

Joule vs Watt

Da lavoro a potenza
Per un ecosistema europeo di Human Capital

Digital Italy Summit, 18 ottobre 2021

Carlo Alberto Carnevale Maffè – SDA Bocconi School of Management

Tangible vs intangible investments

Perchè serve un mercato europeo per lo Human Capital

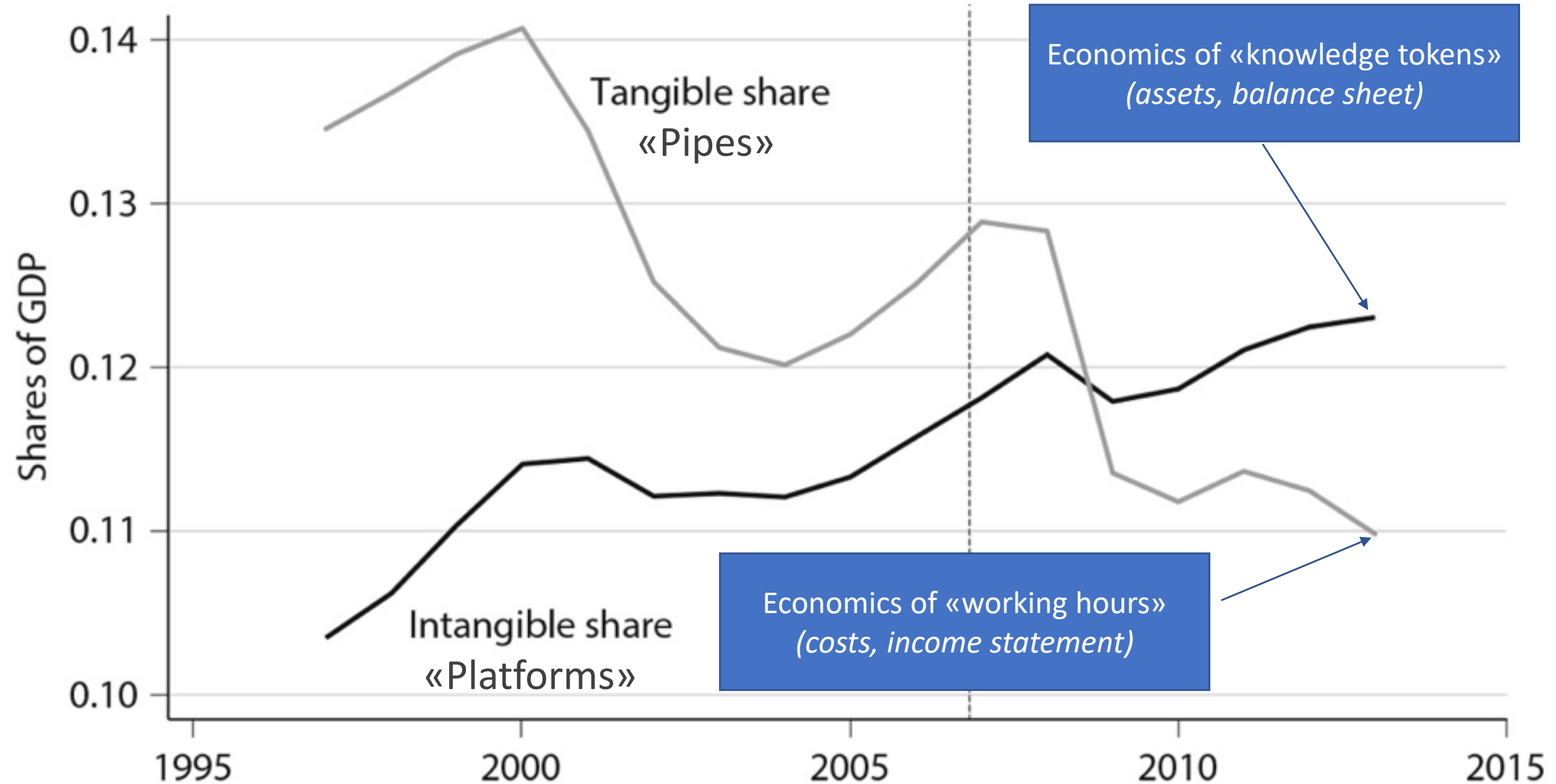


Figure 2.4. Intangible and tangible investment in Europe and the United States. Countries are Austria, Czech Republic, Denmark, Finland, France, Germany, Italy, Netherlands, Spain, Sweden, UK, USA. Source: authors' calculations based on INTAN-Invest database (www.intan-invest.net).

