

## XXIV CONFERENZA ITALIANA DI SCIENZE REGIONALI

### SOCIAL CAPABILITIES E SVILUPPO LOCALE

Annunziata DE FELICE

Università degli Studi di Bari, piazza C. Battisti 1, 70100 Bari

#### SOMMARIO

Attraverso questo studio, condotto in un campo spesso caotico e contraddittorio, si intende fornire un quadro più organico per orientarsi nella comprensione del complesso processo evolutivo che negli ultimi anni ha caratterizzato i sistemi economici locali.

In questa prospettiva, si intende in primo luogo proporre una rassegna della letteratura economica relativa all'evoluzione del concetto di *capabilities* ed in particolare delle *social capabilities*, per offrirne una nuova lettura teorica ed un nuovo paradigma da cui muoversi. Questo a partire dai pionieristici lavori della Penrose e di Marshall per giungere all'apporto dei neoistituzionalisti ed evoluzionisti contemporanei.

Accogliendo, inoltre, i recenti sviluppi interpretativi dati all'analisi istituzionale, se ne propone una diversa applicazione teorica nell'ambito dei sistemi locali d'impresa.

## 1. INTRODUZIONE

Gli anni Novanta sono stati caratterizzati dal passaggio dal paradigma economico produttivo di stampo neoclassico al paradigma economico-cognitivo. In particolare, due sono gli approcci principali che emergono nella nuova teoria dell'impresa: l'uno è basato sulla teoria dei costi di transazione di Coase (1937) e di Williamson (1975) che viene per così dire riletta, reinterpretata e rivalutata, l'altro approccio è da identificarsi con la teoria delle *capabilities* o delle competenze ancora in fase di evoluzione probabilmente a causa della non chiarezza proprio del termine *capability*.

Molti sono gli economisti che studiano quest'ultima teoria, tra cui Foss (1997), Hodgson (1999), Dosi (2003), ognuno partendo dai lavori della Penrose (1959).

Come osservano Hodgson e Knudsen (2003) non vi è ragione di preferire a priori l'una o l'altra di queste teorie; esse spiegano in modo differente l'esistenza dell'impresa. Ciò che sembra apparire da questi lavori è la relativa chiarezza del punto di partenza della teoria dei costi di transazione per la quale appunto l'impresa, quale istituzione, riduce i costi di transazione e la difficoltà invece di spiegare la teoria delle *capability* o meglio il concetto da cui partire per costruire una fondata teoria delle *capabilities*. Si può infatti fondarla sulla *capability* come sostiene la nuova teoria ortodossa, che spiega la *routine* come processo di accumulazione delle *capabilities* ripetute nel tempo oppure partire dalla *routine* come invece è sostenuto dalla teoria evolutiva per cui la *capability* è solo successiva alla *routine* stessa.

Non si pretende in questo lavoro di fornire una risposta rigorosa e certa su questo importante dilemma dal quale forse dipende a parere di chi scrive, la teoria delle *capability* o per lo meno alcuni aspetti della stessa, ma si vuole per così dire ritenere la teoria delle *capability* un approccio più generale nel quale la teoria dei costi di transazione viene per l'appunto ricondotta, perché quest'ultima si limita a spiegare solo alcuni aspetti della più vasta teoria dell'impresa, quelli appunto dei costi di transazione e dell'esistenza dell'impresa<sup>1</sup>.

Scopo del presente lavoro è di proporre una rassegna della letteratura economica relativa al concetto di *capability* e di *social capability*, a partire dagli economisti classici per giungere all'apporto degli istituzionalisti ed evolucionisti contemporanei. Saranno analizzate soprattutto le *social capabilities* per recuperare ed utilizzare la teoria dei costi di transazione di Coase e Williamson reinterpretata, per applicarla alle spiegazioni di sviluppo dei sistemi locali d'impresa. La diffusione dei distretti industriali, infatti, porta ad una riduzione dei costi di transazione e ad una maggiore diffusione di *spillover* positivi costituiti in prevalenza dalle conoscenze collettive, comportandone una relazione positiva

---

<sup>1</sup> Anche il concetto di costi di transazione non è del tutto chiaro. A tale proposito si rimanda per una più completa spiegazione ad Hodgson G. (2003)

## 2. CAPABILITIES E SOCIAL CAPABILITIES

L'uso del termine *capability* come ormai è concorde tutta la letteratura, può farsi risalire ai pioneristici studi della Penrose (1959). Nell'analizzare la teoria della crescita dell'impresa, viene non soltanto evidenziata la funzione economica dell'impresa come acquirente ed organizzatore di risorse per produrre beni e servizi per il mercato, ma nel definirla come un centro di risorse fisiche e umane, si esalta il ruolo delle risorse umane o *human resource*. "*The economic function of such a firm is assumed simply to be that of acquiring and organizing resource in order to supply goods and services to the market. It was defined therefore as a collection of human and physical resources...*" (Penrose, 1985, pag.7).

