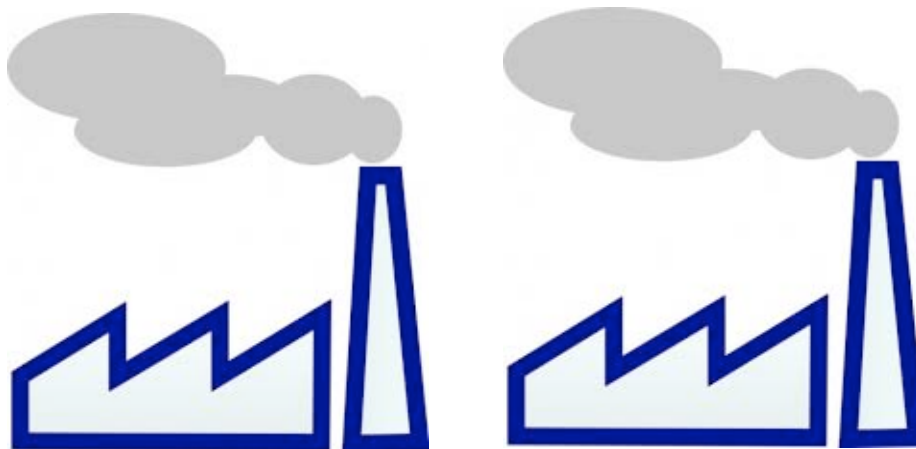


ECONOMIA E POLITICA INDUSTRIALE (EPI)

a. a. 2019-2020


BLOCCO B - Prof. Marco R. DI TOMMASO

Sviluppi di Teoria dell'Impresa e di organizzazione della produzione – parte (DUE)



Zoom sugli sviluppi di teoria dell'impresa

*... alla ricerca di rappresentazione più realistiche
... e che diano anche conto delle diverse tipologie di organizzazione della produzione
emerse nella varietà dei capitalismi*



Una Teoria dell'impresa che ha cercato di
inseguire e stilizzare i cambiamenti della realtà

L'oggetto della nostra analisi è infatti radicalmente cambiato nel tempo:

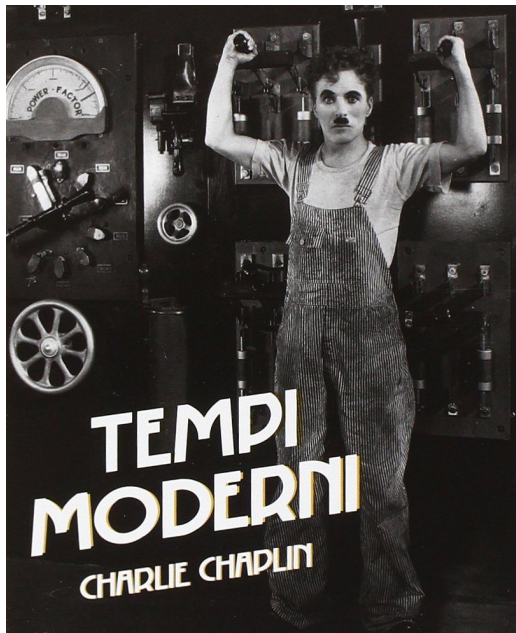
**l'impresa e l'organizzazione della produzione
variano nel tempo**

e nello spazio (Europa, Nord America, Asia...)

Sviluppi di nuova teoria dell'impresa

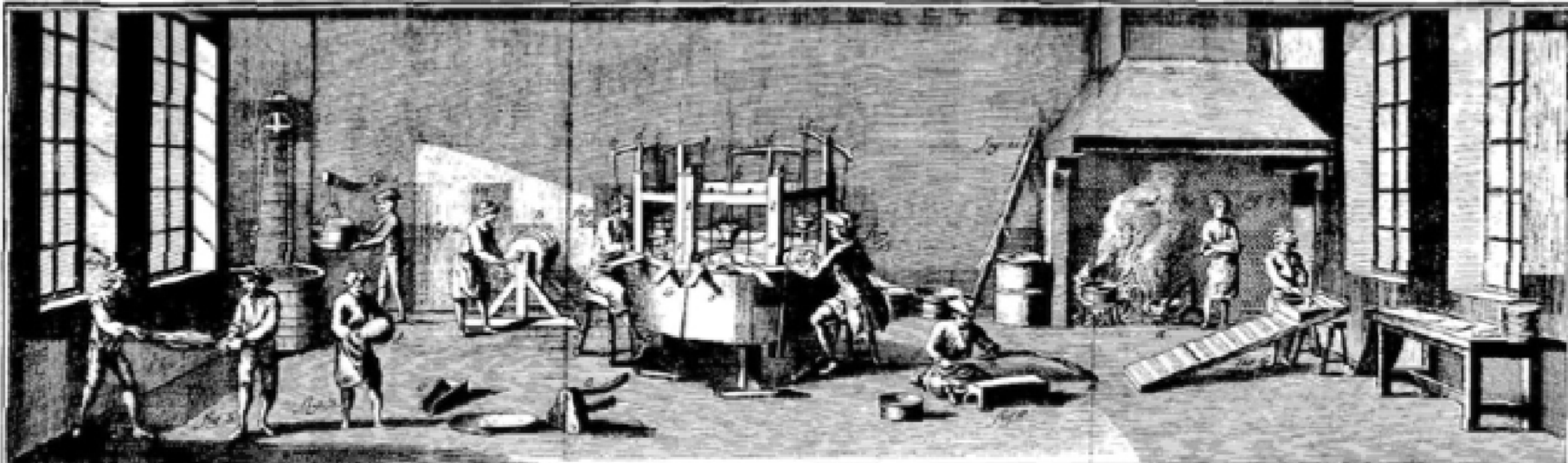
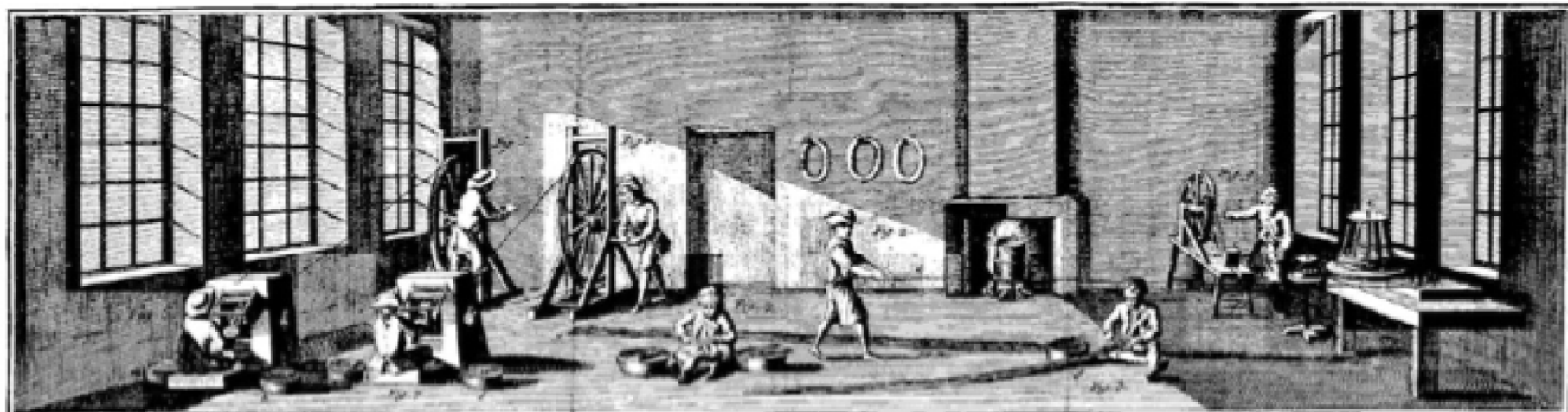
Teorie che nascono stimulate dai repentini e radicali cambiamenti che l'industria e l'organizzazione della produzione iniziarono ad esprimere all'inizio del Novecento.

In particolare negli **Stati Uniti**, con l'arrivo dei "Tempi Moderni", la crescita e la rapida industrializzazione iniziano a cambiare progressivamente e radicalmente la natura dell'organizzazione della produzione e della sua istituzione centrale, l'impresa.



