

# Guglielmo Forges Davanzati, Andrea Pacella<sup>1</sup>

## *La fiducia come risorsa e il suo rendimento economico*

### **Premessa**

Che la fiducia costituisca un presupposto fondamentale per la crescita economica è un dato diffusamente accettato in letteratura (Sacco, Zamagni, a cura, 2002). La fiducia, intesa come “l’aspettativa che nasce all’interno di una comunità omogenea per cultura di un comportamento ‘prevedibile, corretto e cooperativo’” (Di Ciaccio 2002, p. 367) e dunque parte del c.d. capitale sociale, viene anche interpretata come un *input* della funzione aggregata di produzione, al pari del lavoro, del capitale, delle risorse naturali<sup>2</sup>. Si argomenta, a riguardo, che la fiducia costituisce una “risorsa per lo sviluppo”, almeno nel senso che l’esistenza di relazioni fiduciarie è un presupposto necessario perché gli scambi possano aver luogo (Sacco, Zamagni, a cura, 2002).

In questo saggio, ci si sofferma sulle possibili cause che generano l’instaurarsi e il persistere di rapporti fiduciarie e sugli effetti – microeconomici e macroeconomici – di un sistema fondato su reti fiduciarie stabili. La fiducia è qui intesa come l’*aspettativa* che il soggetto A riserva al rispetto di accordi (contrattuali e soprattutto non contrattuali, formali e soprattutto informali) da parte del soggetto B. Ciò attiene a diversi ambiti della sfera economica, due dei quali verranno di seguito trattati: sul piano microeconomico, la fiducia è una variabile estremamente rilevante nell’erogazione di impegno lavorativo in *team*; sul piano macroeconomico, la fiducia influenza le aspettative, dei consumatori e degli imprenditori, circa il futuro andamento delle variabili economiche rilevanti, soprattutto in economie monetarie in condizioni di incertezza (laddove, dunque, la moneta ha circolazione *fiduciaria*)<sup>3</sup>. Per meglio comprendere la natura e la rilevanza economica del problema si consideri il seguente esempio, noto come “gioco della fiducia” (Smith 2005, pp. 188 sgg.). L’individuo A è posto nella condizione di cooperare con l’individuo B – in condizioni di anonimato – o di non cooperare (defezionare) ed è A a effettuare la prima *mossa*: il guadagno (*payoff*) che entrambi ricevono nel caso A scelga di defezionare è di € 10 e nel caso in cui A scelga di cooperare è di € 15 per A e di € 25 per B. Un individuo

perfettamente razionale e autointeressato potrebbe optare per la scelta di non cooperare se è bassa la probabilità che egli attribuisce alla scelta di cooperazione da parte di B. Ciò a dire che, tanto maggiore è il grado di fiducia che (in questo caso) sussiste fra A e B, tanto maggiore è il guadagno che ciascuno ottiene dalla cooperazione (€ 15 > € 10 per A, € 25 > € 10 per B). D'altra parte, se B defeziona a fronte della scelta cooperativa di A, A ottiene € 0 e B ottiene € 40<sup>4</sup>. Ci si imbatte, dunque, in due aspetti correlati. Il primo attiene alla *genesì* e alla *persistenza* di rapporti fiduciosi, ovvero alle ragioni di convenienza economica che rendono tali rapporti stabili nel tempo. Il secondo aspetto, sul quale maggiormente ci si soffermerà in questo articolo, attiene agli effetti economici della fiducia, ovvero agli esiti – in termini di efficienza – di transazioni effettuate sulla base dell'aspettativa che la controparte rispetti gli accordi.

### Conviene aver fiducia?

Così posta, la domanda rinvia a qualche criterio di razionalità che sostenga la decisione di fidarsi dell'altro. Il criterio di razionalità *strumentale* – diffusamente accettato nell'economia "ingegneristica" (Sen 1987) oggi dominante – stabilisce che è razionale un'azione che porta a ottenere il massimo beneficio dati i costi, in termini monetari e di tempo. In tal senso, la fiducia non può emergere nel gioco presentato *supra*, dal momento che un individuo razionale in una interazione *one-shot* non sceglie un esito incerto a fronte di un esito certo, in una condizione nella quale, non conoscendo l'altro giocatore, non ha basi neppure ragionevoli sulle quali attribuire probabilità all'evento *cooperazione* o *defezione* da parte dell'altro giocatore. Non sorprende, dunque, che gli economisti che si attengono al criterio della razionalità strumentale possono spiegare l'emergere della fiducia solo ricorrendo a giochi ripetuti nei quali si fanno interagire individui che, nel tempo, imparano a *conoscersi* e – per evitare la "punizione" da parte dell'altro in caso di scelte non cooperative – tendono a cooperare (il c.d. *tit for tat*): ma, in questo caso, la fiducia sussiste perché gli individui non agiscono in condizioni di anonimato. L'esito del "gioco della fiducia" – dunque, la tendenza della gran parte degli individui a fidarsi anche in condizione di anonimato – non è spiegabile alla luce del criterio della razionalità strumentale, e tutto ciò che è possibile affermare a riguardo è che tali individui si comportano in modo *irrazionale*. Gli economisti *cognitivisti* sono maggiormente propensi a spiegare i risultati del gioco rinviando alla propensione (*naturale* o influenzata dal contesto) alla cooperazione e all'altruismo. La contrapposizione fra l'approccio dominante (neoclassico o *mainstream*) e l'approccio cognitivista risiede, dunque, nel fatto che – nel primo caso – la fiducia è una variabile *endogena*, generata da interazioni ripetute in condizioni di razionalità della scelta, mentre – nel secondo caso – la fiducia è un dato *esogeno*. In quest'ultimo caso, la relazione fiduciaria può essere intesa come "fatto isti-

tuzionale”, ossia come fatto regolativo dei comportamenti intersoggettivi (Searle 2005, p. 21)<sup>5</sup>. In conseguenza di ciò la fiducia è di per sé un fatto, una evidenza la cui origine può non essere razionalizzata o, in genere, spiegata. In particolare, la fiducia è un fatto all’origine di quelle interazioni sociali nelle quali l’efficacia attesa della relazione stessa assume particolare rilevanza nelle scelte degli individui a essa interessati. Come rileva Bolle (1998, p. 1) “la fiducia è una anticipazione di comportamenti reciproci”, la cui esistenza in un contesto sociale dato consente all’individuo X di attribuire a un individuo Y (consumatore o produttore) una particolare qualità o status, il cui riconoscimento e accettazione consentirà allo stesso X di formulare una attesa nell’efficacia della relazione con Y<sup>6</sup>.

