

3. EFFICIENZA, INFORMAZIONE E CONOSCENZA. DAL FATTORE LAVORO AL CAPITALE UMANO

Ed è proprio dalle due ultime caratteristiche dell'equilibrio economico generale che conviene partire, per mettere in luce l'importanza, spesso invece trascurata, della dotazione di taluni capitali primari, ed invisibili, che consentono al meccanismo di mercato, compreso quello del lavoro, di tendere verso un'allocazione ottimale.

In primo luogo va sottolineato la centralità dell'esistenza di un sistema di regole che definiscano e disciplinino l'esistenza ed il funzionamento dei mercati, incluso quello del lavoro, assicurando la pari opportunità.

La necessità di un nocciolo duro di regole è nei cromosomi stessi della più robusta dimostrazione scientifica della ottimalità del mercato come soluzione al problema dell'allocazione delle risorse. Questo aspetto è sovente trascurato nelle interpretazioni più superficiali, del modello neoclassico. Tale superficialità diviene ancor meno giustificabile quando il metodo neoclassico da modello matematico diviene approccio all'analisi del concreto funzionamento dei mercati; in quanto tale, esso diviene, da un lato, rasoio formidabile per comprendere la natura dei cosiddetti fallimenti del mercato e le strade per evitare d'altro canto che le relative politiche pubbliche non si trasformino in altrettanti fallimenti dello Stato.

Abbiamo già sottolineato come nel modello formale sia indispensabile che ciascun agente possa siglare contratti completi per tutti i possibili eventi; per cui, se esiste quella che potremmo chiamare *condizione istituzionale* - la possibilità di definire contratti sostenibili nel tempo - e nel contempo è soddisfatta *la condizione informativa* - ciascuno sa tutto di tutti, compreso di sé stesso - allora la *condizione di accesso* al mercato assume il suo significato più pieno, in quanto solo allora si è in grado di soddisfare al meglio i propri desideri, dato il vincolo delle risorse scarse.

La pari opportunità di accesso al mercato - ipotesi c) - che consente a ciascuno di massimizzare effettivamente il suo benessere - ipotesi b) - ed al sistema di raggiungere la massima efficienza, che è la finalità perseguita - ipotesi a) - assume significato effettivo solo se ogni agente ha il necessario patrimonio informativo - ipotesi d).

Nel modello teorico, data implicitamente per soddisfatta la condizione istituzionale, la condizione informativa è garantita al massimo grado: scherzosamente, si potrebbe dire che il mondo astratto dell'equilibrio economico generale è popolato da aspiranti suicidi, in quanto ogni agente ha una vita infinita, o lunga a piacere, conosce perfettamente la struttura dei suoi bisogni, e, grazie al meccanismo di mercato, che gli consente di "vendere" le proprie risorse, lavoro incluso, è in grado di soddisfarli al meglio da qui all'eternità. Non esista incertezza, né mistero.

Nella realtà - ringraziando il Cielo aggiungiamo noi - l'informazione nella generalità dei casi non è né perfetta né simmetrica; questo significa che la dinamica dei mercati si regge *su contratti incompleti*, nel senso che la definizione di un accordo sostenibile tra le parti non può disciplinare in modo assoluto tutti i possibili eventi che possono influire sull'esito finale dell'accordo, in quanto esiste l'incertezza, ovvero le informazioni possedute dai diversi soggetti sono asimmetriche.

Il tema dell'asimmetria informativa è particolarmente ricco di implicazioni per quel che riguarda il funzionamento concreto dei mercati, incluso quello del lavoro. Il fatto che i soggetti economici abbiano patrimoni informativi diversi può modificare le condizioni ed i risultati di uno scambio, mettendo in forse l'efficienza allocativa.

Un primo fenomeno è quello definito del "comportamento sleale" (il *moral hazard*): un datore di lavoro assume una risorsa, gli affida un compito, in cambio di uno stipendio, in vista del raggiungimento di un determinato risultato.

Continuando nell'esempio del consulente finanziario, egli è assunto dalla banca per vendere quote di fondi di investimento, in cambio di uno stipendio da definire. Facciamo due ipotesi: 1) il numero delle quote vendute dal promotore dipende esclusivamente dalla sua efficacia nella vendita, che è evidentemente correlata alle sue qualità intrinseche; 2) la banca riesce in ogni momento della giornata e senza costi a monitorare l'efficacia nella vendita dal suo promotore. In questa situazione, definire *ex-ante* il contratto ottimale tra banca e promotore non sarà difficile, in quanto *ex-post* il promotore, essendo "osservato" in ogni istante, profonderà il massimo impegno, rivelando tutte le sue effettive qualità di vendita, quindi la sua reale produttività. Quindi è verosimile che lo stipendio del promotore rifletta la sua produttività, quindi il suo valore, rispettando così la condizione ottimale del modello neoclassico.

