


 DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE

Anno Accademico
 2025/2026

PROF. ANTONIO PRENCIPE

*Professore Associato in Economia Aziendale
 Abilitato Professore Ordinario in Economia Aziendale
 Docente di Entrepreneurship e Strategia aziendale
 Università degli Studi di Teramo*

1

LE RISORSE E LE COMPETENZE COME BASE DELLA STRATEGIA

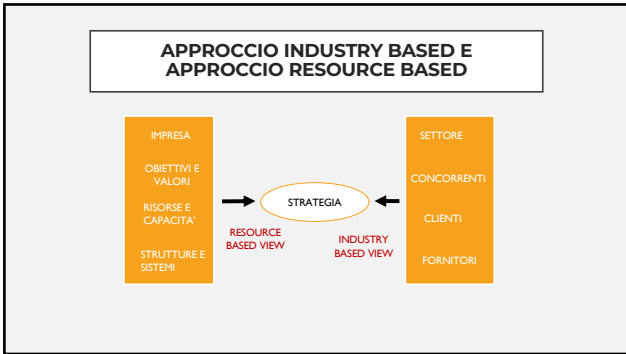
(CAP 5)

UNIT IV - SLIDE

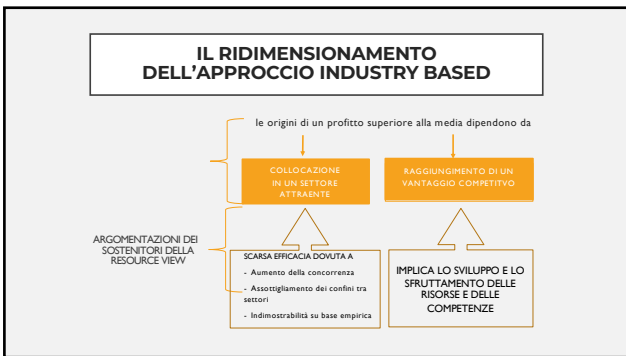
2



3



4



5



6

RESOURCE-BASED VIEW OF THE FIRM

La strategia ha il compito di **allineare le risorse e le competenze dell'impresa** con le opportunità che si sviluppano nell'ambiente esterno.

7

L'IMPATTO DELLA R-B-T SULLA DEFINIZIONE DELLE STRATEGIE

APPROCCIO CLASSICO
BASATO SULLA
RICERCA DEI SETTORI
REMUNERATIVI



IMITAZIONE DEL
POSIZIONAMENTO E
DEL COMPORTAMENTO
DEI COMPETITOR

APPROCCIO BASATO
SULLA R-B-T



DISTINZIONE DAI
CONCORRENTI E
VALORIZZAZIONE
DELLE RISORSE
E COMPETENZE

Perché tante strategie di imitazione falliscono?

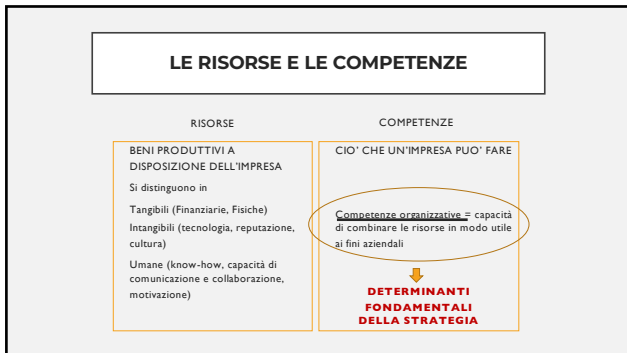
8

RISORSE E COMPETENZE

RISORSE: sistema degli asset aziendali

COMPETENZE ORGANIZZATIVE: sistema delle capacità aziendali (è funzione delle risorse disponibili)

