



## Informazioni generali sul Corso di Studi

<b>Università</b>	Università degli Studi di MODENA e REGGIO EMILIA
<b>Nome del corso in italiano</b>	Relazioni di lavoro ( <i>IdSua:1601347</i> )
<b>Nome del corso in inglese</b>	Labour Relations
<b>Classe</b>	LM-77 - Scienze economico-aziendali
<b>Lingua in cui si tiene il corso</b>	italiano
<b>Eventuale indirizzo internet del corso di laurea</b>	<a href="https://www.economia.unimore.it/it/didattica/corsi-di-laurea-magistrale-informazioni-generalirelazioni-di-lavoro-rl">https://www.economia.unimore.it/it/didattica/corsi-di-laurea-magistrale-informazioni-generalirelazioni-di-lavoro-rl</a>
<b>Tasse</b>	<a href="https://www.unimore.it/it/didattica/iscrizioni-e-tasse/tasse-e-contributi">https://www.unimore.it/it/didattica/iscrizioni-e-tasse/tasse-e-contributi</a>
<b>Modalità di svolgimento</b>	b. Corso di studio in modalità mista



## Referenti e Strutture

<b>Presidente (o Referente o Coordinatore) del CdS</b>	SENATORI Iacopo
<b>Organo Collegiale di gestione del corso di studio</b>	Consiglio del corso di studio
<b>Struttura didattica di riferimento</b>	Economia 'Marco Biagi' (Dipartimento Legge 240)

### Docenti di Riferimento

N.	COGNOME	NOME	SETTORE	QUALIFICA	PESO	TIPO SSD
1.	ADDABBO	Tindara		PO	1	
2.	LEONE	Ludovica		RD	1	
3.	LEONELLI	Simona		PA	1	

4.	PIGLIALARMI	Giovanni	RD	1
5.	RINALDI	Alberto	PA	1
6.	SENATORI	Iacopo	PA	1

<b>Rappresentanti Studenti</b>	Mei Claudia 302838@studenti.unimore.it Papa Elisa 299519@studenti.unimore.it Vitali Shada 310832@studenti.unimore.it
<b>Gruppo di gestione AQ</b>	Lara Liverani Claudia Mei Elisa Papa Massimo Pilati Simone Scagliarini Iacopo Senatori Shada Vitali
<b>Tutor</b>	Massimo PILATI Simone SCAGLIARINI

Il Corso di Studio in breve

*09/04/2024*

Concepito come percorso formativo interdisciplinare che ha il proprio focus sul tema del lavoro, analizzato sotto diverse prospettive, il corso di laurea magistrale presenta una sua unicità nel panorama accademico nazionale in forza di un approccio alle relazioni di lavoro che coniuga materie giuridiche, economiche, organizzative e di management. L'approccio interdisciplinare che lo caratterizza, insieme alla sperimentazione di pratiche di didattica innovativa come il tea based learning e la flipped classroom, garantiscono l'acquisizione di competenze trasversali (quali public speaking e attitudini al lavoro di gruppo), che consentono la più vasta possibilità di scelta in vista dell'inserimento nel mercato del lavoro.

Elemento qualificante del corso è, tra l'altro, il coordinamento con la Fondazione Marco Biagi, che offre numerose opportunità agli studenti di integrare la propria formazione con la partecipazione ad eventi e seminari sulle più attuali tematiche inerenti al lavoro, grazie anche alla consolidata rete di relazioni nazionali e internazionali con il mondo imprenditoriale.

Il corso di studi si sviluppa, concettualmente, secondo due direttrici parallele.

La prima fornisce, propedeuticamente, le competenze professionali di base in tema di economia del lavoro e industriale (domanda e offerta di lavoro, analisi comparata dei mercati del lavoro italiano ed europei, interventi statali di politiche attive), di organizzazione del lavoro (strutture organizzative e organizational behavior) e di diritto delle risorse umane (costituzione ed estinzione del rapporto, tipologie contrattuali e loro disciplina, diritti e obblighi delle parti), corredate delle conoscenze e competenze relative alla storia del lavoro e della sua organizzazione ed al diritto pubblico dell'economia, che traccia il quadro del contesto giuridico generale in cui si sviluppa l'attività economica.