Ma le due ipotesi testé formulate sono poco probabili nella realtà: le vendite delle quote di fondi dipendono anche da fattori indipendenti dalle qualità e dal comportamento del venditore (cioè esiste l'incertezza); è difficile monitorare in ogni momento e senza costi il comportamento del venditore (cioè esiste asimmetria informativa). Ed allora disegnare il contratto ottimale tra banca e cliente diventa affare più complicato, perché occorre minimizzare il rischio che il promotore possa mettere in atto condotte sleali od opportunistiche, che, in definitiva, gli consentano di percepire una retribuzione maggiore della sua effettiva produttività. Alle origini della inefficienza da rischio di condotta sleale vi è il fatto che le caratteristiche ed il comportamento del lavoratore non sono conosciute; vi è un problema di informazione.

Il secondo fenomeno che aiuta a mettere in luce l'importanza delle asimmetrie informative è quello cosiddetto della "selezione sfavorevole" (*adverse selection*). Continuando con lo stesso esempio, la banca vuol selezionare ed "brillanti consulenti finanziari", offrendo un idoneo contratto; vale a dire, sempre seguendo la regola neoclassica, pagando tale figura professionale secondo la sua produttività effettiva. Il problema è che la banca non conosce le reali qualità degli aspiranti promotori, pur sapendo che sono uno diverso dall'altro, e tutti questi hanno interesse a farsi passare per brillanti consulenti finanziari.

Il rischio è allora quello di sbagliare il disegno del contratto, finendo magari per allontanare i migliori e selezionare proprio i soggetti meno produttivi. Anche in questo caso della selezione sfavorevole, come nella precedente situazione del comportamento sleale, tutto nasce da un problema di conoscenza delle caratteristiche del fattore lavoro.

Il patrimonio informativo di chi deve compiere una scelta economica diviene così variabile cruciale nel determinare l'efficienza di tale scelta. Si, noti, a riguardo, che, tale problematica rimane di primaria rilevanza, anche in un sistema economico e sociale in cui - come accade oggi nei Paesi cosiddetti sviluppati - sono in aggregato disponibili flussi di informazione sempre più ampi e complessi. Nella società dell'informazione, per il singolo individuo continua ad esserci il problema della scelta in condizioni di informazione imperfetta ed asimmetrica. Non tanto o non solo perché esiste sempre l'incertezza, rappresentata dagli eventi imprevedibili, ma piuttosto perché ciascun individuo è dotato di tempo limitato, ma soprattutto di modelli cognitivi limitati, che sono poi quelli che lo aiutano a scegliere ed a interpretare le informazioni.

E' questo un punto su cui occorre riflettere. Gli ultimi anni sono stati caratterizzati dalla cosiddetta "rivoluzione digitale". Oggigiorno - solo per citare gli ultimi dati del nostro Paese, relativi a dicembre 2001 - secondo la Colt Telecom, venti milioni di Italiani navigano in Rete. Nel 2001 gli utenti di Internet sono raddoppiati rispetto al 2000: oltre 60 miliardi di minuti di collegamento alla Rete, con una stima per il 2002 di 70 miliardi di minuti. Il numero dei domini registrati è passato dai 100 mila del 1999 ad oltre 600 mila. Nel mondo produttivo, oltre il 90% delle aziende con oltre 20 addetti include Internet come strumento di lavoro, e sono quasi 300.000 le imprese che hanno almeno allestito il sito WEB. Nella stessa direzione vanno i dati della Federcomin, la federazione delle aziende di telecomunicazioni: la presenza di Internet nelle famiglie italiane è passata dallo 0,3% del 1995 al 25% del 2001, con una sensibile crescita del numero dei navigatori nell'ultimo trimestre del 2001, passato da 14,39 milioni a 15,7 milioni.