L’interpretazione che qui si propone in merito alla *funzionalità* della fiducia è una estensione dell’approccio cognitivista. Si suggerisce l’idea che gli individui tendono a essere razionali, almeno nel senso che impegnano tempo e risorse per effettuare calcoli<sup>7</sup>, solo nei casi in cui il costo della scelta *sbagliata* è alto (Forges Davanzati 2006, cap. IV): siamo, cioè, più propensi a effettuare calcoli nel caso dell’acquisto di un’abitazione piuttosto che nella scelta del bar nel quale consumare un caffè. La *rilevanza* della scelta, a sua volta, dipende positivamente dal reddito: tanto maggiore è il reddito di un individuo, tanto minore è il costo associato a scelte sbagliate e – *coeteris paribus* – tanto meno è razionale agire in modo razionale. Questa impostazione consente di dar conto dell’esito del “gioco della fiducia” alla luce della scarsa *rilevanza* della scelta: se il fidarsi ha come esito la perdita di € 1 è verosimile immaginare che – per percettori di redditi *medi* – gli individui siano più propensi a *cooperare* rispetto a una probabilità di perdita di € 10.000<sup>8</sup>. In altri termini, la propensione diffusa a cooperare, così come emerge dal gioco, può dipendere dal basso *payoff* in caso di perdita relativamente al reddito di cui i partecipanti al “gioco” (virtualmente) dispongono. La conclusione – in prima approssimazione – alla quale si giunge è che “è tanto più verosimile che la fiducia emerga in transazioni nelle quali il rischio di perdita, derivante dal non rispetto dell’accordo, è relativamente basso rispetto alla disponibilità individuale di risorse”. In tali circostanze, *conviene* aver fiducia, giacché conviene non spendere risorse per effettuare calcoli. Ma questa considerazione ovviamente non dà interamente conto del problema, giacché unicamente stabilisce la condizione permissiva, non cogente, perché un individuo possa fidarsi di un altro. La *propensione a fidarsi*, che può dipendere da (o identificarsi con) una generica attitudine a cooperare, è la variabile essenziale che, in casi di bassa *rilevanza della scelta*, dà conto dell’emergere della fiducia. Con il che, in altri termini, si giunge alla conclusione – in seconda approssimazione – che è tanto più verosimile che la fiducia emerga in transazioni nelle quali il rischio di perdita è relativamente basso, “assunta esogenamente data la propensione individuale a fidarsi”.

Se la fiducia emerge in transazioni nelle quali il rischio di perdita è relativamente basso, è ragionevole pensare che essa *persista* laddove gli individui – per reiterazione, nel tempo, del numero di *incontri* – imparino a conoscere il com-

portamento altrui. In un contesto dinamico, dunque, transazioni basate sulla fiducia possono verificarsi anche per rischi di perdita progressivamente sempre più alti, a condizione che ciascuno dei due contraenti abbia verificato il costante rispetto degli accordi da parte dell'altro. Il numero di *incontri*, in altri termini, modifica (ovvero accresce) l'aspettativa individuale in merito al rispetto degli accordi e, per questo, rende possibile la stipula di accordi informali con sempre più elevato rischio di perdita.

### La transitività delle relazioni fiduciarie

L'esistenza di relazioni fiduciarie può essere pensata come strumentale alla riduzione dei costi e dei tempi di ricerca delle informazioni necessarie nell'effettuare le proprie scelte e adattare i propri comportamenti al contesto sociale di riferimento. La peculiarità della relazione fiduciaria è che essa non riduce il costo e i tempi di ricerca delle informazioni solo attraverso la relazione fiduciaria diretta tra due individui (ad esempio tra A e B), ma anche e soprattutto attraverso il *network* di relazioni fiduciarie che indirettamente possono generarsi da singole relazioni fiduciarie dirette. Stando a Reisman (2002) si può sostenere che la fiducia presenta una *proprietà transitiva* per la quale se A si fida di B e B si fida di C allora A si fida di C (p. 215): da cui *l'amico del mio amico è mio amico* (e il suo nemico è mio nemico).

A ciò si aggiunge una ulteriore considerazione. La relazione fiduciaria diretta tra individui (ad esempio tra A e B) è spesso il risultato della sperimentazione dei comportamenti. Ciò significa che il senso di sicurezza di A, sulla conformità dei comportamenti di B alle proprie attese, è motivata, nel senso che essa è stata di fatto sperimentata attraverso almeno una interazione diretta tra gli stessi due individui. È interessante notare poi che la genesi della relazione fiduciaria diretta è una condizione non necessaria per il suo successivo mantenimento e per la genesi e il mantenimento delle conseguenti relazioni fiduciarie indirette. In altri termini, la definizione diretta di una relazione fiduciaria tra due individui è condizione sufficiente per la costruzione indiretta di una rete di relazioni fiduciarie di A e B con tutti gli individui con i quali sia A che B hanno instaurato a loro volta direttamente o indirettamente una preliminare o successiva relazione fiduciaria. Supponiamo che una società sia formata da quattro individui: A, B, C e D e supponiamo che A abbia instaurato direttamente una relazione fiduciaria con B e una relazione fiduciaria con C. Per la proprietà transitiva B instaurerà indirettamente una relazione fiduciaria con C. Supponiamo poi che B abbia instaurato una relazione fiduciaria con D, anche in questo caso A instaurerà indirettamente una relazione fiduciaria con D. Poiché indirettamente A instaura una relazione fiduciaria con D e B con C allora anche D instaurerà indirettamente una relazione fiduciaria con C e viceversa. Da quanto su detto si evince che la transitività delle relazioni di fiducia garantisce una forma di sicurezza collettiva sulla conformità dei comportamenti di tutti gli individui interessati alle proprie attese.

