Organizzazione economica e efficienza

Cap. 2

Domande

- Perché esistono le imprese?
- Quali sono gli obiettivi delle imprese?
- Come si valuta la performance delle imprese e più in generale delle organizzazioni?
- …
- …

Cosa sono le organizzazioni

- Entità artificiali attraverso le quali le persone interagiscono per raggiungere obiettivi economici individuali e collettivi.
- Il sistema economico, nel suo complesso, può essere visto come organizzazione, da valutare sulla base delle sue performances.
- L'analisi si concentra sulle organizzazioni formali, vale a dire quelle con titolarità giuridica

Come definire un'impresa?

- Secondo Alchian e Demsetz l'impresa può essere definita come un Nexus of Contracts:
  - L'impresa è una finzione legale che partecipa in contratti bilaterali relativamente semplici tra se stessa ed i suoi fornitori, i suoi dipendenti, i suoi finanziatori, i suoi manager e i suoi clienti. Senza un'entità legale con cui stipulare contratti individuali questi agenti dovrebbero ricorrere a complicati contratti multilaterali per perseguire i propri scopi
- L'approccio contrattuale enfatizza la natura volontaria della partecipazione. L'organizzazione può essere cambiata attraverso una ridefinizione dei termini contrattuali
- Mercati e gerarchie sono due forme organizzative contrattuali agli estremi: nella prima prevale la contrattazione volontaria, nella seconda i vincoli di autorità (determinati sempre dai contratti).

Cosa sono le organizzazioni (2)

- Una descrizione completa della struttura di un'organizzazione non può limitarsi ai soli aspetti legali con rilevanza esterna
  - Fondamentale è la struttura organizzativa, anch'essa frutto degli accordi impliciti ed espliciti fra i soggetti che collaborano nell'impresa
  - La struttura organizzativa è una variabile multidimensionale (ha al suo interno: struttura delle risorse e dei flussi informativi, allocazione del potere e della responsabilità decisionale, obiettivi e strategie adottati, schema di incentivi, eccetera).

- Dimensioni e limiti dell'organizzazione: il criterio dell'entità legale non funziona (il problema dei gruppi industriali: sussidiarie distinte legalmente ma non funzionalmente)
  - Ai fini della teoria delle organizzazioni deve essere considerata impresa la più piccola unità funzionalmente autonoma

Il livello di analisi

- TRANSAZIONI
  - L'unità fondamentale di analisi per la teoria dell'organizzazione economica è **la transazione** – il trasferimento di beni e servizi tra individui.
  - Le transazioni sono organizzate in modo differente a seconda delle caratteristiche che hanno (frequenza, standardizzazione)
- INDIVIDUI
  - Interessi e comportamenti degli individui (entità indivisibili che alla fine prendono le decisioni e sono portatori di bisogni, volontà e obiettivi) devono essere tenuti in considerazione per comprendere le organizzazioni (che non hanno di per sé valenza etica, ma devono essere giudicate sulla base della capacità di servire i propositi delle persone).

L'efficienza

- L'obiettivo di qualsiasi organizzazione economica è quello di soddisfare i desideri e le necessità (non necessariamente di tipo materiale) degli individui che le compongono
- Per valutare le organizzazioni occorre un **criterio di riferimento** coerente con l'obiettivo generale.
- Assumeremo che gli individui siano interessati ad ottenere beni e servizi economici. Le organizzazioni vanno quindi valutate rispetto al contributo che danno al soddisfacimento dei bisogni economici dei loro componenti.
- Ciò richiede che gli individui abbiano delle preferenze (monotone e convesse), una funzione di utilità che renda "misurabile" il loro livello di soddisfazione, e che il loro obiettivo sia la massimizzazione dell'utilità
- Ma le risorse sono scarse: ragionevolmente accrescere l'utilità dell'uno può implicare una riduzione nell'utilità dell'altro. Come si deve ragionare, allora, nei casi conflittuali?