Questo significa che le applicazioni delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ITC) modificheranno sicuramente - ancorché con tempi e modi affatto diversi da luogo a luogo - non solo i modi di consumare e produrre beni e servizi, reali e finanziari, ma in generale il modo in cui i singoli cittadini effettueranno le loro scelte, in base alle informazioni disponibili. Ma questo non ci assicura affatto che tali scelte saranno più semplici, ovvero che saranno senz'altro migliori. Perché il singolo operatore, pur avendo flussi potenziali di informazioni enormemente maggiori, è limitato dal tempo e dalle sue conoscenze, o, come si dice più analiticamente, dai suoi modelli cognitivi. Possiamo forse dire che dalle asimmetrie informative si dovrebbe sempre più passare alla consapevolezza dell'importanza delle asimmetrie cognitive.

Di questo passaggio non vi è ancora piena contezza nella scienza economica tradizionale, anche perché tale passaggio può - ma non necessariamente deve - minare profondamente uno degli assiomi fondanti del nostro modello neoclassico: la razionalità completa delle scelte. Comunque, anche mantenendo l'ipotesi di razionalità piena, e al di là di come si voglia battezzare l'evoluzione in corso, si deve avere piena contezza che l'efficienza delle scelte riposa sul patrimonio informativo e conoscitivo di chi le compie.

Ed è proprio alla progressiva consapevolezza dell'importanza delle conoscenze degli attori economici che si deve l'importanza assunta nella scienza economica del concetto di capitale umano, che finisce per sostituire quello di forza lavoro.

Oggi, la gran parte degli economisti non fa fatica ad essere d'accordo con quello che Robert Lucas affermò nel 1993: "La più potente locomotiva dello sviluppo è costituita dall'accumulazione di capitale umano". Il capitale umano è ingranaggio fondamentali nei modelli cosiddetti di sviluppo endogeno. L'idea è semplice: più hai, in un Paese, lavoratori e professionisti colti e preparati, più è probabile che si produca e si utilizzi al meglio l'innovazione, tecnologica e non, con effetti importanti sulla produttività del lavoro.

Le conoscenze di un lavoratore dipendono da qualità e quantità della formazione scolastica (*education*) e professionale (*training*). Quindi, si aprono spazi per un corretto disegno delle istituzioni e delle politiche economiche, che devono mirare proprio a fornire educazione e saperi di qualità ai propri cittadini.

Una efficace e semplice descrizione del concetto di capitale umano si deve a Gary Becker: "Andare a scuola, fare un corso di formazione al computer, sostenere delle spese per cure mediche e seguire conferenze sulle virtù della puntualità e dell'onestà; anche queste sono tutte forme di capitale in quanto migliorano la salute, fanno ottenere aumenti di stipendio, oppure consentono ad una persona di dedicare più tempo della propria vita alla lettura. Tuttavia si tratta di capitale umano, non fisico o finanziario, perché non è possibile separare una persona dal suo personale bagaglio di conoscenze, dalle sue abilità, dal suo stato di salute o dai suoi valori, come si può fare invece trasferendo beni finanziari e beni fisici lontano dal loro proprietario".

Le analisi empiriche - ancorché da considerare con prudenza, data l'evidente difficoltà a trasformare quantità e qualità del capitale umano in parametri oggettivi - vanno tutte nella direzione di confermare l'esistenza di una relazione tra capitale umano e benessere, anche se occorre distinguere tra beneficio privato e beneficio collettivo. Gli studi empirici hanno finora mostrato due caratteristiche. In primo luogo, la relazione tra dotazione di capitale umano e benefici privati sembra essere più robusta dell'effetto che sempre il capitale umano ha sul benessere collettivo. In secondo luogo, la dotazione di capitale umano è stata calcolata facendo essenzialmente riferimento all'*education*, più che al *training*.

Partendo dall'effetto sugli individui, è stata generalmente confermata la tesi che livelli più elevati di formazione culturale e professionale generano ricchezza per i singoli cittadini; rimane aperto il dibattito, teorico ed empirico, se l'*education* accresce i talenti di un individuo, o semplicemente - si fa per dire - ne segnala e valorizza l'esistenza. In ogni caso, tutta una serie di lavori empirici mostrano con evidenza che standard più alti di "education" sono correlati a livelli reddituali ed a standard di vita più elevati. Solo un dato: in generale, l'effetto di un anno in più di *education* è correlato ad un incremento dei benefici personali che oscilla tra il 5% ed il 15%.