Con la Penrose, come detto, il termine *capability* viene associato con quello di risorse umane, ma questa definizione costituisce unicamente un trampolino di lancio intorno al termine *capability*, non esaurendolo o spiegandolo del tutto se non all'interno dell'impresa. Le *capabilities*, infatti, possono formarsi anche al di fuori dell'impresa ed anzi essere esse stesse la fonte per la costituzione di un'impresa o di un *network* di imprese.

Sempre nel descrivere l'impresa come insieme di risorse produttive, vengono distinte le risorse fisiche dalle risorse umane. Queste ultime, vengono definite come "...una manodopera generica e specializzata (che comprende anche i)... funzionari del settore esecutivo, amministrativo, finanziario, legale, tecnico e direttivo." (Penrose, 1959, pag.40). Il concetto di risorsa umana seppur qui fondamentale, non viene approfondito in quanto viene evidenziata la natura di investimento da parte dell'impresa e la perdita derivante dall'allontanarsi di una di queste figure lavorative. La Penrose, cioè, nonostante introduca e dia rilievo alla risorsa umana si pone sempre nella sua analisi dal lato della impresa, dell'imprenditore.

Ponendoci così nell'ottica della Penrose possiamo accogliere la sua definizione di competenza, intesa come l'insieme delle diverse competenze in cui si articola il mondo dell'impresa costituito così dall'insieme delle competenze della direzione, definito come la predisposizione psicologica da parte degli individui a correre dei rischi con la speranza e dunque con l'obiettivo di ottenere guadagni, e viene anche ritenuta una funzione del tipo di servizi imprenditoriali di cui l'impresa stessa dispone. A sua volta, all'interno della competenza direzionale, viene operata una distinzione tra competenza imprenditoriale e competenza manageriale, senza offrirne una definizione precisa. La competenza imprenditoriale viene esaminata nella sua versatilità consistente nell'operare con immaginazione ed ampiezza di vedute, diversa dalla versatilità dirigenziale o tecnica facente parte della competenza amministrativa e tecnica.

Con riferimento al personale di un'impresa, la Penrose adopera il termine conoscenza (*knowledge*) ed evidenzia la sua capacità di aumentare con l'esperienza (*learning by doing*), soffermandosi sulla conoscenza obiettiva ovvero codificata e trasmissibile.

Se nel *The Theory of The Growth of The Firm* si ritrovano dunque i fondamenti delle *capabilities*, nel *The Theory of The Growth of The Firm Twenty-Five Years After* il riferimento è non soltanto alla conoscenza (*Knowledge*), ma anche alla conoscenza collettiva (*collective knowledge*).

*“...;growth is essentially an evolutionary process and based on the cumulative growth of collective knowledge, in the context of a purposive firm”* (Penrose,1985, pag.7).

La Penrose, dunque, venticinque anni dopo, introduce anche il concetto di conoscenza collettiva, sociale, ovvero il concetto di *social capabilities* senza approfondirlo in modo particolare.

Il vero precursore delle *social capabilities* è invece Marshall che già nel 1950 le pone a fondamento dei distretti industriali considerandole uno degli elementi essenziali per la loro formazione.

Come è noto il formarsi dei distretti industriali marshalliani deriva dalla tendenza di piccole imprese specializzate nel localizzarsi e concentrarsi in una limitata zona geografica (Marshall,1950) e ciò è dovuto al formarsi di economie di scala o esternalità positive. Quando Marshall nei suoi scritti sulla organizzazione industriale, posta come quarto fattore produttivo, si riferisce alla selezione naturale darwiniana, allarga il suo campo d'indagine alla biologia e alle analogie fra la scienza economica e la scienza sociale. Nel descrivere come ciascuna parte dell'organismo dipende sempre più dalle altre per il raggiungimento del proprio benessere, per cui ogni malessere si ripercuote sulle altre parti dell'organismo, Marshall evidenzia l'importanza della suddivisione delle funzioni che, nell'industria, si esplica nella divisione del lavoro già evidenziata da Smith e nella sua specializzazione, e nello sviluppo di capacità, cognizioni. Nell'organismo industriale, si manifesta nell'aumento della sicurezza del credito commerciale, dei mezzi ed usi di comunicazione. Nell'approfondire poi le economie che derivano dall'uso di macchine e di capacità specializzate, non dipendenti dalle dimensioni delle imprese, evidenzia che *“...alcune (economie) dipendono dal volume totale della produzione di tal genere eseguita nelle vicinanze, mentre altre, specialmente quelle connesse con lo sviluppo delle cognizioni e con il progresso della tecnica, dipendono principalmente dal volume totale della produzione in tutto il mondo civile...”* ( Marshall, 1950, pp.389-390).

Nell'individuare le cause principali che contraddistinguono le industrie localizzate, Marshall le identifica nelle condizioni fisiche (come la natura del clima e del suolo, la possibilità di commercio), l'esistenza di miniere e di cave in luoghi limitrofi o facilmente accessibili via mare o terra, il patrocinio di una corte, *“...ricchi che domandano merci fini...”* attraendo così operai qualificati ed istruendo quelli del luogo in modo che un mutamento di residenza non comporti una distruzione di ricchezza della città che, al contrario, è in grado di sviluppare un'industria specializzata. Nel domandarsi come questi immigrati si siano formati tali capacità produttive, Marshall fa riferimento alle cognizioni accumulate nel tempo ovvero alle *routine*, come le definiamo oggi. Questo, a nostro parere, appare forse il punto fondamentale

da cui partire per tessere una teoria sulle *capabilities* e dalla quale molto probabilmente sono partite le nuove teorie ortodosse ed evoluzioniste. Non è però chiaro se ad originare le *routine* ovvero le cognizioni accumulate nel tempo siano le capacità, le competenze, le *capabilities*, o se come sembra da una lettura attenta dei *Principi di Economia* siano le *routine* ad originare le *capabilities* o almeno le capacità produttive.

