

INDICE

Prefazione	pag. 9
Introduzione	» 11
La nascita del volume: motivazioni e percorso evolutivo	» 12
Destinatari del volume	» 17
Struttura e contenuti del volume	» 17
Suddivisione delle attività tra gli autori	» 19
Ringraziamenti	» 19

PARTE PRIMA

1. Le risorse come driver strategici nella creazione di valore aziendale: il ruolo chiave del Capitale Intellettuale	» 23
1.1. Il Capitale Intellettuale: una risorsa dal carattere multidisciplinare	» 23
1.2. Il concetto di risorsa in azienda: il ruolo chiave della gestione	» 26
1.3. La creazione di valore aziendale: aspetti evolutivi	» 33
1.4. Un problema definitorio per le risorse “non materiali”	» 35
1.5. Da risorse “invisibili” a risorse strategiche: l’evoluzione storica	» 39
1.6. Il ruolo del <i>knowledge management</i>	» 42
1.7. Le risorse intangibili negli studi di accounting	» 43
1.8. Il capitale intellettuale: aspetti definitori	» 49
1.9. Gestire il capitale intellettuale: analisi preliminare	» 60
1.10. L’esigenza di misurare e valutare le risorse in azienda	» 62
2. Misurare l’immisurabile: approcci alla “quantificazione” del capitale intellettuale nel settore privato	» 72
2.1. Sfide e necessità per la misurazione e valutazione dell’IC	» 72

2.2. I sistemi di misurazione: una proposta classificatoria	pag. 75
2.3. La coniazione dei framework sull'IC:	
il contributo dei vari Paesi	» 84
2.3.1. Le Organizzazioni internazionali	» 98
2.3.2. Le Organizzazioni italiane	» 101
2.4. Le prime sperimentazioni di misurazione dell'IC	
nel settore privato	» 104
2.4.1. Il caso Skandia	» 106
2.4.2. Il caso Celemi	» 109
2.4.3. Le esperienze aziendali nel Danish Intellectual Capital Project	» 111
2.5. Le prime sperimentazioni in Italia	» 118
2.5.1. Il caso Aspiag Service – Despar Nordest	» 122
2.6. Conclusioni	» 125
3. Misurare l'immisurabile: approcci alla “quantificazione” del capitale intellettuale nel settore pubblico	» 134
3.1. La misurazioni dell'IC in ambito pubblico	» 134
3.2. La misurazione dell'IC nelle Università	» 136
3.3. La misurazione dell'IC nelle Camere di Commercio	» 152
3.4. La misurazione dell'IC nelle Aziende Sanitarie	» 161
3.5. L'esperienza dei Poli di Innovazione	» 169
3.6. La misurazione dell'IC negli Enti Pubblici di Ricerca	» 172
3.7. La misurazione dell'IC in ambito no-profit	» 183
3.8. Conclusioni	» 189

Parte seconda

4. Capitale intellettuale nella Pubblica Amministrazione italiana: orientarsi tra misurazione, valutazione e scenari in evoluzione	» 199
4.1. Il quadro di partenza	» 199
4.2. La misurazione e valutazione del capitale intellettuale in ambito pubblico italiano e i suoi scenari	» 200
4.2.1. L'evoluzione dello scenario normativo	» 201
4.2.2. L'evoluzione dei sistemi di misurazione	» 207
4.2.3. L'evoluzione del ruolo della PA nell'opinione pubblica	» 210
4.2.4. L'evoluzione dalla burocrazia weberiana a quella professionale	» 212
4.2.5. L'evoluzione da dirigenti per anzianità a manager per merito	» 216

