di rischio associato al lavoro (basso rischio e alto rischio). Un rischio maggiore riduce l'utilità e quindi il salario richiesto per offrire servizi lavorativi in questo mercato sarà maggiore. Il salario di equilibrio nel mercato a basso rischio non può essere uguale a quello sul mercato ad alto rischio. Se così fosse, nessuno lavorerebbe nel mercato dei lavori ad alto rischio. Su questo mercato, il salario di equilibrio che si verrà a determinare è necessariamente più elevato del salario di equilibrio nel mercato dei lavori a basso rischio. La teoria economica assume che ci saranno tanti mercati del lavoro, uno per ciascun tipo di lavoro. Su ciascun mercato l'interazione tra domanda e offerta determina il salario di equilibrio. La differenza nei livelli retributivi è spiegata, date le diverse condizioni non monetarie dei lavori, dalla diversa disponibilità dei lavoratori a svolgere questi lavori, ossia la valutazione economica degli aspetti non monetari.
Cosa succede con lavoratori eterogenei?	Il salario di equilibrio è uguale per tutti	Il salario di equilibrio è determinato dalle preferenze di tempo libero	Si hanno salari di equilibrio diversi per ogni mercato	Il salario di equilibrio dipende dal consumo di beni complementari	La risposta corretta è la n. 3 Consideriamo il caso di lavoratori eterogenei. Assumiamo che i lavoratori si differenzino in base a qualche caratteristica individuale che influenza la produttività lavorativa individuale, come: - livello d'istruzione - abilità innate - esperienza lavorativa - tipo di specializzazione Nel caso di lavoratori con caratteristiche "economiche" diverse, la teoria economica prevede che ci siano mercati del lavoro distinti, senza mobilità. Ciò è certamente vero nel breve periodo, e soprattutto laddove un elevato livello di qualificazione richiede un alto investimento in capitale umano (es. mercato degli infermieri, mercato dei programmatori, ecc.). Su ciascun mercato il gioco concorrenziale, ovvero l'interazione tra la domanda e l'offerta di lavoro, determina il salario di equilibrio, che sarà diverso nei diversi mercati e uguale alla produttività marginale del lavoro. Se consideriamo per semplicità due tipi (o gruppi) di lavoratori: qualificati e non qualificati, ciascun gruppo avrà una propria curva d'offerta aggregata e le imprese domanderanno i diversi tipi di lavoratori in base alla loro funzione di produzione (tecnologia), e al salario di ciascun tipo.

Cosa succede se vengono introdotte innovazioni tecnologiche nelle imprese?	Si modificano la domanda di lavoro qualificato e la domanda di lavoro non qualificato	Si modificano le scelte del lavoratore	Si modificano le scelte del consumatore	Si modificano gli interventi delle istituzioni	La risposta corretta è la n. 1 Se le imprese (di un certo settore produttivo, oppure del sistema economico nel suo complesso) introducono delle innovazioni tecnologiche, si modificano la domanda di lavoro qualificato e la domanda di lavoro non qualificato. Infatti, l'innovazione tecnologica aumenta la domanda di lavoro qualificato, che graficamente si sposta verso destra. Inoltre, si riduce la domanda di lavoro non qualificato, che graficamente si sposta verso sinistra. Ossia, aumenta l'occupazione e il salario dei lavoratori qualificati e si riducono occupazione e salario per quelli non qualificati. I differenziali salariali legati al capitale umano (istruzione, formazione sul lavoro, esperienza lavorativa) possono essere diversi nei diversi mercati del lavoro e nel tempo (date le diverse condizioni di domanda e offerta di lavoro). Comunque non tutte le differenze che si osservano nel mercato del lavoro in termini di ineguaglianza retributiva possono essere spiegate dall'interazione tra domanda e offerta di lavoro. Questo ha portato allo sviluppo di approcci che si distaccano dall'analisi standard: come la teoria della discriminazione, teoria dei tornei, segmentazione del mercato del lavoro, ruolo delle istituzioni.
Qual è l'obiettivo generale dei regimi di protezione dell'impiego?	Proteggere la parte debole del rapporto di lavoro	Proteggere le imprese	Proteggere le parti del contratto di lavoro	Proteggere il mercato	La risposta corretta è la n. 1 I regimi di protezione dell'impiego (RPI) (in inglese, Employment Protection Legislation, EPL) sono l'insieme articolato e complesso delle norme di regolazione del mercato del lavoro. Queste norme e regole sono frutto di accordi tra le parti o imposte per legge, che regolano il processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro, producendo incentivi e disincentivi al lavoro. L'obiettivo generale delle RPI è quello di proteggere la parte debole del rapporto di lavoro, il lavoratore, dai rischi associati alla possibilità di perdere il lavoro. È questo il principio generale su cui si fonda il diritto del lavoro. Sebbene con differenze significative, tutti i paesi si sono dotati di leggi e norme che regolano il rapporto di lavoro (prevedendo ad esempio le diverse tipologie di contratti a tempo indeterminato e a termine; norme che definiscono le procedure ed i costi associati ai licenziamenti individuali e collettivi). Negli ultimi decenni molti paesi dell'UE sono stati sollecitati dagli organismi internazionali (Ocse e Commissione Europea) ad intervenire per modificare l'insieme di norme che regolano il rapporto di lavoro e numerosi paesi hanno quindi via via approvato diverse riforme del mercato del lavoro che hanno in un certo senso ridisegnato i regimi di protezione dell'impiego.