Continua poi Marshall "...; e queste radici hanno ramificazioni tanto larghe, sono state così pronte a mandar fuori germogli di vita vigorosa, che non vi è forse parte alcuna del vecchio mondo, in cui non sarebbero potute fiorire da tempo parecchie industrie belle e altamente specializzate, se il loro sviluppo fosse stato favorito dall'indole del popolo e dalle sue istituzioni sociali e politiche..." (op.cit.pag.394). Da questa ultima riflessione che poggia le sue basi sull'importanza delle istituzioni sociali e politiche è probabilmente fondata, a parere di chi scrive, la teoria istituzionalista.

Questi vantaggi naturali possono essi stessi aver stimolato la libertà di iniziativa e di attività, ma è l'accento sul concetto di libertà l'altro elemento causale del sorgere di concentrazioni industriali. E' in questo concetto di libertà che Marshall inserisce le *social capabilities* identificate come fili che rappresentano l'elemento religioso, politico ed economico caratterizzante la storia di una civiltà ed orientato dagli avvenimenti politici e di forti personalità.

Altri elementi che vengono colti da Becattini (1981) nell'analisi marshalliana sui distretti industriali sono la forza che tiene insieme le nazioni individuata nel *Theory of Foreign Trade*, in elementi non puramente spaziali, ma nell'importanza della formazione morale. Altri elementi sono il territorio e la contiguità di imprese a cui si aggiunge la tendenza di gestire in modo decentrato alcune fasi del processo produttivo. La contiguità inoltre non è vista come un dato puramente fisico, ma come possibilità di trasmissione di fattori economici, culturali e sociali.

Le economie esterne all'impresa ed interne al distretto legano le unità che contribuiscono a costituirlo ed il punto fondamentale diviene l'analisi non della singola impresa in se stessa, ma del distretto e la relazione sussistente tra le industrie, la loro interazione.

Oltre ai riferimenti sulle *capabilities* che si possono ritrovare nei *Principi di Economia*, Rizzello (1997) ricorda la relazione tra mente ed organizzazione che Marshall effettua nel suo scritto *The Machine* del 1867-68, ovvero tra processi mentali e strutture organizzative, l'impresa qui viene considerata come il frutto dell'organizzazione di processi produttivi che elaborano i meccanismi mentali, mentre la mente è considerata una struttura a più livelli, distinti, ma interconnessi.

Nel porsi di fronte ad un nuovo problema l'individuo usa così le sue facoltà mentali per risolverlo; giunto alla soluzione, la codifica, creando la *routine*. In questo processo formativo e dalla interpretazione che Rizzello dà allo scritto di Marshall, sembra che la mente, ovvero la *capability*, preceda la *routine*, sfalsando, a parere di chi scrive, il punto di partenza per la

formazione di una teoria delle *capability*, anche se, come ricorda sempre Rizzello, in campo neurologico il cervelletto, dove dovrebbe riposare la *routine*, è il centro che coordina le capacità degli individui e non è il contenitore di procedure già codificate (Rizzello, 1997, pagg.45-46).

L'impostazione utilizzata da Marshall è però più complessa ed è basata sull'idea di un progresso mentale, in quanto la mente elabora continuamente una serie di procedure che, codificate, diventano conoscenza dell'individuo, vengono utilizzate successivamente, ma anche rielaborate ed adattate alla situazione e alle esigenze del caso.

### 3. LA TEORIA EVOLUTIVA

Il corrente evoluzionismo ha origine non soltanto dai lavori della Penrose e di Marshall che già propone, come evidenzia Zagari (1998) una nuova ortodossia, un nuovo modo di pensare e di porre il mercato e non più i soggetti economici come oggetto di studio centrale, ma anche e soprattutto dai lavori di Nelson e Winter (1982) che riprendono l'analogia tra le scienze sociali e quelle biologiche di Darwin; si parte cioè dall'evoluzionismo biologico e si sostituisce il concetto di "massimo" o di "ottimo", con quello di "praticabile" o di "soddisfacente", dando luogo ad una teoria evolutiva, alternativa a quella ortodossa di cui non vengono condivisi determinati assiomi, quali appunto quello di considerare i soggetti economici come esseri razionali, anche se gli *skills* di cui ogni individuo è portatore potrebbero giustificare la sua razionalità, o per meglio dire il suo agire, e quello del perseguimento della situazione di "ottimo" al quale viene sostituita quella di "migliore" o "possibile". In questa situazione incerta i profitti derivano come conseguenza di successi innovativi, come conseguenza di fenomeni di squilibrio mentre la massimizzazione del profitto presuppone un'idea statica dell'operare dell'impresa. Nel mercato, invece, prevale l'incertezza, la diversità di opinioni, la difficoltà di prendere decisioni.