La seconda, a sua volta, fornisce le competenze professionali specifiche, con taglio applicativo, dei sistemi informativi del personale (HRIS- human resource information systems), della statistica applicata alla gestione delle risorse umane (HR e People Analytics), del diritto delle relazioni industriali (contrattazione collettiva come strumento di regolazione delle relazioni di lavoro, con approfondimenti mirati su specifici istituti quali apprendistato e lavoro agile), della gestione delle risorse umane (strategie e modelli di gestione, reclutamento, formazione, valutazione e sviluppo, retribuzione), della comunicazione e gestione del cambiamento organizzativo (change management e storytelling). Questa seconda direttrice incorpora e risponde all'evoluzione in atto dell'organizzazione dell'impresa e del lavoro e, dunque, delle relazioni di lavoro,

in conseguenza della trasformazione digitale, della diffusione crescente delle tecnologie informatiche (digital transformation) e dell'affermazione dell'imperativo della sostenibilità, aggiornando i concetti e gli strumenti del diritto, dell'organizzazione e dell'economia del lavoro.

L'obiettivo del corso è quello di formare persone capaci di progettare le relazioni di lavoro in senso lato e di gestirle nel loro divenire, padroneggiando gli aspetti giuridici, sindacali, economici, organizzativi e di gestione delle risorse umane.

I laureati in Relazioni di Lavoro acquisiscono le competenze necessarie per essere in grado di ricoprire ruoli professionali (gestionali/dirigenziali) ed occuparsi dei distinti aspetti delle relazioni di lavoro, all'interno delle organizzazioni pubbliche o private, in tema di contratti di lavoro, di relazioni industriali, di gestione e sviluppo delle risorse umane, di organizzazione del lavoro ed aziendale, di prevenzione dei rischi e gestione della sicurezza, di consulenza del lavoro, di politiche attive del mercato del lavoro.

I ruoli professionali di riferimento si ritrovano nella funzione di gestione delle risorse umane delle imprese di produzione o di servizi, nelle società di consulenza in direzione e gestione aziendale, nella professione di consulente del lavoro (previa effettuazione del praticantato e superamento dell'Esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione), nelle associazioni di rappresentanza delle imprese, nei sindacati dei lavoratori, nelle agenzie di ricerca e selezione del personale, di somministrazione di lavoro.

Il corso di studio è erogato in modalità mista: metà delle ore di lezione si svolge in aula, con possibilità di seguirle in streaming o fruire delle relative videoregistrazioni, mentre l'altra metà è costituita di lezioni e materiali registrati, fruibili online.

Tutti i materiali multimediali sono, infatti, messi a disposizione su un portale dedicato e vengono forniti specifici ricevimenti online, forum pubblici e un servizio di messaggistica privata tra studente e docente.

Link: <https://www.economia.unimore.it/it/didattica/corsi-di-laurea-magistrale-informazioni-general/relazioni-di-lavoro-rl> ( Pagina web del Corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro )



QUADRO A1.a

Consultazione con le organizzazioni rappresentative - a livello nazionale e internazionale - della produzione di beni e servizi, delle professioni (Istituzione del corso)

07/04/2014

Nel novembre 2013, su iniziativa del Collegio dei Docenti integrato da Rappresentanti degli studenti, è stato istituito un Tavolo di consultazione con le Parti sociali modenesi e reggiane.

Il primo incontro del suddetto Tavolo di consultazione si è tenuto il 27 novembre 2013 (v. verbale allegato). Il secondo incontro si è svolto in data 26 febbraio 2014 (v. verbale allegato).

Il prossimo incontro è fissato per il 17 settembre 2014.

L'obiettivo è di riunirsi con una cadenza semestrale.

In particolare al Tavolo consultivo sono stati invitati a partecipare:

l'Assessore al Lavoro della provincia di Modena (Dott.ssa Cristina Ceretti);  
l'Assessore al Lavoro della provincia di Reggio Emilia (Dott. Pierluigi Saccardi);  
CGIL Modena, nella persona del Segretario generale, Dott. Claudio Riso;  
CGIL Reggio Emilia, nella persona del Segretario generale, Dott. Guido Mora;  
CISL Modena, nella persona del Segretario generale, Dott. William Ballotta;  
CISL Reggio Emilia, nella persona del Segretario generale, Dott.ssa Margherita Salvioli;  
UIL Modena, nella persona del Segretario generale, Dott. Luigi Tollari;  
UIL Reggio Emilia, nella persona del Segretario generale, Dott. Luigi Tollari (è lo stesso);  
la Camera di Commercio di Modena, nella persona del Presidente, Dott. Maurizio Torreggiani;  
la Camera di Commercio di Reggio Emilia, nella persona del Presidente, Dott. Enrico Bini;  
Confindustria Modena, nella persona del Direttore, Dott. Giovanni Messori;  
Unindustria Reggio Emilia, nella persona del Direttore, Dott. Giovanni Roveda;  
Legacoop Modena, nella persona del Presidente Geom. Lauro Lugli;  
CNA Modena, nella persona del Presidente, Dott. Mario Venturi;  
CNA Reggio Emilia, nella persona del Presidente, Dott. Nunzio Dallari;  
APMI Modena, nella persona del Direttore, Dott. Mario Lucenti.