Sviluppi di nuova teoria dell'impresa

L'impresa ai tempi Smith (1776): fabbrica di spilli inglese di **fine Settecento**

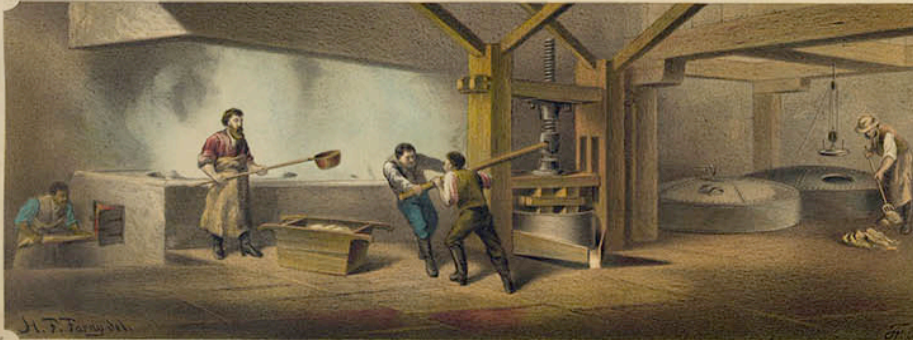




KILLING.



CUTTING.



RENDERING.



SALTING.

PORK PACKING IN CINCINNATI.

Sviluppi di nuova teoria dell'impresa

L'impresa ai tempi Marshall e Knight: impresa tessile inglese di **fine Ottocento**



Sviluppi di nuova teoria dell'impresa

L'impresa americana di **inizio Novecento**



Sviluppi di nuova teoria dell'impresa

L'impresa Il Taylorismo e lo scientific management

Gli anni del taylorismo Organizzazione scientifica del lavoro.

La razionalizzazione del ciclo produttivo secondo criteri di ottimalità economica, da raggiungersi scomponendo e parcellizzando i processi di lavorazione nei singoli movimenti costitutivi, cui sono assegnati tempi standard di esecuzione.

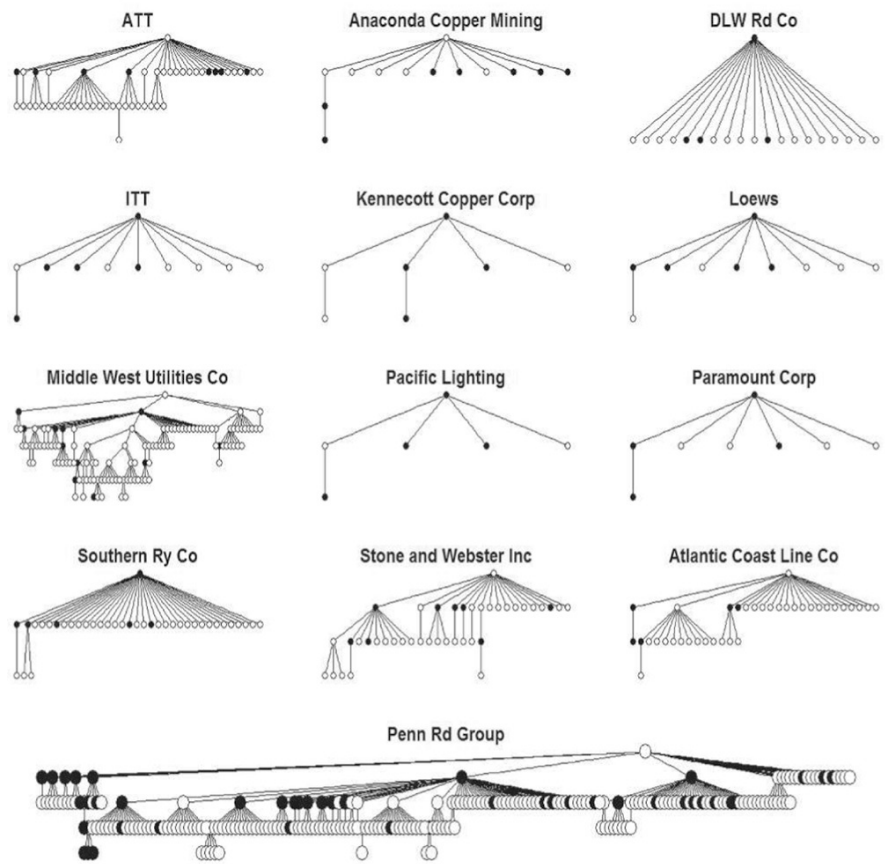
Tutti gli aspetti di un lavoro, sia manuale sia impiegatizio, organizzato secondo criteri ripetitivi, parcellizzati e standardizzati.



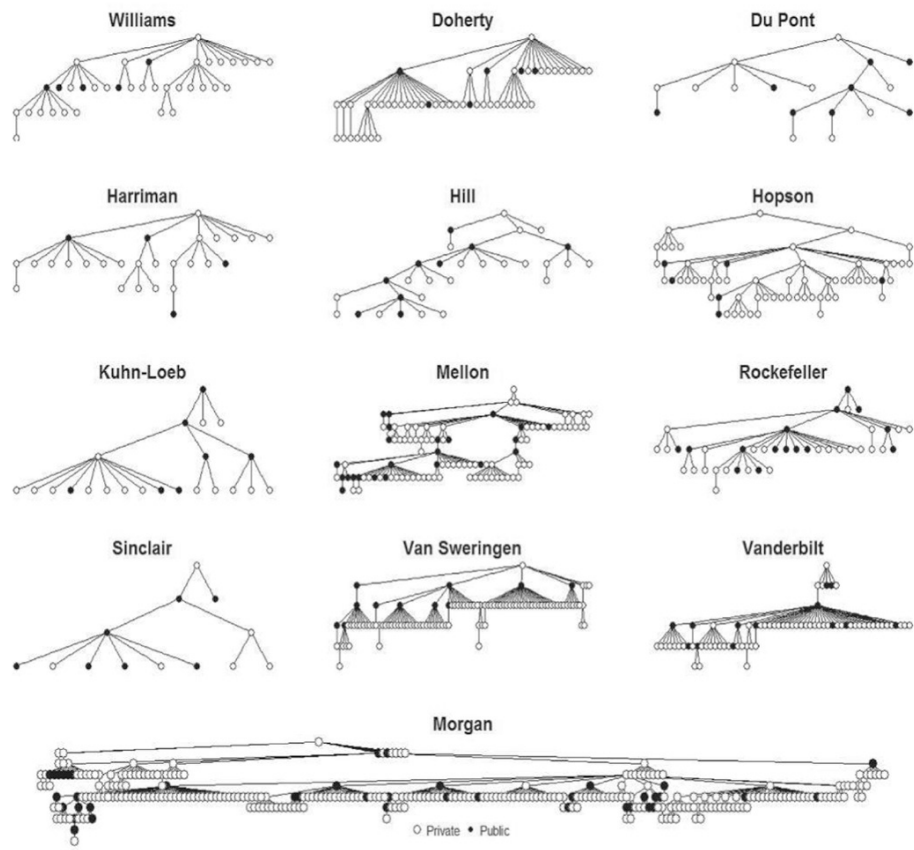
Friederick Winslow Taylor (1856-1915)

THE RISE OF BIG BUSINESS: corporate ownership and family groups, 1926–1950

WIDELY HELD GROUPS



FAMILY GROUPS



Pyramidal structure of business groups, 1932. The figure presents the pyramidal structure of U.S. business groups in 1932. Arrows represent control relations between companies. Listed companies are represented by bold nodes. A business group is defined as having three or more listed companies controlled by the same ultimate owner

