



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Rapporto di Riesame Ciclico 2022

CLM in Relazioni di lavoro

Rapporto di Riesame Ciclico 2022

Denominazione del Corso di Studio: Relazioni di lavoro

Classe: LM-77

Sede: Modena

Altre eventuali indicazioni utili: Dipartimento di Economia “Marco Biagi”

Primo anno accademico di attivazione: 2009/10

Gruppo di Gestione AQ

Componenti obbligatori

Prof. Simone Scagliarini (Presidente del CdS) – Responsabile del Riesame
Dr.ssa Lisa Pulcini (Rappresentante gli studenti)

Altri componenti

Prof. Massimo Pilati (Docente del CdS e Componente Gruppo di gestione Assicurazione della Qualità del CdS)

Prof. Iacopo Senatori (Docente del CdS e Componente Gruppo di gestione Assicurazione della Qualità del CdS)

Dr.ssa Lara Liverani (Tecnico Amministrativo con funzione di Manager didattico)

Sono stati consultati inoltre:

Prof.ssa Tindara Addabbo (Docente del CdS e Coordinatrice del dottorato il Lavoro, sviluppo e innovazione)

Dott. Domenico Chiatto (CISL Emilia, Rappresentante del mondo del lavoro e Componente del Comitato di indirizzo)

Dott.ssa Aurora Ferrari (CGIL Modena, Rappresentante del mondo del lavoro e Componente del Comitato di indirizzo)

Dott.ssa Antonia Valentini (CNA Modena, Rappresentante del mondo del lavoro e Componente del Comitato di indirizzo)

Dott.ssa Rita Gualerzi (CNA Reggio Emilia, Rappresentante del mondo del lavoro e Componente del Comitato di indirizzo)

Dott.ssa Simona Medici (Unindustria Reggio Emilia, Rappresentante del mondo del lavoro e Componente del Comitato di indirizzo)

Dott.ssa Ada Giglioli (Agenzia Regionale per il lavoro – Centro per l'impiego di Modena, Rappresentante del mondo del lavoro e Componente del Comitato di indirizzo)

Dott.ssa Elena Sacchi (CCIAA Modena, Rappresentante del mondo del lavoro e Componente del Comitato di indirizzo)

Dott.ssa Cinzia Nasi (Confcooperative Modena, Rappresentante del mondo del lavoro)

Dott.ssa Luciana Bruno (Ordine dei consulenti del lavoro di Reggio Emilia, Rappresentante del mondo del lavoro)

Dott. Davide Talassi (Ordine dei consulenti del lavoro di Modena, Rappresentante del mondo del lavoro)

Il Gruppo di Gestione AQ si è riunito, per la discussione degli argomenti riportati nei quadri delle sezioni di

questo Rapporto di Riesame Ciclico, operando come segue:

26 ottobre 2022 - Incontro a distanza del Gruppo di Gestione AQ sulla Composizione del Comitato di indirizzo e sull'impostazione generale dell'attività e del rapporto di riesame

9 novembre 2022 - Consultazione mediante incontro a distanza del Comitato di indirizzo

11 novembre 2022 - Incontro a distanza del Gruppo di Gestione AQ per il coordinamento sulla bozza di Rapporto

Presentato, discusso e approvato in Consiglio del Corso di Studio in data: 14 novembre 2022

Rapporto conforme all'Allegato 6.2 delle Linee guida per l'accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari - ANVUR - 05.05.2017

1 – DEFINIZIONE DEI PROFILI CULTURALI E PROFESSIONALI E ARCHITETTURA DEL CDS

1-a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME

1-a.1 Rendicontazione delle azioni previste nel Rapporto di Riesame Ciclico precedente

Obiettivo n. 2017-1-1 - Miglioramento della visibilità del CdS

Azioni intraprese:

Prima azione prevista (Realizzazione di una campagna informativa relativa al CdS)

Seconda azione prevista (Promozione del CdS attraverso i social network)

Stato di avanzamento dell'azione correttiva:

ATTUATE

Esiti dell'azione correttiva:

Il CdS è stato presentato direttamente alle imprese e nell'ambito di eventi posti in essere dalla Fondazione Marco Biagi. Sono stati inoltre contattati e coinvolti gli Ordini provinciali dei Consulenti del lavoro e da due anni si svolge un incontro mirato con gli studenti della laurea triennale in Scienze giuridiche dell'impresa e della Pubblica Amministrazione dell'Ateneo, iscritti al *curriculum* in Consulenti del lavoro, per i quali il CdS rappresenta la naturale prosecuzione degli studi. Inoltre, il bando di ammissione viene pubblicizzato a livello nazionale.

È stato creato un gruppo LinkedIn dedicato al CdS e da un paio di anni aperto non solo ai laureati ma anche agli studenti attualmente iscritti, al fine di renderlo un canale di scambio e di dialogo con gli Alumni, così che esso registra ormai un numero molto significativo di adesioni. Anche per questo motivo non si è ritenuto opportuno, per evitare una dispersione del potenziale delle iniziative, peraltro su strumenti non strettamente professionali, aprire ulteriori e diversi canali social.

1-a.2 Mutamenti interscorsi dal Rapporto di Riesame Ciclico precedente:

Dall'anno accademico 2020/21, il Corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro, già erogato in modalità blended dall'a.a. 2017/18, ha modificato il Piano di studi in modo significativo, avendo mutato i propri obiettivi formativi, sulla base di un confronto serrato con il Comitato di indirizzo, al fine di tenere in debito conto il contesto della trasformazione digitale (anche) del mercato del lavoro. In tal senso, tra le modifiche più rilevanti, si può ricordare l'introduzione *ex novo* dei corsi di *Human Resource Information Systems and Data Science*, *Comunicazione e change management* e *Diritto del lavoro avanzato* (incentrato sull'impatto delle nuove tecnologie sul mondo del lavoro), mentre tutti gli insegnamenti hanno declinato i loro contenuti nella nuova direzione impressa al curriculum degli studi. A partire dall'a.a. 2021/22 entrambe le coorti hanno seguito il nuovo Piano di studi.

Inoltre, sempre a far data dall'anno 2021/22, è stato introdotto il corso di *Sviluppo delle risorse umane* che, pur essendo a libera scelta, è suggerito soprattutto agli studenti del CdS, i quali hanno optato per esso con una certa frequenza; lo stesso è stato affidato ad un dirigente di azienda con una lunga esperienza nel campo, che consente ai discenti di conoscere *in vivo* problematiche e soluzioni relative allo sviluppo del personale in impresa.

1-b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Analisi dei dati

L'analisi delle rilevazioni interne periodiche e degli studi di settore più accreditati conferma la perdurante validità dell'impostazione caratterizzante del CdS, fondata sull'approccio interdisciplinare alla formazione sui temi del lavoro.

Ciò trova conferma in particolare in due elementi significativi. Per un verso, infatti, i dati sull'attrattività del CdS, che attestano il primato di Relazioni di lavoro tra i Corsi di laurea magistrale nella classe LM/77 nell'indicatore relativo alla percentuale di studenti immatricolati provenienti da altri Atenei, dimostrano l'unicità in termini di offerta formativa rispetto alle realtà nazionali concorrenti. Per altro verso, le competenze sulle quali si focalizza il progetto culturale del CdS appartengono a settori che registrano tuttora un saldo negativo tra offerta e fabbisogno di neolaureati da parte delle imprese e delle Pubbliche Amministrazioni. In particolare, il Rapporto previsionale Excelsior-Unioncamere sui fabbisogni occupazionali e professionali a medio termine 2022-2026, pubblicato a giugno 2022, segnala un deficit superiore ai 15.000 laureati per il settore economico-statistico, e di circa 6.000 per il settore giuridico e politico-sociale.

A ciò si aggiunga che i nuovi contenuti recentemente introdotti nel Piano di studi appaiono in linea con l'evoluzione qualitativa dei fabbisogni rilevata dallo stesso rapporto Excelsior-Unioncamere con riferimento ai processi di transizione tecnologica e ambientale, che impongono la necessità di sviluppare "competenze e orientamenti nuovi nelle persone che lavorano nelle organizzazioni, attraverso la capacità di combinare competenze multidisciplinari" e "e-skill mix" (risultante dal possesso di almeno due tra: competenze digitali di base, capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici, capacità di gestire soluzioni innovative: Rapporto Excelsior-Unioncamere, giugno 2022, pp. 37-38).

Inoltre, i dati sulle iscrizioni degli ultimi anni mostrano che il CdS attrae in modo quantitativamente omogeneo laureati triennali di varie estrazioni disciplinari, distribuiti uniformemente tra i tre nuclei principali delle classi di laurea in Scienze Giuridiche, Scienze Economiche e Scienze Politiche, con una rappresentanza solo lievemente inferiore di laureati nelle classi delle Scienze Psicologiche e Sociologiche.

Il carattere altamente professionalizzante del CdS, riflesso nell'elevato numero di studenti-lavoratori che si rileva sistematicamente nei monitoraggi annuali, valorizza le potenzialità di sviluppo dei diversi settori di riferimento principalmente in termini di occupabilità, come confermano i dati (in continua crescita e, nell'ultimo biennio, superiori alle medie di riferimento) sulla percentuale di laureati occupati nell'ultimo anno e nell'ultimo triennio.