La regolazione del mercato del lavoro può essere vista come il risultato dell'interazione tra quali diversi soggetti/istituzioni?	Il lavoratore e il consumatore	I consumatori e le Associazioni dei consumatori	Il ROI, il ROE e il ROS	il Governo, il sistema di relazioni industriali, le norme sociali	La risposta corretta è la n. 4 Le istituzioni che intervengono nella regolazione del mercato del lavoro sono: 1) il Governo centrale e il Governo locale che definiscono: - il quadro giuridico che disciplina il rapporto di lavoro - le politiche del lavoro (favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, sostenere economicamente le persone che perdono il lavoro, favorire la formazione professionale, incentivare le imprese ad assumere lavoratori "svantaggiati", ecc.) 2) il sistema di relazioni industriali (organizzazioni sindacali, associazioni imprenditoriali) che definiscono attraverso la contrattazione collettiva (a livello nazionale o di mercato del lavoro locale, per settore produttivo, a livello di singola impresa): - le retribuzioni per i vari livelli di inquadramento - le maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, ecc. 3) le norme sociali (norme, consuetudini, valori, ecc.) condivise su ciò che si ritiene sia "equo" e "giusto" (un'equa retribuzione, un impegno di lavoro adeguato, ecc.).
---	--------------------------------	---	-------------------------	---	---

I RPI definiscono...	Le forme contrattuali ammissibili e i licenziamenti	Le preferenze dei consumatori	Le forme di consumo	Le forme di produzione	La risposta corretta è la n. 1 I RPI definiscono innanzitutto le forme contrattuali ammissibili per il lavoro subordinato e i vincoli normativi per l'uso dei diversi contratti (quando si possono usare, se è possibile rinnovarli, per quante volte, ecc.). Le forme contrattuali generalmente si dividono in: - contratto a tempo indeterminato (o standard/permanente/regolare). Il contratto non prevede una durata prefissata e può terminare per dimissioni o licenziamento - contratti a tempo determinato (a termine, apprendistato, di lavoro interinale, a chiamata, stagionale, ecc.). Il contratto ha una durata limitata e al termine si conclude senza licenziamento In secondo luogo, i RPI disciplinano i licenziamenti. In particolare definiscono la legittimità del licenziamento. Nei paesi sviluppati, si considerano tre diversi casi di licenziamenti: 1) licenziamenti discriminatori. Sono considerati "ingiustificati" (e vietati dalla legge) i licenziamenti determinati dall'appartenenza a un credo politico, una fede religiosa, un'organizzazione sindacale, ecc. 2) licenziamenti disciplinari. Sono determinati dal comportamento del lavoratore (giusta causa, giustificato motivo) 3) licenziamenti economici (individuali, collettivi). Sono determinati da motivi inerenti l'attività produttiva (ristrutturazione aziendale, stato di crisi economica del settore produttivo). Possono essere considerati 'giustificati' oppure no dalle diverse legislazioni nazionali I requisiti e le procedure stabilite dai RPI sono diverse per i licenziamenti individuali (contratti standard a tempo indeterminato) e collettivi e devono essere rispettate dal datore di lavoro quando licenzia i lavoratori.
----------------------	---	-------------------------------	---------------------	------------------------	---