THE BIRTH OF BIG BUSINESS

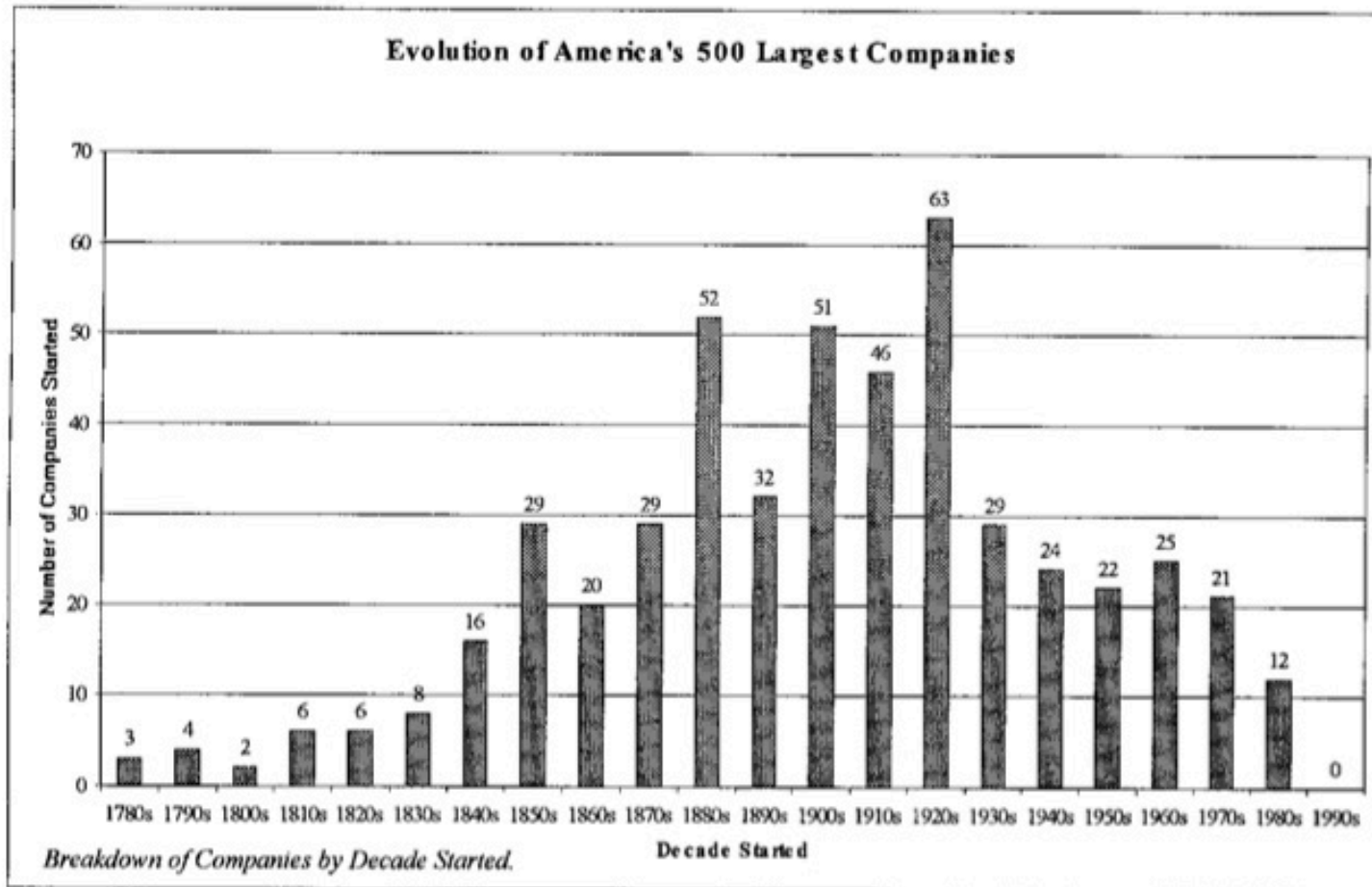


Figure 1.3 Founding Dates of the 1994. *Fortune* 500 Companies. [Modified from Harris Corporation, "Founding Dates of the 1994 *Fortune* 500 U.S. Companies," *Business History Review*, vol. 70, no. 1 (Spring 1996), p. 89, ranking based on sales.]

Sviluppi di nuova teoria dell'impresa

L'impresa americana **degli anni Trenta e Quaranta.**
"The rise of Big Business".



Proprietà Ford e Azionisti



Ford: Lavoratori nella linea di assemblaggio



Ford e i suoi manager

Sviluppi di nuova teoria dell'impresa

L'impresa e l'industria di Guerra (1914... 1945...).
"The rise of Big Business".



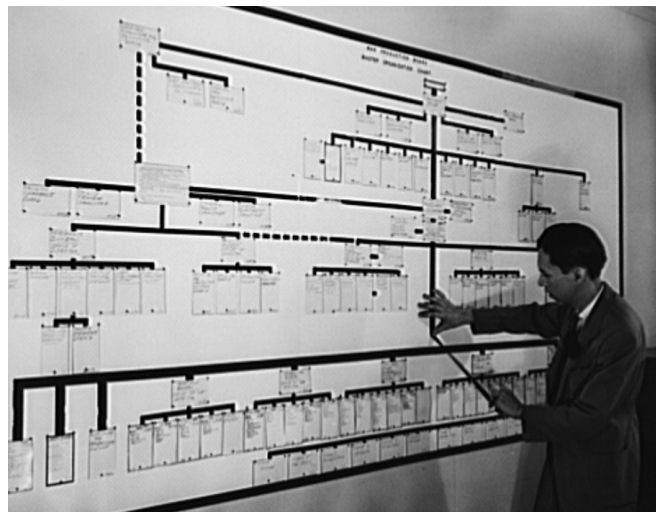
War industries Board WWI



Generali, imprenditori e manager



War Production Board WW II



Sviluppi di nuova teoria dell'impresa

L'impresa manifatturiera americana nel Dopoguerra. Il BOOM anni '50 e '60.

"The rise of Big Business".



La crescita del mercato domestico americano, la crescita dei redditi, la crescita dei consumi, ...

La crescita dei mercati internazionali, l'Europa e la Ricostruzione, il piano Marshall...

Le economie "controllate" il Giappone, la Corea ...

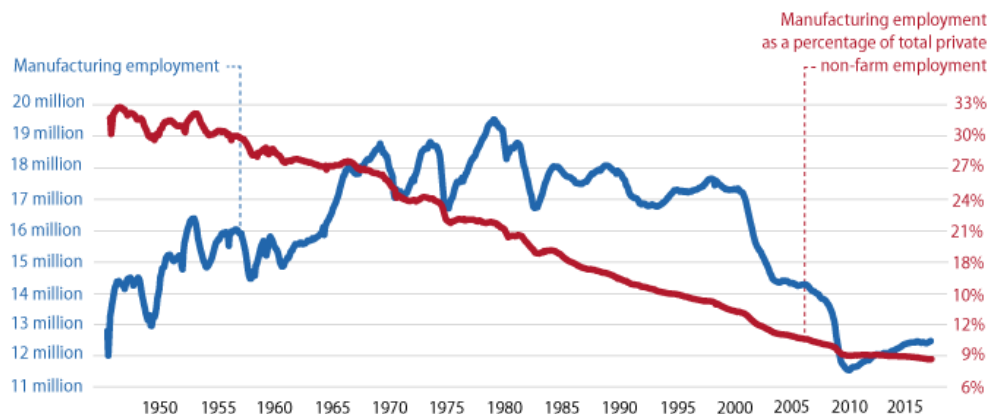
Sviluppi di nuova teoria dell'impresa

La crisi del modello americano e i successi dell'impresa giapponese: anni '70 e '80

FIGURE 5

Manufacturing jobs as a share of total employment, 1946–2016

Manufacturing employment in thousands and as a share of total private nonfarm employment



Sources: Federal Reserve Bank of St. Louis, "All Employees: Manufacturing," available at <https://fred.stlouisfed.org/series/MANEMP> (last accessed May 2017); Federal Reserve Bank of St. Louis, "All Employees: Total Nonfarm Payrolls," available at <https://fred.stlouisfed.org/series/PAYEMS> (last accessed May 2017).

CAP

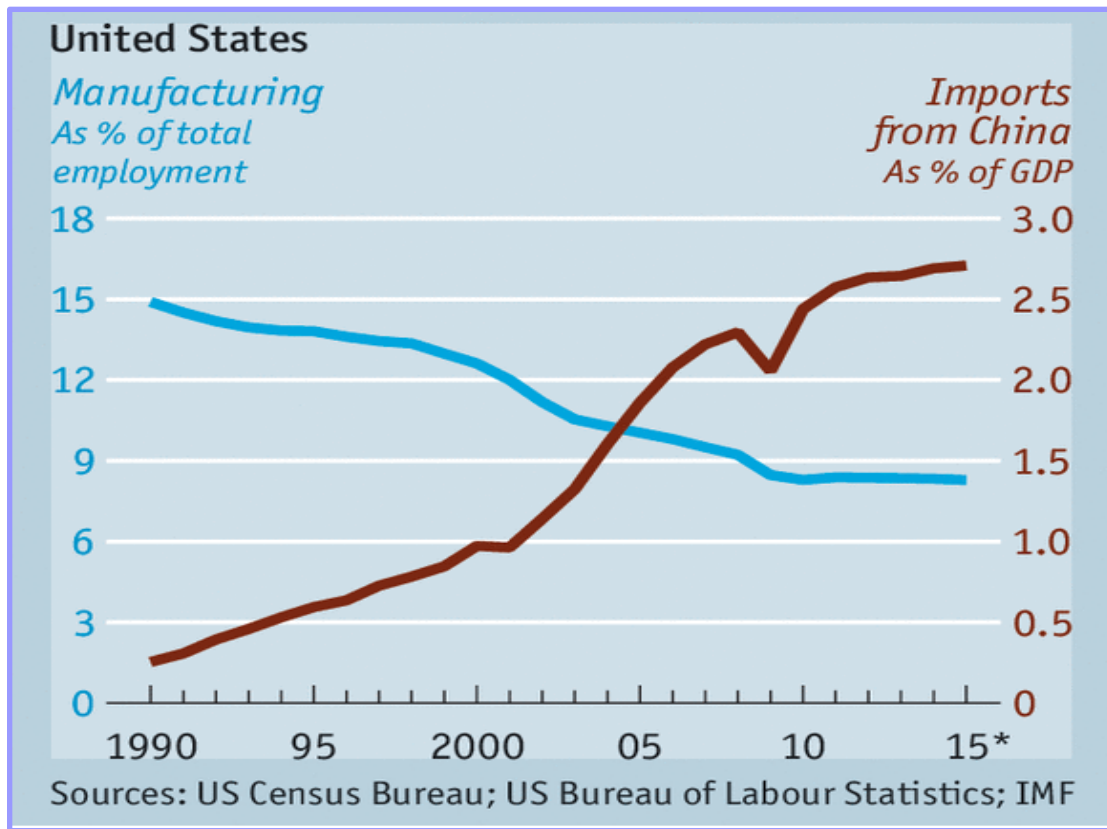


TOYOTA: Taiichi Ohno



Sviluppi di nuova teoria dell'impresa

La deindustrializzazione americana e i successi della Cina: l'ultimo ventennio





ZOOM. Sulle Teorie ispirate dall'esperienza americana: *anni Trenta - anni Sessanta*

(UNO) Teorie manageriali.

