

Fiducia e lavoro:

la relazione tra lavoratore e datore di lavoro alla luce dei cambiamenti in atto

Nel corso degli ultimi decenni è apparso sempre più evidente il ruolo che la fiducia svolge non solo in ambito socio-politologico, ad esempio favorendo la coesione sociale, l'efficienza delle istituzioni e la diffusione e la creazione di conoscenza, ma anche in ambito strettamente economico. Nel 1974, Kenneth Arrow ha definito la fiducia come il "lubrificante" del sistema economico. In anni più recenti, la letteratura sul capitale sociale ha ulteriormente evidenziato, sotto il profilo teorico ed empirico, la rilevanza della fiducia in vari ambiti dell'economia, sottolineandone in particolare gli effetti sulla crescita del reddito pro-capite.

Nonostante la fiducia svolga un ruolo chiave anche nel rapporto fra lavoratore e datore di lavoro, l'approccio della teorica economica standard non sembra valorizzarla in modo significativo. Aspetti connessi a fiducia, reciprocità, motivazioni intrinseche e propensione a cooperare non hanno ricevuto ad esempio particolare attenzione nell'ambito dei modelli standard principale-agente. In quest'ottica, obiettivi confliggenti tra datori di lavoro e lavoratori e asimmetria informativa implicano l'emergere di costi di agenzia connessi in particolare alla volontà di monitorare l'agente per prevenirne comportamenti opportunistici e alla necessità dell'agente di convincere il principale della correttezza della propria azione.

Inoltre, sempre focalizzandosi sul ruolo delle motivazioni estrinseche e autointeressate, si sono ideati, per incentivare l'attività lavorativa, schemi di pagamento basati sulla performance individuale.

Tuttavia, una vasta letteratura interdisciplinare, che spazia dalla psicologia sociale all'economia, ha messo in discussione l'efficacia e gli effetti del monitoraggio sul benessere e la performance dei lavoratori e degli schemi di pagamento legati alla performance individuale sulla propensione a cooperare fra colleghi. Il monitoraggio incide sull'autonomia e sulla tendenza a reciprocare dei lavoratori nei confronti del datore di lavoro; gli schemi di compensazione basati sulla performance individuale spiazzano la cooperazione in presenza di lavoratori che hanno preferenze per il consumo di beni relazionali e riducono la performance a livello organizzativo. In questa prospettiva appare sempre più evidente l'importanza di considerare la complessità motivazionale che caratterizza gli agenti, un aspetto che sembra poter assumere rilevanza ad esempio nell'ambito della teoria dei salari di efficienza. Anche in contesti strettamente economici, elementi diversi dal puro auto interesse collegato ad aspetti materiali svolgono un ruolo cruciale. Non considerare motivazioni intrinseche ed elementi quali reciprocità e desiderio di autonomia non significa solo fornire una spiegazione parziale dei fenomeni di interesse, ma rischia di produrre indicazioni di policy controproducenti rispetto agli obiettivi perseguiti.

L'esplosione dello smart work dovuta alla pandemia in atto (secondo una recente indagine Eurofound, tra i lavoratori in telelavoro nel 2020 nell'Unione Europea, quasi 4 su 10 hanno iniziato il telelavoro come

conseguenza della crisi pandemica) ha reso il tema della fiducia tra datore di lavoro e lavoratore estremamente attuale. Oltre a barriere tecnologiche (in riferimento all'Italia, guardando al Digital Economy e Society Index della Commissione Europea, il ritardo della digitalizzazione appare rilevante specie rispetto ai principali competitor industriali) ed organizzative, anche significative barriere collegate ad aspetti culturali sembrano impedire una corretta implementazione dello smart work così come indicato dalla letteratura organizzativa. Queste barriere riguardano sia i lavoratori sia i datori di lavoro. Per questi ultimi rilevante appare in particolare l'esigenza di controllo.

Alla luce dei cambiamenti in atto, la resistenza ad abbandonare approcci basati su controllo e sanzione o l'eventuale adozione di schemi premiali incapaci di incentivare nuove forme di cooperazione e relazione tra colleghi difficilmente potranno risultare vincenti. Occorre ideare forme di lavoro agile che siano in grado di promuovere il benessere dei lavoratori e la performance lavorativa attraverso la valorizzazione di elementi quali la reciprocità positiva e la promozione dell'autonomia, basata su fiducia reciproca e lavoro in team.

Con questo Numero monografico vorremmo proporre una riflessione di ampio respiro sul ruolo della fiducia nella relazione tra principale e agente, con specifico riferimento al rapporto tra datore di lavoro e lavoratore. Per sua natura, tale riflessione si presta a essere sviluppata in una prospettiva multidisciplinare, aprendosi a contributi di carattere economico, sociologico, giuridico, politologico e psicologico. Dal punto di vista metodologico, tanto analisi teoriche, quanto empiriche e sperimentali potranno contribuire ad approfondire l'argomento.