L'Analisi economica come spiega l'esistenza delle Istituzioni?	Aiutare i consumatori nelle scelte	Gestione dei mercati della produzione	Fornire stabilità lavorativa ai lavoratori dipendenti	Fornire stabilità ai datori di lavoro	La risposta corretta è la n. 3 L'analisi economica spiega l'esistenza delle Istituzioni con l'impossibilità per il singolo lavoratore di assicurarsi contro il rischio di rimanere disoccupato, e quindi senza reddito. Secondo l'analisi economica, l'obiettivo dei RPI è di fornire una certa stabilità lavorativa (e quindi di reddito) ai lavoratori dipendenti, che sono generalmente avversi al rischio. Avviene trasferendo i costi associati alle fluttuazioni economiche sul soggetto impresa, che generalmente è più neutrale al rischio. Infatti, l'impresa che ha un più agevole accesso al credito, può più facilmente neutralizzare gli effetti delle fluttuazioni economiche intese come l'alternarsi di fasi di espansione dell'attività economica – in cui le imprese possono decidere di aumentare il numero totale delle assunzioni – e fasi di contrazione – in cui le imprese si trovano con un numero di lavoratori in eccesso rispetto alla domanda di lavoro. Nonostante questo, a livello teorico la presenza dei RPI genera comunque un'inefficienza.
Si può fare un confronto tra paesi sui RPI?	Ogni paese ha le sue preferenze di consumo	Ogni paese usa indici diversi non confrontabili	Si usa l'indice ROI	Esistono degli indicatori sintetici per le RPI elaborati dall'OCSE	La risposta corretta è la n. 4 A partire dal 1985, l'OCSE ha elaborato per la maggioranza dei paesi membri degli indicatori sintetici dei RPI. Questi indicatori permettono un confronto tra i paesi e nel tempo del grado di protezione dell'impiego. Questi indicatori sintetici (aggiornati ogni 3-5 anni) sono stati utilizzati per valutare il grado di "rigidità" del mercato del lavoro indotto dalle norme vigenti a livello nazionale. In particolare, l'indice EPL (Employment Protection Legislation), elaborato dall'Ocse è costruito a partire da 21 indicatori specifici riferiti a tre dimensioni: 1) i contratti a tempo indeterminato ['permanent' o 'regular'] (EPR) 2) i contratti a tempo determinato e di lavoro temporaneo, mediati dalle temporary work agencies ['temporary'] (EPT) 3) i licenziamenti collettivi ['collective dismissals'] (EPC) Ogni indicatore elementare è quantificato e normalizzato su una scala compresa fra 0 e 6: più elevato è l'indicatore, più rigido e/o costoso è per le imprese il licenziamento (ovvero, maggiori sono i vincoli nell'adeguare il livello di occupazione alle fluttuazioni cicliche), e viceversa. Gli indicatori elementari sono successivamente aggregati per quantificare le tre dimensioni viste sopra.

Come sceglie l'individuo le ore di lavoro?	Attraverso i RPI	Grazie al ROI	Massimizza la sua utilità	Attraverso il ROS	La risposta corretta è la n. 3 Problema di scelta alla base dell'offerta di lavoro è rappresentato dai vincoli per cui: 1) ogni individuo dispone di un limitato ammontare di tempo (al giorno, settimana, anno) e può usare tale tempo in modi alternativi (lavoro retribuito, tempo libero, lavoro non retribuito, produzione domestica, istruzione) 2) ogni individuo può ottenere un certo salario per ogni ora che dedica al lavoro retribuito e può usare tale salario per acquistare beni e servizi sul mercato 3) ogni individuo ha delle preferenze rispetto alle possibili combinazioni di tempo libero, produzione domestica, beni e servizi acquistati L'individuo deve scegliere l'allocazione del proprio tempo che lo soddisfa maggiormente. Il modello più semplice prevede: - 2 beni: "ciò che si acquista sul mercato" (C) e "il tempo libero" (L) - la quantità di tempo dedicata al lavoro (retribuito) rappresenta un sacrificio, in quanto riduce il tempo libero - il prezzo del tempo libero è pari al suo 'costo opportunità' ossia i guadagni non realizzati e corrisponde generalmente alla remunerazione del tempo di lavoro L'individuo deve scegliere quanto tempo allocare al lavoro retribuito e quanto al tempo libero per massimizzare la soddisfazione che ottiene da tempo libero (L) e da beni/servizi acquistati sul mercato (C). Se indichiamo con: - Tmax il tempo totale a disposizione dell'individuo - con L il tempo libero - con H le ore di lavoro - con C la quantità di beni/servizi acquistati sul mercato - con W il salario orario - con P il prezzo dei beni di consumo - e con Vn gli eventuali altri redditi da lavoro i vincoli di tempo e di bilancio possono essere scritti come segue: i) $L + H \leq T_{max}$ ii) $PC \leq WH + V_n$ La decisione di partecipazione al mercato del lavoro è basata sul confronto tra l'utilità in corrispondenza della non-partecipazione e l'utilità raggiungibile in caso di partecipazione. Un
--	------------------	---------------	---------------------------	-------------------	---