Occorre peraltro considerare che il CdS si colloca all'interno di una "filiera" di Ateneo che lo collega idealmente a metà tra la Laurea triennale in Scienze giuridiche dell'impresa e della Pubblica Amministrazione-curriculum in Consulente del lavoro, presso il Dipartimento di Giurisprudenza, e il Dottorato di ricerca in "Lavoro Sviluppo e Innovazione" incardinato presso il DEMB (v. anche sezione 4-b). Tale ultima caratteristica trova tuttavia una corrispondenza limitata nei dati relativi al numero di candidature per il dottorato LSI da parte di laureati nel CdS (che presentano nell'ultimo quinquennio valori oscillanti tra 0 e 4, a fronte di un numero di annuo di laureati tra i 40 e i 76, su una media di 50 candidature per ciascun ciclo di dottorato nel medesimo arco temporale), a dispetto della presenza, all'interno delle diverse coorti studentesche, di una componente non trascurabile di profili dotati di caratteristiche idonee alla prosecuzione degli studi nel terzo livello di formazione universitaria. Si tratta di un aspetto critico su cui si intende intraprendere una specifica azione di miglioramento (v. sez. 1-c).

Infine, l'adozione diffusa all'interno di numerosi insegnamenti di metodi didattici interattivi e organizzati per gruppi di lavoro (v. sezioni 2 e 3) rappresenta uno strumento che, data la composizione interdisciplinare delle classi, fornisce l'opportunità di sviluppare ulteriormente i contenuti caratterizzanti dei diversi settori sotto il profilo dell'apprendimento, attraverso la contaminazione e la trasmissione delle conoscenze tra gli studenti.

Il Comitato di indirizzo (v. sez. 4), composto da rappresentanti delle parti sociali e delle categorie economiche del territorio di riferimento (tendenzialmente coincidente con le province di Bologna, Modena e Reggio Emilia), ed istituito fin dalla fondazione del CdS, è stato progressivamente arricchito con l'ingresso di nuovi membri e i suoi incontri si sono svolti con una frequenza regolare (di norma annuale), seppure con modalità organizzative che si sono dovute necessariamente adattare ai vincoli dettati dalla pandemia. Si tratta di occasioni di confronto partecipate e costruttive, i cui risultati costituiscono un fondamentale parametro per la verifica periodica dei contenuti dell'offerta formativa e sono stati tenuti in considerazione, in modo particolare, in occasione della recente modifica del Piano di studi (v. sez. 4).

Utili spunti di valutazione sono poi forniti dai questionari somministrati alle imprese ospitanti al termine dei tirocini svolti dai laureandi che scelgono questa modalità di preparazione della tesi (v. sez. 2-a.2). L'ultima rilevazione disponibile, relativa all'anno 2021, indica una soddisfazione molto elevata da parte delle aziende

sia riguardo alla adeguatezza della preparazione di base dei tirocinanti (le competenze sono state giudicate decisamente adeguate alle necessità aziendali nel 90% dei casi) sia riguardo al raggiungimento degli obiettivi del tirocinio, tanto che al diffuso giudizio decisamente positivo ha fatto seguito in due terzi dei casi anche un'offerta di lavoro da parte dell'azienda ospitante).

Il CdS elabora una Matrice di Tuning, annualmente aggiornata, articolata per aree (economica-giuridica-aziendale) e per singoli insegnamenti, la quale mostra che tutti gli insegnamenti concorrono, ciascuno con le proprie specificità, a soddisfare i singoli obiettivi di apprendimento riferibili all'area di afferenza corrispondente. Il risultato finale è soddisfacente, rilevandosi in particolare che nella maggior parte dei casi gli obiettivi di apprendimento risultano soddisfatti da tutti gli insegnamenti dell'area di afferenza o dalla maggior parte di essi. Particolarmente positivi risultano i dati relativi alle competenze "trasversali" (autonomia di giudizio, abilità comunicative, capacità di apprendimento), che mostrano in un numero prevalente di casi una convergenza quasi completa, o comunque maggioritaria, di tutti gli insegnamenti verso gli specifici indicatori di competenza. Tale dato può senz'altro essere messo in relazione con gli sforzi intrapresi all'interno di molti insegnamenti nella progettazione di modalità didattiche di tipo laboratoriale e interattivo intese, per l'appunto, a stimolare le capacità di elaborazione critica, esposizione e lavoro di gruppo (cfr. sezioni 2 e 3).

Anche dagli incontri periodici in seno al Comitato di indirizzo emerge una valutazione positiva in merito all'allineamento tra le caratteristiche dei profili professionali dichiarati e i fabbisogni reali espressi dal mercato del lavoro. Si può aggiungere, considerando l'elevata percentuale di studenti e laureati già attivi nel mercato del lavoro, che il CdS costituisce anche uno strumento di aggiornamento e progressione professionale finalizzato all'avanzamento di carriera degli occupati ("upskilling"), contribuendo così a soddisfare il crescente fabbisogno di formazione continua evidenziato dai rapporti Excelsior-Unioncamere.

Peraltro, la stessa recente riformulazione dell'offerta formativa, arricchita nei contenuti e nei metodi didattici (v. punto 1.a-2), è stata formulata, proprio tenendo conto delle indicazioni provenienti dal Comitato di indirizzo, al fine di intercettare i temi "emergenti" e più attuali, tra cui la trasformazione digitale del lavoro.

Aspetto critico individuato n. 1:

Pochi laureati accedono al Dottorato in "Lavoro, Sviluppo e Innovazione" o si candidano alle relative selezioni.

Causa/e presunta/e all'origine della criticità:

Al netto della non trascurabile percentuale di studenti-lavoratori (i quali comunque potrebbero essere interessati a proseguire gli studi in percorsi di dottorato industriale), si può ipotizzare che molti iscritti non siano a conoscenza di questo potenziale sbocco.

1-c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo n. 2022-1-1: Migliorare il collegamento tra il CdS e il dottorato in Lavoro, Sviluppo e Innovazione

Incrementare il numero di laureati/e che si candidano alle selezioni del Dottorato in “Lavoro, Sviluppo e Innovazione”.

Aspetto critico individuato:

Scarsa conoscenza, da parte degli studenti, della natura e delle caratteristiche del dottorato di ricerca, sia come percorso di studi *post lauream* in generale sia con specifico riferimento al Dottorato in “Lavoro, Sviluppo e Innovazione”.

Azioni da intraprendere:

Incrementare le occasioni di conoscenza dell’organizzazione e del funzionamento del dottorato LSI e della relativa programmazione didattica, seminariale e convegnistica.

Modalità di attuazione dell’azione:

Comunicazione mirata agli studenti del secondo anno del CdS delle informazioni sul dottorato, anche mediante invito alle iniziative di presentazione pubblica (PhD Cafè ecc.), con maggiore responsabilizzazione dei docenti del CdS che sono anche componenti del Collegio docenti del dottorato.

Coordinamento dei contenuti didattici, laddove possibile e mantenendo la coerenza con l’impostazione culturale e professionalizzante del CdS: per esempio proponendo ai laureandi argomenti di tesi coerenti con gli indirizzi di ricerca del dottorato e coinvolgendo gli studenti del CdS in eventi convegnistici e seminariali del dottorato su temi affini a quelli trattati negli insegnamenti del CdS.

Partecipazione dei dottorandi LSI alla didattica RL con testimonianze e/o con il compito di tutor/esercitatore.

Risorse eventuali:

Nessuna.

Scadenza previste:

Verifiche annuali sull’andamento delle iscrizioni alle selezioni del dottorato a partire dall’a.a. 23/24 (39° Ciclo).

Responsabilità:

Prof. Simone Scagliarini - Prof.ssa Tindara Addabbo – Prof. Iacopo Senatori

Risultati attesi:

A regime, almeno 1 laureato/a per anno accademico dovrebbe candidarsi per l’ammissione al Dottorato in “Lavoro, Sviluppo e Innovazione”.

2 - L'ESPERIENZA DELLO STUDENTE

2-a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI INTERCORSI DALL'ULTIMO RIESAME

2-a.1 Rendicontazione delle azioni previste nel Rapporto di Riesame Ciclico precedente

Obiettivo n. 2017-2-1. Promozione di laboratori didattici

Azioni intraprese:

Prima azione prevista (Progettare la fattibilità di laboratori didattici)

Seconda azione prevista (Organizzazione di laboratori didattici)

Stato di avanzamento dell'azione correttiva:

ATTUATE

Esiti dell'azione correttiva:

L'attività di programmazione di laboratori, fatta salva l'inevitabile sospensione delle attività in presenza nel periodo di emergenza sanitaria, si è svolta attraverso l'impegno dei singoli docenti volto a trovare forme di interazione con gli studenti e a progettare esperienze laboratoriali.