## Il piano microeconomico: le relazioni fiduciarie nel lavoro di squadra

La fiducia è una risorsa anche in senso strettamente economico, dal momento che vi sono buone ragioni per ritenere che contesti con elevato *stock* di *capitale sociale* siano in grado di generare esiti migliori in termini di *efficienza*, rispetto a contesti nei quali il capitale sociale è basso. Il caso del lavoro di squadra (*team*) appare estremamente significativo in tal senso. L'elemento che maggiormente conta è la trasmissione di informazioni fra colleghi (*coworkers*), che può significativamente incidere sulla produttività del lavoro. La quale, per il *singolo* lavoratore, è co-determinata da tre variabili: lo *stock* di capitale fisso (impianti, macchinari) disponibile, che determina ciò che il lavoratore *può* fare; il capitale umano (l'insieme delle conoscenze generali e tecniche), che determina ciò che il lavoratore *sa* fare; l'*effort* (la motivazione al lavoro), che determina ciò che (o quanto) il lavoratore *vuole* fare. Nel lavoro di squadra, la produttività dipende anche dalla coesione interna al *team*, ovvero, in ultima analisi, alla fiducia fra i suoi componenti.

La teoria economica oggi dominante, o *mainstream*, esclude dalla propria analisi l'indagine sul funzionamento della relazione di lavoro – e quindi sulla interdipendenza dei comportamenti tra datore di lavoro e lavoratore e/o tra lavoratore e lavoratore – concentrando il proprio interesse sull'analisi del funzionamento del mercato del lavoro e della sua efficienza: perché questo? La risposta a questo interrogativo necessita preliminarmente della seguente considerazione: l'analisi della fiducia nelle relazioni di lavoro richiede l'accettazione dell'idea che i sistemi produttivi sono organizzazioni complesse, i cui risultati sono differenti da quelli derivanti dalla semplice somma degli individui che li compongono. Dire che i risultati sono diversi significa sostenere che il funzionamento di un sistema produttivo si regge non solo su variabili di natura tecnica (tecnologia e produttività) oggettivamente quantificabili ma anche su *input* qualitativi di difficile quantificazione come può essere proprio l'*input* fiducia in una ipotetica funzione di produzione<sup>9</sup>.

A parte la difficoltà tecnica di quantificazione della fiducia in una funzione di produzione, l'approccio *mainstream* esclude, di fatto, e a priori, l'analisi della fiducia – e in genere di ogni forma di interdipendenza dei comportamenti tra datore di lavoro e lavoratore e/o tra lavoratore e lavoratore – per il seguente motivo: l'economia *mainstream* non dibatte sulla relazione di lavoro ma sul mercato di lavoro. Intendere il lavoro come relazione significa sostenere che il comportamento e le scelte di ogni individuo all'interno di una impresa dipende dalle scelte e dai comportamenti degli altri all'interno della stessa impresa. Concepire il lavoro umano alla luce delle risultanze delle dinamiche di mercato significa invece assumere che le scelte e i comportamenti di ogni individuo all'interno dell'impresa sono il risultato delle scelte e dei comportamenti degli stessi all'esterno dell'impresa perché definiti prima dell'ingresso nel mercato stesso. Il mercato del lavoro, infatti, è l'incontro tra domanda espressa dall'imprenditore e offerta espressa dal lavoratore. L'imprenditore – in quanto soggetto razionale – domanderà solo quella quantità di lavoro in

grado di massimizzare il proprio profitto. Dall'altro lato, poi, ogni lavoratore – poiché anch'esso soggetto razionale – offrirà la propria attività lavorativa se ottiene un massimo beneficio in termini di reddito.

L'informazione di cui sia l'imprenditore che il lavoratore necessitano per effettuare scelte con esiti efficienti è il salario, il quale costituisce da un lato un costo per l'imprenditore e dall'altro il reddito per il lavoratore. Si può facilmente notare che, per il raggiungimento dei propri obiettivi ogni agente, all'interno del mercato del lavoro, si comporterà indipendentemente dal comportamento dell'altro; ogni lavoratore in pratica ha un obiettivo contrapposto a quello dell'imprenditore (e viceversa); poiché mentre il primo tenderà a chiedere alti salari, come contropartita alla propria offerta e al fine di massimizzare i benefici del lavoro, il secondo tenderà a offrire bassi salari come contropartita alla propria domanda, e al fine di minimizzare i costi del lavoro. Una domanda può qui essere sollevata: l'indipendenza delle scelte e dei comportamenti degli agenti interessati nel mercato del lavoro è una condizione sufficiente perché gli stessi possano raggiungere quanto sperato sapendo che le proprie scelte contrastano con le scelte di altri? In altre parole, se ognuno si comporta per raggiungere i propri obiettivi indipendentemente dal comportamento dell'altro è certo che li raggiungerà? L'economia *mainstream* cerca di dare risposta a questi quesiti indirettamente attraverso l'ipotesi del funzionamento dei mercati (e quindi anche del mercato del lavoro) in termini di concorrenza. Più in dettaglio, la concorrenza dei mercati fornisce la condizione necessaria per equilibrare le scelte di tutti gli agenti in esso coinvolti, eliminando così ogni forma di possibile contrasto derivante dal perseguimento di obiettivi contrapposti. All'interno del mercato del lavoro la concorrenza è garantita quando il salario è perfettamente flessibile; la flessibilità del salario diventa, quindi, la condizione necessaria per armonizzare le scelte razionali di ogni singolo agente creando una sorta di interdipendenza dei comportamenti degli agenti, la quale si esaurirà nel momento in cui il salario raggiunge quel livello per il quale la domanda di lavoro sarà perfettamente uguale all'offerta. Si può in conclusione affermare che, per l'economia *mainstream* l'interdipendenza dei comportamenti diventa una conseguenza spontanea (anche se non voluta) del funzionamento competitivo dei mercati, in grado di armonizzare le scelte indipendenti e razionali dei singoli agenti.