L'uso del termine evoluzionismo, poi, non è casuale, in quanto Nelson e Winter vogliono proprio indicare uno sviluppo graduale e non "rivoluzionario". Ha come origine l'idea posta alla base della biologia ed in particolare della selezione naturale di Darwin del 1887 e come quest'ultima, include l'idea che i cambiamenti richiedono un certo intervallo temporale piuttosto lungo e progressivo, ovvero graduale e regolare, anche se a volte i cambiamenti possono essere molto rapidi.

Non è invece un caso che allora Nelson e Winter considerano quale fondamento della teoria la *routine*, considerata appunto un gene biologico, persistente, ereditario, selettivo e relativamente importante nella popolazione e nel caso specifico nell'industria, le cui mutazioni sono generate dalle *routine* stesse e questa viene definita come "*regular and predictable behavioral patterns of firms*", ovvero come un comportamento delle imprese regolare e prevedibile (Nelson e Winter, 1982, pag.14).

Nella loro impostazione, cioè il concetto di *routine* sembra basilare tanto da essere paragonato ad un gene ed è strettamente collegato con quello di impresa ed in particolare di organizzazione d'impresa.

Le *routines* dell'impresa allora definiscono una serie di funzioni che determinano cosa fa un'impresa, considerata funzione di varie variabili esterne (come il mercato) ed interne (come lo *stock* di macchinari) mentre nella teoria ortodossa le variabili tecniche vengono assunte date e le decisioni sono assunte per massimizzare. Nella teoria evolutiva sono trattate come riflettenti in ogni momento la data *routine* governante le azioni dell'impresa.

Si distinguono, poi, tre classi di *routine*:

- 1) *L'Operating characteristics*, una routine che governa il comportamento di breve periodo;
- 2) Quella che determina periodo per periodo l'aumento o la diminuzione dello stock di capitale per le imprese o *routine – guided*;
- 3) Quella che opera per modificare vari aspetti delle loro caratteristiche operative o *routine – changing processes*.

Queste ultime fanno parte della politica di ricerca dell'impresa.

L'idea generale è che la competizione del mercato sia analoga alla competizione biologica e che le imprese devono sopravvivere al test imposto dal mercato.

L'impresa non viene più considerata allora una “*black box*”, ma ha una possibilità di scelta molto ampia, possiede cioè “*Know-how*”.

E' a questo punto che viene introdotto il termine di conoscenza e di *capability*, allorquando cioè, nell'evidenziare come la teoria ortodossa distingue il “*Knowledge of how to do*” e il “*Knowledge of how to choose*”, l'uno per decidere i comportamenti, l'altro per deliberare delle scelte, la posizione di Nelson e Winter appare differente. Sostengono che il campo d'azione dell'impresa sia incerto prima di utilizzare le *capabilities* e che le *capabilities* potrebbero portare a buone scelte ma gli effetti sono comunque incerti. “*Orthodoxy assumes that somehow “knowledge of how to do” forms a clear set of possibilities bounded by sharp constraints, and that “knowledge of how to choose” somehow is sufficient so that choosing is done optimally; our position is that the range of things a firm can do at any time is always somewhat uncertain prior to the effort to exercise that capability, and that capabilities to make good choices in a particular situation may also be of uncertain effectiveness*”. (Nelson e Winter, 1982, pag.52).

Le *capabilities* vengono così inserite nella produzione di beni, si parla, cioè, di “*production capabilities*” in cui il set di produzione viene determinato da uno stato della conoscenza che caratterizza appunto la produzione.

Molte sono le problematiche ed i quesiti che si pongono sulla conoscenza, sulla sua natura e sulla sua nascita all'interno dell'impresa.

A questo proposito la posizione ortodossa è meno chiara e non fornisce delle spiegazioni sufficientemente motivate. La conoscenza viene considerata come un modo di far qualcosa “*of a way of doing something*”, si riferisce ad un’operazione specifica oppure viene definita anche conoscenza tecnologica “*technological knowledge*”. Si fa riferimento in particolare alla conoscenza tecnologica che viene spesso identificata con la conoscenza degli ingegneri e degli scienziati. Il set di produzione è cioè visto come un numero finito di attività o tecniche nelle quali un’impresa sa come operare, viene identificato come uno “*state of knowledge*”. Il set di produzione è un dato, ed è molto discusso nel modello ortodosso se differenti imprese hanno differenti set di produzione. Appare dunque che l’impresa non ha a disposizione una possibilità di scelta infinita, ma imprese diverse, con conoscenze cumulate e competenze diverse sono in grado di riconoscere diverse opportunità o percepiscono le stesse opportunità diversamente.

Al secondo quesito si risponde distinguendo tra la conoscenza posseduta da una impresa e quella differente posseduta dal singolo individuo. Allora il possesso di conoscenze tecnologiche è attribuito all’impresa nel suo complesso; l’impresa viene considerata un’entità organizzata e non è riconducibile alla conoscenza del singolo individuo o ad ogni semplice aggregazione di varie competenze e *capabilities* di tutti gli individui che compongono l’impresa.