L'efficienza (2)

- Ci si concentra sul concetto di **scelta efficiente**, vale a dire quella per la quale *non siano disponibili alternative universalmente preferite in termini degli obiettivi e delle preferenze degli individui coinvolti.*

- **Si noti**:
  - Non è un criterio utile a risolvere questioni di natura etica.
  - Efficienza ed inefficienza sono sempre definiti rispetto ad un preciso insieme di individui, i cui interessi sono presi in considerazione, e ad un preciso insieme di opzioni alternative disponibili.

L'efficienza (3)

- Criterio di **Efficienza Paretiana**. Si usa per valutare le allocazioni delle risorse
- Ma è un criterio relativamente debole per la valutazione della performance.
  - Problema della scelta tra più allocazioni efficienti;
  - Problemi di natura distributiva;
  - Difficile da realizzazione nella realtà (ed impossibile da calcolare);
  - Anche se identificata, un'allocazione efficiente potrebbe essere difficile da raggiungere per l'esistenza di gruppi di individui che potrebbero preferire, per loro stessi, allocazioni complessivamente inefficienti.

L'efficienza nelle organizzazioni

- Nello studio delle organizzazioni non siamo interessati all'allocazione efficiente delle risorse, ma all'efficienza delle organizzazioni stesse (e dei contratti che le generano, dei processi decisionali, delle loro strutture, sistemi operativi ecc.)
- A questo fine occorre una valutazione comparativa dei risultati che esse mettono a disposizione dei soggetti che le compongono
- Quali possibilità?
  - I base ai risultati di organizzazioni alternative (se l'organizzazione X produce risultati che TUTTI preferiscono rispetto all'organizzazione Y, allora c'è poco da ragionarci)
  - Se X e Y producono risultati la cui valutazione non è unanime, il criterio smette di essere efficace e va modificato (valutazione in media?, tuttavia ciò riduce la classe di organizzazioni che possono essere ritenute efficienti)

L'efficienza come concetto POSITIVO

- Sulla base delle riflessioni finora esposte, l'efficienza è un criterio per giudicare le decisioni di gruppo, ma a certe condizioni può assumere la valenza di principio positivo (concetto con capacità esplicative e predittive)
  - Se gli individui cercano di non sprecare risorse nelle loro attività e nelle modalità di gestione dei propri affari;
  - Se sono liberi di contrattare e possono realizzare e imporre qualsiasi accordo al quale pervengano;
  - Allora cercheranno di porre in essere attività con esiti efficienti
- Le decisioni inefficienti sono sempre soggette alla possibilità di essere riviste;
- Le decisioni efficienti sono meno vulnerabili: qualunque proposta di cambiamento troverà sempre almeno un oppositore

Il principio di efficienza e l'efficienza rispetto ai gruppi

- Principio di efficienza:
  - Se gli individui sono in grado di contrattare tra loro efficacemente, e possono realizzare con certezza le loro decisioni, allora gli esiti dell'attività economica tenderanno ad essere efficienti (almeno per le parti che partecipano alla contrattazione)
- È importante essere precisi circa l'insieme di individui considerati nella determinazione della struttura economica in esame.
  - Se una decisione riguarda un vasto gruppo di individui, ma solo un piccolo gruppo può comunicare, contrattare, raggiungere un accordo e imporne l'esecuzione, il criterio più appropriato per predire il risultato sarà quello dell'efficienza rispetto al sottogruppo

Coordinamento e incentivazione

- I sistemi economici moderni vedono una pluralità di soggetti che operano. Smith ha chiarito che la divisione del lavoro, la specializzazione e la cooperazione (che conseguentemente è necessaria) sono modalità produttive che assicurano la generazione di un valore maggiore.
- La divisione del lavoro e la specializzazione comportano il sorgere di esigenze di coordinamento e di incentivazione
- Assetti organizzativi diversi (es. pianificazione vs sistema di mercato) hanno implicazioni differenti circa l'obiettivo di raggiungere l'efficienza poiché realizzano differentemente i necessari ruoli di **coordinamento** e di **incentivazione**.