Passando invece ai dati sul benessere collettivo, alcuni recenti risultati sembrano incoraggiati: nel 2001 l'OCSE ha reso noto uno studio sulle determinanti dello sviluppo economico nei paesi industrializzati, basati su dati relativi a 21 nazioni, nell'arco temporale 1971-1998. In tale studio sono stati in primo luogo calcolati

indicatori di dotazione del capitale umano in ciascun Paese, stimando in media gli anni di *education* nella popolazione attiva. Negli anni '70, tale indicatore andava da valori superiori ad 11 per Australia, Canada, Stati Uniti a valori inferiori a 7 per Italia, Portogallo e Spagna. Nel 1998, dopo quasi trent'anni, i valori nazionali dell'indicatore *education* mostrano sì una tendenza a convergere, ma anche persistenti differenziali: troviamo su valori non inferiori al 12 Australia, Canada, Germania, Svizzera, Regno Unito e Stati Uniti, mentre sotto il 10 abbiamo Italia, Grecia, Portogallo e Spagna.

In secondo luogo l'OCSE ha stimato l'effetto sulla crescita economica di livelli diversi di dotazione di capitale umano. Tale effetto è sensibile: un aumento della dotazione di capitale umano del 10% - corrispondente ad un anno in più nell'indicatore di *education* - è legato ad un aumento stabile della crescita che va dal 4% al 7%. La dotazione di capitale umano può essere analizzata anche per spiegare i differenziali di sviluppo economico, anche in contesti avanzati. Uno studio del 2000 sugli Stati Uniti, dimostra come quasi la metà (49%) del differenziale di crescita tra i diversi Stati dell'Unione sia spiegabile con le differenze in termini di dotazioni di capitale umano. Un ulteriore elemento di riflessione per il nostro Paese, e le nostre Università.

La dotazione di capitale umano produce dunque sviluppo per le nazioni, ma non sempre, in quanto la robustezza delle analisi sull'effetto collettivo è minore di quello riscontrato negli studi sugli effetti privati. Il risultato può essere spiegato ricorrendo al concetto di capitale sociale: se l'individuo dotato di talenti - cioè di capitale umano - è inserito in un ambiente istituzionale e sociale coerente con i valori e le regole dell'economia di mercato, egli sarà maggiormente incentivato ad avviare attività che producono reddito in modo efficiente, e quindi a vantaggio anche della collettività.

Al contrario, se lo stesso individuo opera in un ambiente povero di capitale sociale, per cui prevalgono nell'economia e nella società le posizioni di rendita, o parassitarie, o illegali, il singolo sarà spinto a cercare anch'esso di crearsi delle posizioni di rendita, o di approfittare di situazioni di inefficienza già esistenti. Per cui, se il singolo individuo ha delle dotazioni di capitale umano, è probabile che conseguirà comunque il suo beneficio privato, ma senza che di ciò tragga giovamento la comunità nel suo complesso.

E' stato effettuato uno studio empirico, su dati relativi al periodo 1960-1990 relativi ad 80 Paesi, volta ad analizzare la relazione esistente tra sviluppo economico, capitale umano e capitale sociale. I risultati sono interessanti: l'effetto del capitale umano è tanto maggiore quanto più è elevata la dotazione di capitale sociale, rappresentato: dal grado di apertura degli scambi, dal livello di protezione dei diritti di proprietà, dalla qualità delle istituzioni politiche, in relazione alla trasparenza delle regole ed alla integrità dei comportamenti.

Sull'importanza del capitale umano ritorneremo nelle prossime pagine, ma occorre subito notare il ruolo che l'Università deve giocare non solo nella formazione del capitale umano, ma anche nella dotazione di capitale sociale sul territorio.

Riassumendo: nella visione neoclassica abbiamo visto che, quanto meno nel lungo periodo, vale il principio di perfetta sostituzione fra fattori produttivi: nota la tecnologia, disponibile, la combinazione ottimale dei fattori privilegerà l'utilizzo dell'input più conveniente. Ma chi esercita un lavoro o una professione ha un

patrimonio di informazioni, esperienze, cognizioni, in una parola di conoscenza che può essere non completamente trasferibile e/o sostituibile. In altre parole, il lavoratore può costituire un capitale unico, le cui dotazioni possono essere sostituiti con difficoltà, variabile da caso a caso, nel processo produttivo. La dotazione di capitale umano migliora la condizione economica di chi la possiede, e, se esiste anche una sufficiente dotazione di capitale sociale, contribuisce grandemente al benessere collettivo.