In particolare, nell'insegnamento di *Diritto delle relazioni industriali* è stata realizzata la simulazione delle funzioni proprie di una direzione del personale in modo da comprenderne ruolo, responsabilità e relative competenze professionali. In estrema sintesi, gli studenti sono stati invitati a candidarsi all'ingresso in una specifica divisione (o dipartimento) nell'ambito della vasta area della direzione del personale per poi svolgere esercitazioni pratiche come se fossero inseriti in una vera azienda, affrontando, in situazioni di compito, casi tratti dalla prassi e dalla realtà del sistema di relazioni industriali e di lavoro. La simulazione della funzione del personale ha tratto spunto da una metodologia nota come *Impresa Formativa Simulata* (prevista ora dalla l. n. 107/2015) e in particolare ne condivide l'obiettivo di creare un ponte tra luoghi di apprendimento formali e mondo reale, non solo per facilitare l'apprendimento della materia attraverso il *learning by doing*, ma soprattutto per creare una maggiore consapevolezza del percorso formativo necessario al singolo studente per conseguire le competenze proprie del ruolo di destinazione, ben oltre l'assimilazione di mere nozioni teoriche. La simulazione svolge dunque anche una importante funzione di orientamento: interrogandosi sulle attività pratiche da svolgere e sulle competenze richieste per risolvere casi reali, gli studenti comprendono, in chiave di placement, i passi necessari a raggiungere determinati risultati e definiscono attivamente gli obiettivi di apprendimento, individuando le conoscenze utili in vista della meta da raggiungere (il profilo di riferimento). Nell'insegnamento di *Diritto pubblico dell'economia*, inoltre, è stata organizzata una esercitazione per gruppi, con cui gli studenti sono stati invitati, in una sorta di "processo simulato", ad assumere la difesa di una parte (o il ruolo di giudice) in una controversia sulla legittimità di determinate previsioni normative in tema di regolazione del mercato (libertà economiche, diritti sociali, competenze statali e regionali). L'esercitazione ha così consentito l'acquisizione di capacità di argomentazione rigorosa di un ragionamento giuridico e di uso di metodi retorici efficaci nel medesimo ambito, permettendo al contempo di verificare "sul campo" l'impatto delle norme costituzionali oggetto di studio durante il corso sull'attività quotidiana di cittadini e imprese.

Il corso di *Sviluppo delle risorse umane* offre esempi concreti e testimonianze aziendali, cui fa seguito una discussione di gruppo nella quale le studentesse e gli studenti sono invitati a fornire un contributo di idee ed opinioni per sviluppare e valorizzare le risorse umane ed il capitale intellettuale (competenze, capacità, prestazioni).

Anche nei corsi di *Organizzazione delle relazioni di lavoro* e *Gestione delle risorse umane* vengono costantemente invitati esperti delle relazioni di lavoro, talora anche laureati in passato nel CdS, per offrire una testimonianza aziendale. Inoltre vengono impiegate modalità didattiche studente-centriche per l'analisi e la discussione di casi aziendali e per le simulazioni e i roleplay

Infine, nel corso di *Diritto del lavoro avanzato* sono proposti sistematicamente lavori di gruppo basati sulla ricostruzione e restituzione in aula di specifici istituti (ad esempio la contrattazione collettiva nel lavoro tramite piattaforma digitale) e sulla soluzione di questioni pratiche alla luce del previo studio delle fonti normative e di casi giurisprudenziali. Nel corso vengono inoltre ospitate testimonianze di operatori del settore.

2-a.2 Mutamenti intercorsi dal Rapporto di Riesame Ciclico precedente:

Un primo mutamento rispetto al precedente Rapporto di Riesame è legato al fenomeno pandemico, che ha costretto ad effettuare lezioni ed esami interamente non in presenza. Per il CdS l'impatto è stato minore che per altri, poiché già erogato in forma blended. Gli studenti erano quindi già preparati a seguire le lezioni in streaming e i docenti usi a tale forma didattica. L'esperienza è stata positiva dal punto di vista della capacità degli studenti di seguire con profitto le lezioni e peraltro va osservato come, nel periodo indicato, i giudizi degli studenti sulla disponibilità dei docenti e la loro capacità di suscitare interesse per gli insegnamenti siano stati particolarmente positivi.

Un secondo cambiamento è avvenuto nella procedura di assegnazione della tesi di laurea. A tale proposito è stata istituita un'apposita Commissione che procede alla assegnazione del relatore. Gli studenti compilano un modulo online in cui possono esprimere le proprie preferenze per ciascun docente idoneo a ricoprire la carica di relatore di tesi, classificandole dal più alto (1° scelta) al più basso (ultima scelta), fino ad un massimo di quattro. Le candidature sono valutate tre volte l'anno al termine della sessione invernale di esami, durante quella estiva ed al termine di quella autunnale. Gli studenti vengono informati del relatore loro assegnato entro un mese dal termine di scadenza successivo alla presentazione della domanda. Durante il processo di assegnazione, la Commissione tiene conto, per quanto possibile, delle preferenze degli studenti. Tuttavia, al fine di assicurare un'equa ripartizione degli impegni didattici tra i Docenti, la Commissione può nominare come relatore un Docente che non corrisponda alle prime scelte degli studenti. Gli studenti possono visualizzare per ogni docente i relativi temi di ricerca e svolgimento tesi.

Un terzo mutamento riguarda l'istituzionalizzazione della possibilità di avviare un tirocinio curricolare, finalizzato alla stesura della tesi. Gli studenti, contestualmente alla richiesta di assegnazione del proprio relatore, possono candidarsi per uno stage aziendale compilando l'apposita sezione della domanda di ammissione e caricando il proprio CV aggiornato e dettagliato. Per quanto riguarda la scelta dei progetti di tirocinio aziendale, le richieste degli studenti sono vincolanti per la Commissione, che assegnerà agli studenti i tirocini mediante colloquio. Gli studenti selezionati sono assegnati ad un relatore sulla base delle attività svolte durante il tirocinio; pertanto, la Commissione può nominare relatore un docente che non corrisponda alle prime scelte degli studenti. L'elenco degli stage offerti dalle aziende che hanno concordato con il corso di laurea un progetto è disponibile nella domanda online. Gli studenti che abbiano individuato autonomamente un tirocinio aziendale devono segnalarlo (con congruo anticipo) al Presidente del Corso di Laurea e ottenere l'autorizzazione della Commissione. In tal caso, essi sono tenuti ad indicare nell'apposita sezione della domanda di ammissione ragione sociale, sede, settore merceologico, periodo, attività svolta, funzione aziendale assegnata e tutor nonché a caricare la proposta di progetto di tesi. La Commissione di tesi assegna questi studenti al proprio relatore solo se il progetto di tesi e le attività svolte durante il tirocinio sono ritenute valide e coerenti con gli obiettivi di laurea. La Commissione può nominare relatore un Docente che non corrisponda alle prime scelte degli studenti.

2-b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Analisi dei dati

Le attività di orientamento in ingresso, *in itinere* e in uscita risultano in linea con i profili culturali e professionali designati dal CdS. In particolare, per quanto riguarda le attività di *orientamento in ingresso*, la modalità del colloquio individuale, nonostante il numero crescente degli iscritti, si è dimostrata efficace sia per le finalità orientative, sia per le indagini motivazionali. In merito alle attività di *orientamento in itinere e in uscita*, le attività di stage si sono confermate un valido strumento, che ha permesso di consolidare le relazioni con alcune imprese che ogni anno propongono opportunità agli iscritti, garantendo un supporto di *tutorship* indispensabile allo studente.

Le attività di orientamento in ingresso ed in itinere hanno tenuto conto del monitoraggio delle carriere. In molti corsi vengono impiegate testimonianze di alunni, in modo da fornire una concreta e diretta idea dei diversi sviluppi professionali delle carriere (consulenti del lavoro, specialisti HR, analisti del mercato del lavoro, ecc.).

Anche le iniziative di introduzione e di accompagnamento al mondo del lavoro, d'altro canto, tengono conto dei risultati del monitoraggio degli esiti e delle prospettive occupazionali. Negli ultimi anni la richiesta da parte delle imprese di studenti in stage o in tirocinio formativo è aumentata e la procedura di assegnazione introdotta ha consentito al CdS di verificare l'effettivo contenuto formativo delle proposte e la sua coerenza con il percorso di studi.

Le conoscenze richieste o raccomandate in ingresso sono individuate, descritte e pubblicizzate chiaramente, attraverso il Syllabus che ogni docente predispone per il suo corso. Inoltre sono esplicitati chiaramente gli obiettivi formativi di ogni corso, gli eventuali prerequisiti, il programma, i metodi didattici impiegati, le modalità di verifica dell'apprendimento, e i risultati attesi.

Le conoscenze iniziali vengono valutate accuratamente in quanto lo studente, per immatricolarsi deve avere conseguito una laurea triennale, in una delle classi indicate nel bando, entro il termine previsto; inoltre lo studente deve avere una media non inferiore a 25/30 e una buona conoscenza della lingua inglese (richiesto livello B1). Nel caso lo studente che intenda iscriversi al CdS non possieda i tre requisiti indicati, deve sostenere un colloquio di ammissione, la cui finalità appare più orientativa che meramente selettiva, al fine di testare la capacità di orientarsi con alcune competenze di base nelle materie di Diritto pubblico e privato, Organizzazione del lavoro ed Economia del lavoro, la cui conoscenza viene richiesta attraverso letture indicate nel bando. In ogni caso, anche alla luce di alcune osservazioni emerse da parte degli studenti e di cui si darà conto più avanti (sez. 5-b del presente Rapporto), molti corsi utilizzano l'aula virtuale ed altre misure per sostenere nella fase iniziale dell'insegnamento gli studenti cui manchino, a causa del background di provenienza, basi adeguate per seguire proficuamente la materia.