Contrariamente all'approccio *mainstream* l'analisi della fiducia nelle relazioni di lavoro sono maggiormente presenti nell'approccio post keynesiano e istituzionalista, in quanto in entrambi i casi si concorda sull'idea che non è rilevante dibattere in termini di mercato del lavoro ma di relazione di lavoro (Lavoie 1992). Analizzare il lavoro in termini di mercato significa equiparare il lavoro a una merce oggetto di vendita da parte di alcuni (i lavoratori) e oggetto di acquisto da parte di altri (gli imprenditori); secondo alcuni autori (vedi fra gli altri Eichner 1986) il lavoro è un particolare *input* per la produzione che presenta peculiarità differenti dagli altri *input*, come ad esempio il capitale: il lavoro ad esempio non può essere accumulato, il

lavoro non è poi necessariamente fonte di disutilità<sup>10</sup>. In aggiunta non è possibile discutere di mercato del lavoro in quanto non vi è nessun incontro tra domanda e offerta di lavoro. Come già sostenuto da Keynes (1936) è possibile definire una domanda di lavoro ma non una offerta. Mentre la domanda di lavoro dipende dalle aspettative di profitto (e non dal salario) l'offerta non può essere definita indipendentemente dalle scelte delle imprese per il semplice fatto che essa dipende dalla relativa domanda in quanto si adegua automaticamente a essa<sup>11</sup>.

Già alla fine dell'Ottocento, Veblen (1899, p. 16) – sicuramente l'esponente più rilevante del primo istituzionalismo – riconosceva il lavoratore come “centre of unfolding impulsive activity”, ossia come “centro di azioni inspiegabili e impulsive”. È evidente da questa definizione l'impossibilità di stabilire una regolarità e prevedibilità di comportamento dei lavoratori al contrario di quello che viene proposto dall'analisi *mainstream*.

Se il lavoratore è un “centro di azioni inspiegabili e impulsive” è ovvio che non possono essere definite leggi sul comportamento del lavoratore tendente alla massimizzazione dei benefici della propria attività lavorativa in quanto un comportamento di questo tipo richiede capacità e tempo di calcolo, conoscenza, certezza o prevedibilità, e – come già detto prima – indipendenza; elementi questi necessari per una azione razionale (e quindi non “istintiva”) e motivata (e quindi non “inspiegabile”). Come sostiene Schmid (2004, p. 232) il lavoro è sempre un processo della mente umana e come tale ingloba processi cognitivi che attraverso percezioni, conoscenze e relazioni sociali influiscono sulla performance dell'attività lavorativa stessa. In conseguenza di ciò, come sottolinea Chillemi (2002, p. 492)

non vi sono dubbi (...) sull'importanza della socialità nello sviluppo dell'identità personale [per il quale la fiducia assume un ruolo rilevante], e in particolare di quelle creative [tra le quali quindi il lavoro] a cui l'economia fa riferimento.

La definizione di lavoratore presentata da Veblen è un interessante punto di avvio per l'analisi della fiducia in ambito lavorativo come preconditione per la genesi e il mantenimento della relazione di lavoro. In particolare Reisman (2002, p. 216) definisce la relazione di lavoro come un sistema di norme e *relazioni fiduciarie* che agevolano il coordinamento e la cooperazione dei lavoratori nella produzione e distribuzione di benefici reciproci.

In generale poiché una impresa può essere definita come un sistema sociale al cui interno operano individui con finalità spesso in contrapposizione<sup>12</sup> (Williamson 1985), la relazione fiduciaria rappresenta un meccanismo sostitutivo, e maggiormente efficace, dei tradizionali strumenti di controllo e coordinamento dell'operato degli individui operanti al suo interno. L'efficacia della fiducia nei rapporti di lavoro risiede nell'idea che, poiché essa migliora la qualità delle relazioni di dipendenza e interdipendenza dei lavoratori, allora la sua diffusione all'interno dell'impresa consente un incremento della produttività attraverso: *a*) il fenomeno della reciprocità (Feher, Gachter, Kirchsteiger 1997), *b*) della lealtà di natura altruistica e

non opportunistica (Simon 1993) e *c*) della affidabilità dei comportamenti (Chillemi 2002) in quanto “[i lavoratori] sviluppano un mutuo sentimento di appartenenza [all’impresa] che può [motivarli] a produrre più dello standard richiesto” (p. 489)<sup>13</sup>.

L’aumento della produttività, così generata, consente un aumento dei salari per i lavoratori e un aumento dei profitti dell’impresa. Se da un lato l’aumento di produttività consente alle imprese di aumentare i profitti<sup>14</sup>, e dall’altro l’aumento della produttività genera anche un aumento dei salari<sup>15</sup>, ne risulta che, dati gli obiettivi originariamente individualistici e contrapposti dei membri dell’impresa (profitti contro salari), la fiducia diventa un elemento di cooperazione e quindi di raggiungimento di un obiettivo comune (la produttività) a sua volta strumentale al raggiungimento degli obiettivi individualistici (profitti e salari) (Glaeser et al. 1999, p. 3; Chillemi 2002).

