

FOCUS

ROLAND BÉNABOU 

31 maggio
ore 15.00

Palazzo Geremia

IL CULTO DEL BONUS: PERFORMANCE, DISUGUAGLIANZA E MOBILITÀ DEI LAVORATORI

introduce DARIO DI VICO

L'aumento della disuguaglianza è dovuto soprattutto alle retribuzioni legate alla performance, come i bonus. La loro crescente importanza è dovuta alla competizione fra le imprese per accaparrarsi competenze e capacità manageriali sempre più mobili: in certe condizioni può generare più produttività ed efficienza, in altre crea uno scellerato "culto del bonus" che mina l'etica del lavoro, gli investimenti a lungo termine e la gestione del rischio.

Bénabou, R. & Tirole, J., (2015). Bonus Culture: Competitive Pay, Screening, and Multitasking. *Journal of Political Economy*, April. Retrieved from <http://www.princeton.edu/~rbenabou/papers/Bonus%20Culture%20JPE%20Final%20%20paper%20only.pdf>

Hopkins, A. & Maslen, S., (2015). *Risky rewards: how company bonuses affect safety*. Farnham: Ashgate

Di Domenico, G., (2014). *Moving towards performance governance in the public sector: three essays at international level*. Saarbrücken: LAP Lambert Academic Publishing

Boeri, T., Lucifora, C., Murphy, K.J. (2013). *Executive remuneration and employee performance-related pay : a transatlantic perspective*. Oxford: Oxford University Press

Jyothi , P. & Venkatesh , D.N., (2013). *Human resource management*. New Delhi : Oxford University Press 2013

Merchant, K. A., Van der Stede, W., Zoni, L., (2013). [Sistemi di controllo di gestione: misure di performance, valutazione e incentivi](#). Milano: Pearson

Renz, J. (2013). *Law firm remuneration, reward, and motivation*. London : Ark Group in association with Managing Partner

Bandiera, O., Barankay, I., Rasul, I., (2012). *Team incentives : evidence from a firm level experimemnt*. London : Centre for Economic Policy Research

Gagnoli, E. & Palladini, S. (2012). [La retribuzione](#). Torino: UTET giuridica

Hallock, K.F. (2012). [Pay: Why People Earn What They Earn and What You Can Do Now to Make](#). Cambridge : Cambridge University Press

Rosenthal, B. (ed.), (2012). *Are executives paid too much?* Detroit, MI: Greenhaven Press

Ruggiero, P. (2012). [La dirigenza pubblica: tra misurazione, valutazione ed incentivazionei](#). Padova: CEDAM

Trevor, J., (2011). *Can pay be strategic?: a critical exploration of strategic pay in practice*. Basingstoke; New York, NY: Palgrave Macmillan

Aboody, D., Johnson, N.B., Kasznik, R., (2010). [Employee stock options and future firm performance: evidence from option repricings](#). *Journal of Accounting and Economics*, May, 74-92.
Workshop Performance e incentivazione manageriale: un confronto tra pubblico e privato <2010 ; Roma>

Fontana, F. (cur.), (2010). *Atti del workshop performance e incentivazione manageriale: un confronto tra pubblico e privato : giornata MBA per le Aziende: LUISS Guido Carli Aula Magna "Mario Arcelli" Roma, 8 luglio 2010*. Roma: LUISS Business School

Treu, T. (2010). Le forme retributive incentivanti. [Rivista italiana di diritto del lavoro](#), 2010, 4, 637-592
Casas-Arce, P. & Martinez-Jerez, F.A., (2009). Relative performance compensation, contests, and dynamic incentives. *Management Science*, 55 (8), 1306-1320

Charters, D. (2009). *At bonus time, no one can hear you scream*. London: Elliott & Thompson
Corby, S., Palmer, S., Lindop, E., (2009). *Rethinking reward*. Basingstoke; New York: Palgrave Macmillan

Mondello, M. & Maxcy, J., (2009). [The impact of salary dispersion and performance bonuses in NFL organizations](#). *Management Decision*, 47 (1), 110-123.

*a cura del Sistema Bibliotecario di Ateneo e del Dipartimento di Economia e Management dell'Università degli Studi di Trento