Emerge così una seconda indicazione preziosa per l'Università: l'offerta di saperi non deve limitarsi a mere nozioni, ad obsolescenza rapida, ma deve ambire ad essere fonte di modelli cognitivi, indispensabili per raccogliere ed elaborare informazioni, in realtà economiche e sociali sempre più complesse. Inoltre l'Università stessa deve divenire parte integrante e dinamica del capitale sociale di un dato territorio. Anche su questo punto torneremo nelle Conclusioni.

Il capitale umano diviene risorsa preziosa per spiegare i processi di crescita e di sviluppo, sia a livello microeconomico o aziendale, sia a livello macroeconomico o di sistema. Il capitale umano diviene il lievito indispensabile per la creazione di valore economico e sociale, soprattutto se di esso si dà una accezione a 360 gradi. L'accento sull'importanza del capitale umano diviene poi dominante, se ci si riferisce al problema dello sviluppo in aree ricche di potenzialità inesprese, come quelle presenti in gran parte del Mezzogiorno d'Italia.

Lo sviluppo delle economie territoriali deve poggiare su una crescita solida e sostenibile di reti di imprese locali, che possa vedere in ogni momento coesistere realtà aziendali di dimensione diversa, ma tutte potenzialmente in una traiettoria di sviluppo.

Inoltre, è appunto la stessa accezione di sviluppo che sta assumendo connotati prismatici, in cui alla tradizionale dimensione economica altre ne affiancano, in una crescente domanda di sostenibilità sociale delle scelte produttive ed allocative.

Da questo punto di vista il consuntivo degli ultimi anni prospetta in generale l'ennesima occasione perduta, per un complesso di ragioni politico - economiche: i divari di crescita e di competitività - globalmente intesa - delle realtà economico - sociali delle aree di interesse, rispetto a contesti più maturi, non si sono ridotti. La capacità di intraprendere difficilmente si realizzerà in modo duraturo e compatibile, se difettano le leve infrastrutturali, tradizionali ed inedite. Inoltre, la sensibilità verso lo sviluppo sostenibile ed equilibrato ha fatto sì passi avanti importanti, ma non decisivi, e forse neanche irreversibili.

La fine degli anni '90 sta sempre più mettendo in luce, come fattori critici di successo, quattro leve infrastrutturali, rispetto alla singola azienda di un dato territorio: la conoscenza e le sue tecnologie di applicazione (il capitale tecnologico), la finanza innovativa (il capitale finanziario); la capacità di tutelare i diritti fondamentali, della persona e della proprietà (il capitale sociale o istituzionale); infine, per ultimo ma niente affatto ultimo, appunto il nostro capitale umano.

I "quattro capitali" costituiscono, con il loro sempre più stretto intreccio, il patrimonio di dotazioni iniziali indispensabile per lo sviluppo.

La conoscenza e le sue tecnologie di applicazione può potenzialmente riscrivere i paradigmi tradizionali di definizione del prodotto, del cliente, del mercato di riferimento per ciascuna azienda, di beni o di servizi, a prescindere dalle dimensioni, e dalla collocazione geografica. Da un lato, opportunità uniche possono aprirsi, soprattutto per chi deve fronteggiare gap nelle infrastrutture tradizionali. Dall'altro, la "riscrittura dei paradigmi" seguirà modalità e tempi affatto diversi da contesto a contesto, mettendo le aziende di fronte alla necessità di comprendere, rispetto al proprio bacino di riferimento, tali traiettorie in tempi utili, pena il ristagno o addirittura la crisi.

La finanza, anche mettendo appunto a frutto i progressi nella produzione e diffusione della conoscenza, sta assumendo connotati quantitativi e qualitativi assolutamente nuovi, soprattutto per ora, nei contesti economicamente e socialmente più maturi. Ed allora, la sfida diviene quello di disegnare scenari, micro e macro, in cui le forme di finanza, tradizionale ma soprattutto innovativa, possano essere declinati nella produzione di servizi a favore delle imprese, ma anche delle famiglie tradizionali, a vantaggio dello sviluppo locale. Inoltre, sempre più attenzione si presta alle forme di finanza socialmente responsabile, come meccanismo per realizzare un connubio tra economia produttiva e finanziaria attenta proprio alla sostenibilità dello sviluppo.

Ma conoscenza e finanza non possono dispiegare i loro effetti sull'economia di impresa e del territorio, se non vengono definiti e tutelati i diritti della persona e della proprietà, architravi di uno sviluppo regolare degli scambi. La necessità di un ambiente sociale ed istituzionale favorevole allo sviluppo è stato recentemente sintetizzato con il termine "capitale sociale", già ricordato; la relativa riflessione teorica è ancora assai giovane, l'analisi empirica addirittura in fasce. Per ragioni che saranno più evidenti nel prossimo paragrafo, un indicatore sintetico del capitale sociale è rappresentato dalla fiducia.