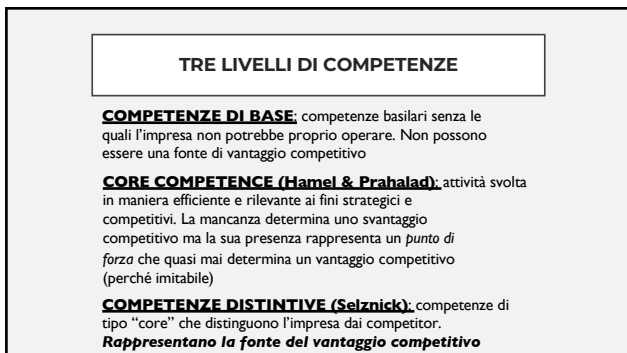
9



10



11



12

CLASSIFICAZIONE DELLE RISORSE		
RISORSE TANGIBILI		
TIPOLOGIA	ASPETTI RILEVANTI PER LA STRATEGIA	
RISORSE FINANZIARIE	INDEBITAMENTO	Elasticità aziendale
	CAPITALE PROPRIO	Capacità di attrarre investitori
	AUTO FINANZIAMENTO	Generazione di cash flow
RISORSE FISICHE	IMPIANTI E MACCHINARI	Avanzamento tecnologico, flessibilità
	TERRENI E FABBRICATI	Ubicazione, possibilità di usi alternativi
	MATERIE PRIME	Rarità, qualità e valore

13

CLASSIFICAZIONE DELLE RISORSE		
RISORSE INTANGIBILI		
TIPOLOGIA	ASPETTI RILEVANTI PER LA STRATEGIA	
RISORSE TECNOLOGICHE	PROPRIETA' INTELLETTUALI (brevetti, copyright, segreti commerciali)	Possibilità di sfruttamento o di concessione in licenza
	RISORSE PER L'INNOVAZIONE (laboratori di ricerca, personale scientifico)	Capacità di ricercare e innovare
REPUTAZIONE	MARCHE, MARCHI DI FABBRICA	Fidelizzazione della clientela
	RAFFORTI CON FORNITORI	Affidabilità dei fornitori

14

CLASSIFICAZIONE DELLE RISORSE		
RISORSE UMANE		
TIPOLOGIA	ASPETTI RILEVANTI PER LA STRATEGIA	
RISORSE UMANE	Istruzione ed esperienza	
	Capacità di apprendimento	
	Adattabilità	
	Capacità di interazione sociale	
	Valori	
	Rapporto tra valori personali e cultura di impresa	

15

RISORSE TANGIBILI

La capacità delle risorse di determinare un vantaggio competitivo non dipende necessariamente dal loro valore ma soprattutto dalle caratteristiche intrinseche:

- Realizzazione di economie**
- Massimo sfruttamento**
- Impieghi più efficienti (usi alternativi)**

16

RISORSE INTANGIBILI

Non sono riportate nei bilanci

Il valore della marca è il differenziale di prezzo che i clienti sono disposti a pagare rispetto ad un prodotto unbranded

Strategie di brand extension

17

LE COMPETENZE ORGANIZZATIVE

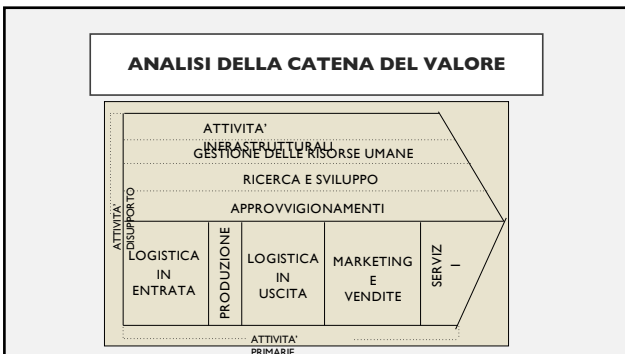
Per individuare le competenze di un'impresa occorre partire dalla classificazione e disaggregazione delle attività