Coordinamento e incentivazione (2)

- **La specializzazione**. Quando le diverse fasi della filiera sono assicurate da soggetti specializzati nelle singole attività è richiesto un forte coordinamento: la qualità e la quantità dei prodotti che attraversano gli stadi della filiera devono essere quelli adeguati.
- A livello economico complessivo, la varietà dei compiti che vengono svolti rende il problema del coordinamento estremamente complesso. Peraltro, le condizioni ambientali cambiano costantemente, per cui il problema del coordinamento è da ritenersi dinamico (adattamento).

Coordinamento e incentivazione (3)

- **Il bisogno di informazioni**: determinare il miglior uso delle risorse e i necessari adattamenti al cambiamento del contesto richiede la capacità di ottenere informazioni.
- Ma nessun soggetto possiede tutta l'informazione necessaria. Anzi, spesso essa è dispersa nel sistema economico. Inoltre l'informazione non è disponibile in modo gratuito (in ogni caso, anche il solo calcolo dei possibili assetti sarebbe impossibile)
- Due soluzioni:
  - Sistema centralizzato: prendere l'informazione da dov'è localizzata e convogliarla ad un pianificatore centrale; problema della tempestività e del costo del trasferimento dell'informazione;
  - Sistema decentrato: si evita il più possibile la trasmissione delle informazioni al centro e si lasciano alcune delle computazioni e delle decisioni a chi ha le informazioni rilevanti. La sfida del decentramento decisionale è quella di assicurare che le decisioni prese separatamente conducano ad un risultato coerente e ordinato

Coordinamento e incentivazione (4)

- Le diverse strutture organizzative forniscono performance diverse in ordine alla capacità di coordinamento e di ottenimento dell'informazione.
- Le strutture divisionali, ad esempio, nascono proprio con l'obiettivo di ottimizzare i flussi informativi, ma come meccanismo di coordinamento utilizzano dei prezzi di trasferimento e i direttori di divisione sono giudicati sulla base dei risultati della propria divisione (si imita il funzionamento di un mercato).

Coordinamento e incentivazione (5)

- Il problema del coordinamento ha molteplici soluzioni i cui estremi sono:
  - il sistema di mercato puro. Non esistono organizzazioni, tranne il mercato. Ciascuna attività è condotta da individui separati che fanno transazioni tra loro attraverso il mercato.
  - il sistema pianificato puro. Non ci sono più prezzi, ma un unico pianificatore che determina quanto, come e in che tempi produrre.
- Il sistema di mercato si basa sul fatto che i soggetti economici perseguono egoisticamente i propri obiettivi (non c'è un problema di incentivazione, quindi), e allo stesso tempo realizza un efficace *coordinamento* se i mercati sono perfettamente concorrenziali.
- Il sistema pianificato puro genera invece grandi problemi, sia di coordinamento che di incentivazione.
- Sistemi pianificati circoscritti (imprese) possono nascere quando il mercato non funziona in maniera efficiente, ma devono risolvere sia il problema del coordinamento, sia quello dell'incentivazione (come rendere coerenti l'interesse individuale e gli obiettivi sociali o organizzativi)

Coordinamento e incentivazione (6)

- In un perfetto sistema di mercato, se tutti i mercati sono concorrenziali, non c'è bisogno di alcuna forza impressa centralmente. È il sistema dei prezzi che effettua il coordinamento necessario. In particolare, la variazione dei prezzi relativi rappresenta l'unico segnale necessario (che incorporano tutta l'informazione rilevante) sulla base del quale gli agenti economici reagiscono efficacemente.
- Non vi è necessità di trasmettere informazioni dettagliate sul sistema delle preferenze dei consumatori, sulle tecnologie, sulla disponibilità delle risorse e sui cambiamenti di tutte le caratteristiche che definiscono il sistema.
- Inoltre, come anticipato, gli agenti economici non hanno bisogno di essere persuasi a fare la loro parte. È la "mano invisibile" che rende gli istinti egoistici complessivamente funzionali al perseguimento dell'obiettivo dell'efficienza.
- Ma occorre che **nessun agente economico abbia la possibilità di influenzare i prezzi** e che **tutti i beni rilevanti siano scambiati sul mercato**.