(DUE) Teoria Comportamentale.

(TRE) Impresa e costi di transazione.



(UNO) Teorie manageriali

UNO) Teorie manageriali

(a partire dagli anni Trenta ...)

I cambiamenti del mondo reale in questo campo indeboliscono le rappresentazioni tradizionali sull'impresa elaborate dalla teoria neoclassica.

Inizio del Novecento: Era sotto gli occhi di tutti: le imprese più grandi e di successo erano diventate organizzazioni molto complesse che acquistavano input e vendevano prodotti in molti mercati diversi.

Risultava sempre più difficile il **controllo** da parte di un'unica persona, l'imprenditore/proprietario: le imprese iniziarono ad impiegare squadre di manager con funzioni specializzate: finanza, risorse umane, marketing, eccetera;

Divenne inoltre impraticabile per l'imprenditore **finanziare** la crescita delle imprese e la loro complessa gestione solo con proprie risorse finanziarie:

La proprietà iniziò a diventare sempre più dispersa tra un gran numero di azionisti individuali e istituzionali.

Più si disperdeva la proprietà tra un numero crescente di azionisti, più questi azionisti perdevano un controllo sostanziale sull'impresa e si aprivano vuoti riempiti da manager sempre più potenti.

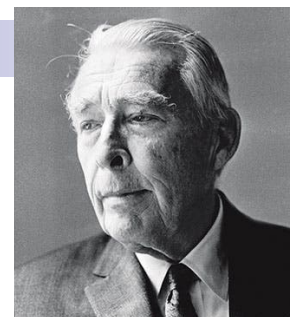
La proprietà "divorzia" dall'effettivo controllo dell'impresa.

Lo strapotere dei manager allontana le grandi imprese dall'obiettivo di massimizzazione del profitto

Veblen (1923) tratta per primo il tema, **Bearle e Means (1932)** lo misurano empiricamente.

UNO) Teorie manageriali: Proprietà e controllo (a)

(Berle e Means, 1932 + Larner 1966)



Adolf Berle 1895-1971



Gardiner C. Means 1897-1988

Berle e Means attraverso uno studio empirico arrivano al seguente risultato: su 200 grandi imprese americane (non finanziarie), 88 risultano controllate dai manager (nessun azionista possedeva più del 5 % delle azioni).

In successivo studio nel dopoguerra **Berle** (1959) conferma lo stesso risultato suggerendo che le grandi imprese americane rimanevano nella maggiorparte dei casi controllate da manager.

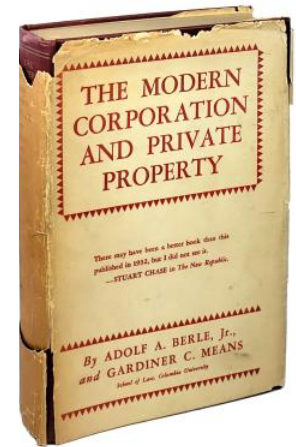
Robert.J. Larner (1966) replicò lo stesso studio di Berle e Means: 84% delle 200 più grandi imprese americane risultò controllato dai managers.

Intuizione che rimane confermata per i seguenti decenni.

Wilbert Moore (Princeton University, 1962): *The “Berle-Means Doctrine” has achieved wide acceptance and manager have acquired large degree of independence from stakeholders.*

Edward Mason (Harvard University, 1968): 75 % of 500 largest american companies are under management control. “... a partire dagli anni 50 ... full time salaried managers were making nearly all the operating and strategic decisions... delle più grandi imprese americane. (...) Almost everyone now agrees., that in the large corporation, the owner is, in general, a passive recipient; that typically control is in the hands of management.

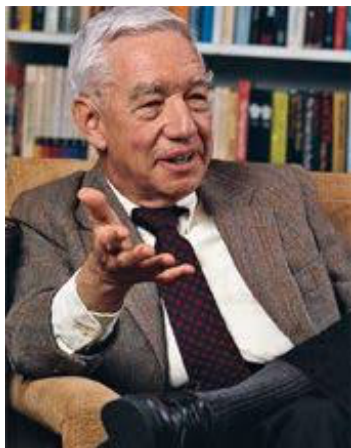
Robert Dahl (1970): *Chiunque oggi giustamente condivide quanto Berle e Means avevano scritto negli anni Trenta e considera il controllo dei manager sulle imprese come un dato di fatto.*



UNO) Teorie manageriali:

Proprietà e controllo (a)

(Chandler 1985)



Prof. Chandler
1918-2017

Alfred D. Chandler (1985): lettura storica / evolucionista

Nel secolo scorso, le nuove infrastrutture dei trasporti e delle comunicazioni (prima telegrafo e ferrovie, poi telefono e autostrade) fecero sì che le imprese poterono finalmente riferirsi ad un vastissimo mercato nazionale (e presto anche internazionale).

Parallelamente l'innovazione tecnologica - e in particolare l'innovazione nella produzione/trasmissione di energia elettrica - fecero crescere le possibilità di sfruttare le economie di scala spingendo verso la concentrazione di elevatissimi volumi di produzione in un singolo impianto.

Queste due dinamiche hanno fatto emergere “**The Modern Business Enterprise**” la cui caratteristica distintiva è la gestione gerarchica da parte di una sofisticata classe di manager altamente specializzati per funzioni e competenze.

Le imprese di successo sono risultate essere quelle che hanno saputo investire nelle migliori capacità manageriali.

UNO) Teorie manageriali:

Proprietà e controllo (a)

(Berle e Means, 1932 + Chandler 1985)

Come sostiene l'economista Richard Langlais (2013), si può sostenere che:

- da **Berle e Means** abbiamo imparato che a partire dall'inizio del Novecento le imprese guidate e controllate da un imprenditore-manager hanno lasciato lo spazio ad una nuova forma di impresa moderna, in cui la proprietà è diffusa (e di fatto inattiva) e il cui controllo è passato ai manager.
- da **Chandler** abbiamo imparato che questo passaggio **non solo è stato inevitabile ma anche desiderabile.**

UNO) Teorie manageriali: Proprietà e controllo (a)



■ La rivoluzione manageriale riletta oggi.

Le intuizioni di Berle e Means rimangono **universalmente** valide?

E' corretto passare da una lettura **descrittiva** (della realtà anni Trenta americana) ad affermazioni **universalmente prescrittive**?

Dibattito aperto:

E' sempre vero che la crescita dimensionale di impresa deve portare a preferire i benefici associati all'azionariato diffuso (riduzione del rischio e liquidità) ai costi legati alle difficoltà di controllo dei manager ? (“**managerial agency costs**”). Un'impresa controllata dai manager è il modello di impresa prevalente a cui “tutti siamo destinati”?

E questa è strada che tutte le economie sono destinate a seguire?

Letteratura più recente che include casi relativi ad altri paesi industrializzati:

US e **UK** confermano questa ipotesi (anche se con molte eccezioni settoriali);

Francia e soprattutto **Germania** e **Giappone** ... e poi **Corea del Sud** non confermano questa ipotesi. E la **Cina**?

(J.Franks-C.Mayer 1990; La Porta-Lopes de Silanes-Shleifer, 1999; M.Faccio and L.H.P. Lang, 2002; F.Barca-M.Becht, 2001).

UNO) Teorie manageriali

manager e crescita d'impresa

(Baumol 1962, Williamson 1963, Marris 1964)



Baumol-Williamson-Marris: La separazione tra proprietà e controllo tende a spingere i manager a perseguire una strategia di **massimizzazione della crescita dell'impresa** che potrebbe realizzarsi a discapito **della massimizzazione del valore attuale dei flussi futuri di profitto**.

Marris: lo status dei manager dipende dalla dimensione della propria divisione aziendale.