Chi emette “CO2 organizzativo” avvelena anche te. Digli di smettere (o meglio, fagli pagare il credit certificate) *Verso una tassonomia europea per il Bilancio ESG dello Human Capital*

Il bilancio del capitale umano: una Nota Integrativa con “Stress Test” dello Stock di Competenze

- Certificazione periodica da board di auditor indipendente, con uno «IAS» dedicato all’impairment test del capitale umano

Razionale di fondo: Chi “sfrutta” i lavoratori, senza formarli al nuovo contesto, genera externalità negative

- Le organizzazioni che tengono un comportamento opportunistico verso il pool di competenze professionali e sociali di un contesto sociale, producono externalità negative economiche e sociali: distruggono capitale umano, generano NPL organizzativi e di conseguenza devono sopportarne i costi sociali e formativi.



“Non dalla benevolenza del Panettiere”

Lato domanda: creare un mercato dei “Competence Offset Credits”



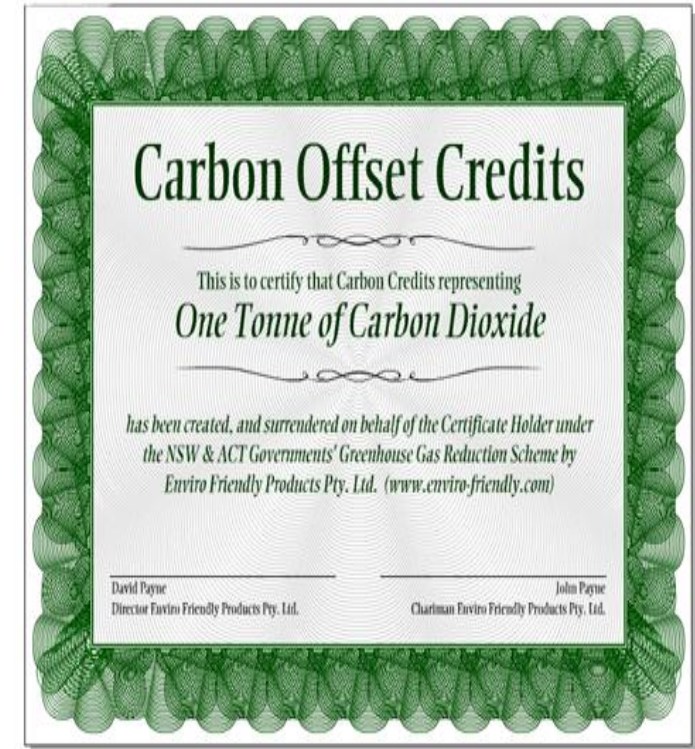
**THE WEALTH
OF NATIONS**

ADAM SMITH

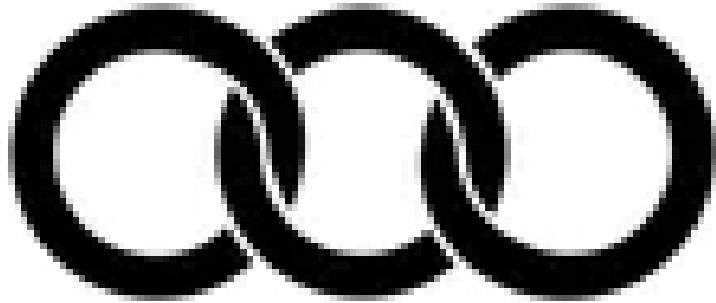


Il pool di competenze tra regolamentazione e mercato

- Mercato dei “Competence Offset Credit Certificates”, come quello dei “Carbon Offset Credit Certificates”
- Chi ha un saldo negativo di “Competence Offset” deve comprare crediti formativi/educativi dalle organizzazioni che generano un saldo positivo.
- Il mercato genera e aggiorna la tassonomia delle competenze e la relativa liquidità, sotto il presidio di un’authority pubblica di governance.
- Si genera un mercato secondario di “derivati formativi” sul collaterale di competenze professionali, che consente di negoziare contratti comportamentali in modalità spot/future nonché put/call: quel mercato aiuta a indirizzare i curricula formativi delle istituzioni scolastiche e universitarie.



Lato offerta: Capitale Umano «Triplo Zero»



Zero mismatch

- Ridurre le asimmetrie informative sia sul lato domanda sia sul lato offerta, descrivendo con tassonomie standard job position e professional profile. Dare un prezzo di mercato all'opportunità bilaterale.

Zero unemployment

- Tutti i contratti sono a tempo indeterminato, sia nella durata (data di terminazione) che nel flusso (ore/periodo). Ma tutti i contratti sono a task determinato, sia nell'obiettivo sia nelle metriche, e definiscono ex ante i severance & quitting costs.

Zero inactivity

- Obbligo di frequenza a corsi di formazione a distanza, soggetti a test di valutazione e certificazione; l'iscritto senza un contratto di lavoro ha diritto a ricevere una remunerazione sotto forma di fiscalità negativa, fino alla prima offerta di lavoro, anche a titolo di integrazione rispetto a un reddito annuale minimo

L'architettura di «Ecosistema del Capitale Umano»



Grazie!
Arrivederci...

Prof. CarloAlberto Carnevale Maffè

Email: carloalberto.carnevale@sdabocconi.it



Twitter: @carloalberto