L'organizzazione didattica crea i presupposti per l'autonomia dello studente in quanto vengono proposti settimanalmente degli orari di ricevimento in cui gli studenti possono confrontarsi direttamente con il docente esponendo i propri dubbi riguardo al corso. Sono stati organizzati seminari di approfondimento con il supporto di *teaching assistant*. Inoltre gli studenti del CdS sono sempre invitati a seguire il Convegno annuale in onore di Marco Biagi. La presenza di tre aree disciplinari costituisce, a giudizio del CdS, un indubbio valore aggiunto che, in coerenza con l'idea progettuale di base, consente di conoscere il mondo del lavoro in tutti i suoi profili, giuridici, sindacali, economici ed organizzativi. Tuttavia agli studenti potrebbero sfuggire i collegamenti tra gli argomenti affrontati nelle varie aree disciplinari, con il rischio di frammentare le conoscenze acquisite e perdere di vista proprio quell'idea di conoscenza interdisciplinare che vuole essere la cifra caratteristica del CdS: un maggiore ricorso a forme di didattica integrata potrebbe rivelarsi utile in questa direzione.

Come già evidenziato, dall'a.a. 2017/18 il CdS è in modalità *blended learning*, per permettere di seguire le lezioni anche in modalità remota a studenti con specifiche esigenze, segnatamente lavorative e/o familiari.

Il CdS favorisce l'accessibilità, nelle strutture e nei materiali didattici, agli studenti con disabilità o DSA. La tematica della gestione delle diversità (non solo cognitive o motorie, ma anche etniche, religiose e di genere) è affrontata e sviluppata in alcuni corsi del CdS. Inoltre due docenti del CdS sono anche referenti disabilità e DSA del dipartimento.

Nell'ultimo quinquennio non sono state attivate iniziative per il potenziamento della mobilità degli studenti a

sostegno di periodi di studio e tirocinio all'estero. Le caratteristiche del corso di laurea, infatti, unito al fatto che numerosi sono gli studenti lavoratori, non hanno finora permesso tale sviluppo. Inoltre il periodo pandemico ha bloccato l'attività di stage all'estero.

Il Cds, per ogni corso intrapreso, definisce annualmente nella pagina dedicata lo svolgimento di prove che saranno previste nell'arco di tempo dedicato. Le modalità di verifica sono considerate adeguate e chiaramente descritte nel Syllabus di ciascun insegnamento.

Aspetto critico individuato n. 1:

Gli studenti rischiano di avere conoscenze separate "a comparti stagni" tra le varie aree disciplinari che compongono il CdS

Causa/e presunta/e all'origine della criticità:

Gli insegnamenti, pur non sovrapponendosi grazie al coordinamento interno tra i docenti, hanno però punti di contatto che, in mancanza di una trattazione congiunta, possono sfuggire allo studente, che perde la possibilità di guardare contemporaneamente da prospettive diverse ma convergenti lo stesso fenomeno o istituto.

2-c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo n. 2022-2-2: Investire in didattica interdisciplinare.

Aspetto critico individuato:

Mancanza di adeguata valorizzazione di punti di contatto interdisciplinari su tematiche in tema di relazioni di lavoro, che possono essere affrontate con un taglio giuslavoristico, organizzativo ed economico.

Azioni da intraprendere:

Prima azione: Individuare le aree di interdipendenza e i temi per docenza comuni a più insegnamenti.

Seconda azione: Fissare sessioni di codocenza sulle aree individuate.

Modalità di attuazione dell'azione:

Erogare sessioni di docenza in *co-teaching*

Scadenza previste:

Prima azione: settembre 2023, individuazione di possibili temi *cross*

Seconda azione: maggio 2024, erogazione, durante l'anno accademico, di sessioni di codocenza.

Entrambe le azioni richiedono un monitoraggio ed un aggiornamento a scadenza annuale.

Responsabilità:

Prof. Simone Scagliarini Prof.ssa Tindara Addabbo – Prof. Massimo Pilati

Risultati attesi:

Sinergie didattiche, coinvolgimento studenti su temi *cross* e discussioni in aula, con aumento anche di tesi assegnate in co-tutela su tematiche interdisciplinari

3 – RISORSE DEL CDS

3-a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI INTERCORSI DALL'ULTIMO RIESAME

3-a.1 Rendicontazione delle azioni previste nel Rapporto di Riesame Ciclico precedente

Obiettivo n. 2017-3-1. Sviluppo delle competenze didattiche degli studenti

Azioni intraprese:

Prima azione prevista (Individuazione delle modalità più efficaci per il raggiungimento dell'obiettivo)

Seconda azione prevista (Selezione delle materie nell'ambito delle quali effettuare la sperimentazione)

Terza azione prevista (Generalizzazione del campo di intervento)

Stato di avanzamento dell'azione correttiva:

ATTUATE

Esiti dell'azione correttiva:

Nel corso degli ultimi anni accademici sono state programmate iniziative volte a migliorare le competenze in materia di: A) comunicazione orale; B) ricerca, confronto e selezione delle informazioni, organizzazione significativa delle conoscenze; C) *team building* e *problem solving*.

In particolare, nell'ambito del corso di *Organizzazione delle relazioni di lavoro* (1° anno del CdS), agli studenti è stato chiesto di esercitarsi nella tecnica del parlare in pubblico (*public speaking*). Ciò è consistito nella presentazione dei lavori di gruppo, attraverso l'attivazione di tecniche di comunicazione efficace, quali: corretto uso del microfono, distanza dall'aula, postura, timbro della voce, pause nell'uso dei lucidi/slide e sollecitazione di *feedback* continuo da parte dell'aula.

Analogamente è stata portata avanti anche nell'ambito del corso di *Gestione delle risorse umane* (1° anno del CdS), attraverso la realizzazione di *project works* (articolati attraverso i seguenti step: approfondimento bibliografico, indice commentato dei principali argomenti da presentare; presentazione in power point) e la relativa presentazione alla classe.

È poi continuata la sperimentazione per gli studenti di *Economia del lavoro* (2° anno del CdS) di metodologie didattiche in grado di sviluppare capacità di lavoro di gruppo e di *problem solving* (*Team Based Learning*). Si tratta dell'unica esperienza, a livello di Ateneo, prevista per un Corso di Laurea Magistrale con un impatto positivo anche sull'apprendimento e l'interazione in piccoli gruppi.

Nell'insegnamento di *Diritto delle relazioni industriali* (1° anno del CdS), inoltre, ogni lezione è stata avviata e introdotta da uno studente o un gruppo di studenti a cui è stato chiesto di riepilogare sinteticamente al docente e al resto della classe, i contenuti della lezione precedente e/o delle letture di volta in volta assegnate, presentando altresì approfondimenti personali (condotti individualmente o in gruppo).

Nel corso di *Diritto del lavoro avanzato* (2° anno del CdS) le attività laboratoriali (v. punto precedente) sono organizzate per gruppi di lavoro e si concludono con l'esposizione orale in aula da parte dei componenti dei diversi gruppi.

Infine, nell'ambito del Corso di *Diritto pubblico dell'economia* (2° anno del CdS) gli studenti hanno partecipato alla discussione collettiva in aula di casi giurisprudenziali inerenti agli snodi principali del corso.

Dall'a.a. 2019/2020 i corsi nell'ambito dei quali si sono attuate attività didattiche volte a migliorare le competenze individuate rappresentano tutte le tre aree disciplinari (economica, giuridica ed organizzativa) in cui si articola il CdS.

3-a.2 Mutamenti intercorsi dal Rapporto di Riesame Ciclico precedente:

Il CdS ha visto negli ultimi anni un *turnover* del personale docente dovuto ad un trasferimento ad altro Dipartimento (prof. Alberto Levi, già Presidente del CdS) e ad alcuni pensionamenti (prof. Luigi Enrico Golzio e prof. Andrea Giuntini). In compenso, nel corso di laurea, anche a seguito della revisione del Piano di studi, vi è stato l'ingresso di giovani ricercatori, tanto che la didattica degli ultimi anni è stata coperta grazie a tre Ricercatori a tempo determinato di tipo b) (nei settori scientifici di Diritto del lavoro, Organizzazione aziendale e Sistemi di elaborazione delle informazioni) e a tre Ricercatori a tempo determinato di tipo a) (nei settori scientifici di Diritto del lavoro e Sociologia del lavoro).

3-b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Analisi dei dati

Dotazione e qualificazione del personale docente.

Il rapporto studenti/docenti si è attestato su buon livello di sostenibilità, registrando in particolare nell'ultimo anno un sensibile miglioramento (da 19,0 a 12,4) principalmente dovuto alla crescita del denominatore (da 10 a 14). Per converso, l'arricchimento di due SSD di base e caratterizzanti, a seguito dell'entrata a regime del nuovo ordinamento, non è stata compensata dall'entrata di un nuovo docente di riferimento ai fini dell'andamento del relativo parametro, che scende così al 75%.

Gli indicatori di approfondimento per la sperimentazione relativi a consistenza e qualificazione del corpo docente evidenziano un miglioramento dei parametri, imputabile sia alla diminuzione del numero degli studenti sia al contemporaneo aumento del numero e delle ore dei docenti.

L'indicatore di qualità della ricerca per i docenti (0,9) è in linea con le medie di riferimento a livello di Ateneo (0,9) e nazionale (1,0).

I curricula dei docenti sono pubblici e vengono aggiornati con scadenza annuale.

Il legame tra le competenze scientifiche dei docenti e la loro pertinenza rispetto agli obiettivi didattici viene valorizzato prevalentemente con riguardo alle tesi di laurea. In particolare, nella scelta delle tematiche suggerite agli studenti si prediligono i filoni di ricerca scientifica reputati più interessanti da ciascun docente.