					individuo parteciperà al mercato del lavoro se il salario che può ottenere sul mercato è maggiore di w, altrimenti non parteciperà. Il salario di riserva corrisponde a quel salario per cui l'individuo è indifferente tra non lavorare e lavorare la prima ora.
--	--	--	--	--	---

Esiste una relazione tra tasso di fecondità e partecipazione al mercato del lavoro?	Sì, una forte relazione	Sì, una relazione debole	No	Solo nelle teorie economiche di inizio XVIII secolo	La risposta corretta è la n. 1 Le scelte di fecondità hanno forti ripercussioni sui sistemi economici, per esempio in termini di sostenibilità della spesa pensionistica e assistenziale. Bassi tassi di fecondità (un numero medio di figli per donna < 2,1) per periodi prolungati implicano cambiamenti nella struttura demografica della popolazione, con un ingrossamento delle classi anziane e un assottigliamento di quelle giovani. Le scelte di fecondità sono fortemente connesse alle scelte di partecipazione al mercato del lavoro (soprattutto per le donne) e alle opportunità salariali della coppia. Una maggior occupazione femminile può rendere più economicamente sostenibile la situazione, facendo aumentare il rapporto tra percettori di reddito e inattivi – ossia più persone che versano contributi sociali e che pagano le tasse -, ma potrebbe ridurre la fecondità e peggiorare il problema. Capire la relazione tra fecondità e occupazione femminile è importante per disegnare le politiche coerenti che possono avere effetti sulle scelte di fecondità delle famiglie e sulle scelte di partecipazione e offerta di lavoro delle donne. Infatti, qualsiasi politica mirata a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro o che modifichi le condizioni salariali della coppia (tassazione, sussidi, ecc.) ha ripercussioni sulle scelte di fecondità e qualsiasi politica mirata ad aumentare la natalità ha ripercussioni sulle scelte di partecipazione e sul mercato del lavoro. Già a fine Settecento, Malthus (1766-1834) aveva ipotizzato una relazione positiva tra reddito e fecondità. Infatti, secondo la sua teoria se il livello del reddito aumenta oltre quello di sussistenza, si riduce il freno morale e le persone anticipano il matrimonio. Così le coppie hanno più figli e aumenta la popolazione che tenderà a crescere ad un tasso maggiore rispetto a quello delle risorse economiche. Nel tempo le risorse pro-capite si riducono e i redditi delle persone tornano sotto il livello di sussistenza. Le persone modificheranno i loro comportamenti, rimandando il matrimonio e riducendo il numero dei figli. Questo riporta il reddito al livello di sussistenza. A conferma della teoria di Malthus, i dati di lungo periodo mostrano una correlazione positiva tra reddito e natalità/tassi di fecondità almeno fino ai primi decenni del 1800.
---	-------------------------	--------------------------	----	---	--

In presenza di asimmetria informativa il mercato del lavoro...	Non riesce a raggiungere un equilibrio efficiente	Riesce a raggiungere un equilibrio efficiente, ma non equo	Non riesce a raggiungere un equilibrio	Raggiunge un equilibrio instabile	La risposta corretta è la n. 1 Quando una delle ipotesi alla base del modello di concorrenza perfetta non è assicurata, un mercato del lavoro 'privo di istituzioni' non riesce a raggiungere un equilibrio efficiente. I casi più rilevanti sono quando: - non c'è perfetta informazione, cioè i lavoratori possono avere informazioni imperfette sulle caratteristiche dei lavori (inclusi i livelli salariali) e le imprese sulle caratteristiche dei lavoratori (produttività, impegno, ecc.) - non c'è libertà d'entrata, cioè si ha mancanza di mobilità a causa dei costi elevati associati alla mobilità, oppure in situazioni di monopsonio (quando un'impresa è l'unico acquirente di servizi lavorativi in un mercato del lavoro con elevati costi di mobilità, l'impresa non è più 'wage taker') I problemi che si creano in questi casi e che portano ad una perdita di efficienza sono i seguenti: - con informazione imperfetta (asimmetrica), si generano problemi di selezione avversa, azzardo morale, discriminazione statistica - con potere di monopsonio (e costi di mobilità), i livelli salariali e occupazionali sono più bassi rispetto alla soluzione di equilibrio in mercati del lavoro concorrenziali In questi casi, alcune istituzioni possono ridurre queste perdite di efficienza (ad es. sussidi di disoccupazione), anche se possono creare altri problemi (ad es. disincentivare la ricerca del lavoro).
--	---	--	--	-----------------------------------	---