I costi di transazione

- Ma allora, perché esistono le imprese? Perché alcune transazioni avvengono attraverso il mercato, mentre altre vengono gestite all'interno di un'organizzazione formale e gerarchica?
- Perché ci sono costi per effettuare transazioni attraverso il mercato. I **costi di transazione** differiscono a seconda della natura della transazione stessa, nonché per le modalità in cui essa è organizzata: le transazioni possono avvenire attraverso il mercato o all'interno dell'impresa a seconda di qual è la modalità più efficiente ed economica.
- In altre parole, i costi di transazione sono i costi di funzionamento del sistema: i costi di coordinamento e di incentivazione. La comparsa delle organizzazioni deriva dall'obiettivo di minimizzare i costi di transazione.

Tipologie di costi di transazione

- **Costi di coordinamento**: in un sistema di mercato sorgono dalla necessità di determinare i prezzi e gli altri dettagli delle transazioni, nonché reciprocamente rendere note ai potenziali compratori e venditori la propria esistenza e localizzazione mettendoli in contatto al fine di farli scambiare [es. *mercati finanziari, ricerche di mercato, pubblicità, tempo speso per le search*].
- Nelle organizzazioni gerarchiche i costi di coordinamento si riferiscono alla trasmissione delle informazioni, alla determinazione del piano efficiente, alla comunicazione del piano agli agenti incaricati di attuarlo ai ritardi burocratici eccetera.
- **Costi di incentivazione**:
  - costi associati alle asimmetrie e incompletezze informative.
    - Ex ante; ad es. *market for lemons*
    - Ex post; ad es. *hold up problem*
  - Costi associati alla imperfetta capacità di tener fede agli impegni

Dimensioni delle transazioni e costi di transazione

1. Specificità degli investimenti;
2. Frequenza e durata (della ripetizione) delle transazioni;
3. Complessità della transazione ed incertezza sulla prestazione richiesta;
4. Difficoltà nella misurazione della performance;
5. Relazione della transazione con altre transazioni che riguardano le stesse controparti (cd. *connectedness*).

Le dimensioni dei CdT: **specificità**

- L'investimento richiesto per effettuare la transazione è specifico per quella transazione o no?
  - Il fornaio che compra un forno soddisfa con esso tutti i suoi clienti, non soltanto il singolo consumatore. La singola transazione, quindi, non richiede investimenti specifici.
  - Se un fornitore della FCA fa un investimento per produrre pezzi concepiti apposta per un dato modello e se quell'investimento è ad hoc si parla di *investimento specifico*, poiché il suo valore, al di fuori delle transazioni con FCA, potrebbe essere scarso o nullo. Il fornitore, quindi, non investirà a meno che non abbia avuto dalla FCA la ragionevole sicurezza di un ordine sufficientemente elevato (**importanza del contratto**).

Le dimensioni dei CdT: **durata e frequenza**

- La transazione è una tantum o no?
  - Se avviene una tantum, possiamo immaginare che le parti utilizzeranno una qualche forma standard di contratto. Nel caso di transazioni ripetute, invece, conviene adottare schemi specifici per le controparti (contratti customizzati).
- Se la transazione è frequente, per quanto tempo si ritiene possa avvenire a condizioni simili a quella iniziale?
  - Se ci si trova in presenza di relazioni di lungo periodo con transazioni frequenti e ravvicinate le parti possono adottare meccanismi premiali/punitivi per ricompensare/punire la controparte. Ciò riduce significativamente la necessità di formalizzare specifici aspetti del rapporto.

Le dimensioni dei CdT: **incertezza e complessità**

- La transazione riguarda elementi particolarmente soggetti ad incertezza e complessità?
- Se, oltre alla complessità dell'oggetto del contratto, le condizioni che prevarranno durante l'esecuzione del contratto sono incerte è impossibile, o quantomeno inefficiente, determinare in anticipo cosa andrebbe fatto in occasione di ogni possibile eventualità. Il contratto è necessariamente impreciso. Perciò, in questi casi nei contratti si preferisce ricorrere alla determinazione dei *criteri di gestione* della prestazione e non della prestazione stessa. Il contratto potrebbe stabilire chi ha il diritto di prendere quali decisioni ed entro quali limiti

Le dimensioni dei CdT: **difficoltà di misurazione della performance**

- Una delle controparti è in grado di valutare la performance dell'altra?
  - Il problema in questi casi è fornire uno schema di incentivi efficace. Se, ad esempio, il livello di impegno non è verificabile, allora il contratto non può risolvere la questione. Occorre adottare soluzioni alternative (ad es. taxi utilizzato da un solo conducente o in proprietà dello stesso).