I manager sono giudicati dai loro colleghi, dai dipendenti e dai superiori in base alla competenza professionale. Poiché il contributo individuale di ciascun manager al profitto è difficilmente determinabile, i manager “comunicano” (con i colleghi e con i superiori) cercando di aumentare la dimensione del proprio dipartimento e il numero di collaboratori enfatizzando la centralità della propria divisione e quindi del proprio contributo. L'estensione delle attività sottoposte al proprio comando è per un manager un modo naturale per rafforzare la propria reputazione dentro (e fuori) l'impresa.

Per ragioni simili i manager possono essere indotti a seguire strategie volte alla crescita delle vendite attraverso strategie di breve periodo: misure di aggiustamento dei prezzi, nuove campagne di marketing, o restyling di prodotti ormai maturi. Insistere su questo genere di azioni può alla lunga essere dannoso in termini di profittabilità.

Williamson: I manager massimizzano sempre la propria utilità e in particolare la possibilità di fare spese discrezionali.

I manager tenderanno a dirottare una parte delle risorse produttive dell'impresa per uso personale. L'utilità del manager dipende dalle spese per il proprio staff (che sono alla base del prestigio e del potere del manager che è collegato al numero di collaboratori che si riferiscono a lui), dagli emolumenti.

Il manager massimizzerà tutto questo con il vincolo di pagare un accettabile dividendo agli azionisti.

UNO) Teorie manageriali: Proprietà e controllo (b)



Esistono comunque meccanismi e motivazioni che possono spingere i manager a non discostarsi dagli obiettivi della proprietà dell'impresa.

(a) LICENZIAMENTO DEI MANAGER

Licenziamenti veri e propri (o anche minacce di licenziamento) possono essere proposti e ottenuti in occasione dell'**assemblea generale degli azionisti**.

Tuttavia:

-gli azionisti hanno le informazioni rilevanti sul reale comportamento dei manager?
Raccogliere informazione chiede competenze, tempo e costi.

- gli azionisti possono avere informazioni e interessi diversi e la formazione di coalizioni di maggioranza capaci di sfiduciare I manager ha i suoi costi e tempi.

UNO) Teorie manageriali:

Proprietà e controllo (b)



Esistono però motivi e meccanismi che possono spingere i manager a non discostarsi dagli obiettivi della proprietà dell'impresa:

(b) MINACCIA DI TAKE OVER

Se spesso gli azionisti hanno scarse informazioni rispetto ai comportamenti dei propri manager e sulla loro reale gestione dell'impresa, **manager di imprese rivali e che operano nello stesso settore** possono comprendere molto bene come l'impresa è gestita.

Se la valutazione di mercato delle azioni di una società è relativamente bassa rispetto al valore reale dell'impresa, l'impresa può diventare oggetto di un'offerta pubblica di acquisto. Questo pericolo o minaccia potrebbe spingere i manager dell'impresa a non allontanarsi troppo dalla massimizzazione del profitto.

UNO) Teorie manageriali: **Proprietà e controllo (b)**



Esistono però motivi e meccanismi che possono spingere i manager a non discostarsi dagli obiettivi della proprietà dell'impresa:

(c) VINCOLI CON FINANZIATORI ESTERNI

Se l'impresa dipende da fonti esterne di finanziamento (es: le banche d'affari o le imprese di investimento) i manager possono essere forzati a rispettare vincoli addizionali a causa di un continuo, stringente ed accurato esame da parte di rilevanti soggetti esterni dotati di rilevanti competenze tecniche specializzate.



(DUE) Teoria Comportamentale

DUE) Teoria comportamentale

(Cyert e March, 1964)

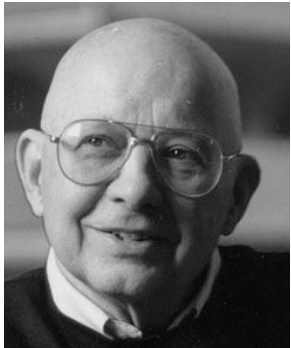


Le imprese non hanno obiettivi propri.

Le decisioni di un'impresa emergono dalla contrattazione tra una pluralità di gruppi e individui che perseguono una molteplicità di obiettivi spesso in conflitto.

*(**stakeholders**: individui e gruppi - **dentro e fuori l'impresa** - che hanno interesse e influenza nell'attività dell'organizzazione).*

Richard Michael Cyert, 1921-1998



Tra gli stakeholder (portatori di interesse) rilevanti:

... manager, quadri, azionisti, dipendenti impiegati e lavoratori, ...

... i clienti, i fornitori di input ...

... i sindacati, le organizzazioni dei consumatori, alcuni settori del governo, i residenti locali, ecc.

James G. March, 1928-2018

DUE) Teoria comportamentale

(Cyert e March, 1964)



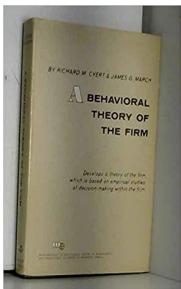
Ritengono che nelle imprese, in questo scenario di negoziazione e conflitto, tendano ad emergere 5 obiettivi principali

Obiettivo produzione. Perseguito in particolare dal reparto produzione che domanda un'occupazione stabile, flessibilità di orario, mantenimento dei costi e crescita della produzione.



Obiettivo scorte. Perseguito in particolare dal reparto produzione commerciale che domanda uno stock di magazzino sempre completo e prontamente disponibile.

Obiettivo vendite. Perseguito in particolare dal reparto vendite la cui efficacia è valutata sulla base della costanze e crescita delle vendite.



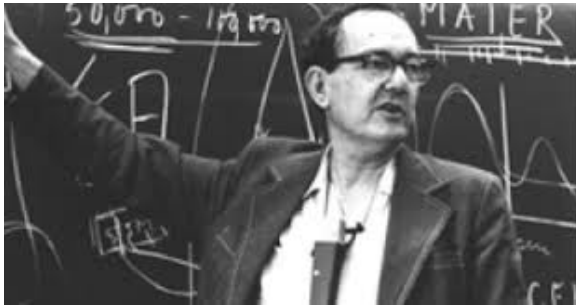
Obiettivo quote di mercato. I desideri dello staff del reparto vendite ma soprattutto dai manager di vertice della società perché indicatore comparato di buona performance.

Obiettivo profitto. Gli investimenti, i dividendi, e le altre risorse da destinare a sotto-unità dell'azienda richiedono che si raggiunga un profitto adeguato ed è richiesto in particolare dai manager di vertice della società.

Obiettivi che è evidente possono entrare anche in palese conflitto tra loro quando si arriva a dover decidere livelli di produzione, prezzi, strategie. Per esempio l'obiettivo vendita può richiedere un prezzo inferiore e quindi un profitto più basso ... e viceversa. Obiettivo vendita e produzione possono richiedere elevata quantità di scorte a discapito dei profitti.

DUE) Teoria comportamentale

(Simon, 1959)



Herbert Alexander Simon
1916-2001

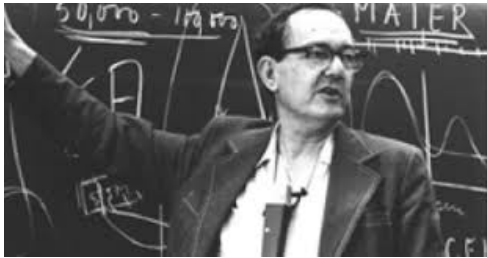
Nobel per l'Economia 1978

La teoria comportamentale riconosce che ogni processo decisionale ha luogo in una situazione di incertezza o **razionalità limitata**.

- Nessun individuo o gruppo possiede informazioni complete su ogni aspetto dell'attività dell'impresa e dell'ambiente operativo.
- Ma tutti hanno alcune informazioni che tendono ad essere più complete quando hanno più direttamente a che fare con la propria attività.
- Tutte le decisioni sono influenzate dalle credenze, percezioni, aspirazioni degli individui e dei gruppi coinvolti.
- Divergenze di opinioni, percezioni e aspirazioni creano il potenziale per conflitti all'interno dell'impresa.
- I conflitti sono risolti attraverso un processo di contrattazione in cui alla fine emergono gli obiettivi dell'impresa.
- Le imprese non hanno per se propri obiettivi. Gli obiettivi dell'impresa sono quelli che emergono dall'esito della contrattazione interna.
- Gli accordi tra individui e gruppi uniscono i diversi portatori di interesse in coalizioni.
- Gli obiettivi emersi alla fine della contrattazione sono sempre soggetti a cambiamenti perché cambiano le aspirazioni degli individui e dei gruppi, e cambiano le coalizioni.

DUE) Teoria comportamentale

(Simon, 1959)



Herbert Alexander Simon
1916-2001

- Gli obiettivi delle imprese non possono essere ridotti ad una semplice formula (come la massimizzazione del profitto).
- In un ambiente caratterizzato da complessità, informazione incompleta, incertezza è impossibile identificare il preciso insieme di azioni richieste per massimizzare il profitto.
- I manager tendono invece ad accontentarsi di un **profitto soddisfacente** e prendere le loro decisioni seguendo convenzioni e regole pratiche dipendono dalle esperienze passate.