Sono stati così elaborati indicatori sintetici della fiducia - per cui valgono tutti i *caveat* segnalati in precedenza discutendo degli indicatori di capitale umano - esistente nei diversi Paesi. Uno studio del 1997 ha proposto un'indagine campionaria sul tema che, per alcuni Paesi OCSE, dava valori della fiducia che oscillavano da livelli maggiori di 50 per Danimarca, Svezia, Finlandia e Norvegia, a livelli minori di 30 per Italia, Francia e Portogallo. Nel campione non era compresa la Grecia. Manca ancora una evidenza empirica robusta sulla entità della relazione tra capitale sociale e crescita, mentre è significativo che, un altro studio sempre del 1997, abbia riscontrato una correlazione molto forte tra la dotazione di capitale sociale e quella di capitale umano.

Infine il ruolo del capitale umano, in qualunque livello dell'organizzazione aziendale e istituzionale, che è dunque catalizzatore o motore dell'innesto nei corpi economici dell'innovazione cognitiva e finanziaria. Perché il futuro dell'impresa è sempre di più legato a saper gestire l'innovazione, tecnologica come di mercato. Emerge prepotente in tali frangenti il ruolo del capitale umano, sia in termini di risorse manageriali

in grado di gestire il connubio innovazione - organizzazione, sia in termini di risorse professionali e tecniche che devono sapersi mettere al meglio al servizio delle strategie manageriali.

Si ripropone dunque la *vexata questio* della qualità del fattore lavoro in azienda, che ha costituito e costituisce ancora un gap competitivo per la nostro tessuto produttivo.

Nell'impresa la forza lavoro - come soggetto aggregato ed aggregante - è destinata allora a sparire, per fare posto al capitale umano soggettivamente individuato, con un suo patrimonio, specifico e mai completamente trasferibile, di conoscenza.

Occorre la massima capacità da parte del *management* di poter modificare, in tempi minimi, composizione e caratteristiche del capitale umano a disposizione, in modo poi da poterne rendere conto a suo volta agli azionisti in modo pieno ed incondizionato. Occorre che il disegno di incentivi e disincentivi smetta di essere la confezione di abiti da grande magazzino, come accade oggi con il meccanismo della contrattazione collettiva, affiancato da contratti integrativi aziendali sganciati dalle effettive *performances* economiche del singolo soggetto. Occorrono abiti di sartoria, che vestano elegantemente chi effettivamente crea valore per la propria azienda, e nel contempo coprano dignitosamente chi ha risorse altrettanto utili, ma meno indispensabili. Altrimenti, c'è alla fine il rischio che gli unici abiti che tutti potranno permettersi saranno i vestiti nuovi dell'Imperatore.

4. IL RUOLO DELL'ETICA: DA CAPITALE UMANO A UOMINI

Giunti a porre l'uomo al centro del proscenio nell'analisi nei meccanismi che determinano "la ricchezza delle nazioni" - in omaggio al padre della scienza economica Adamo Smith - viene spontanea una domanda: se il concetto di *humanitas* è inscindibile da quello di etica, che spazio vi è, nel cammino fin qui fatto, all'esistenza di sistemi valoriali, nei soggetti che compiono scelte economiche?

Come un dato sistema di valori può rapportarsi con il paradigma neoclassico dei mercati efficienti? Se pensiamo che l'esistenza di un sistema di fondamentali valoriali sia rilevante per valutare il funzionamento complessivo del meccanismo economico di allocazione delle risorse, allora il rapporto tra la sfera dei valori e la sfera economica può essere di almeno tre tipi: rilevanza esterna dei principi etici metaeconomici rispetto al modello di funzionamento dei mercati; rilevanza interna di tali principi; rilevanza interna di una etica dell'economia.

Nel primo caso - rilevanza esterna di un'etica metaeconomica- il sistema dei valori può essere considerato come esterno al modello economico, e rispetto ad esso si pone come un *prius* logico, necessario per valutare le premesse ed i risultati del modello stesso, con finalità diverse dall'efficienza in senso stretto. I fondamentali etici, senza che sia necessario contraddire i principi di funzionamento del meccanismo di ottima allocazione delle risorse a' la Pareto, consentono di valutarne premesse e risultati, suggerendo eventuali interventi non economici.