Cosa dà credibilità alla teoria dei segnali?	Gli istituti di istruzione superiore	La qualità degli istituti d'istruzione	L'istruzione all'estero	Che l'istruzione sia più costosa per individui meno abili	La risposta corretta è la n. 4 L'idea sottostante la teoria dei segnali è che gli individui investono nel conseguimento di un titolo di studio per segnalare alle imprese la propria abilità. Per questo, qualsiasi segnale deve essere credibile e questo vale anche per la scolarità. Infatti, il datore di lavoro sarà disposto a pagare di più per gli individui più scolarizzati solo se può ragionevolmente assumere che maggiore è il livello di scolarizzazione, maggiore sarà la produttività dell'aspirante lavoratore. L'ipotesi che garantisce tale 'credibilità' del segnale è che gli individui abili sostengano costi minori per conseguire lo stesso livello di scolarità. Più in generale, si basa sulle seguenti assunzioni: - le persone si differenziano per abilità innate (talento, capacità lavorative) - gli individui più abili sono più produttivi - la capacità lavorativa non è osservabile e misurabile (senza costi) dalle imprese e questo genera asimmetria informativa - i costi (monetari e non) dell'istruzione sono più bassi per gli individui più abili, in quanto i meno abili sostengono costi monetari aggiuntivi (lezioni private, hanno maggiori costi psicologici come fatica e difficoltà nello studio, e a volte anche maggiori costi opportunità, ad es. devono rinunciare a lavorare durante l'estate perché devono ripetere un esame)
--	--------------------------------------	--	-------------------------	---	--

La curva di offerta di lavoro può avere inclinazione...	Sia positiva, che negativa nella stessa curva	Esclusivamente positiva	Solo negativa	Mai negativa	La risposta corretta è la n. 1 La curva di offerta di lavoro può essere inclinata negativamente. Si verifica quando un lavoratore che è disposto a lavorare di più se il salario cresce, vuole lavorare di più anche se il salario diminuisce. Si tratta della reazione più normale per un lavoratore non ricco cui abbiano ridotto lo stipendio. La situazione che ci interessa è quella di un lavoratore povero, dato che è tipicamente chi è in condizioni di bisogno che accetta di lavorare di più se lo pagano di meno. Se il coniuge viene licenziato per esempio, ogni unità di salario diviene più utile. Il lavoratore ha bisogno di più soldi, a parità di salario è disposto a lavorare di più, e la sua curva di offerta si sposta. Rispetto al precedente equilibrio, nel nuovo equilibrio si ha un salario minore e un'occupazione maggiore (e quindi, ovviamente, anche un'offerta di lavoro maggiore). L'andamento negativo è dovuto a successivi spostamenti della curva di offerta. Ogni volta che cambiano le preferenze del soggetto (in questo caso, il reddito diventa più preferibile rispetto al tempo libero), si ha una nuova funzione di offerta. Il modello-base non è quindi contraddetto, però non implica che l'offerta di lavoro debba necessariamente ridursi se cala il salario. Quest'ultima ipotesi si verifica solo se non si modificano i fattori che determinano l'offerta di lavoro, e in particolare il costo opportunità della produzione di lavoro, ma questo caso è irrealistico. È questa quindi la soluzione dell'apparente paradosso dell'impossibilità di una curva di offerta a pendenza negativa.
---	---	-------------------------	---------------	--------------	--