In aggiunta a questo occorre sottolineare che ogni relazione lavorativa richiede almeno due tipi di relazioni fiduciarie: *a*) una diretta o indiretta tra lavoratore e datore di lavoro<sup>16</sup> e *b*) una serie di relazioni fiduciarie, dirette e indirette, tra lavoratore e altri lavoratori. La relazione fiduciaria del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti consente al datore di lavoro di eliminare – almeno soggettivamente – ogni forma di incertezza circa il rispetto dei contenuti del contratto di lavoro da parte del proprio dipendente. Dall’altro lato invece il lavoratore – come sostenuto da Gutmann e Thompson (1996, p. 27) – scambia il proprio impegno al rispetto degli obblighi contrattuali, e quindi cede la propria fiducia all’imprenditore, a patto che quest’ultimo faccia altrettanto almeno in termini di: *a*) garanzia formale e sostanziale di mantenimento del proprio lavoro e del proprio reddito per tutto l’arco della durata del contratto stesso, *b*) sicurezza e protezione nell’ambiente di lavoro, *c*) predisposizione di un ambiente potenzialmente favorevole all’acquisizione di *skills* dei lavoratori e *d*) predisposizione di un ambiente di lavoro cooperativo e non conflittuale (Jahoda 1979; 1982; Williamson 1985; Williams 1993). Politiche di deregolamentazione del contratto di lavoro possono determinare un aumento della concorrenza *fra* lavoratori, a ragione del fatto che la maggiore incertezza sul rinnovo del contratto agisce come strumento di incentivo all’aumento del proprio rendimento e, per converso, alla riduzione del rendimento dei *coworkers*. Ciò può realizzarsi tipicamente mediante il rifiuto di trasmettere informazioni che possano essere rilevanti per l’emissione di un *segnale* di elevata affidabilità al proprio datore di lavoro. Poiché la trasmissione di informazioni all’interno del *team* è essenziale per garantirne una elevata produttività, la deregolamentazione contrattuale può accrescere il rendimento del *singolo* lavoratore ma, al tempo stesso, ridurre la produttività dell’*insieme* dei lavoratori occupati in una unità produttiva. Più tecnicamente, si può stabilire che se la funzione di produzione non è separabile in funzioni additive (ovvero non è possibile imputare quote di *output* ai singoli lavoratori), la elevata credibilità della minaccia di non rinnovo del contratto associato alle politiche di deregolamentazione può incentivare comportamenti opportunistici

(*free-riding*) nella seguente accezione: chi è in possesso di maggiori informazioni trova conveniente non trasmetterle per accrescere la probabilità del rinnovo del proprio contratto di lavoro, a danno dell'efficienza del *team*<sup>17</sup>.

### **Il piano macroeconomico: la produzione politica di fiducia e la stabilizzazione delle aspettative**

La teoria keynesiana si fonda sull'idea in base alla quale il tasso di occupazione e di crescita economica sono funzione diretta della domanda aggregata, quest'ultima essendo data dalla somma della domanda di beni di consumo espressa dalle famiglie e dalla domanda di beni di investimento espressa dalle imprese. La *ratio* di questa impostazione è nella constatazione in base alla quale le imprese accrescono l'occupazione soltanto se si aspettano di poter vendere i loro prodotti, il che, a sua volta, è reso possibile da una elevata domanda di beni di consumo e/o di investimento<sup>18</sup>. La domanda di beni di consumo si assume essere tanto maggiore quanto maggiore è il reddito delle famiglie, data la loro propensione al consumo. Gli investimenti si assumono essere funzione inversa del tasso di interesse (essendo quest'ultimo un costo per le imprese) e principalmente dipendenti dalle *aspettative* imprenditoriali in ordine alla possibilità di vendita e, dunque, al futuro andamento della domanda aggregata. Stando a Keynes (1936), non vi può essere alcun fondamento razionale nella determinazione delle aspettative: esse sono unicamente dipendenti dagli *animal spirits* degli imprenditori e, dunque, sono intrinsecamente erratiche.

La fiducia, in questo contesto teorico, attiene dunque al piano macroeconomico ed è concepibile come *fiducia nel futuro*, in tal senso indipendente dall'aspettativa individuale circa il comportamento di una controparte nota: per tale ragione, la si definisce qui *fiducia sistemica*. Così intesa, la fiducia è una variabile di massimo rilievo nel determinare esiti efficienti nel modello keynesiano. Ciò da almeno due punti di vista:

a) Fiducia e investimenti. Avendo stabilito che gli investimenti sono funzione soprattutto delle aspettative imprenditoriali, e che queste sono sostanzialmente erratiche, il problema che si pone ai *policymakers* è individuare gli strumenti che possano rendere *ottimisti* gli imprenditori, in condizioni nelle quali spontaneamente non lo sono. La manovra del tasso di interesse – che è uno degli strumenti a disposizione dei responsabili politici (segnatamente, della Banca Centrale) per la gestione della politica economica – può rivelarsi uno strumento inefficace a tal fine, giacché – stando a Freinet (1962, p. 8) – “si può portare un cavallo alla fonte, ma non lo si può obbligare a bere”. In altri termini, se gli *animal spirits* imprenditoriali sono orientati al *pessimismo*, la riduzione del costo del credito può non incentivare l'aumento degli investimenti, essendo l'aspettativa sull'andamento della domanda aggregata la variabile prioritaria nel determinare le decisioni di aumento (o non aumento) della produzione. Occorre allora far riferimento ad altri strumenti. La domanda aggregata, così come definita *supra*, può includere lo Stato, aggiungendo a consumi e in-

vestimenti la spesa pubblica (per la costruzione di opere pubbliche, il pagamento di sussidi, pensioni, stipendi ai lavoratori del settore pubblico ecc.) e detraendo l'imposizione fiscale. È noto che Keynes e gli economisti keynesiani suggeriscono politiche di *deficit spending* (aumento della spesa pubblica a parità di imposte) per accrescere l'occupazione<sup>19</sup>. Inoltre, sebbene la questione non sia esplicitamente affrontata da Keynes, si può dedurre dal complesso dell'argomentazione keynesiana che "la spesa pubblica può svolgere un ruolo determinante nella stabilizzazione delle aspettative imprenditoriali". Ciò a ragione del seguente meccanismo. L'aumento della spesa pubblica, a parità di imposte, accresce la domanda aggregata, l'aumento della domanda aggregata rende possibile e conveniente un aumento della produzione; da cui, se la spesa pubblica non genera *effetti di spiazzamento* a danno degli investimenti privati<sup>20</sup>, ovvero se tali effetti non sono attesi, il conseguente aumento (effettivo o atteso) della domanda aggregata migliora le aspettative imprenditoriali determinando – anche a parità di tasso di interesse – un aumento degli investimenti, dell'occupazione e del tasso di crescita. La stabilizzazione delle aspettative attraverso la *produzione politica di fiducia*, per il tramite della politica fiscale, è anche il risultato della intrinseca *instabilità* delle economie di mercato, nella visione keynesiana. L'instabilità, a sua volta, dipende dalla erraticità delle aspettative che è sostanzialmente riconducibile all'*incertezza*. L'incertezza, per Keynes, è un dato strutturale delle economie capitalistiche di mercato e la riduzione del grado di incertezza è – dal punto di vista della politica economica – il principale fine intermedio per l'aumento dell'occupazione e del tasso di crescita. La spesa pubblica, in quanto contribuisce a rendere stabile la domanda aggregata, svolge dunque anche il ruolo di variabile che riduce il grado soggettivo di incertezza. Il che porta a concludere che, per il tramite della stabilizzazione delle aspettative e della *fiducia sistemica* da parte dello Stato, *la spesa pubblica risulta essere complementare alla spesa privata*.