Infine, spazio sarà dedicato a contributi che vogliano avanzare proposte di policy, che considerando le interconnessioni tra fiducia, lavoro, benessere e performance offrano indicazioni per percorrere strade nuove e alternative nella lettura dei rapporti fra lavoratore e datore di lavoro.

Il volume è curato da Giacomo Degli Antoni, Università di Parma e da Renata Livraghi, Università di Parma.

giacomo.degliantoni@unipr.it

renata.livraghi@unipr.it

Data finale, per l'invio dei saggi: 31 agosto 2021.

I contributi saranno sottoposti a referaggio anonimo.

I saggi potranno essere in italiano o in inglese.

Trust and work:

the relationship between worker and employer in the light of current changes

Over the last few decades, the role of trust, both in the socio-political context, e.g. in favouring social cohesion, the efficiency of institutions and the creation of knowledge, and in the economic sphere, has received increasing attention. In 1974, Kenneth Arrow defined trust as the 'lubricant' of the economic system. More recently, both at a theoretical and at an empirical level, the literature on social capital has highlighted the relevance of trust in various economic contexts, with particular respect to its effects on the growth of per capita GDP.

Even though trust plays a key role also within the relationship between employee and employer, the standard economic approach does not seem to emphasise it. Aspects related to trust, reciprocity, intrinsic motivation and willingness to cooperate, for example, have not received particular attention in standard principal-agent models. In this perspective, conflicting goals between employers and employees and information asymmetry imply the emergence of agency costs related in particular to the willingness to monitor the agent in order to avoid opportunistic behaviour and the need for the agent to convince the principal of the correctness of his/her behaviour.

Moreover, by focusing on the role of extrinsic and self-interested motivations, pay for performance schemes based on individual performance have been devised to incentivise workers' productivity.

However, a large amount of interdisciplinary literature, ranging from social psychology to economics, has questioned the effectiveness and effects of monitoring on workers' well-being and performance and of individual pay for performance schemes on the propensity to cooperate among colleagues. Monitoring affects workers' autonomy and propensity to reciprocate; compensation schemes based on individual performance crowd out cooperation when workers are characterized by preferences for relational goods and reduce performance at the organisational level. In this perspective, the motivational complexity that characterises agents becomes particularly relevant, an aspect that seems to have a role, for example, within the efficiency wage theory. Even in strictly economic contexts, elements other than pure material self-interest have a crucial role. To disregard the role of intrinsic motivations and elements such as reciprocity and the desire for autonomy may imply not only to provide a partial explanation of the phenomena under investigation, but also the elaboration of counterproductive policies.

The diffusion of smart work due to the ongoing pandemic crisis (according to a recent Eurofound survey, among teleworking workers in 2020 in the European Union, almost 4 out of 10 have started teleworking as a

consequence of the pandemic crisis) asks for devoting greater attention to the role of trust in the relation between employer and employee. Along with technological barriers (with reference to Italy, looking at the European Commission's Digital Economy and Society Index, the delay in digitalization appears significant, especially if one considers the main industrial competitors) and organizational barriers, barriers associated with cultural aspects seem to prevent an implementation of smart work coherent with the indications provided by the organizational literature. These barriers concern both employees and employers. With respect to the latter, the need for control seems particularly relevant.

By considering the actual situation, the adoption of approaches based on control and sanctions or the possible implementation of pay for performance schemes that do not promote new ways of cooperation and relationships between colleagues are unlikely to be successful. We need to devise approaches to the smart work that are able to promote workers' well-being and work performance through the enhancement of elements such as positive reciprocity and the promotion of autonomy, based on mutual trust and teamwork.

This special issue aims at developing a wide-ranging analysis on the role of trust in the relationship between principal and agent, with specific reference to the relationship between employer and employee. The special issue will be characterized by a multidisciplinary perspective, by collecting contributions in the field of economics, sociology, law, politics and psychology. From the methodological point of view, we encourage both theoretical and empirical and experimental analyses.

Finally, we will be pleased to consider contributions aimed at developing policy proposals for new and alternative approaches to the relationship between worker and employer, by analysing the interconnections between trust, work, well-being and performance.

This special Issue is managed by Giacomo Degli Antoni, University of Parma and Renata Livraghi, University of Parma.

giacomo.degliantoni@unipr.it

renata.livraghi@unipr.it

Deadline for paper submission: 31st of August 2021.

The contributions will be sent to peer-reviewers who will provide to authors anonymous reports.

Language: English or Italian.