La risoluzione del conflitto attraverso contrattazioni tra gruppi portatori di interessi si raggiunge attraverso meccanismi di compensazione (finanziaria e non). Es. nel caso i manager dovessero trovarsi di fronte dipendenti riluttanti ad adottare una nuova tecnologia o una nuova procedura potrebbero convincerli con aumento salari, con premi, oppure con altri incentivi.

L'impresa di successo è quella che effettua le compensazioni che sono sufficienti ad evitare le defezioni di gruppi o individui rilevanti. Se le composizioni sono insufficienti, i lavoratori possono scendere in sciopero, manager-impiegati-lavoratori importanti possono dimettersi, azionisti vendere, fornitori smettere di rifornire l'impresa, le banche rifiutarsi di concedere prestiti, gli abitanti del luogo organizzarsi per chiedere la chiusura di una fabbrica.

In momenti di crescita delle vendite: gli azionisti percepiscono dividendi superiori a quanto li indurrebbe a vendere azioni; impiegati/dirigenti percepiscono salari superiori alla soglia in cui darebbero le dimissioni.

In momenti di diminuzione della domanda: è possibile fare tagli o economie senza che gli individui e i gruppi abbandonino l'impresa

(TRE) Impresa e costi di transazione

TRE) teoria dell' impresa e costi di transazione



Ronald Coase: 1910 – 2013
1991 Nobel per Economia

The Nature of the Firm

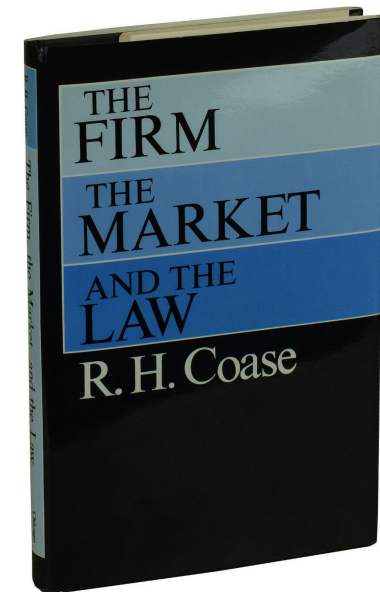
By R. H. COASE

ECONOMIC theory has suffered in the past from a failure to state clearly its assumptions. Economists in building up a theory have often omitted to examine the foundations on which it was erected. This examination is, however, essential not only to prevent the misunderstanding and needless controversy which arise from a lack of knowledge of the assumptions on which a theory is based, but also because of the extreme importance for economics of good judgment in choosing between rival sets of assumptions. For instance, it is suggested that the use of the word "firm" in economics may be different from the use of the term by the "plain man."¹ Since there is apparently a trend in economic theory towards starting analysis with the individual firm and not with the industry,² it is all the more necessary not only that a clear definition of the word "firm" should be given but that its difference from a firm in the "real world," if it exists, should be made clear. Mrs. Robinson has said that "the two questions to be asked of a set of assumptions in economics are: Are they tractable? and: Do they correspond with the real world?"³ Though, as Mrs. Robinson points out, "more often one set will be manageable and the other realistic," yet there may well be branches of theory where assumptions may be both manageable and realistic. It is hoped to show in the following paper that a definition of a firm may be obtained which is not only realistic in that it corresponds to what is meant by a firm in the real world, but is tractable by two of the most powerful instruments of economic analysis developed by Marshall, the idea of the margin and that of substitution, together giving the idea of substitution at

¹ Joan Robinson, *Economics is a Serious Subject*, p. 12.

² See N. Kaldor, "The Equilibrium of the Firm," *Economic Journal*, March, 1934.

³ *Op. cit.*, p. 6.



Here is my signature. I'm afraid
I never send photographs.
Ronald Coase



Oliver Williamson : 1932 –
2009 Nobel per Economia

INCLUDES
1991 NOBEL LECTURE
BY R. H. COASE

The Nature of the Firm

Origins,
Evolution, and
Development

EDITED BY

Oliver E. Williamson
Sidney G. Winter

TRE) teoria dell'impresa e costi di transazione

Coase, Williamson, Alchian, Demsetz

“In all important transactions we have to take a leap in the dark. ...”
(... un salto nel buio...)

Tutte le transazioni di mercato sono viziate dall'incertezza e caratterizzate da asimmetrie informative (e quindi comportano costi).

Incertezza sulla natura dell'oggetto scambiato e sui comportamenti della controparte.

Le imprese esistono in quanto istituzioni capaci di minimizzare i costi che emergono nelle transazioni di mercato:

Appunto “I COSTI DI TRANSAZIONE”.



PACHINO
TIPICO
Kilo
3,00

NO STRANI
S. GRASSO
20x5,00

CETRIOLI
NO STRANI
Kilo
2,00

CILIEGINO
Kilo
4,50

RADICETTO
SICILIANO
Kilo
6,00

TRAGHETTO
& SOFIA



10:24 AM

STOCK EXCHANGE

QXXX100	11.50	1,256.11	1,147.02
	1,153.05	1.00%	1,146.91

MARKET SUMMARY

INDEX	191,257.05	257,288,120	12,524
			501,075



Buy Highly Reliable
Automation Tools &
Robotics Components

DAS
SERVICES INC

TRE) teoria costi di transazione

Coase, Williamson, Alchian, Demsetz

- Cosa sono i costi di transazione? I costi associati all'incertezza degli esiti dello scambio o comunque di una relazione.
- Razionalità limitata e asimmetrie informative favoriscono l'emergere di comportamenti opportunistici.

Costi legati alle transazioni che avvengono tra attori (scambi di beni e servizi per intenderci)

- *Raccolta di informazioni (prima di una possibile transazione/scambio)*
- *Stipula di un contratto (per regolare i dettagli della transazione)*
- *Monitoraggio dei comportamenti (una volta che lo scambio è avvenuto)*
- *Capacità di sanzione (se uno dei due contraenti non rispetta gli accordi)*

Costi di transazione

Make or buy: produrre dentro l'impresa o comprare affidandosi alle relazioni di mercato.

L'incertezza che caratterizza le transazioni (di beni e servizi) spingerebbe verso l'internalizzazione (che diventa però progressivamente sempre meno conveniente e ha un limite scontrandosi con il crescere della complessità organizzativa).

Si sostituisce la relazione (incerta) di mercato con una relazione (ragionevolmente certa) gerarchica.

Internalizzando una fase della produzione riduco l'incertezza del rapporto con un subfornitore.

Incertezza e costi di transazione crescono in relazione a:

Conoscenza **del bene** e conoscenza **della controparte** di scambio;

Specificità e complessità del bene;

Frequenza delle transazioni;

“**Distanza**” vs “**Prossimità**”.

Costi di transazione: Mercato, Gerarchia ...

	Market	Hybrid	Hierarchy
Uncertainty	LOW	MIDDLE	HIGH
Frequency	LOW	MIDDLE	HIGH
Asset Specificity	LOW	MIDDLE	HIGH