Le dimensioni dei CdT: **la relazione con altre transazioni**

- La transazione è *indipendente* o *interdipendente* da altre?
  - Problema di compatibilità e di fissazione di standard: maggiori necessità di coordinamento.
  - Ad es. dimensionamento degli impianti, specifica delle tolleranze di progettazione, determinazione dei flussi dei semilavorati necessari al prodotto finale: transazione che evidenziano un collegamento nella progettazione (*design connectedness*).
- Rafforzamento del coordinamento centrale e/o riduzione del numero dei soggetti coinvolti nelle transazioni.

I limiti dell'approccio dei CdT

- Due problemi:
  - I costi totali sarebbero la somma dei costi di produzione (che dipendono dalla tecnologia e dai fattori produttivi utilizzati) e di quelli di transazione (che dipendono da come sono organizzate le transazioni). In generale, tuttavia, non è sempre agevole distinguerli, assunto che entrambe le tipologie dipendono dall'assetto organizzativo e dalla scelta tecnologica. Se la produzione si riduce per ritardi nella pianificazione, ciò dipende da un problema organizzativo o da una tecnologia che non è sufficientemente flessibile?

    Es. industria semiconduttori: rendimenti di scala crescenti implicherebbero una produzione più concentrata possibile, ma … prassi consolidata di fornire il progetto ad altre imprese per la creazione di un'offerta concorrente. Si rinuncia all'efficienza per incrementare la domanda. L'inefficienza prodotta è un costo di produzione o di transazione?

I limiti dell'approccio dei CdT (2)

- Due problemi (segue):
  - Perché le parti di una transazione, nel dar vita ad un'organizzazione dovrebbero minimizzare tutti i costi di transazione e non solo quelli che esse devono sostenere direttamente?
  - Dato che esistono tipicamente molte (e differenti fra loro) soluzioni efficienti per ogni problema di allocazione delle risorse, l'efficienza da sola non può essere un criterio sufficientemente robusto per fornire delle predizioni veramente precise. Troppe sono le differenti strutture organizzative compatibili con l'efficienza
  - Nel seguito ci avvarremo di un'assunzione, l'assenza di effetti ricchezza, che elimina completamente il problema. Quando vale quest'assunzione, l'unica modalità efficiente è quella che massimizza il valore totale creato nella transazione

Gli effetti ricchezza e la massimizzazione del valore

- In molte decisioni economiche la scelta compiuta dipende dalla ricchezza del decisore: in generale, esistono degli **effetti ricchezza**.
- Non vi sono effetti ricchezza se:
  1. data una qualsiasi coppia di alternative y_1 e y_2 esiste una somma sufficiente a compensare l'agente per l'adozione di y_1 al posto di y_2 (o viceversa);
  2. se l'agente fosse più ricco, l'importo necessario per compensare lo spostamento da y_1 a y_2 non cambierebbe;
  3. l'agente deve possedere denaro sufficiente a compensare qualunque riduzione di ricchezza necessaria per pagare lo spostamento dall'opzione meno preferita a quella più preferita.

  Sono sempre verificate?

Gli effetti ricchezza e la massimizzazione del valore (2)

- Nelle situazioni in cui l'ipotesi di assenza degli effetti ricchezza è ragionevole, l'analisi è più semplice:
  - si può analizzare il contesto economico assumendo che le scelte ottimali dipendono solo dall'efficienza e non dalla distribuzione della ricchezza;
  - da un punto di vista positivo (di previsione): il principio di efficienza è valido e vale la teoria dei costi di transazione (le organizzazioni minimizzano i costi di transazione e massimizzano il valore);
  - da un punto di vista normativo: gli aspetti distributivi sono completamente separabili dagli aspetti di efficienza (creazione del valore).