La continuità didattica con i Dottorati di ricerca trova un terreno elettivo nel corso di Dottorato in "Lavoro, Sviluppo e Innovazione", che costituisce uno sbocco naturale per i laureati del CdS interessati a proseguire i propri percorsi formativi (v. anche sezioni 1 e 4 di questo Rapporto), soprattutto in virtù della sostanziale omogeneità del corpo docente incardinato nei due corsi. Proprio in considerazione di ciò, nell'ambito di uno specifico programma di miglioramento dei dati relativi alla transizione dal CdS al dottorato LSI (v. sez. 1-c) si è ipotizzato di rafforzare il coordinamento tra i rispettivi programmi didattici, sia proponendo ai laureandi del CdS argomenti di tesi coerenti con gli indirizzi scientifici del dottorato, sia organizzando iniziative seminariali e convegnistiche del dottorato rivolte anche agli studenti del CdS.

Nel CdS sono presenti insegnamenti in cui si sperimentano competenze didattiche innovative volte allo sviluppo di abilità trasversali innovative distribuite su tre pilastri: (A) comunicazione orale; B) ricerca, confronto e selezione delle informazioni, organizzazione significativa delle conoscenze; C) *team building* e *problem solving*). Ad oggi, i corsi nell'ambito dei quali si sono attuate attività didattiche volte a migliorare tali competenze rappresentano tutte le tre aree disciplinari (economica, giuridica ed organizzativa). A ciò fanno da positivo riscontro i dati delle OPIS che mostrano, secondo l'ultima rilevazione disponibile, un'elevata soddisfazione degli studenti (93,6%) rispetto all'utilità delle attività didattiche integrative ai fini dell'apprendimento.

Inoltre, con il supporto di pratiche sul *Team Based Learning* presente a livello nazionale e nell'Ateneo, alcuni corsi propongono una metodologia di didattica inclusiva che tiene conto delle molteplici condizioni di vulnerabilità e fragilità che possono esistere all'interno di un gruppo (DSA, disabilità ecc.). Nei prossimi anni si intende consolidare ed espandere l'uso di tali pratiche, attraverso un'apposita azione di miglioramento (sez. 3-C).

Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica.

La struttura organizzativa del CdS, facente capo per le rispettive competenze al Presidente e alla Segreteria didattica, dispone di risorse strumentali e di personale adeguato ad assicurare un supporto efficace e continuativo sia agli studenti che al corpo docente. Sono previsti ricevimenti in presenza (salvo ovviamente il periodo pandemico e compatibilmente con i lavori che negli ultimi anni hanno interessato ed ancora in parte interessano la struttura) e da remoto per fornire soluzioni a specifiche problematiche individuali. Le esigenze legate alla peculiare modalità "blended" di erogazione delle attività didattiche sono soddisfatte da una apposita infrastruttura gestita dal Centro interateneo Edunova, che opera in stretto coordinamento con la struttura dipartimentale.

Annualmente il personale tecnico amministrativo riceve gli obiettivi da raggiungere per l'anno di riferimento. Le responsabilità sono in capo al Direttore di Dipartimento e sul sito del Dipartimento sono chiaramente riportate

Le strutture e le risorse a sostegno della didattica sono idonee e agevolmente fruibili dagli studenti.

La piattaforma Dolly Blended, gestita dal Consorzio interateneo Edunova, incorpora efficacemente in un solo ambiente digitale tutti gli strumenti funzionali alla fruizione del corso nella modalità ibrida che lo caratterizza (archiviazione di documenti e materiali audiovisivi, proiezione video lezioni in modalità sincrona e asincrona, forum e altri mezzi di comunicazione docenti-studenti).

Un elemento di eccellenza può altresì essere rinvenuto nelle biblioteche. In particolare, in coerenza con la trasversalità culturale del CdS, gli studenti fruiscono stabilmente di tre biblioteche: quella del Dipartimento di Economia Marco Biagi, quella del Dipartimento di Giurisprudenza e, infine, quella specialistica della Fondazione Marco Biagi. Peraltro, in connessione con i già richiamati lavori edili che interessano la struttura, la prima di esse ha subito una chiusura nell'ultimo periodo, che ancora perdura, pur fornendo qualche servizio compatibile con la situazione, comunque temporanea, di inaccessibilità.

Per le medesime ragioni, nell'ultimo periodo si riscontrano limiti alla fruibilità degli spazi comuni di servizio (es.aule studio), che non sono però nella disponibilità del CdS, in costante raccordo con il Dipartimento per minimizzare questi disagi per gli studenti.

Aspetto critico individuato n. 1:

Limitata diffusione di metodologie didattiche inclusive tarate sulle esigenze degli studenti in condizione di fragilità.

Causa/e presunta/e all'origine della criticità:

Si tratta di metodologie didattiche ancora poco note, su cui molti docenti non hanno ricevuto una formazione adeguata.

3-c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo n. 2022-3-1:

Estendere l'uso di metodologie didattiche "Team Based" da parte dei docenti.

Aspetto critico individuato:

Limitata conoscenza delle metodologie e necessità di formazione mirata dei docenti sulle stesse.

Azioni da intraprendere:

Invio sistematico di informazioni ai docenti sulle risorse formative presenti in Ateneo e sensibilizzazione degli stessi sull'opportunità di partecipazione alle iniziative programmate (es. Spazio per l'innovazione didattica "Faculty Development; Didattica partecipata; Corsi per neoassunti).

Modalità di attuazione dell'azione:

Invio periodico di informazioni da parte del Presidente del CdS (o di un suo delegato) ai docenti sulle iniziative di formazione disponibili.

Costituzione, all'interno del CdS, di una comunità di pratiche per un confronto continuo sulle tecniche di didattica e il loro impatto sull'apprendimento stante anche la specificità blended del corso.

Risorse eventuali:**Scadenza previste:**

gennaio 2023 - Avvio e raccolta informazioni preliminari (docenti che non fanno uso di didattica Team Based e inclusiva e che non hanno mai fruito di formazione sulla didattica innovativa)

febbraio 2023 – sollecitazione dei docenti, in particolare di coloro che hanno assunto da poco un incarico di insegnamento nel CdS, a partecipare ai corsi proposti dall'Ateneo

Responsabilità:

Prof. Simone Scagliarini - Prof. Massimo Pilati - Prof.ssa Tindara Addabbo

Risultati attesi:

Partecipazione ad iniziative di formazione sulla didattica innovativa nella misura di almeno un docente per una iniziativa in ciascun anno accademico.

4 – MONITORAGGIO E REVISIONE DEL CDS

4-a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI INTERCORSI DALL'ULTIMO RIESAME

4-a.1 Rendicontazione delle azioni previste nel Rapporto di Riesame Ciclico precedente

Obiettivo n. 2017-4-1. Miglioramento del contatto con i laureati

Azioni intraprese:

Prima azione prevista (Individuazione delle modalità di coinvolgimento dei laureati)

Seconda azione prevista (Valutare la possibilità di costituire un'Associazione di Alumni)

Terza azione prevista (Procedere alla costituzione dell'Associazione e fissare una prima programmazione dell'attività associativa; oppure promuovere la costituzione di gruppi social)

Stato di avanzamento dell'azione correttiva:

ATTUATA

Esiti dell'azione correttiva:

Il coinvolgimento dei laureati è stato realizzato individuando in un gruppo LinkedIn riservato lo strumento idoneo a garantire un dialogo continuo tra il corso di laurea ed i suoi laureati. L'utilizzo di LinkedIn e la successiva apertura del gruppo anche agli studenti attualmente iscritti ha confermato la validità della scelta di questo (unico) canale di contatto, al fine di conseguire l'obiettivo: l'aumento del numero dei partecipanti, che attualmente è prossimo a 200, ne è la dimostrazione.

Inoltre, si è promossa un'apposita sezione nella Piattaforma Tirocini del Dipartimento di Economia "Marco Biagi", per consentire ai laureati di accedere alle offerte di lavoro proposte dalle aziende; peraltro, in molti casi le richieste delle aziende sono state comunicate direttamente via mail ai neolaureati in possesso dei requisiti richiesti dall'impresa.

Infine, gli Alumni in Relazioni di Lavoro sono stati coinvolti nelle svariate attività seminariali organizzate dal Dipartimento di Economia Marco Biagi e dalla Fondazione Marco Biagi in diversi argomenti coerenti con il percorso di studi.

Poiché la realizzazione della seconda azione ha coinciso temporalmente con la promozione da parte dell'Ateneo di un'Associazione di Alumni, a livello centrale, quest'ultima è stata pubblicizzata ai neolaureati contestualmente all'invito ad aderire al gruppo LinkedIn. È stato quindi ritenuto non opportuno creare una Associazione alternativa rispetto a quella di UNIMORE, per non duplicare le iniziative.

4-a.2 Mutamenti intercorsi dal Rapporto di Riesame Ciclico precedente:

Oltre al maggior coinvolgimento dei laureati attraverso le azioni sopra riferite come strumenti attuativi dell'azione correttiva individuata nel precedente RRC, negli ultimi anni il CdS ha cercato un dialogo più intenso con gli studenti durante il loro percorso, al fine di sostenerli ed orientarli e ciò avviene in tre momenti importanti dell'*iter* formativo.