È possibile che la domanda di lavoro decresca al crescere del salario?	Dipende all'effetto reddito e dall'effetto sostituzione	Sì sempre	Dipende dai RPI	Dipende dalle istituzioni	La risposta corretta è la n. 1 La risposta è da ricercare nell'effetto scala e effetto sostituzione nel mercato del lavoro. Un aumento del salario reale provoca due effetti: - per l'effetto sostituzione, si tende a sostituire tempo libero con lavoro - per l'effetto reddito, i lavoratori diventano più ricchi e desiderano consumare un maggiore ammontare di tempo libero L'impatto complessivo di un aumento del salario reale è dunque ambiguo: quale dei due effetti prevale dipende dalla struttura delle preferenze dei lavoratori. L'evidenza empirica in materia indica come prevalente l'effetto sostituzione (eccetto che per livelli particolarmente alti di salario) da cui deriva una curva di offerta di lavoro crescente. Dalla parte della domanda di lavoro, a causa dell'effetto reddito, un aumento del salario di mercato aumenta i costi di produzione e induce i datori di lavoro a ridurre la produzione. Per l'effetto di sostituzione, allo stesso tempo, un aumento del salario induce i datori di lavoro a sostituire lavoro con capitale.
--	---	-----------	-----------------	---------------------------	--

Quando si ha discriminazione sul lavoro?	Quando si riservano trattamenti diversi per lavoratori eterogenei	Quando si riservano salari diversi per lavoratori con produttività omogenea	Dipende dalle preferenze del consumatore	Dipende dalle decisioni del datore di lavoro	La risposta corretta è la n. 2 Si ha discriminazione quando individui con le stesse caratteristiche economiche, ossia con la stessa produttività, ricevono salari differenti, e le differenze sono sistematicamente correlate con talune caratteristiche non economiche dell'individuo, ossia con caratteristiche non correlate alla produttività (Stiglitz 1973). Quali sono le caratteristiche non economiche considerate? Tra queste vi sono ad esempio la razza e il sesso. Esistono molti modelli in letteratura per spiegare l'esistenza e la persistenza del fenomeno della discriminazione nel mercato del lavoro. La teoria della discriminazione nasce per spiegare la discriminazione razziale negli Stati Uniti. Successivamente è stata applicata per spiegare le differenze occupazionali e salariali tra uomini e donne. Due tipi di modelli in particolare sono stati sviluppati: 1) la teoria della discriminazione basata sul gusto (o taste). Secondo questi modelli, la discriminazione è il risultato di una preferenza non razionale a favore o contro un gruppo (discriminazione da pregiudizio) 2) la teoria della discriminazione statistica. Secondo questi modelli la discriminazione è legata alla presenza di informazione imperfetta ed è il risultato della percezione, non necessariamente sbagliata, della produttività media del gruppo cui il singolo appartiene Nei modelli della discriminazione basata sul gusto, la discriminazione è un fenomeno esogeno (le preferenze sono date). L'idea di base è che per alcuni individui, avere a che fare con individui con certe caratteristiche provoca 'disutilità'. Conseguentemente, il prezzo che gli individui G sono disposti a pagare o ricevere per effettuare degli scambi con gli individui di tipo D dovrà compensare questa disutilità e quindi sarà diverso dal prezzo di mercato. Questo tipo di gusto per la discriminazione può caratterizzare consumatori, datori di lavoro, o lavoratori. Il consumatore (appartenente al gruppo G) ha dei pregiudizi rispetto a certi venditori (di tipo D). Di conseguenza sarà disposto ad acquistare da un venditore di tipo D solo ad un prezzo più basso di quello pagato ad altri venditori. Il datore di lavoro (appartenente al gruppo G) ha dei pregiudizi rispetto a certi lavoratori (di tipo D). Di conseguenza sarà disposto ad assumere un lavoratore del gruppo D solo ad un salario più basso di quello pagato agli altri lavoratori. Il lavoratore (appartenente al gruppo G) ha dei pregiudizi rispetto a certi colleghi (lavoratori di tipo
--	---	---	--	--	--

					D). Di conseguenza sarà disposto a lavorare con un lavoratore del gruppo D solo se gli viene offerto un salario più alto (rispetto a quello che riceverebbe lavorando con altri colleghi). Si parla di coefficiente di discriminazione. È importante notare che la preferenza per la discriminazione ha un costo (che dipende dalla disutilità di essere associati ad un certo gruppo di popolazione). E che questi costi sono insostenibili nel lungo periodo se il mercato è concorrenziale e non c'è differenza di produttività tra i lavoratori.
--	--	--	--	--	--