*“Thus, the possession of technical “Knowledge” is an attribute of the firm as a whole, as an organized entity, and is not reducible to what any single individual knows, or even to any simple aggregation of the various competencies and capabilities of all the various individuals...of the firm”* (Nelson e Winter, 1982, pag.63).

Le *capabilities* sono degli *inputs*, postulano la capacità latente di organizzare, sono cioè insite nell’impresa le capacità di produrre e l’impresa è pronta a farlo non appena sia richiesto dal mercato.

Si evince così che Nelson e Winter, nonostante rivalutino le *capabilities* all’interno dell’individuo, diano nettamente più importanza alla *routine* dell’impresa per il fondamentale ruolo svolto nelle organizzazioni; ammettono, però, la possibilità che sussista una relazione tra le *capabilities* di una organizzazione e le *capabilities* di membri di un’organizzazione individuale, nonostante emerga dal proprio lavoro una preferenza per l’organizzazione.

Essi infatti affermano che il comportamento di una organizzazione sia riconducibile al comportamento degli individui, membri di una organizzazione “*Individuals are complex organizations too*”.

E’ soltanto quando l’attenzione viene rivolta in modo più specifico sull’ analisi del comportamento individuale, che vengono riconsiderate le *capabilities* individuali chiamate però *skills* individuali che assumono la stessa rilevanza delle *routine* organizzative nell’impresa, anche se gli *skills* non vengono considerati l’unica chiave di lettura per comprendere il comportamento individuale, ma si viene a coglierne la loro importanza.



Nel comprendere il ruolo che le *routine* svolgono nella funzione organizzativa, nella teoria evolutiva si sottolinea l'importanza di considerare il ruolo degli *skills* nell'individuo. La routine viene considerata relativamente più importante per il comportamento organizzativo, come lo *skill* lo è per il comportamento individuale.

*"We propose that individual skills are the analogue of organizational routines, and that an understanding of the role that routinization plays in organizational functioning is therefore obtainable by considering the role of skills in individual functioning. We do not, of course, suggest that the concept of skill is the unique key to individual behavior, but it is a very important key. Routinization is relatively more important as a feature of organizational behavior than skill is as a feature of individual behavior, but it is still less than the whole story."* (Nelson e Winter, 1982, pag.73).

Con la parola *skill*, quindi, si intende una *capability* e più in particolare una sequenza di comportamenti coordinati per il raggiungimento di un determinato obiettivo.

Gli *skills* sono programmati nel senso che implicano una sequenza di "passi" e la conoscenza che deriva da una performance di *skill* è una conoscenza tacita, centrale nello schema della conoscenza umana, nel senso che l'individuo non ne è pienamente consapevole. Infine, l'esercizio di uno *skill* spesso comporta numerose scelte. Questi tre aspetti poi sono interrelati tra di loro.

Gli *skills* possono essere considerati come "programmi" e ciò evoca l'immagine del programma del computer ma, mentre l'esercizio di uno *skill* comporta la selezione di comportamenti alternativi, il processo di selezione è automatico. Viene così introdotto un altro concetto, quello di "scelta". La teoria ortodossa invece al riguardo è ambigua; per Nelson e Winter vi è invece una distinzione tra *capability* e scelta di comportamento.

Alla domanda "Dove risiede la conoscenza" (*"Where does the Knowledge reside?"*), Nelson e Winter rispondono nella memoria organizzativa (*"In the organization's memory"*), intesa come *routine*, dove cioè la *routine* in una organizzazione, costituisce la più importante forma di accumulazione della conoscenza. Il termine *routine* viene adoperato in modo molto flessibile e comprende ripetuti comportamenti all'interno dell'organizzazione.

La *routine* è dunque un capitale di conoscenza per l'impresa e ne determina ed influenza la sua struttura organizzativa. E' allora in questa affermazione, in questa precisazione che si trova anche in Nelson e Winter il fondamento delle *social capabilities*, conoscenze che si sono talmente accumulate e radicate nel corso del tempo da divenire delle *routine*.

L'idea che le organizzazioni ricordano una *routine* è simile all'idea che un individuo ricorda gli *skills* nell'esercitarli. Il punto è che il ricordo si ha attraverso l'esercizio, l'esperienza e non può essere assicurato attraverso gli scritti o altri mezzi formali, ma ciò non implica che l'impresa possieda una memoria formale, c'è molta più memoria organizzativa che ricordi formali.

Con la *routine* tutti i membri continuano a conoscere il proprio lavoro; ciò significa che vengono ritenute nel loro repertorio tutte le routine. Esiste allora molto di più di una conoscenza del lavoro in una organizzazione che ha appropriate *routine*. Bisogna capire quali *routine* utilizzare e quando.

L'informazione diviene primaria nella memoria dei membri della organizzazione perché in essa risiede tutta la conoscenza codificata e tacita che costituisce i loro *skills* individuali e le *routines* costituiscono il linguaggio generale delle competenze e lo specifico comando dell'organizzazione.