In funzione preparativa dei suddetti incontri con le parti sociali, sono stati convocati i docenti del Corso di LM in due riunioni, tenutesi in data 18 settembre 2013, 20 novembre 2013 e 18 febbraio 2014.

L'istituzione del Tavolo consultivo ha già prodotto un duplice ordine di effetti. Da un lato, sul piano della promozione del Corso, le Parti Sociali hanno manifestato la disponibilità a pubblicizzare il Corso medesimo attraverso i propri canali informativi, il che consentirà un sicuro ampliamento dei soggetti che potranno essere in tal modo raggiunti. Da altro lato, le Parti Sociali interverranno con lezioni di taglio applicativo nell'ambito del Corso, che daranno la possibilità di portare testimonianze concrete del mondo produttivo.

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: verbali Tavolo consultazioni con parti sociali

09/04/2024

Nel 2022 il CdS ha consultato, in occasione dell'approvazione del Rapporto di Riesame Ciclico, il Rapporto previsionale Excelsior-Unioncamere sui fabbisogni occupazionali e professionali a medio termine 2022-2026, che fornisce utili informazioni e osservazioni sul contesto socio-economico e le esigenze del mercato del lavoro. In particolare, emerge che 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. 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).

Inoltre, da vari anni il CdS ha istituito un Tavolo consultivo con le Parti sociali (Comitato di Indirizzo) la cui composizione tiene conto del carattere fortemente professionalizzante del CdS. La consultazione, a cadenza annuale, di questo organismo ha prodotto importanti risultati, sia con riguardo agli obiettivi specifici del CdS e alla loro ridefinizione, che con riguardo, più in generale, al legame del CdS stesso con il territorio.

L'ultimo incontro del Comitato di indirizzo ha avuto luogo nel gennaio 2024, in modalità telematica. Hanno partecipato, per le parti sociali, CGIL, CISL, Unindustria, CNA e Confcooperative, nonché, tra le Istituzioni, la CCIAA, l'Agenzia regionale per il lavoro e i Presidenti degli Ordini professionali dei Consulenti del lavoro di Modena e Reggio Emilia. Era presente anche la Coordinatrice del dottorato di ricerca in Lavoro, Sviluppo, Innovazione dell'Università di Modena e Reggio Emilia, oltre ai componenti del Gruppo Assicurazione Qualità del CdS.

Dall'incontro è emersa unanime la perdurante validità del percorso formativo del CdS e la sua rispondenza agli attuali bisogni del mercato del lavoro. Si è posto l'accento, in particolare, sull'importanza della formazione delle soft skills e sul rafforzamento dei tirocini curriculari, rispetto al quale i rappresentanti degli enti hanno espresso ampia disponibilità a collaborare.

La composizione del Comitato, nel corso del successivo Consiglio del CdS, è stata modificata ed attualmente risulta così determinata:

CGIL Modena, nella persona della dott.ssa Aurora Ferrari, segretaria confederale con delega ai rapporti con l'Università

CISL Emilia, nella persona del dott. Domenico Chiatto, segretario organizzativo

UIL Emilia-Romagna, in persona del segretario organizzativo Roberto Rinaldi

CGIL Reggio Emilia, nella persona del dott. Christian Sesena, segretario generale

CNA Reggio Emilia, nella persona della dott.ssa Ughetta Fabris, coordinatrice area education

CNA Modena, nelle persone delle dott.sse Claudia Zagni, Antonia Valentini, Natascia Pellacani, Camilla Rocca

Confindustria Emilia, nella persona della dott.ssa Tamara Labadze

Unindustria Reggio Emilia, nella persona della dott.ssa Simona Medici

Legacoop Estense, in persona del coordinatore della sede di Modena, dott. Marcello Cappi

Confcooperative Terre d'Emilia, in persona della Responsabile Organizzativa Territoriale di Modena, dott.ssa Cinzia Nasi

Agenzia regionale per il lavoro - Centro per l'impiego di Modena, nella persona della dott.ssa Ada Giglioli

Agenzia regionale per il lavoro - Centro per l'impiego di Reggio Emilia, nella persona della dott.ssa Sabrina Bondavalli

CCIAA di Modena, nella persona del Vice-Segretario Generale, avv. Massimiliano Mazzini

Ordine dei consulenti del lavoro di Modena, in persona del Presidente p.t. dott. Davide Talassi

Ordine dei consulenti del lavoro di Reggio Emilia, in persona della Presidente p.t. dott.ssa Luciana Bruno

Le Parti saranno consultate anche a fine 2024, per riallineare il calendario alla prassi, derogata nel solo anno 2023, mantenendo la cadenza annuale degli incontri e auspicabilmente la modalità in presenza.