b) Fiducia e consumi. L'incertezza attiene anche alle scelte in ordine all'allocatione del reddito fra consumi e risparmi. Si è visto che la domanda aggregata include i consumi ma non i risparmi. Per il fine di accrescere la domanda aggregata, occorre, dunque, creare un clima di fiducia che renda possibile la massima destinazione dei redditi in consumi. La variabile qui rilevante è la propensione al consumo, assunta esogena e dipendente dalla psicologia dei consumatori nell'opera keynesiana. Sviluppi recenti in ambito keynesiano (Forges Davanzati, Realfonzo 2004) hanno mostrato come la propensione al consumo possa essere considerata una variabile endogena, funzione del grado soggettivo di incertezza. Più precisamente, si ritiene ragionevole assumere che – se gli individui desiderano mantenere il proprio livello di consumi pressoché costante nel tempo – un elevato grado di incertezza sulle prospettive di reddito futuro comporta una riduzione *oggi* della propensione al consumo. La riduzione della propensione al consumo, a sua volta, comprime la domanda aggregata, dunque i redditi delle famiglie, confermando l'aspettativa di una riduzione dei redditi, in base a un circolo qui vizioso di "profezie autoverificantesi" (Arrow 1987).

L'incertezza sul reddito futuro può dipendere da una molteplicità di circostanze, fra le quali, *in primis*, la durata del contratto di lavoro. In tal senso, si può dimostrare che le politiche di deregolamentazione contrattuale, diffusamente accolte oggi e che segnano il passaggio da contratti a tempo indeterminato a contratti a tempo determinato, accrescono il grado di incertezza dei lavoratori – dal momento che rendono meno certo il flusso di guadagni derivante dall'attività lavorativa per l'intera sua durata – e, dunque, in base a quanto fin qui rilevato, ne riducono la propensione al consumo. La riduzione della propensione al consumo determina, a sua volta, una riduzione della domanda aggregata e dell'occupazione. In tal senso, le politiche di deregolamentazione contrattuale, sebbene possano risultare efficaci sul piano microeconomico<sup>21</sup> e sebbene non sia ovviamente questo l'obiettivo che si propongono, agiscono sostanzialmente come strumenti di propagazione di aspettative pessimistiche, dunque di *sfiducia sistemica*, almeno per quanto attiene al comportamento dei lavoratori-consumatori. Per converso, politiche di *regolamentazione* contrattuale – associate alla stabilità dell'impiego – riducono il grado soggettivo di incertezza e, conseguentemente, accrescono la propensione al consumo, la domanda aggregata e l'occupazione (Forges Davanzati, Realfonzo 2004). La *produzione politica di fiducia* può dunque realizzarsi anche per il tramite di interventi finalizzati a rendere stabili le relazioni di lavoro. Più in generale, come scrive Zanini (2005, p. 350): “Solo la *fiducia* può sostenere la decisione a investire, mentre la *sfiducia* determina piuttosto il prevalere di scelte liquide”. In tal senso, la deregolamentazione contrattuale – se e in quanto accresce la *sfiducia sistemica* – riduce la propensione al consumo e contestualmente accresce la liquidità detenuta a scopo precauzionale, riducendo la domanda aggregata (Pacella 2005)<sup>22</sup>.

In definitiva: assumendo che la fiducia non è generata né propagata spontaneamente, e considerando – alla luce di quanto fin qui argomentato – che la fiducia è, sul piano microeconomico come sul piano macroeconomico, una variabile essenziale per determinare esiti efficienti in termini di produttività, crescita e occupazione, la produzione politica di fiducia – realizzabile mediante interventi diretti dello Stato e/o attraverso interventi di regolamentazione dei mercati (segnatamente del mercato del lavoro) – è funzionale alla stabilizzazione delle aspettative e, conseguentemente, al raggiungimento di obiettivi soddisfacenti sotto il profilo dell'efficienza *di sistema*; al tempo stesso, proprio in quanto la fiducia è una variabile strettamente associata alla creazione di un ambiente cooperativo sul piano micro e macrosociale, la produzione politica di fiducia è anche funzionale alla realizzazione di risultati potenzialmente significativi per quanto attiene alla coesione sociale, alla riduzione della conflittualità, alla diffusione di codici di comportamento con maggiore valenza *etica*.

## Note

<sup>1</sup> Frutto di una riflessione congiunta, questo saggio è stato materialmente steso da Guglielmo Forges Davanzati per le sezioni I, II e V, per le sezioni III e IV da Andrea Pacella.

<sup>2</sup> Occorre, tuttavia, rilevare che questa operazione incorre nel problema della misurazione della fiducia, variabile qualitativa e multidimensionale.

<sup>3</sup> La moneta ha circolazione fiduciaria quando è accettata su basi puramente convenzionali, generalmente in assenza di convertibilità in oro e, dunque, indipendentemente dal suo valore intrinseco. Le transazioni in moneta sono, per loro natura, soggette a un maggior margine di *incertezza* relativamente al loro esito ed è, dunque, maggiore il peso che la fiducia riveste rispetto a scambi fondati sul baratto. Ciò a ragione di due cause. In primo luogo, l'esistenza di inflazione può rendere più costoso in termini reali il rispetto dell'accordo, dal momento che il creditore, in assenza di perfetta indicizzazione, riceve un importo effettivo minore di quello contrattato. In secondo luogo, la moneta svolge *anche* – laddove soprattutto funziona come *promessa di pagamento* – la funzione di trasposizione nel tempo dei valori economici (sul tema si rinvia a Graziani 1994).