Chi discrimina perde profitti?	Mai	Secondo il modello di Becker sì	Dipende dal tipo di beni consumati	Dipende dal tipo di contratto	La risposta corretta è la n. 2 Consideriamo il caso in cui i due tipi di lavoratori abbiano la stessa produttività (siano perfetti sostituti). - Le imprese che discriminano assumono lavoratori non del gruppo D, al salario W (pari al valore della produttività marginale del lavoro). Queste imprese sono disposte ad assumere lavoratori del gruppo D solo pagando un salario $W - D$ - Le imprese che non discriminano possono assumere i lavoratori discriminati al salario $W - D + \epsilon$, dove $0 < \epsilon < D$, quindi pagando loro un salario superiore a quello che riceverebbero nelle altre imprese, ma inferiore al valore della produttività marginale del lavoro. In questo modo le imprese che non discriminano accumuleranno profitti Nel modello di Becker, le imprese che non discriminano sono in grado di battere sul mercato competitivo la concorrenza delle imprese che discriminano. Nel lungo periodo si avrà che il gioco concorrenziale tra le imprese porterà alla scomparsa delle imprese che discriminano (all'eliminazione di comportamenti inefficienti), e all'adeguamento dei salari dei due gruppi (discriminati e non) allo stesso livello (pari al valore della produttività marginale del lavoro). Se in mercati del lavoro concorrenziali si osservano diversi livelli retributivi per diversi gruppi di lavoratori, ciò deve essere dovuto alla loro diversa produttività.
--------------------------------	-----	---------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	--

Cosa significa discriminazione statistica?	Discriminazione nei dati Istat	Discriminazione nella raccolta dei dati	Discriminazione nel trattamento dei dati	Inferenza sulla produttività dei lavoratori	La risposta corretta è la n. 4 Arrow (1973) ha proposto un modello dove la discriminazione è il risultato del comportamento razionale delle imprese in condizioni di incertezza sulla qualità degli individui. In questo caso si parla di discriminazione statistica. In presenza di asimmetria informativa sulla qualità degli agenti, il datore di lavoro utilizzerà un insieme di indicatori per inferire la produttività dei lavoratori. In particolare, sulla base della sua esperienza precedente, il datore di lavoro può ritenere che una caratteristica non economica (come la razza o il sesso) sia correlata con le caratteristiche produttive che interessano l'impresa (inferenza statistica). Per esempio, può ritenere a priori più probabile che un candidato-maschio sia più produttivo di un candidato-femmina, anche se non è diverso per altri aspetti rilevanti (livello d'istruzione, esperienza lavorativa). Dal punto di vista economico la discriminazione statistica è rilevante perché produce inefficienza allocativa. Nel modello si mostra che se i datori di lavoro credono, ad esempio, che le donne sono, in media, meno stabili (minore attaccamento al lavoro), le allocheranno di conseguenza nei posti di lavoro peggiori, così da minimizzare i costi di turnover. Le donne replicheranno manifestando proprio quel comportamento instabile che i datori di lavoro si sforzano di prevenire. Dunque, i convincimenti dei datori di lavoro possono alla fine rivelarsi corretti, anche se sono il frutto della loro stessa azione discriminatoria.
--	--------------------------------	---	--	---	--