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Verbale Comitato di indirizzo 16 gennaio 2024

**Esperto di Risorse umane e dell'organizzazione del lavoro****funzione in un contesto di lavoro:**

In qualità di esperti nelle funzioni di amministrazione, di gestione, di organizzazione aziendale, del lavoro e delle relazioni industriali, con riguardo alle tre aree di formazione (giuridica, organizzativa ed economica), si possono ipotizzare i seguenti profili professionali:

- dipendente o collaboratore di imprese o soggetti datoriali che abbiano al loro interno uffici dedicati alla gestione del personale, allo sviluppo delle risorse umane, e/o alla gestione dei rapporti sindacali;
- dipendente o collaboratore di studi professionali e/o imprese operanti nel settore della consulenza in tema di gestione delle Risorse Umane, ovvero nel settore della consulenza di direzione, con particolare riferimento ai temi dell'organizzazione delle relazioni di lavoro;
- dipendente o collaboratore di associazioni datoriali di categoria, anche quale esperto di relazioni industriali);
- dipendente o collaboratore di associazioni sindacali rappresentative degli interessi dei lavoratori;
- dipendente o collaboratore di soggetti, privati e pubblici, impegnati nel mercato del lavoro (es. Agenzie pubbliche per il lavoro; Agenzie di somministrazione di lavoro; Agenzie autorizzate alla intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro; Agenzie di selezione del personale e/o di ricollocazione professionale);
- dipendente presso studi di consulenza del lavoro (anche in vista del conseguimento del relativo titolo di abilitazione professionale);
- consulente del lavoro, previa effettuazione del praticantato, nonché superamento dell'Esame di Stato) con studio proprio o associato;
- dipendente o collaboratore di soggetti, privati o pubblici, operanti nel settore della sicurezza del lavoro (es. ASL, Inail, etc.);
- dipendente o collaboratore di Enti di ricerca impegnati nello studio del mercato del lavoro (es. INAPP, Eurofoundation, ETUI etc...).

**competenze associate alla funzione:**

Gestione delle risorse umane (in qualità di dipendente o di consulente); gestione dei processi di reclutamento, selezione ed inserimento attraverso gli specifici strumenti di selezione (analisi del profilo, analisi dei mercati del lavoro interni ed esterni, annunci, test e colloqui di selezione, verifica di efficienza del processo con i tassi di turn over); formazione delle persone al fine dello sviluppo di competenze carenti o mancanti, anche attraverso l'utilizzo delle tecniche negoziali e delle competenze nella gestione degli accordi e dei contratti di lavoro; gestione degli strumenti formativi (analisi dei fabbisogni di formazione, disegno del percorso, uso dei metodi didattici, erogazione, verifica del gradimento e dell'apprendimento, rilevazione dei costi di formazione); gestione della mobilità orizzontale e verticale delle persone, nell'ambito dei percorsi di carriera, gestione dei processi di riorganizzazione (ridisegno delle unità e dei ruoli organizzativi, modifica dei sistemi operativi e dei poteri organizzativi, misurazione e gestione del benessere organizzativo; valutazione della mobilità orizzontale e verticale delle persone attraverso il ridisegno dei sentieri di carriera, gestione della valutazione del lavoro e delle prestazioni individuali ai fini retributivi e di promozione attraverso le tecniche di valutazione (direzione per obiettivi, schede di valutazione); gestione delle politiche retributive ed incentivanti attraverso l'utilizzo delle tecniche specifiche (disegno della curva retributiva e dei sistemi di retribuzione variabile); analisi statistica dell'efficienza ed efficacia dei processi di gestione delle risorse umane e valutazione quantitativa del loro impatto sui risultati di business (HR e People Analytics); gestione del cambiamento organizzativo in particolare in occasione di progetti di trasformazione digitale e/o di evoluzione in chiave Industria 4.0 attraverso l'applicazione delle tecniche di change management e di strumenti di storytelling; gestione giuridica delle relazioni sindacali e del rapporto individuale, attraverso l'applicazione delle competenze in materia di contratti di lavoro.