La conoscenza nell'organizzazione è riconducibile dunque alla conoscenza dei membri individuali.

La *routine* organizzativa è considerata come un modo di fare le cose in un ordine che può persistere solo se è imposto su un continuo cambiamento di routine specifiche. Le *routines* sono degli *skills* per una organizzazione, mentre l'innovazione viene intesa come cambiamento di *routine*. L'innovazione, altro concetto fondamentale della teoria evolutiva, nella routine organizzativa, consiste in una nuova combinazione delle *routine* esistenti.

Da questa semplice, ma fondamentale rassegna delle principali idee e concetti sui quali la teoria evolutiva si fonda, la stessa viene approfondita e reinterpretata da numerosi economisti e al contrario di ciò che già sosteneva Marshall con i suoi studi sull'equilibrio economico parziale, la teoria evolutiva da questo punto di vista è più walrasiana, in quanto non cerca di diminuire il grado di complessità dell'oggetto dei propri studi.

#### **4. LA TEORIA DEI COSTI DI TRANSAZIONE**

Abbandonata già con Nelson e Winter l'ipotesi di informazioni prive di costo, diventa necessario comprendere come gli individui dotati di informazione imperfetta e di asimmetria informativa possano organizzarsi per ridurre questi costi. Viene così ad essere preminente il problema della struttura organizzativa dell'impresa. Si sviluppa così il secondo filone di ricerche della teoria dell'impresa basato sulla teoria dei costi di transazione.

Come è noto, attraverso Coase (1937) e poi Williamson (1985) se ogni scambio di mercato comporta costi *ex ante* da identificare con la ricerca dei contraenti e dei prezzi, di negoziazione e di stipula del contratto a causa delle trattative detti anche costi d'uso del mercato e costi *ex post* derivanti dalla fase di esecuzione del contratto che comprende il controllo ed il rispetto del contenuto contrattuale, si comprende l'importanza da attribuirsi all'impresa che minimizza questi costi e si sostituisce al mercato.<sup>2</sup> L'impresa quindi si costituisce come alternativa al mercato quando l'informazione, la conoscenza acquista valore soprattutto quando vengono coinvolti più individui ed occorrerebbe stipulare più contratti.

---

<sup>2</sup> In realtà Coase nella sua versione originaria non usa il termine costi di transazione, introdotta successivamente da Williamson, ma altri termini quali "*contract cost*", "*marketing cost*".

Studi più recenti (Hodgson e Knudsen, 2003) forniscono una lettura alternativa all'impostazione tradizionale di Coase, discutendo i limiti della teoria stessa e mostrando che gli effetti specifici di *learning* possono spiegare l'esistenza dell'impresa anche in assenza di costi di transazione<sup>3</sup>, ovvero si fornisce una ragione alternativa all'esistenza delle imprese ed aggiuntiva a quella offerta dalla impostazione tradizionale della teoria dei costi di transazione. Si combina così quest'ultima teoria con quella delle *capabilities* dando luogo ad una teoria ibrida dell'impresa che nasce dalla combinazione dei costi di transazione con le spiegazioni di base della teoria delle *capabilities*. I costi di transazione così, da soli, non sarebbero in grado di spiegare l'esistenza delle imprese.

L'idea posta alla base di questa impostazione e verificata empiricamente, è che le imprese possono provvedere tramite l'organizzazione, consistente nelle *routines*, immagini, informazioni a migliorare le *capabilities* dei lavoratori; la conoscenza è così riprodotta e trasmessa nell'impresa.

E' anche da aggiungere che Hodgson e Knudsen in questa loro impostazione non considerano la possibile esistenza di *social capabilities*, in quanto la conoscenza è vista come un fenomeno puramente individuale, esistendo solo nella memoria dell'individuo, per cui l'organizzazione provvede con la *routine* ad implementare gli *skills* individuali, a differenza di ciò che accade nel mercato dove sempre per i due economisti ogni individuo può agire da solo e far valere da solo le proprie ragioni.

Dalle relazioni sociali che si sviluppano all'interno dell'impresa nascono nuove *capabilities*, più di quelle che possono essere generate all'interno del mercato e questa è una ragione sufficiente che giustifica l'esistenza di un'impresa anche in assenza di costi di transazione, con questo non escludendo, però, la rilevanza che questi costi assumono nel mondo reale (Hodson e Knudsen, 2003).

Viene accettata, però, anche l'idea che il mercato possa generare *learning capabilities*

A livello teorico ed empirico non vi è dubbio che questa analisi dia luogo a nuovi dibattiti e alla possibilità di verificare l'importanza degli effetti positivi di *learning* all'interno di un distretto industriale in cui, per le sue peculiari caratteristiche i costi di transazione sono molto ridotti. In questo caso, però, più che di *capabilities* individuali, bisognerebbe considerare le *social capabilities* che stimolano esse stesse la nascita di dinamiche organizzative locali.