I costi delle transazioni

Internalizzazione Vs mercato



Costi Ex ante

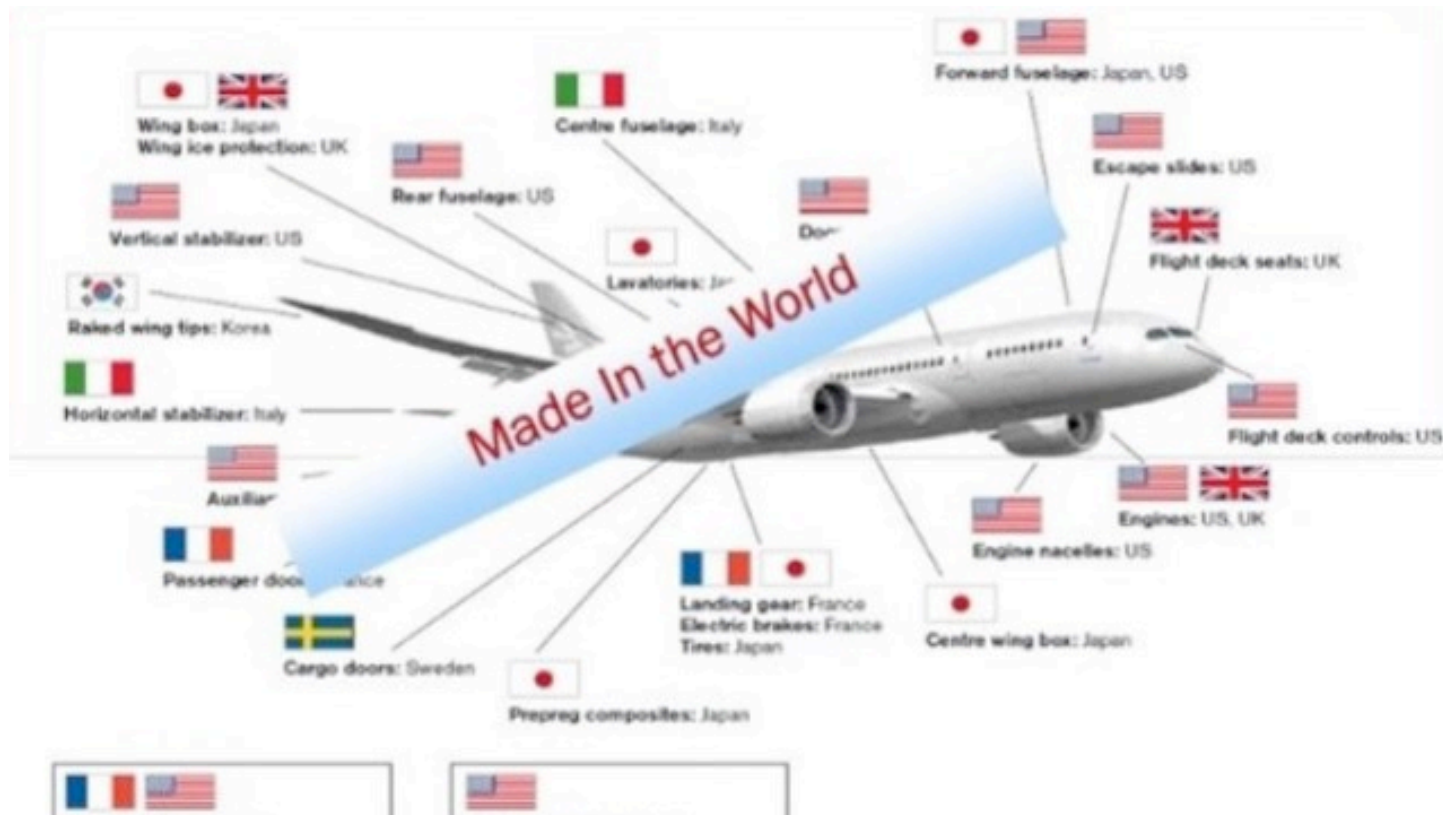
- Raccolta informative;
- Asimmetrie informative (reali e strategiche);
- Stipula contratto;

Costi Ex post

- Controllo rispetto del contratto;
- Sanzioni in caso di non rispetto del contratto.

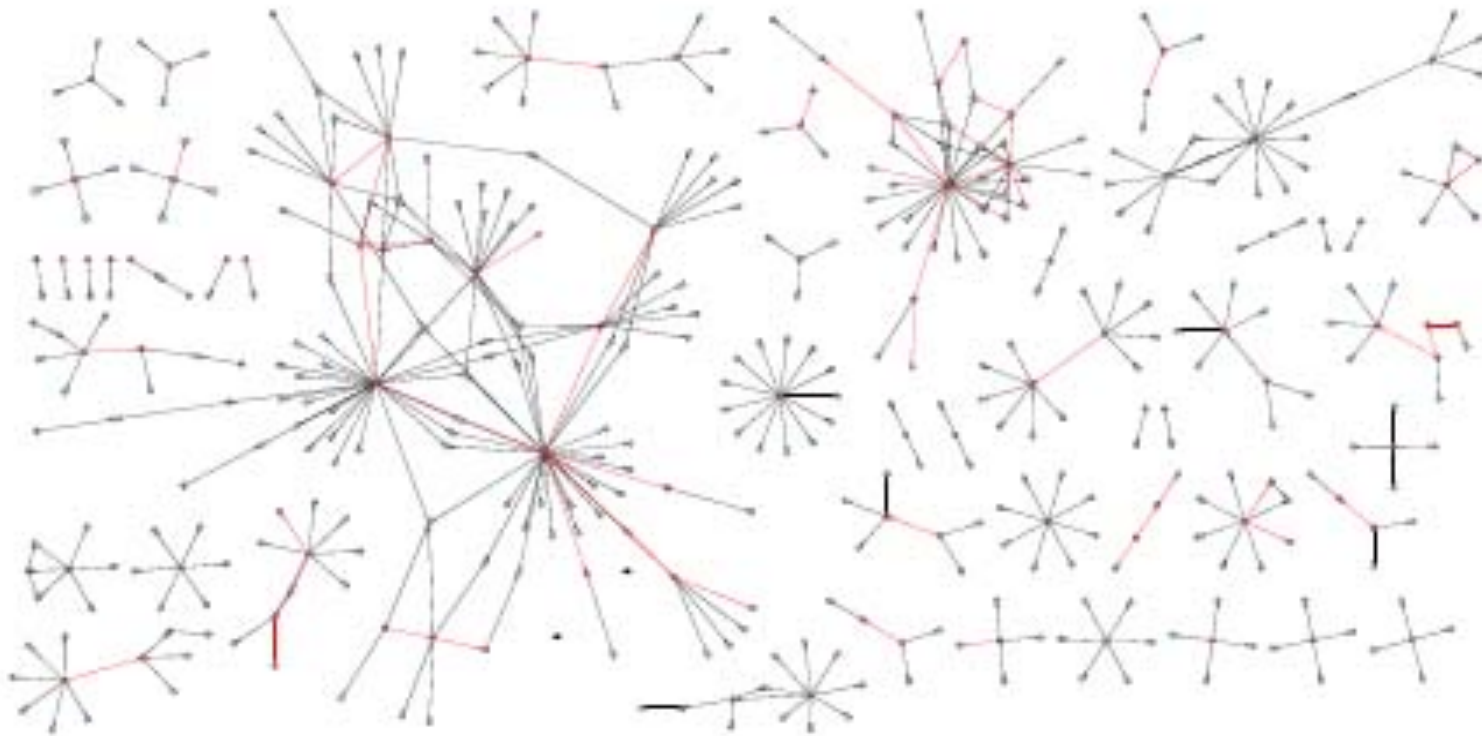
N.B. Frequenza delle transazioni, complessità del prodotto, conoscenza della controparte, luogo in cui avvengono le transazioni ...

La crescita dei costi di transazione al crescere della complessità dei beni e servizi scambiati