Una politica retributiva discriminante genera inefficienza allocativa?	Sì perché si ha eterogeneità nella retribuzione a persone con le stesse caratteristiche economiche, ma appartenenti a diversi gruppi	Sì, perché si ha diversa retribuzione a persone di stessi gruppi, ma con diverse caratteristiche economiche	No, perché in equilibrio la retribuzione sarà uguale	No, perché la mano invisibile annulla la discriminazione	La risposta corretta è la n. 1 Phelps (1972) propone un modello simile al modello di Arrow. Nel suo modello i datori di lavoro non riescono ad osservare l'effettiva produttività dei lavoratori da assumere e quindi non possono offrire ad ogni lavoratore un salario uguale alla sua produttività marginale attesa. Di conseguenza, cercheranno di predire la produttività marginale del singolo lavoratore sulla base di alcune caratteristiche individuali facilmente osservabili (ad es. gli anni di istruzione, un test, ecc.). Se queste caratteristiche individuali non sono perfettamente correlate con la produttività (ci possono essere individui con alta istruzione che sono poco produttivi), l'impresa terrà conto di questi possibili scostamenti e utilizzerà altre informazioni per predire la produttività (ad es. indicatori indiretti, rilevabili senza costo: produttività media per sesso, gruppo etnico, ecc.). Se la distribuzione della produttività dei lavoratori è diversa tra i diversi gruppi (ad es. uomini e donne), allora i datori di lavoro assegneranno salari diversi a persone appartenenti ai diversi gruppi, anche se hanno le stesse caratteristiche individuali. Una politica retributiva di questo tipo, genera inefficienza allocativa: al salario offerto dalle imprese, lavoreranno solo le donne con capacità produttiva pari o inferiore a quella attesa. Quindi, in un contesto di informazione incompleta e asimmetrica, la qualità media della prestazione lavorativa viene a dipendere dal salario offerto e, al tempo stesso, il salario di equilibrio viene a dipendere dalla qualità media sperimentata in passato. Pertanto, come nel modello di Arrow, i convincimenti ex ante dei datori di lavoro si rivelano corretti ex post, anche se sono il frutto della azione discriminatoria. Le scelte razionali dei datori di lavoro e delle donne finiscono così per generare un circolo vizioso: i datori non investono nelle donne perché le donne non investono nel lavoro per il mercato, e le donne non investono nel lavoro per il mercato perché i datori non investono nelle donne. Per concludere, il modello della discriminazione statistica mostra tre risultati importanti: - il comportamento predittivo basato sull'inferenza da un campione produce inefficienza (fallimento del mercato) - la discriminazione statistica implica un trattamento ingiusto. Un lavoratore con la stessa produttività degli altri lavoratori con cui compete per il posto di lavoro non sarà assunto (o non sarà allocato nei lavori a più elevata retribuzione) solo per la sua appartenenza ad un certo gruppo (identificato in base alla razza o al sesso) - la discriminazione statistica produce una situazione che tende a permanere invariata nel tempo,
--	--	---	--	--	---

					questo perché le conseguenze del comportamento discriminante sono tali da confermare automaticamente le convinzioni che lo hanno determinato in conseguenza degli effetti di feedback
--	--	--	--	--	--

Come si risolvono le inefficienze dovute alla asimmetria informativa sul mercato del lavoro?	Con le forze automatiche del mercato	Con le certificazioni	Con il modello dei tornei tra lavoratori	Con la selezione ex post	La risposta corretta è la n. 3 Uno di questi modi consiste nell'utilizzare metodi di selezione alternativi come esaminato dalla teoria dei tornei. Il problema centrale considerato dalla teoria dei tornei riguarda l'allocazione ottimale del talento all'interno di una organizzazione gerarchica in un contesto di informazione imperfetta, cioè incompleta e asimmetricamente distribuita tra i soggetti. In questo contesto, può essere efficiente utilizzare un sistema retributivo basato sulla definizione di diversi livelli retributivi associati ai diversi livelli gerarchici. Ossia, chi ottiene l'abbinamento ad un certo posto di lavoro ottiene anche la titolarità della retribuzione ad esso corrispondente, indipendentemente dalla propria produttività. I lavoratori sono retribuiti in base al posto che occupano, non in base alla loro produttività marginale. Il meccanismo che porta ad associare in maniera efficiente i lavoratori ai diversi livelli gerarchici è il torneo, ossia un meccanismo che ordina i partecipanti sulla base di regole fissate, allo scopo di attribuire in modo ottimale un premio non divisibile. Il torneo è una competizione in cui è rilevante la prestazione relativa, non quella assoluta. Ciò che conta, in un torneo, è la classifica ordinale dei contendenti. Le principali caratteristiche della teoria dei tornei sono: - nell'impresa esistono diversi livelli gerarchici (le posizioni lavorative sono classificate per livelli) - a ciascun livello è associata una retribuzione prefissata, che non è legata né alla prestazione individuale né al costo-opportunità del dipendente che la ricopre - ai lavoratori nei posti di livello basso viene offerta la possibilità di competere per ottenere una promozione (ad un posto di livello alto, a cui è associata una retribuzione più elevata) - il numero dei lavoratori che competono è maggiore dei posti disponibili - la selezione del vincitore si basa sul confronto tra le prestazioni lavorative (misurate in un qualche modo) dei partecipanti al torneo La prestazione di ciascun partecipante (e quindi la probabilità di vincita) dipende dall'impegno individuale, dal numero relativo dei posti, più una componente casuale di fortuna. La partecipazione al torneo richiede l'erogazione di un impegno, che ha un costo proporzionale al grado di impegno individuale, ma diverso tra i lavoratori in base al loro talento. Ciascun partecipante decide quanto impegnarsi (prendendo come dato l'impegno degli altri partecipanti), confrontando il costo dell'impegno con il rendimento atteso.
--	--------------------------------------	-----------------------	--	--------------------------	---