(1) Anzitutto, è stato introdotto un incontro di benvenuto (*welcome day*), che si svolge a distanza in orario serale per venire incontro alle esigenze diffuse tra chi opta per un corso in modalità mista, durante il quale vengono illustrate sia le modalità del colloquio di ingresso e della successiva immatricolazione, sia le modalità di fruizione di spazi e strutture a disposizione degli studenti, nonché gli aspetti logistici e di organizzazione didattica. All'incontro partecipano tutti i docenti del CdS, che illustrano brevemente il contenuto del proprio insegnamento;

(2) In secondo luogo, al termine della sessione invernale di esami del primo anno, viene svolto, su suggerimento della CPDS recepito dall'a.a. 2021/22, un incontro con gli studenti del primo anno per orientamento sulla scelta degli esami opzionali;

(3) Da ultimo, all'inizio del primo semestre del secondo anno, durante un incontro con gli studenti vengono illustrate le modalità di assegnazione della tesi e dell'eventuale tirocinio curricolare. L'incontro, in presenza ma fruibile anche in streaming o in modalità asincrona, è l'occasione per rispondere ai dubbi ed ai quesiti posti dai discenti.

4-b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Analisi dei dati

(1) Contributo dei docenti e degli studenti

Il CdS prevede momenti di riflessione e coordinamento collegiale a diversi livelli.

Il Consiglio di corso di studi ha affrontato le problematiche relative alla revisione dei percorsi, quale, da ultimo, quella attuata a partire dalla coorte 2020/21, previa consultazione del Comitato di indirizzo, così come la decisione, sempre dalla medesima coorte, di proceduralizzare in modo formale l'assegnazione delle tesi e degli eventuali tirocini curriculari. Il Consiglio, inoltre, seppure di norma convocato a tal fine in modalità asincrona, ma non per questo priva di apporti costruttivi, adotta le Relazioni di Monitoraggio annuale quale occasione per riflettere, partendo dalle valutazioni della CPDS, dal precedente RRC e dai risultati delle OPIS, su eventuali criticità e azioni di possibile miglioramento oltre che per monitorare l'attuazione delle azioni correttive via via programmate. In tal senso, i documenti portati all'attenzione del Consiglio sono sempre previamente istruiti e dibattuti all'interno del Gruppo AQ, cui partecipa la rappresentanza degli studenti. Quest'ultima, invece, non partecipa al Consiglio di CdS, non avendo eletto nessun rappresentante nell'ultima tornata elettorale: si tratta di un elemento di debolezza, segnalato anche dalla CPDS, che, se si spiega con l'elevato numero di studenti lavoratori, che non dispongono del tempo necessario, può e deve essere però oggetto di un tentativo di maggiore sensibilizzazione.

Per quanto concerne, invece, l'organizzazione didattica (orari delle lezioni, distribuzione degli esami, ecc.) il Presidente del CdS si riunisce con il personale TA della segreteria didattica al fine di assicurare, partendo dai desiderata dei docenti, un'equilibrata distanza tra gli appelli d'esame di uno stesso anno e un accorpamento delle lezioni funzionale ad ottimizzare gli spostamenti degli studenti, compatibilmente con la logistica del Dipartimento.

Il coordinamento tra gli insegnamenti avviene poi a livello disciplinare attraverso contatti, anche informali, tra i docenti di area giuridica, economica e organizzativa, che rispecchiano le tre componenti del CdS. L'azione migliorativa programmata nella sezione 2-c del presente Rapporto contribuisce a detto coordinamento, estendendolo anche al rapporto tra aree disciplinari.

Il Presidente del CdS incontra poi a cadenza annuale il rappresentante del corso nella CPDS prendendo atto di azioni di miglioramento suggerite. Vi sono peraltro anche altri momenti di scambio tra docenti e studenti a cadenza annuale (*welcome day*, incontro sulle modalità di assegnazione tesi e tirocini, incontro sulla scelta degli esami opzionali) quale ulteriore occasione attraverso cui le varie componenti dialogano tra di loro e possono rendere note eventuali osservazioni e proposte. A prescindere da ciò, tutti i soggetti coinvolti nell'attività didattica (docenti, studenti e PTA), pur in assenza di una formale procedura di reclamo, hanno modo costantemente di manifestare esigenze, criticità avvertite e suggerimenti al Presidente del CdS ed al manager didattico in modo informale attraverso un contatto diretto: il riscontro in questi casi avviene con tempistiche assai contenute. Una illustrazione e discussione con gli studenti dei risultati delle OPIS potrebbe rappresentare un'ulteriore utile occasione per evidenziare eventuali criticità e immaginare soluzioni condivise.

(2) Coinvolgimento degli interlocutori esterni

Come già evidenziato in altre parti di questo Rapporto (punti 1.3 e 1.4), la composizione del Comitato di indirizzo tiene conto del carattere fortemente professionalizzante del CdS ed esso è stato ampiamente consultato in occasione dell'ultima revisione del percorso formativo. La "svolta" in direzione dell'impatto della digitalizzazione (anche) sui rapporti di lavoro è proprio frutto dell'avvertita necessità, condivisa con gli *stakeholders*, di tenere conto di questi mutamenti realizzati nel contesto nel quale i laureati si troveranno a lavorare. Peraltro, il CdS ha tra i propri docenti la coordinatrice del dottorato in Lavoro, sviluppo e innovazione, che rappresenta lo sbocco più naturale per i laureati in Relazioni di lavoro che intendano orientarsi verso questo ulteriore percorso formativo; se a ciò si aggiunge che anche molti altri docenti del corso fanno parte del Collegio docenti del medesimo dottorato, si evince come ciò permetta di tenere a costante riferimento anche questa prospettiva.

Quanto agli esiti occupazionali, il CdS, complice anche la elevata percentuale di studenti già attivi nel mondo del lavoro al momento dell'immatricolazione, non ha mai rilevato risultati poco soddisfacenti. Tuttavia, con diversi strumenti il CdS ha inteso consolidare e migliorare gli ottimi *trend* occupazionali, attraverso una pluralità di strumenti, quali: 1) l'implementazione di tirocini curriculari, che la nuova procedura intende favorire verificandone al contempo l'autentico contenuto formativo; 2) l'organizzazione di incontri tra i laureandi e gli Ordini professionali dei consulenti del lavoro, con i quali è stata stipulata una convenzione per consentire di svolgere i primi sei mesi di pratica, utile ai fini dell'esame di Stato, durante il secondo anno del CdS, al fine di meglio conoscere le opportunità della libera professione; 3) la realizzazione di uno spazio web per offerte delle aziende, grazie all'attività dell'ufficio tirocini e stage del Dipartimento, che in più occasioni sono state direttamente comunicate agli studenti/laureati potenzialmente interessati. Sulla base degli ultimi dati, ciò ha

fatto sì che oltre il 90% dei laureati risulti occupato a un anno dal conseguimento del titolo e addirittura il 100% a tre anni.

(3) Interventi di revisione dei percorsi formativi

In generale, costante è il monitoraggio dei vari indicatori: in tal senso, il Gruppo AQ, nel predisporre le bozze dei documenti quali SMA, RAMAQ, ecc., procede sistematicamente ad analizzare i dati sull'andamento dei percorsi *in itinere* e in uscita, modulando eventuali azioni correttive (e la loro effettiva attuazione) sulla base di risultati rilevati. In particolare, il dato relativo agli abbandoni è oggetto di specifica attenzione, con l'adozione di misure di supporto agli studenti che manifestano difficoltà, anche attraverso il prezioso strumento del servizio *counseling* posta a disposizione dal Dipartimento.

Più nello specifico, per quanto riguarda l'aggiornamento dell'offerta formativa, non solo diversi corsi hanno implementato nel corso del tempo modalità didattiche innovative e di carattere sperimentale, ma nel 2020 è stata approvata una profonda revisione del percorso, cui si è fatto cenno più volte nell'ambito del presente rapporto, con cui si è adeguato il progetto culturale originario ai mutamenti del contesto economico, sociale e lavorativo, rivedendo anche il contenuto degli insegnamenti rimasti immutati in raffronto al percorso per come precedentemente delineato.

Aspetto critico individuato n. 1:

Mancanza di rappresentanti degli studenti nel Consiglio di corso di laurea

Causa/e presunta/e all'origine della criticità:

Il numero elevato di studenti lavoratori è verosimilmente all'origine della mancanza di disponibilità a candidarsi, ma un timore forse eccessivo nell'impegno richiesto e una scarsa sensibilizzazione potrebbero avere contribuito in questa direzione

Aspetto critico individuato n. 2:

Assenza della discussione dei risultati delle rilevazioni OPIS con gli studenti

Causa/e presunta/e all'origine della criticità:

I risultati delle rilevazioni OPIS sono oggetto di analisi nel Consiglio di corso di studi, in cui però non sono presenti rappresentanti degli studenti, per cui solo la componente studentesca del Gruppo AQ partecipa all'analisi dei dati.

4-c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo n. 2022-4-1:

Sensibilizzare gli studenti alla partecipazione al Consiglio di corso di laurea

Aspetto critico individuato:

Mancata presenza di una rappresentanza studentesca

Azioni da intraprendere:

Sensibilizzare tutti gli iscritti al CdS sulla importanza di una loro partecipazione in occasione di ogni consultazione, anche sfatando eventuali timori sul carico eccessivo di impegno

Modalità di attuazione dell'azione:

L'azione può essere svolta sollecitando gli studenti iscritti, in occasione di ogni elezione dei rappresentanti indetta dall'Ateneo, a partecipare, spiegando le funzioni dell'organo e l'importanza dell'apporto che possono fornire.