Già Coase nel suo contributo del 1960, *Il problema del costo sociale*, sviluppa l'ipotesi di non considerare più l'idea di operare in un mondo imperfetto, ma in presenza di informazione perfetta, tornando dunque ad esplorare il mondo tratteggiato dai neoclassici e dall'approccio ortodosso tradizionale. Si assume così anche che essendovi perfetta informazione tra gli

---

<sup>3</sup> Questa ipotesi di considerare i costi di transazione nulli riguarda però solo determinate categorie di costi, quelli cioè della definizione, negoziazione, monitoraggio dei contratti; si escludono altri costi come quelli derivanti dai contratti di lavoro e si assume che i costi non sono mai più alti di quelli del mercato così che le imprese hanno ragione di esistere (Hodgson e Knudsen, 2003).

agenti, i costi di transazione sono nulli perché le parti sono libere di contrattare e le conseguenti esternalità negative possono essere corrette dal mercato, senza ricorrere ad altre forme organizzative alternative. Poiché dunque in base al teorema di Coase gli individui possono negoziare i propri diritti di proprietà come se fossero dei beni, ne deriva che in ipotesi di fallimenti del mercato la libera contrattazione può portare a risultati più efficienti se i costi di transazione sono nulli, per cui lo Stato deve intervenire solo per ridurre il più possibile questi costi.

Tuttavia tutto ciò esige un'assenza di barriere alla contrattazione, un numero modesto di agenti ed assenza di asimmetrie informative e questo sembra contrastare con la realtà.

Ne consegue che la teoria di Coase può trovare una sua diversa applicazione con riferimento all'individuazione della struttura organizzativa più efficiente che riesca a ridurre il più possibile i costi di transazione. Anche in questo caso sembra che la forma del distretto industriale sia la forma organizzativa in cui i costi di transazione sono maggiormente ridotti ed in cui è possibile applicare la teoria di Coase e di Williamson.<sup>4</sup>

In un distretto industriale le transazioni tra le imprese si realizzano attraverso semplici rapporti di cooperazione, collaborazione e fiducia; sembra cioè che nel distretto prevalga la libera forza del mercato e quindi la libera concorrenza (la concorrenza libera e non perfetta come afferma Becattini (1997)) ed è il meccanismo che assicura il costo minore. Questa è la prima ipotesi che potrebbe essere soddisfatta in base alla teoria di Coase sostenuta nei suoi scritti del 1960. I rapporti tra le imprese di un distretto, infatti, non implicano necessariamente la stipula di un contratto e possono essere interrotti in qualsiasi momento senza che ciò implichi alcun costo. I rapporti di scambio sono diversi dalle transazioni di mercato e diversi dalle transazioni interne ad una singola impresa, per cui le imprese si rapportano tra loro non

---

<sup>4</sup> A questo proposito si può ricordare che Williamson considera le transazioni come il punto centrale della propria analisi, transazioni che possono essere effettuate sia nel mercato che all'interno dell'organizzazione. La forma organizzativa più efficiente verrà selezionata in base agli studi di Williamson calcolando i costi di transazione. Nel suo modello quindi Williamson riprende parte dei concetti di Coase e distingue anch'egli tra mercato ed organizzazione, ovvero se è preferibile agire nel mercato o facendo ricorso all'impresa. Questi costi sono tanto più elevati quanto più l'informazione è imperfetta e limitata e quindi tanto più la transazione è complessa ed incerta e tanto maggiore è il perseguimento dell'interesse individuale, ovvero tanto più elevato è l'opportunismo. L'informazione e la semplicità delle transazioni non formalizzate rendono i costi molto ridotti in un sistema di distretti, così come la fiducia e la reputazione. La terza ipotesi della teoria di Williamson è che gli permette di distinguere la convenienza tra una transazione governata dal mercato ed una governata dalla struttura dell'impresa è costituita dalla specificità, frequenza ed incertezza delle transazioni ovvero è necessario considerare la qualità della transazione. Le transazioni semplici permettono di identificare immediatamente la qualità del bene oggetto della transazione, mentre una transazione caratterizzata da specificità e frequenza sarà più vantaggiosa da regolare in una industria. A questo punto Williamson nel far riferimento ai diversi tipi di specificità, ricorda la specificità delle attività umane, ovvero abilità e competenze incorporate in specifiche tipologie di capitale umano, ad una capacità acquisita attraverso il learning by doing. Le transazioni che hanno ad oggetto attività specifiche contengono un grado di opportunismo molto elevato e sono dunque molto rischiose ed in questo caso aumentano i costi di transazione. Il regime delle transazioni viene inoltre influenzato dalla frequenza delle transazioni e dalla incertezza. Tanto più frequenti e meno incerte sono le transazioni, tanto maggiore e più conveniente sarà che queste avvengano nel sistema "distretto". Ne deriva che una transazione di mercato soggetta a questi rischi e ad elevati costi di transazione sarà trasformata in una transazione interna all'impresa (Antonelli et al., 2003).