L'indice del valore equivalente

- Si ipotizzi che l'utilità dell'individuo possa essere espressa nella forma di una funzione quasi-lineare $U_i(x_i; y_i)$ dove x_i è la ricchezza e y_i è una lista di altri fattori che influenzano l'utilità dell'individuo.
- Se non vi sono effetti ricchezza, l'influenza dei fattori inclusi in y può essere espressa in termini monetari attraverso un espressione $v_i\ (y_i)$ che costituisce l'equivalente monetario di y_i.
- A questo punto l'utilità dell'individuo può essere rappresentata nella forma $U_i(x_i; y_i)= x_i + v_i\ (y_i)$.
- In altre parole, aggiungendo il valore monetario equivalente v(y) alla ricchezza del decisore si ottiene un indice di benessere individuale: l'**indice del valore equivalente**.

L'indice del valore equivalente (2)

- Se le funzioni di utilità sono quasi-lineari le tre condizioni per la validità dell'ipotesi di assenza di effetti ricchezza possono essere indicate nel modo seguente:
  - esiste una somma capace di compensare l'individuo i per passare da y_1 a y_2 → tale somma è data da $\Delta x = v(y_1) - v(y_2)$;
  - tale somma non dipende dalla ricchezza di i → per ogni livello di ricchezza iniziale M, vale $M + \Delta x + v(y_2) = M + v(y_1)$, ovvero la somma necessaria a passare da y_1 a y_2 è sempre pari a Δx, indipendentemente da M;
  - l'individuo i possiede risorse sufficienti a pagare un eventuale spostamento da y_2 a y_1 → tale condizione è verificata se M > massimo valore di Δx.

L'indice del valore equivalente (2)

- Quando l'indice del valore equivalente è valido, allora un indice collegato, **il valore totale delle parti**, risulta una misura appropriata dei cambiamenti di benessere per il gruppo decisionale.
- In altre parole, vale il principio della **massimizzazione del valore**: un'allocazione tra un gruppo di persone, le cui preferenze non presentino alcun effetto ricchezza, è efficiente se e solo se essa massimizza il valore totale delle parti coinvolte. Inoltre, data una qualunque allocazione inefficiente, ne esiste un'altra (che massimizza il valore totale) che *tutte* le parti preferiscono *strettamente*.

La logica della massimizzazione del valore

Esempio: P(y) è il reddito monetario generato da una scelta (investimento). E $v_i(y)$ è il costo di tale scelta per i (entrambi gli individui contribuiscono alla scelta): $v_i(y)<0$.

Vincolo $P(y)= x_1 + x_2$ (due individui ai quali viene distribuito il reddito generato dall'investimento y)

Qual è livello ottimo di investimento? L'ottimo y è la soluzione di

$$\max_y \quad x_1+v_1(y)+x_2+v_2(y)= P(y)+v_1(y)+v_2(y)$$

Ovvero y è efficiente se massimizza il valore totale delle utilità.

Nota che la soluzione è unica, non dipende dalla distribuzione né dal livello delle ricchezze individuali. Il valore totale dipende dal solo y e non dalle quote x_i.

Il Teorema di Coase

- *Se le parti contrattano efficientemente, e se le loro preferenze non presentano effetti ricchezza, allora l'attività creatrice di surplus (y) sulla quale si accordano non dipende né dal potere contrattuale delle parti, né dalla distribuzione delle dotazioni iniziali: al contrario è la sola efficienza che determina la scelta di tale attività. Ogni altro fattore influenza unicamente la maniera nella quale i costi ed i benefici vengono divisi tra le parti.*
- L'**organizzazione efficiente** del piano è quella che minimizza i costi di transazione (redazione dei contratti, supervisione dei lavoratori, esecuzione dei contratti e soluzione delle dispute).