Risorse eventuali:

Scadenza previste:

aprile 2023 - Sollecitazione degli studenti iscritti in occasione delle elezioni studentesche per il biennio 2022/24
aprile 2025 - Sollecitazione degli studenti iscritti in occasione delle elezioni studentesche per il biennio 2024/26
Le scadenze possono subire le variazioni eventualmente necessarie a renderle efficaci, sulla base delle decisioni di Ateneo in merito alla convocazione delle elezioni

Responsabilità:

Prof. Simone Scagliarini - dott.ssa Lara Liverani

Risultati attesi:

Manifestazione di disponibilità a fare parte del Consiglio ed elezione della relativa componente studentesca

Obiettivo n. 2022-4-2:

Discussione con gli studenti dei risultati OPIS

Aspetto critico individuato:

I risultati delle OPIS sono oggetto di analisi da parte del CdS, ma, anche per la mancanza di rappresentanti in Consiglio di CdS, non c'è un dialogo con gli studenti sulle valutazioni che si possono trarre dall'analisi dei dati

Azioni da intraprendere:

Prima azione prevista: Individuazione delle modalità migliori per coinvolgere gli studenti nel dialogo sui risultati dell'indagine)

Seconda azione prevista: Discussione con gli studenti dei risultati delle rilevazioni OPIS

Modalità di attuazione dell'azione:

Prima azione prevista: individuazione, attraverso un confronto nel Gruppo AQ e/o con la CPDS, della modalità più idonea a coinvolgere gli studenti (incontro *on line* con discussione aperta/registrazione di brevi video pillole di illustrazione e spazio ai commenti attraverso la piattaforma utilizzata per la didattica)

Seconda azione prevista: l'attuazione dell'azione presuppone la convocazione degli studenti ad un incontro, a distanza per consentire la massima partecipazione in un corso che prevede l'erogazione della didattica in modalità mista, con il Presidente del CdS, e degli altri componenti del Gruppo AQ, per la discussione dei

risultati rilevati nelle OPIS. L'incontro deve svolgersi nell'intervallo temporale tra la disponibilità dei risultati e l'approvazione della sezione 2 della RAMAQ. In alternativa, sulla base di quanto emerso dalla prima azione prevista, registrazione di brevi video di presentazione dei risultati messi a disposizione degli studenti sulla piattaforma utilizzata per la didattica e interazione attraverso gli strumenti di partecipazione ivi previsti

Risorse eventuali:

Scadenza previste:

settembre 2023 - individuazione delle modalità di coinvolgimento (prima azione)

ottobre 2023 - avvio della procedura e primo incontro con gli studenti. Successivamente gli incontri devono svolgersi a cadenza annuale

Responsabilità:

Prof. Simone Scagliarini - Prof. Massimo Pilati

Risultati attesi:

Partecipazione, seppure in misura verosimilmente contenuta dal punto di vista numerico, degli studenti al fine di dialogare sulle criticità emerse, sui trend dei vari indicatori e su possibili azioni migliorative di cui tenere conto in sede di monitoraggio annuale

5 – COMMENTO AGLI INDICATORI

5-a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI INTERCORSI DALL'ULTIMO RIESAME

5-a.1 Rendicontazione delle azioni previste nel Rapporto di Riesame Ciclico precedente

Obiettivo n. 2017-5-1. Riduzione del tasso degli abbandoni

Azioni intraprese:

Prima azione prevista (Esame delle cause degli abbandoni)

Seconda azione prevista (Creare un maggior coinvolgimento degli studenti lavoratori)

Terza azione prevista (Colloqui individuali di orientamento)

Stato di avanzamento dell'azione correttiva:

ATTUATE

Esiti dell'azione correttiva:

Per i primi anni successivi all'ultimo RRC, il monitoraggio ha consentito di appurare che al secondo anno si sono iscritti tutti gli studenti che l'anno precedente si erano iscritti al primo anno. Negli ultimi anni, invece, si sono registrati diversi abbandoni, in coincidenza con l'emergenza pandemica e connessi verosimilmente anche alle conseguenze di questa. Inoltre, il progressivo aumento della percentuale di studenti lavoratori fin dal momento dell'immatricolazione, dovuto al passaggio alla modalità didattica mista, ha determinato la sopravvenienza di difficoltà che hanno indotto all'abbandono durante il percorso.

Le azioni sono state attuate con costanza, cercando di proseguire nell'implementazione di misure specifiche per gli studenti lavoratori, tra cui soprattutto la preferenza per le lezioni in aula virtuale in orari più compatibili con le attività lavorative e la registrazione di tutti gli incontri con gli studenti anche a valenza informativa e non solo didattica.

Negli ultimi anni non sono stati affrontati casi di potenziale abbandono, ma sono state risolte situazioni di criticità emerse durante la fase di redazione della tesi, in stretto contatto con i relatori, al fine di consentire agli studenti interessati di portare a termine regolarmente il percorso di studi.

Obiettivo n. 2017-5-2. Riequilibrio dei carichi di studio nei due anni di corso

Azioni intraprese:

Valutare la possibilità di alleggerire il carico di studio del primo anno

Stato di avanzamento dell'azione correttiva:

ATTUATA

Esiti dell'azione correttiva:

Secondo quanto già emerso in precedenza in questo Rapporto, la revisione del *curriculum* formativo avviata a partire dall'a.a. 2020/21 (a regime per entrambe le coorti dal 2021/22) è stata l'occasione anche per riequilibrare i carichi di studio, inserendo le attività didattiche anche nel secondo semestre del secondo anno, come esplicitamente era stato richiesto dagli studenti

5-a.2 Mutamenti intercorsi dal Rapporto di Riesame Ciclico precedente:

La revisione del corso di studi attuata dalla coorte 2020 è sicuramente la novità di maggiore impatto (anche) sugli indicatori che si registra dall'ultimo RRC. Peraltro, con riferimento agli indicatori sulla

internazionalizzazione, anche l'emergenza pandemica sembra avere esplicito effetti, riducendo il numero già ridotto, per ragioni che saranno evidenziate, di studenti disposti a spostarsi in altri Paesi.

5- b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Analisi dei dati

(1) Indicatori relativi alla didattica (gruppo A, Allegato E DM 987/2016)

I dati disponibili dal 2017 al 2021 in relazione all'indicatore iC04 segnalano anzitutto, quale punto di forza del CdS, la sua indubbia attrattività, assegnando a Relazioni di lavoro un primato tra i Corsi di laurea magistrale di classe LM77, con una percentuale di studenti immatricolati proveniente da altro Ateneo sempre superiore ai due terzi e negli ultimi anni prossima all'80%. Ciò che, peraltro, conferma che il CdS, anche dopo l'ultima revisione del piano di studi, mantiene la propria unicità in termini di offerta formativa rispetto alle altre realtà di livello nazionale, sia grazie alla modalità mista di erogazione della didattica, che naturalmente favorisce gli studenti residenti fuori sede, sia grazie alla forte interdisciplinarietà ed al taglio professionalizzante impresso al percorso di studi.

Peraltro, la stessa circostanza dell'erogazione in modalità mista della didattica contribuisce a rendere il CdS attrattivo anche per molti studenti lavoratori, con effetti certamente positivi sul numero di immatricolazioni, ma con un impatto non sempre altrettanto migliorativo in relazione ad altri parametri. Così, sotto le medie di area e, in misura minore, di Ateneo risulta la percentuale degli studenti iscritti entro la durata normale del CdS che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'AA (iC01), che registra nel 2020 il valore più basso degli ultimi anni, diminuendo in percentuale maggiore di quanto ciò non avvenga in altri CdS di questo o altri Atenei, che pure scontano lo stesso trend nell'anno contrassegnato dall'esplosione della pandemia. Aspetto, quest'ultimo, su cui si ritornerà nell'analisi degli indicatori del gruppo E, giacché analoga sembra essere la spiegazione di questa tendenza.

Non troppo distante dalle medie di area geografica e di Ateneo, ciò nonostante, appare il dato relativo ai laureati entro la durata normale del corso (iC02), che si assesta su valori perlopiù, specie negli ultimi tempi, superiori a quanto rilevato nell'Ateneo e leggermente inferiori a quelli di area o nazionali.

Va poi segnalato come in tutto il quinquennio il rapporto studenti/docenti (iC05) sia stato migliore rispetto alle medie di Ateneo, confermando un buon livello di sostenibilità del corso, che si evince anche dal raggiungimento di valori sostanzialmente coincidenti alle medie di area e nazionale. Viceversa, l'arricchimento di due SSD di base e caratterizzanti, a seguito dell'entrata a regime del nuovo ordinamento, non è stata compensata dall'entrata di un nuovo docente di riferimento ai fini dell'andamento del parametro iC08, che, dopo il 100% del primo triennio qui considerato, è sceso al 75%; il dato, tuttavia, è legato anche alle politiche di reclutamento del Dipartimento, che esulano dalla disponibilità del CdS.

Si mantiene stabilmente su valori rapportabili ai *benchmark* di riferimento il parametro iC09 relativo alla qualità della ricerca.