<sup>4</sup> Si osservi che il *payoff* congiunto (in caso di cooperazione) è maggiore del *payoff* individuale (in caso di defezione) giacché si ritiene che i comportamenti cooperativi diano luogo a esiti migliori in termini di efficienza. Il tema verrà ripreso *infra*. Gli esperimenti effettuati da Vernon Smith, con riferimento al gioco della fiducia, hanno mostrato che il 75 per cento del campione selezionato tende a cooperare. L'autore interpreta questo risultato alla luce di una spontanea tendenza a cooperare o ad assumere propensioni altruistiche. L'esperimento viene criticato in considerazione del fatto che – si ritiene – gli individui selezionati nel tempo per partecipare al “gioco” sarebbero individui “ingenui” (giovani *undergraduate*): l'estensione del “gioco” a individui adulti (*graduate*) dà luogo, tuttavia, a risultati molto simili.

<sup>5</sup> Searle definisce una istituzione un sistema di regole collettive e generalmente accettate che originano “fatti istituzionali”, ossia “regole costitutive” di una interazione sociale il cui funzionamento è così strutturato: “X conta come Y nel contesto C”, dove X identifica certe caratteristiche di un oggetto, di una persona mentre Y assegna uno speciale status a X.

<sup>6</sup> Avendo acquisito che alla fiducia – diversamente dal contesto neoclassico – non è attribuibile un'accezione di razionalità, ne deriva che le relazioni fiduciarie, sebbene efficaci, possano non determinare esiti efficienti.

<sup>7</sup> Sul tema si rinvia al pionieristico contributo di Simon 1955.

<sup>8</sup> In modo analogo, Vernon Smith (2005, p. 196) osserva che “Se la reciprocità è percepita come uno scambio in cui ogni giocatore guadagna relativamente al risultato di default (SPE), allora il risultato cooperativo deve comportare un incremento della dimensione dei prezzi da dividere tra i due giocatori”. In tal senso, il costo-opportunità della scelta (ovvero ciò che si perde dal fare qualcosa: dunque del non fare altro) conta nel determinare esiti cooperativi o meno.

<sup>9</sup> La funzione di produzione rappresenta la relazione di dipendenza della produzione di un dato *output* dalla quantità di determinati *input* impiegati. Sulle difficoltà logiche che la sua costruzione può comportare si rinvia – per un inquadramento generale del problema – a Graziani 1993.

<sup>10</sup> Per l'economia *mainstream*, il lavoro è sempre e soltanto fonte di fatica, pena, sforzo.

<sup>11</sup> Ciò che può eventualmente limitare l'offerta in ipotesi di una eccedenza di domanda è la disponibilità fisica della forza lavoro, mentre ciò che può limitare la domanda in ipotesi di eccedenza di offerta sono le aspettative negative delle imprese circa la profittabilità futura dei propri investimenti.

<sup>12</sup> Si pensi ad esempio alla contrapposizione di interessi tra un imprenditore il cui obiettivo principale è quello di ottenere profitti elevati e il lavoratore il cui obiettivo principale è quello di ottenere salari elevati.

<sup>13</sup> Cfr. Mayo 1933; Akerlof 1982.

<sup>14</sup> Anche se non sufficiente, dato che l'aumento dei profitti effettivi dipenderà anche dalla abilità o dalla possibilità di collocare sul mercato quanto prodotto.

<sup>15</sup> Anche se non sufficiente, dato che l'aumento effettivo dei profitti dipenderà anche dal potere contrattuale dei sindacati.

<sup>16</sup> La possibilità di una relazione diretta o indiretta tra lavoratore e datore di lavoro dipenderà dalla dimensione dell'impresa. In una impresa di piccole dimensioni, poiché il numero dei dipendenti è limitato, è più facile che il datore di lavoro instauri direttamente la relazione fiduciaria con tutti i propri dipendenti. Nelle imprese di grandi dimensioni ciò risulta alquanto difficile e spesso quindi il datore di lavoro delega il compito di definire i rapporti di fiducia con i propri dipendenti attraverso l'intervento di *managers*, capi squadra, rappresentanti ecc.

<sup>17</sup> L'idea che la flessibilità contrattuale disincentivi le relazioni fiduciarie è stata proposta, fra gli altri, da Sennett (1999, p. 10) nei seguenti termini: “com'è possibile perseguire obiettivi a lungo termine in un'economia che ruota attorno al breve periodo? Com'è possibile mantenere fedeltà e impegni reciproci all'interno di aziende che vengono continuamente fatte a pezzi e ristrutturate?”. A questo riguardo, Sennett fa riferimento a una “società impaziente”.

<sup>18</sup> Contrariamente al modello neoclassico, dove le decisioni di occupazione da parte delle imprese dipendono esclusivamente dalla produttività dei lavoratori assunti.

<sup>19</sup> Per la dimostrazione dell'efficacia di queste politiche, non essendo questa la sede per affrontare il tema, si rinvia a Graziani 1992.

<sup>20</sup> Per *spiazzamento* si intende una condizione per la quale la spesa pubblica riduce gli investimenti privati; il che può accadere per la riduzione delle quote di mercato sottratte alle imprese private dalla produzione pubblica (il c.d. spiazzamento reale) e/o per l'aumento dei tassi di interesse imputabile all'emissione di titoli pubblici per il finanziamento degli investimenti (il c.d. spiazzamento finanziario). Sul tema si rinvia a Graziani 1992.

<sup>21</sup> Il fatto che la *singola* impresa possa ottenere maggiori profitti con contratti a tempo determinato, dal momento che è ragionevole attendersi una più alta produttività del lavoro conseguente a una minaccia di licenziamento (o di non rinnovo del contratto) più credibile, non implica che *la collettività delle imprese* sia avvantaggiata da tali politiche, giacché la riduzione della propensione al consumo riduce, per tutte, la domanda. In tal senso, le politiche di deregolamentazione contrattuale generano una divergenza fra ciò che è conveniente sul piano microeconomico e ciò che è socialmente razionale, sul piano macroeconomico.