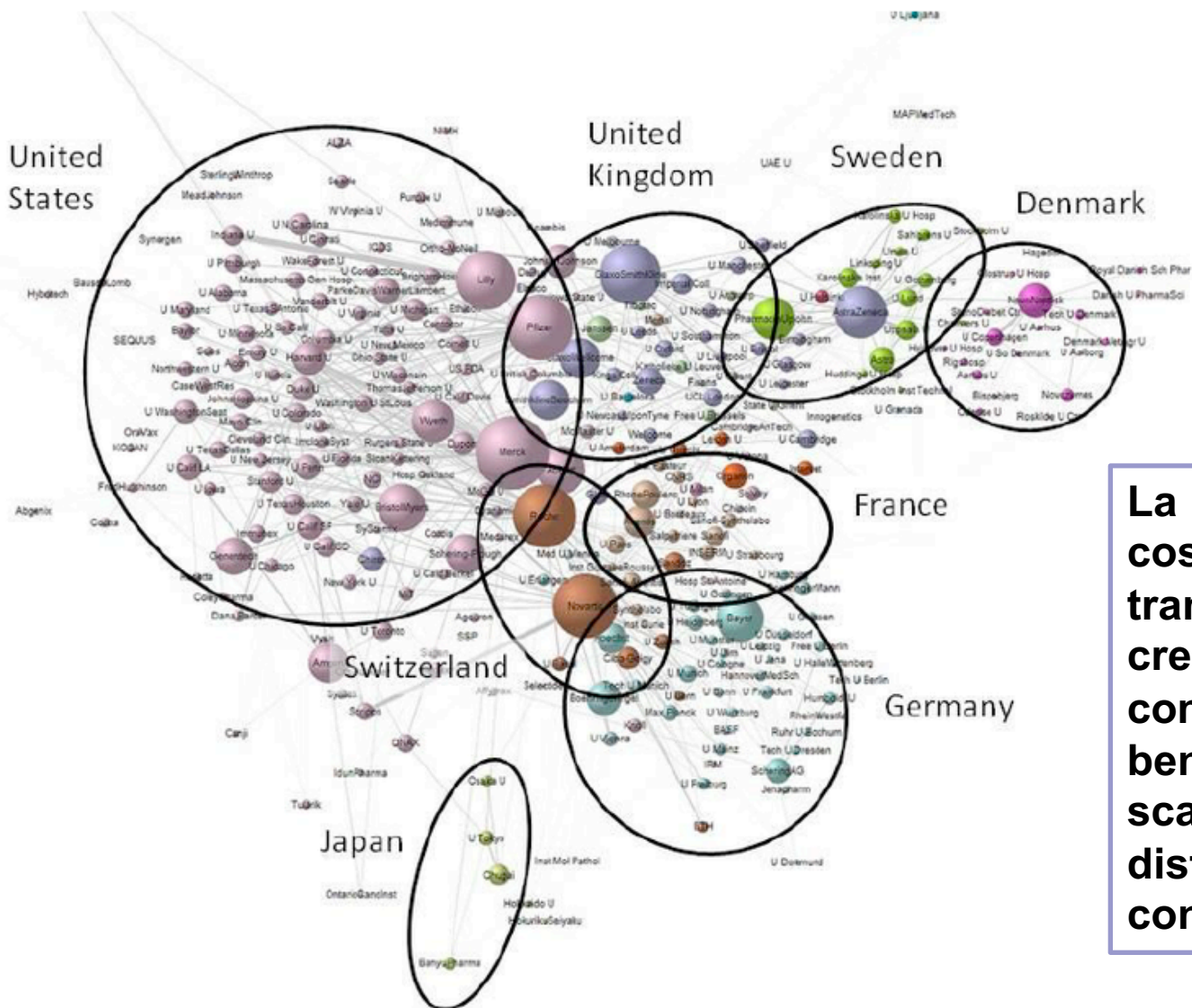


Reti **transnazionali** di transazioni

La crescita dei costi di transazione al crescere della distanza (non solo geografica ... ma culturale, tecnologica, istituzionale...) tra le controparti.



Reti d'impresa: il settore farmaceutico



La crescita dei costi di transazione al crescere della complessità dei beni e servizi scambiati e della distanza tra le controparti.

Costi di transazione e asimmetrie di informazione

Informazione imperfetta tra principale e agente:

- fuori l'impresa: subfornitori, distributori, consumatori, etc.;
- ma anche dentro l'impresa (manager, dirigenti, lavoratori, azionisti): sono tutti contratti incompleti.

Selezione avversa, azzardo morale:

- nelle relazioni con le altre imprese: prevalgono i free-rider, le peggiori imprese (subfornitrici), i peggiori prodotti;
- dentro l'impresa (manager, dirigenti, lavoratori,): prevalgono i free-riders.

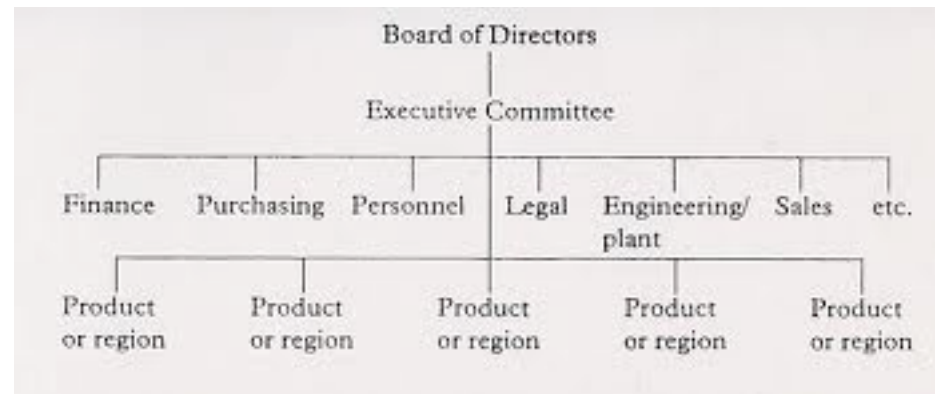
Asimmetrie informative, pluralità di obiettivi ... Costi di transazione

Spiegano le diverse modalità che convivono e con cui viene organizzata la produzione

Diverse Forme d'impresa

a **U** oppure a **M**

U-forms



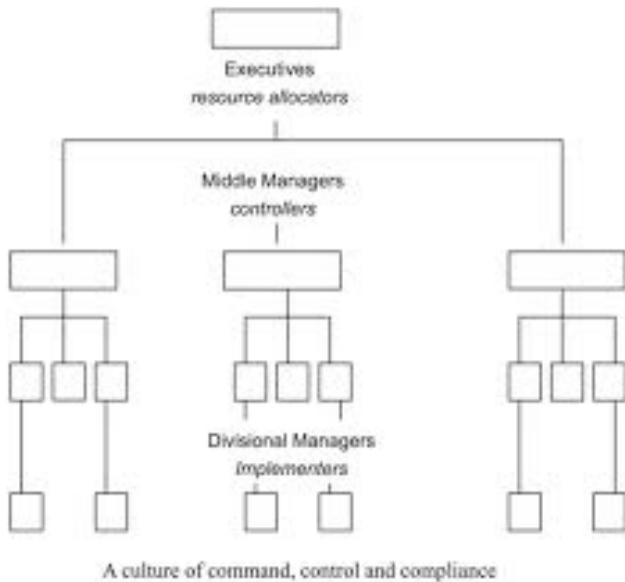
Le attività chiave dell'impresa sono suddivise in aree funzionali, quali marketing, finanza, produzione, risorse umane, etc.

Ogni divisione è diretta da un manager di livello intermedio, che riferisce al direttore generale o all'amministratore delegato.

Un vantaggio di questa forma organizzativa è che, specializzandosi, i manager divisionali sviluppano competenze funzionali, consentendo il raggruppamento di capacità e talenti specifici all'interno delle divisioni.

Organizzazione utile soprattutto per le imprese monoprodotto e di minor dimensione.

M-forms



Source: Hope and Fraser (1997)

Le divisioni operative possono essere organizzate geograficamente o per tipo di prodotto.

Ogni divisione a sua volta diventa “quasi un’impresa”, comprendente tutte le aree funzionali richieste per fornire il prodotto o il servizio specifico.

I manager divisionali esercitano una considerevole autonomia decisionale.

La direzione generale è responsabile della conduzione strategica a lungo termine dell’organizzazione e svolge un ruolo di supervisione rispetto alle attività delle divisioni: controlla le performance, provvede all’allocazione dei mezzi finanziari e stabilisce i parametri entro i quali i manager divisionali hanno libertà di operare.

Asimmetrie informative, pluralità di obiettivi ... Costi di transazione

Più in generale contribuiscono a spiegare le diverse modalità di organizzazione della produzione (che coesistono e variano nello spazio e nel tempo):

- La grande impresa che internalizza;
- Le reti di imprese;
- I gruppi di imprese;
- Le relazioni di subfornitura;
- I cluster e i distretti industriali;

Asimmetrie informative, pluralità di obiettivi ... Costi di transazione

Contribuiscono a spiegare:

Dinamiche di fusione / acquisizione / internalizzazione

Asimmetrie informative, pluralità di obiettivi ... Costi di transazione

OLTRE E RELAZIONI DI MERCATO:

GERARCHIA vs TRUST

Teoria della governance d'impresa

(Williamson, 2002)



Oliver Williamson
1932-
2009 Nobel per l'Economia

La miglior governance d'impresa è quella con cui le imprese possono gestire al meglio i rapporti contrattuali (interni ed esterni).

- La razionalità limitata caratterizza sempre la vita organizzativa e i contratti complessi sono sempre incompleti. Le parti contraenti devono sempre essere pronte ad adattarsi a eventi inattesi, non solo per mancanza di informazione o previsione, ma anche a causa del potenziale comportamento opportunistico dei soggetti. Il rischio di rottura delle relazioni contrattuali spinge le imprese a cercare le modalità di governance più appropriate.
- L'unità più pertinente nell'impresa è la transazione. Le tre caratteristiche essenziali della transazione che riguardano la governance sono: **il grado di specificità degli assets; la frequenza con cui la transazione si ripete; le potenziali alterazioni a cui la transazione è soggetta.**
- Le strutture organizzative sono adattabili alla luce di condizioni mutevoli. Con le transazioni di mercato gli agenti modificano il loro comportamento in risposta ai segnali di prezzo. Per contro, le imprese si affidano ai manager per adattare l'organizzazione e rispondere ai cambiamenti.

Teorie dell'impresa (manageriale americana) e costi di transazione: in sintesi potremmo concludere che...

L'impresa (non ha un suo obiettivo) ma è la stanza di compensazione (dinamica) di una pluralità di obiettivi perseguiti da una pluralità di agenti (free-riders per natura o per strategia) che interagiscono in una condizione di incertezza e di asimmetrie informative.

Letture di riferimento

Su Nuova teoria dell'impresa:

DISPENSA 0: da Lipzyinsky

pagine disponibili e scaricabili dal minisito del corso:

<http://www.unife.it/economia/economia/insegnamenti/economia-e-politica-industriale-l-z/materiale-didattico-2019-2020>

Sul caso americano:

Di Tommaso-Tassinari, in particolare capitoli 1 e 2.

scaricabile al link: <https://www.mulino.it/isbn/9788815265265>