Un indubbio e lusinghiero punto di forza del corso, sebbene, evidentemente, in parte correlato ad un positivo impatto dell'elevata percentuale di studenti che già lavoravano prima dell'iscrizione, sono i dati occupazionali a tre anni dalla laurea, che, da sempre su livelli elevati, raggiungono il 100% nell'ultima annualità (iC07, iC07/bis, iC07/ter).

Indicatori di internazionalizzazione (gruppo B, Allegato E DM 987/2016)

Gli indicatori del gruppo B, inerenti alla internazionalizzazione, sono quelli sui quali maggiormente impatta l'elevata componente di studenti lavoratori, essendo basse (talora nulle) le percentuali relative al conseguimento di CFU all'estero (iC10 e iC11), sebbene la drastica diminuzione dell'ultima annualità disponibile sia verosimilmente da imputare anche alle problematiche connesse alla pandemia. È evidente come il fatto che gli studenti siano al contempo lavoratori, determini non solo la già sottolineata difficoltà a proseguire con impegno costante il corso, ma anche la materiale impossibilità di svolgere parte di esso all'estero.

Non va peraltro trascurato che il CdS ha una elevata percentuale di CFU in ambiti giuridici non acquisibili all'estero, in quanto legati al diritto nazionale, di modo che si profila anche una oggettiva difficoltà non correlata alla volontà degli studenti, e trova spiegazione anche il numero molto contenuto di discenti provenienti dall'estero (iC12).

I valori registrati in tema di internazionalizzazione, insomma, non sembrano rappresentare un punto di debolezza, quanto piuttosto un aspetto strutturale di Relazioni di lavoro, che non la annovera tra gli obiettivi formativi perseguiti, alla luce della natura stessa del corso tanto in termini di modalità di erogazione quanto di contenuti, l'una e gli altri progettati appositamente per essere attrattivi e compatibili per chi già svolge un'attività lavorativa.

Ulteriori indicatori per la valutazione della didattica (gruppo E, Allegato E DM 987/2016)

La circostanza più volte segnalata della forte presenza di studenti lavoratori si riflette anche sugli altri indicatori

di valutazione della didattica. La percentuale di CFU conseguiti al I anno su quelli totali da conseguire (iC13) è in tutto il periodo osservato inferiore alle medie di area geografica e nazionale, ma nell'ultimo anno cala ulteriormente, scendendo anche al di sotto di quella di Ateneo, con cui precedentemente era sostanzialmente allineata. Analoghe considerazioni sembrano potersi svolgere con riferimento alla percentuale di studenti che proseguono nel II anno nello stesso corso di studio (iC14), la quale nell'ultimo anno registra una flessione che la porta a livelli inferiori alle medie di area geografica e nazionale, seppure ancora assai prossimi al 90%, così come in relazione alle percentuali di studenti che proseguono al II anno nello stesso corso di studio avendo acquisito almeno una certa percentuale dei CFU previsti al I anno (iC15, iC15/bis, iC16 e iC16/bis), tutte inferiori ai *benchmark* di area e nazionale, ma nell'ultimo anno, a causa di un ulteriore decremento, anche al riferimento di Ateneo. Questo *trend* rappresenta un punto di debolezza, sul quale sembra avere inciso il nuovo ordinamento degli studi, che al primo anno prevede, in linea con l'idea di tenere conto della digitalizzazione del mercato del lavoro al fine di adeguare il percorso all'evoluzione socio-economica (su cui si veda quanto già osservato sopra, nella sezione 4 di questo Rapporto), materie del tutto nuove rispetto ai, pur variegati, percorsi di provenienza della maggior parte degli studenti, che incontrano quindi difficoltà derivanti dal mancato possesso di conoscenze preliminari, come del resto pare avvalorato dai risultati delle OPIS (d01). Non dissimile è il dato concernente la percentuale di immatricolati che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nello stesso corso di studio (iC17), che nell'ultimo biennio tende a distanziarsi maggiormente dalle medie assunte a termine di confronto, sebbene la tendenza in questione interessi anche la media di Ateneo.

Appare comunque lusinghiero il dato relativo alla percentuale di laureati che si iscriverebbero di nuovo allo stesso corso (iC18), che per tutto il quinquennio si mantiene su valori nettamente superiori ai benchmark e assai prossimi se non superiori al 90%: a dimostrazione del fatto che il corso attrae e mantiene l'interesse degli studenti, per quanto buona parte di essi possa incontrare difficoltà nel percorso, causa la non facile conciliazione tra esigenze lavorative e di studio.

Indicatori circa il percorso di studio e la regolarità delle carriere (indicatori di approfondimento per la sperimentazione)

Per quanto concerne gli Indicatori di approfondimento per la sperimentazione relativi al percorso di studio e alla regolarità delle carriere (iC21), può anzitutto rilevarsi come la percentuale di studenti che proseguono la carriera al secondo anno, dopo un triennio di crescita che l'aveva portata a superare tutti i *benchmark*, nell'ultimo anno ha subito una flessione, in coincidenza tuttavia con la pandemia, che può essere un fattore contingente impattante sull'indicatore. Altalenante è il dato degli immatricolati che si laureano entro la durata del CdS (iC22), che si mantiene comunque nell'ultimo biennio ben sopra la media di Ateneo, sebbene su livelli inferiori a quelli di area geografica e nazionale. Un valore positivamente nullo registra la percentuale di immatricolati che prosegue al II anno in altri corsi di studio (iC23) mentre continua peraltro a salire il dato degli abbandoni dopo N+1 anni (iC24), in controtendenza rispetto ai valori di riferimento. Il fattore sembra peraltro riconducibile al più generale condizionamento della maggiore incidenza degli studenti lavoratori, già più volte evidenziato, per cui emerge il quadro di un corso apprezzato, tanto che nessuno studente si trasferisce ad altri, ma in cui una percentuale ancora piuttosto elevata, avvedendosi di non riuscire (più) a conciliare studio e lavoro, decide di lasciare il percorso formativo. In buona sostanza, il dato è coerente con quanto rilevato nel punto precedente: di fronte alle medesime difficoltà, taluni scelgono di abbandonare, altri proseguono ma rallentano l'avanzamento della loro carriera universitaria.

Soddisfazione e occupabilità (indicatori di approfondimento per la sperimentazione)

Dopo un lusinghiero 100% registrato nel primo biennio qui considerato e una flessione divenuta significativa nel solo 2020, risale decisamente, la percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti, che raggiunge livelli superiori ai *benchmark* di riferimento (iC25), mentre i dati occupazionali a un anno dalla laurea (iC26, iC26/bis, iC26/ter) segnano un progressivo e costante miglioramento, attestandosi ormai su livelli superiori alle medie di Ateneo, di area geografica e nazionale.

Consistenza e qualificazione del corpo docente (indicatori di approfondimento per la sperimentazione).

Infine, gli Indicatori di approfondimento per la sperimentazione relativi a consistenza e qualificazione del corpo docente (iC27 e iC28), evidenziano un andamento altalenante ma tendenzialmente in linea se non migliore, rispetto alle medie di Ateneo, ma nemmeno troppo distante dalle medie di area geografica.

Aspetto critico individuato n. 1:

Mancanza di adeguate conoscenze preliminari da parte degli studenti

Causa/e presunta/e all'origine della criticità:

La provenienza degli studenti è variegata e difficilmente essi sono in possesso di adeguate conoscenze preliminari per tutti gli insegnamenti di un corso fortemente interdisciplinare come Relazioni di lavoro.

5- c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo n. 2022-5-1:

Migliorare le conoscenze preliminari degli studenti

Aspetto critico individuato:

Difficoltà nel superamento di taluni esami conseguente alla mancanza di adeguate conoscenze preliminari

Azioni da intraprendere:

Prima azione: individuazione di possibili strumenti per fornire un supporto iniziale agli studenti privi di basi in determinate materie

Seconda azione: lezioni e ricevimenti dedicati al recupero delle conoscenze preliminari

Modalità di attuazione dell'azione:

La prima azione presuppone una riflessione su un ventaglio di strategie che potrebbero rivelarsi utili al fine di fornire agli studenti che ne siano privi le conoscenze preliminari necessarie al fine di poter seguire utilmente e con minore difficoltà i corsi istituzionali.

La seconda azione può essere attuata con le lezioni di aula virtuale, già utilizzate per altri fini da parte dei docenti, ma implementabili anche per il raggiungimento dell'obiettivo e/o con l'organizzazione di ricevimenti, individuali o di gruppo, per il sostegno degli studenti con maggiore difficoltà per l'assenza di basi nella materia. Il ruolo dei tutor esercitatori, di cui ogni corso dispone in correlazione alla modalità di didattica mista, in questo ambito può sicuramente essere valorizzato.

Risorse eventuali:

Scadenza previste:

Prima azione: settembre 2023 - individuazione di possibili strategie

Seconda azione: aprile 2024 - implementazione degli strumenti individuati, segnatamente lezioni e ricevimenti, nei corsi di entrambi i semestri

Responsabilità:

Prof. Simone Scagliarini - Prof.ssa Tindara Addabbo

Risultati attesi:

Il recupero tempestivo delle conoscenze preliminari mancanti, consentendo di seguire con maggiore profitto l'insegnamento e di preparare con minore fatica il relativo esame, può contribuire a ridurre la percentuale di chi prosegue il suo percorso con un ritmo particolarmente lento nell'acquisizione dei CFU.