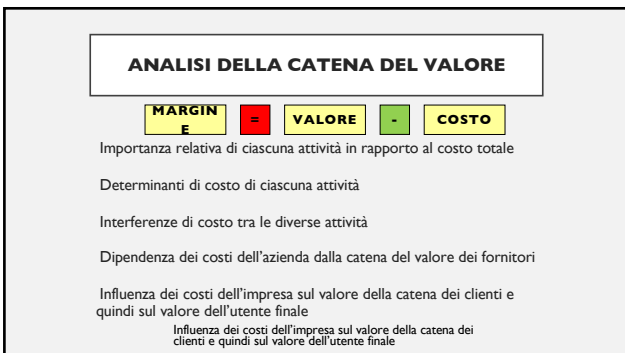
18

AREE FUNZIONALI	CAPACITA'
DIREZIONE	CAPACITA' STRATEGICHE
	COORDINAMENTO
	CONTROLLO
	GESTIONE ACQUISIZIONI
MARKETING	GESTIONE PROCESSI DI INTERNAZIONALIZZAZIONE
	RISPOSTA ALLE TENDENZE
	GESTIONE MARCHIO
DESIGN DEL PRODOTTO	GESTIONE RAPPORTO CON LA CLIENTELA
RICERCA E SVILUPPO	CAPACITA' DI PROGETTAZIONE
	RICERCA DI BASE
PRODUZIONE	SVILUPPO NUOVI PRODOTTI
	EFFICIENZA PRODUTTIVA (qualita' - quantita')
	MIGLIORAMENTO PROCESSI PRODUTTIVI
DISTRIBUZIONE	FLESSIBILITA' PRODUTTIVA
	RAPIDITA' DI RISPOSTA
	EFFICIENZA PROCESSO DISTRIBUTIVO (capillarita', rapidita', economicita')
SISTEMA INFORMATIVO	QUALITA' SERVIZI ALLA CLIENTELA (assistenza pre e post vendita)
	RISPOSTA ESIGENZE INFORMATIVE
	INTEGRAZIONE CON ALTRE PIATTAFORME (es. fornitori)

19



20



21

LE ROUTINE ORGANIZZATIVE

Integrazione tra risorse e capacità umane che determinano sequenze di azioni che si ripetono in modo regolare

Risposta tempestiva a situazioni abituali e prevedibili

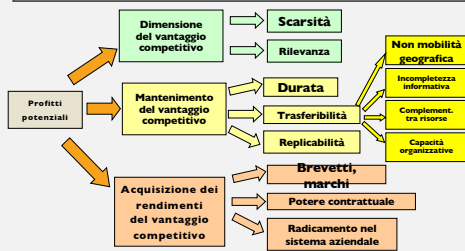
Migliore coordinamento tra le diverse attività dell'organizzazione

Gestione dei conflitti interni

Migliore controllo

22

LE RISORSE E LE COMPETENZE COME FONTE DI VANTAGGIO COMPETITIVO E DI GENERAZIONE DI PROFITTO



23

IL PROCESSO DI VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE E COMPETENZE

Individuazione delle risorse e competenze fondamentali

Valutazione delle risorse e competenze

Valorizzazione dei punti di forza e gestione dei punti di debolezza

24

LE RISORSE E LE COMPETENZE COME FONTE DI VANTAGGIO COMPETITIVO E DI GENERAZIONE DI PROFITTO

VRIO analysis
Gap analysis

25

VALORIZZAZIONE IN CHIAVE STRATEGICA DELLE RISORSE E COMPETENZE

Concentrazione di risorse e competenze su pochi obiettivi chiaramente definiti

Accumulazione di risorse e competenze sfruttando l'esperienza e i processi di apprendimento

Combinazione di risorse e competenze per aumentarne l'efficienza complessiva o per innovare (innovazione di prodotto o processo)

Riciclo di risorse e competenze per nuovi prodotti, aree, settori, mercati

Recupero di risorse e competenze accelerando il ritorno degli investimenti

26

DYNAMIC CAPABILITIES (TEECE)

“capacità delle aziende di integrare, creare e riconfigurare competenze interne ed esterne per far fronte a rapidi cambiamenti dell'ambiente”

Percepire e dar forma ad opportunità di mercato e intuire minacce

Cogliere tali opportunità

Mantenere la competitività attraverso il rafforzamento, la combinazione, la protezione e la riconfigurazione del patrimonio di asset tangibili e intangibili

27

LA REPLICAZIONE DELLE COMPETENZE

Lo sviluppo delle competenze richiede che l'impresa sia capace di replicarle al suo interno.

La replicazione richiede la sistematizzazione della conoscenza su cui si basa una determinata competenza, tipicamente attraverso la formulazione di procedure operative standard

28

La competenza organizzativa è "path dependent" cioè dipende dal percorso precedentemente seguito dall'impresa: le attuali competenze di un'impresa sono il risultato della sua storia, e, la sua storia condiziona le competenze che potrà esercitare in futuro

29

COMPETENZE ORGANIZZATIVE: RIGIDE O DINAMICHE?

1. Rigide: ostacolano l'abilità delle imprese di acquisire e sviluppare nuove capacità:

2. Dinamiche: capacità delle aziende di integrare, creare e riconfigurare competenze interne e esterne per far fronte a rapidi cambiamenti dell'ambiente.

30

LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Fusioni e acquisizioni

Alleanze strategiche

Incubazione delle competenze

Sequenze di prodotti

Gestione del processo