Approcci alternativi

- Approccio Marxiano: le strutture organizzative solo un riflesso delle relazioni di potere sottostanti e degli interessi di classe. Invece l'approccio dei CdT dice che la scelta dell'organizzazione non dipende dal potere delle parti.
- Approccio di Harvard: gli accordi commerciali (ad esempio il RPM) hanno l'obiettivo di incrementare la capacità di controllare i prezzi ed il potere di mercato. Invece la teoria dei CdT giustifica l'utilizzo del RPM come strumento per migliorare l'efficienza e ridurre i problemi di *free riding*.

Gli obiettivi delle organizzazioni

- Le organizzazioni non hanno obiettivi propri. Le decisioni delle organizzazioni e le loro azioni verranno interpretate come gli esiti o di un'interazione strategica fra gli individui interessati, che rispondono agli incentivi ricevuti, o dei tentativi collettivi di raggiungere un compromesso fra gli obiettivi delle parti.
- Solo nei casi in cui si applica il principio di massimizzazione del valore possiamo attribuire un obiettivo preciso e predefinito all'impresa, quello dell'efficienza

Gli obiettivi delle organizzazioni (segue)

- La teoria economica, di solito, identifica l'obiettivo dell'impresa con gli obiettivi soggettivi dei proprietari dell'impresa, e fa riferimento alla massimizzazione del profitto. Quando si ragiona sulle organizzazioni occorre, però, utilizzare alcune cautele:
  - In primo luogo i proprietari delle imprese potrebbero privilegiare altri obiettivi se fossero anche lavoratori, investitori esterni, clienti o fornitori dell'impresa.
  - In secondo luogo, si dovrebbe parlare di massimizzazione del profitto atteso. Tuttavia i proprietari potrebbero avere idee diverse sulla probabilità degli scenari futuri e su come procedere alla loro valutazione (es. scelta del tasso di sconto). Il risultato è che potrebbero non essere d'accordo sulla strategia da seguire per la massimizzazione (tipicamente quando occorre prendere decisioni di investimento). In presenza di mercati competitivi completi questo problema potrebbe avere una soluzione, ma questa è un'ipotesi irrealistica
  - In terzo luogo, chi prende le decisioni potrebbe non essere il solo titolare dei profitti (se impresa indebitata allora incentivo a fare investimenti più rischiosi).

Gli obiettivi delle organizzazioni (segue)

- Gli obiettivi dell'impresa, quindi dipendono dalla forma istituzionale e dalla natura del soggetto che esercita la titolarità.
- Esistono molte organizzazioni per le quali l'obiettivo non è costituito dalla massimizzazione del profitto. Es.:
  - Compagnie di mutua assicurazione
  - Cooperative di lavoro
  - Cooperative di consumo
- Le organizzazioni senza scopo di lucro (es. Università) non hanno proprietari nel senso usuale del termine: una spiegazione della loro forma organizzativa e del loro comportamento richiede un'analisi su chi ha il potere decisionale e chi può influenzare queste decisioni e la loro realizzazione.
- In alcune imprese hanno legittimità anche interessi di partecipanti (stakeholders) diversi dai proprietari come, ad esempio, dipendenti, fornitori, clienti, comunità locali ecc. Se i proprietari non hanno la forza/capacità di imporre la propria linea, le politiche e le pratiche effettivamente adottate dall'impresa rappresentano un compromesso «politico» mediato dal management

Comportamento umano e sue modellizzazioni

- Nonostante gli individui rispondano ad un ampio ventaglio di motivazioni anche di carattere sociale e altruistico, faremo l'ipotesi che gli agenti economici siano motivati solo dall'interesse personale e in grado di perseguire i propri obiettivi
- Non adotteremo l'ipotesi di super-razionalità tipica della teoria neoclassica, che impedisce di comprendere alcuni aspetti tipici delle organizzazioni (ad esempio le *routines*)
- L'ipotesi di comportamenti egoistici anche se non sempre realistica è «empiricamente efficace» in quanto consente di fare buone previsioni, soprattutto in un contesto in cui gli operatori hanno razionalità imperfetta
- Come suggeriscono Nelson e Winter, le persone imparano a prendere buone decisioni e le organizzazioni si adattano nel tempo attraverso un procedimento di prova ed errore, ma il processo di selezione naturale tende a selezionare le scelte/organizzazioni ottimali