soltanto in base a relazioni di mercato o di tipo gerarchico, ma anche in base a legami di lunga durata non formalizzati dove la fiducia e la reputazione costituiscono i fondamenti dell'interazione. Poiché poi ogni impresa si specializza in una diversa e specifica fase del processo produttivo, è in grado di soddisfare una più elevata domanda e quindi è in grado di operare su una scala produttiva maggiore che consente, sfruttando le economie di scala, di ridurre i costi di produzione. Tali costi sono maggiormente ridotti quando il tipo di collaborazione che si instaura tra le imprese è di tipo verticale, di natura cooperativa e le informazioni vengono liberamente scambiate. Si può affermare cioè che viene soddisfatta l'altra condizione di Coase relativa alla perfetta informazione tra le imprese tipica di un mercato perfettamente concorrenziale. La vicinanza spaziale tende invece a facilitare la formazione e la diffusione delle *social capabilities*, ovvero a favorire la trasmissione di idee, informazioni e conoscenze tra imprese che costituiscono i geni biologici dell'impresa, in questo caso i geni biologici del distretto che risultano essere per l'appunto più duraturi e quindi si riuscirebbero a rafforzare e sviluppare gli *spillover* positivi a cui Hodgson e Knudsen si riferiscono, rendendo questa forma di organizzazione più competitiva sui mercati interni ed internazionali, incentivando lo sviluppo locale.

## 5. CONCLUSIONI

La scienza economica nel formulare un paradigma alternativo a quello neoclassico si è caratterizzata per una connessione di idee ed ipotesi spesso anche contrastanti tra loro, come caotici e contrasti sono stati spesso i risultati raggiunti.

Nella teoria ortodossa, invece, la capacità di generare informazioni è trattata come se non implicasse costi e come se non vi fossero limiti; solo un modello in cui esiste un'asimmetria informativa, un'informazione limitata può essere guardato come un modello di decisione con limitate capacità cognitive, in cui è possibile sviluppare una teoria delle *capabilities*. Il problema ancora irrisolto è di capire con precisione il punto da cui partire in quanto i pareri della dottrina sono contrastanti.

Si vuole però passare da un paradigma economico-produttivo ad un paradigma economico-cognitivo caratterizzato dalla individuazione ed approfondimento delle basi teoriche per costruire una adeguata teoria delle *capabilities* e più precisamente delle *social capabilities*, riconsiderando al contempo la teoria dei costi di transazione così come recentemente riletta.

Questo lavoro dunque non vuole essere esaustivo, ma solo indicare che ancora molte sono le idee, i dubbi, le incertezze che attanagliano la nuova teoria dell'impresa che forse va rivista, riletta partendo proprio dai pionieristici contributi e con una chiave di lettura diversa, soffermandosi appunto maggiormente sul concetto di *social capabilities*. Il singolo individuo infatti tende a socializzare e ad interagire con gli altri individui in una società o località intesa come matrice di relazioni tra individui parzialmente ma significamente contenute in termini

spaziali (Calafati, 2002). All'interno di questa località è possibile infatti socializzando e creando sistemi locali d'impresa, condividere esperienze e creare altre forme di conoscenza implementando le conoscenze tacite e codificate di cui ogni singolo individuo e la collettività nel suo insieme sono portatori.

## **Bibliografia**

- Becattini G. (1981), *Marshall*, Il Mulino, Bologna.
- Calafati A.G.(2002), *Apprendimento collettivo e sviluppo locale*, in Camagni R. e Capello R. (eds), *Apprendimento collettivo e competitività territoriale*, Franco Angeli, Milano.
- Coase (1937), *The Nature of the Firm*, *Economica*, Vol.4,
- Coase (1960), *The Problem of Social Cost*, in *Journal of Law & Economics*, Vol.3, pp.1-44.
- Dosi G. (2003), *Capabilities and Transaction Cost*, presentata al Workshop del 25-27 giugno 2003, University of Hertfordshire.
- Foss N.J.(1997), *On the Relations Between Evolutionary and Contractual Theories of The Firm*, WP 97-4.
- Hodgson G. (1999), *Evolution and Institution*, Edward Elgar, UK.
- Hodgson G. e Knudsen T. (2003), *Firm-Specific Learning and The Nature of the Firm: Why Transaction Cost Theory May Provide an Incomplete Explanation*, presentata al Workshop del 25-27 giugno 2003, University of Hertfordshire.
- Marshall A. (1972), Campolongo A.(eds.), *Principi di Economia*, Classici UTET, Torino.
- Nelson R.- Winter S. (1982), *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Harvard University Press, Cambridge,
- Penrose E.(1959) *The Theory of The Growth of The Firm*, Oxford University Press.
- Penrose E.(1985) *The Theory of The Growth of The Firm Twenty-Five Years After*, Uppsala, Sweden.
- Rizzello S.(1997), *L'economia della mente*, Università Laterza Economia, Roma.
- Zagari E.(1998), *Storia dell'economia politica*, Giappichelli, Torino.

## **ABSTRACT**

The aim of this work, conducted in a contradictory field, is to give a more organic vision as well as to understand the complex evolutionary trial that has characterized the local economic systems in the last years.

In this perspective, the goal is either illustrate the evolution of the concept of capabilities and particularly of social capabilities, to offer a new theoretical paradigm from which to start, beginning from the pioneristicis works of the Penrose and of Marshall to come to neoistituzionalistis and contemporary evolutionist; or on the basis of the recent theories given to the institutional analysis, propose a different theoretical application within the local systems of enterprise.