4.3.	Il sistema di misurazione e valutazione del capitale intellettuale: un approccio di change management	pag. 218
4.3.1.	I fattori abilitanti	» 220
4.3.2.	I fattori acceleranti	» 221
4.3.3.	I fattori frenanti	» 223
4.3.4.	I fattori propulsivi	» 224
4.4.	Conclusioni	» 225
5.	Il processo di misurazione e valutazione (Intellectual Capital Index)	» 226
5.1.	Come trasformare la crisalide in farfalla	» 226
5.2.	Le sezioni e le fasi della procedura da seguire per misurare il capitale intellettuale	» 229
5.2.1.	Sezione preliminare	» 230
5.2.2.	L'organizzazione di un seminario introduttivo	» 230
5.2.3.	La creazione di un gruppo di lavoro	» 232
5.3.	La sezione relativa della misurazione	» 233
5.3.1.	La definizione dell'enfasi e delle coordinate del progetto	» 233
5.3.2.	Il passaggio dalle tipologie di capitale intellettuale ai perimetri, agli ambiti e ai sotto ambiti	» 238
5.3.3.	Il processo per l'individuazione degli indicatori: shopping da fonti interne e fonti esterne	» 242
5.3.4.	Il passaggio dallo shopping al catalogo e dal catalogo al panel	» 244
5.3.5.	Il panel degli indicatori oggetto di valutazione	» 248
5.4.	La sezione relativa alla valutazione	» 252
5.4.1.	Il gruppo di lavoro per la valutazione: l'indicatore del suo capitale umano e il recupero delle enfasi e i perimetri	» 254
5.4.2.	La scelta del metodo di valutazione e di rappresentazione: il rating e l'utilizzo dell'Intellectual Capital Index	» 255
5.4.3.	Un'eventuale pre-valutazione sommaria prima del rating analitico	» 257
5.4.4.	La sezione relativa al reporting interno ed esterno	» 258
5.4.5.	Il reporting interno per attivare l'action plan	» 259
5.4.6.	Il reporting rivolto agli stakeholder esterni: il bilancio del capitale intellettuale	» 266
5.4.7.	Un possibile rating esterno dell'Intellectual Capital Index	» 268
5.5.	Conclusioni	» 268

6. Le valenze della misurazione e valutazione del capitale intellettuale alla luce delle sperimentazioni realizzate	pag. 270
6.1. Le principali valenze del modello che l'esperienza ha evidenziato	» 270
6.2. Le valenze lette attraverso il processo di gestione delle risorse umane	» 271
6.3. L'analisi del fabbisogno e la programmazione delle risorse umane	» 273
6.4. Il reclutamento e la selezione del personale	» 273
6.5. L'inserimento del neoassunto in azienda	» 276
6.6. La valutazione del dipendente in entrata	» 277
6.7. Il processo di gestione delle risorse umane una volta inserito il dipendente in azienda	» 278
6.7.1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance e la mappatura delle competenze	» 280
6.7.2. Il tentativo di estrapolare un valore economico del capitale intellettuale in ambiente pubblico	» 281
6.7.3. La gestione dell'avanzamento in carriera del personale	» 282
6.7.4. La formazione	» 285
6.7.5. La gestione delle gabbie d'oro e le ricadute sul benessere organizzativo	» 287
6.7.6. La gestione dell'innovazione in regime di smart working	» 289
6.7.7. Rafforzamento del capitale relazionale nei confronti del ministero vigilante	» 290
6.7.8. L'uscita del dipendente dall'azienda	» 291
6.8. La percezione della complessità del modello proposto da parte dei protagonisti	» 293
6.9. Conclusioni	» 295
7. Focus sulla misurazione e valutazione del capitale umano: uno strumento della responsabilità sociale pubblica	» 298
7.1. La responsabilità sociale pubblica (RSP)	» 298
7.2. La RSP e l'umanesimo della pubblica amministrazione	» 299
7.3. La misurazione e valutazione del capitale umano nel contesto della RSP	» 302
7.4. Come promuovere cultura e innovazione in uno scenario sociale compromesso	» 303
7.5. La nuova responsabilità sociale pubblica consiste nella ricerca e valorizzazione dei talenti nascosti	» 306
7.6. Le soft skill come componenti del capitale umano	» 310
7.7. Conclusioni	» 313