<sup>22</sup> Una interpretazione analoga è stata proposta da Rivot (2001, p. 137) con riferimento alla deregolamentazione salariale: "Keynes is in favour of a rigid wage policy, because this leads to the stability of prices, and hence to the stability of the economic system as a whole".

## Bibliografia

Nel testo, l'anno che accompagna i rinvii bibliografici secondo il sistema autore-data è sempre quello dell'edizione in lingua originale, mentre i rimandi ai numeri di pagina si riferiscono sempre alla traduzione italiana, qualora negli estremi bibliografici qui sotto riportati vi si faccia esplicito riferimento.

- Akerlof, G. A., 1982, *Labor Contracts as a Partial Gift Exchange*, «Quarterly Journal of Economics», vol. 97, n. 4, pp. 543-569.
- Arrow, K. J., 1987, "Rationality of Self and Others in an Economic System", in R. M. Hogart, M. W. Reder, a cura, *Rational Choice*, Chicago, University of Chicago Press.
- Bolle, F., 1998, *Rewarding Trust: An Experimental Study*, «Theory and decision», n. 25, pp. 83-98.
- Chillemi, O., 2002, "Qualità delle relazioni sociali nell'ambiente di lavoro e incentivi retributivi", in P. L. Sacco, S. Zamagni, a cura, *Complessità relazionale e comportamento economico: materiali per un nuovo paradigma di razionalità*, Bologna, il Mulino, pp. 487-516.
- Di Ciaccio, S., 2002, "Il capitale sociale come risorsa per lo sviluppo", in P. L. Sacco, S. Zamagni, a cura, *Complessità relazionale e comportamento economico: materiali per un nuovo paradigma di razionalità*, Bologna, il Mulino, pp. 337-394.
- Eichner, A. S., 1986, *Towards a New Economics*, London, McMillan.
- Feher, E., Gachter, S., Kirchsteiger, G., 1997, *Reciprocity as a Contract Enforcement Device: Experimental Evidence*, «Econometrica», vol. 65, n. 4, pp. 883-860.
- Forges Davanzati, G., 2006, *Ethical Codes and Income Distribution. A Study of John Bates Clark and Thorstein Veblen*, London, Routledge.
- Forges Davanzati, G., Realfonzo, R., 2004, "Labour Market Deregulation and Unemployment in a Monetary Economy", in R. Arena, N. Salvadori, a cura, *Money, Credit and the Role of the State. Essays in Honour of Augusto Graziani*, Burlington, Ashgate, pp. 65-74.
- Freinet, C., 1962, *I detti di Matteo*, Firenze, La Nuova Italia.
- Glaeser, E., Laibons, D., Scheinkman, J., Scouter, C., 1999, *What is Social Capital? The Determinants of Trust and Trustworthiness*, NBER working paper 7216.
- Graziani, A., 1992, *Macroeconomia*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane.
- Graziani, A., 1993, *Teoria economica: prezzi e distribuzione*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane.
- Graziani, A., 1994, *La teoria monetaria della produzione*, Arezzo, Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio.

- Gutmann, A., Thompson, D., 1996, *Democracy and Disagreement*, Cambridge, Harvard University Press.
- Jahoda, M., 1979, *The Impact of Unemployment in the 1030s and in 1970s*, «Bulletin of the British Psychological Society», n. 32, pp. 309-314.
- Jahoda, M., 1982, *Employment and Unemployment*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Keynes, J. M., 1936, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Cambridge, MacMillan.
- Lavoie, M., 1992, *Foundation of Post-Keynesian Economic Analysis*, Aldershot, Edward Elgar.
- Mayo, E., 1933, *The Human Problem of an Industrial Civilization*, New York, MacMillan.
- Motterlini, M., Piattelli Palmarini, M., a cura, 2005, *Critica della ragione economica*, Milano, il Saggiatore.
- Pacella, A., 2005, *Deregolamentazione del mercato del lavoro, incertezza e occupazione*, «Economia, azienda e sviluppo», vol. 3, n. 3, pp. 52-65.
- Reisman, D., 2002, *The Institutional Economy: Demand and Supply*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Rivot, S., 2001, *The Evolution of the Concept of Involuntary Unemployment: From Keynes to the New Keynesians*, «History of Economic Ideas», vol. 9, n. 1, pp. 121-144.
- Sacco, P. L., Zamagni, S., a cura, 2002, *Complessità relazionale e comportamento economico: materiali per un nuovo paradigma di razionalità*, Bologna, il Mulino.
- Schmid, A., 2004, *Conflict and Cooperation: Institutional and Behavioural Economics*, Oxford, Blackwell Publishing.
- Searle, J. R., 2005, *What is an Institution?*, «Journal of Institutional Economics», vol. 3, n. 3, pp. 3-22.
- Sen, A. K., 1987, *Etica ed economia*; nuova ed. 2004, Roma-Bari, Laterza.
- Sennett, R., 1999, *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli.
- Simon, H. A., 1955, *A Behavioral Model of Rational Choice*, «Quarterly Journal of Economics», vol. 69, pp. 99-118.
- Simon, H. A., 1993, *Altruism and Economics*, «American Economic Review», vol. 83, n. 2, pp. 156-161.
- Smith, V. L., 2005, «*Razionalità costruttivista e razionalità ecologica*», in M. Motterlini, M. Piattelli Palmarini, a cura, *Critica della ragione economica*, Milano, il Saggiatore, cap. 3.
- Veblen, T., 1899, *The Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions*, New York, The Modern Library.
- Williams, A., 1993, *Human Resource Management and Labour Market Flexibility*, Aldershot, Avebury.
- Williamson, O., 1985, *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*, New York, Free Press.
- Zanini, A., 2005, *Filosofia economica. Fondamenti economici e categorie politiche*, Torino, Boringhieri.