**sbocchi occupazionali:**

Libera professione (nell'area economico-giuridica e soprattutto della consulenza del lavoro, previa effettuazione del

praticantato, nonché superamento dell'Esame di Stato di Consulente del lavoro. Uffici Risorse Umane nelle imprese private e negli enti pubblici, anche locali. Società di consulenza in direzione e gestione aziendale. Agenzie per il lavoro (anche di somministrazione). Associazioni sindacali datoriali. Associazioni sindacali dei lavoratori. Centri ed istituti di formazione. Centri di ricerca.



QUADRO A2.b

Il corso prepara alla professione di (codifiche ISTAT)

1. Specialisti in risorse umane - (2.5.1.3.1)
2. Specialisti dell'organizzazione del lavoro - (2.5.1.3.2)



QUADRO A3.a

Conoscenze richieste per l'accesso

09/03/2020

La laurea magistrale in Relazioni di lavoro, per il tipo di professionalità che intende formare, si caratterizza per un taglio fortemente interdisciplinare.

Per l'accesso al corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro è necessario il possesso della laurea nelle classi (ex DM 270/04):

- L16 (scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione)
- L18 (scienze dell'economia e della gestione aziendale)
- L14 (scienze dei servizi giuridici)
- L20 (scienze della comunicazione)
- L33 (scienze economiche)
- L36 (scienze politiche e delle relazioni internazionali)
- L40 (sociologia)
- LMG1 (lauree magistrali in giurisprudenza)
- L08 (Ingegneria dell'informazione)
- L24 (Scienze e Tecniche Psicologiche)

oppure lauree dei corsi di studio equipollenti degli ordinamenti previgenti (ex DM 509/99 oppure ante DM 509/99).

Per l'accesso al corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro è consigliabile avere maturato conoscenze di base nelle materie di area giuridica, economica ed organizzativa, secondo quanto analiticamente indicato nel Regolamento didattico del corso di studio.

Sono inoltre previsti requisiti di adeguatezza della personale preparazione, la cui verifica tiene conto del curriculum accademico, con particolare riferimento alla classe di laurea, ai crediti formativi universitari conseguiti nei settori scientifico-disciplinari di area economica e giuridica, alla media ponderata dei voti degli esami sostenuti.

E' infine richiesta la conoscenza della lingua inglese almeno pari ad un livello B1 del Quadro Comune Europeo di

riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER).

Link: <http://www.economia.unimore.it/site/home/didattica/corsi-di-laurea-magistrale/relazioni-di-lavoro.html>



QUADRO A3.b

Modalità di ammissione

09/04/2024

Il corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro, visto il tipo di professionalità che intende formare, si caratterizza per un taglio fortemente interdisciplinare; per questo motivo, per chi intende iscriversi al corso, è consigliabile avere maturato conoscenze di base nelle materie di area giuridica, economica ed organizzativa.

Alla luce di ciò, per l'accesso al corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro sono necessari tre requisiti:

(1) il possesso della laurea nelle classi (ex DM 270/04):

- L16 (scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione)
- L18 (scienze dell'economia e della gestione aziendale)
- L14 (scienze dei servizi giuridici)
- L20 (scienze della comunicazione)
- L33 (scienze economiche)
- L36 (scienze politiche e delle relazioni internazionali)
- L40 (sociologia)
- LMG1 (lauree magistrali in giurisprudenza)
- L08 (Ingegneria dell'informazione)
- L24 (Scienze e Tecniche Psicologiche)

oppure lauree dei corsi di studio equipollenti degli ordinamenti previgenti (ex DM 509/99 oppure ante DM 509/99);

(2) una preparazione personale adeguata, verificata in relazione alla media ponderata dei voti degli esami sostenuti e ai crediti formativi universitari conseguiti nei settori scientifico-disciplinari di area economica e giuridica;

I requisiti sopra esposti devono essere posseduti al momento della presentazione della domanda di valutazione, ad eccezione del titolo di laurea che può essere conseguito entro il termine ultimo previsto per l'immatricolazione.

Per l'a.a. 2024/25 per gli studenti in possesso di una laurea nelle classi sopracitate e con media ponderata pari ad almeno 25/30 la preparazione personale, in virtù dei requisiti curriculari, sarà considerata adeguata ed il candidato sarà ammesso al corso senza ulteriori verifiche.

Nel caso in cui difetti anche solo uno dei requisiti di cui sopra, sarà richiesto il superamento di una prova orale di ammissione.

La prova di ammissione verterà su nozioni di base in tema di:

- Economia politica;
- Diritto pubblico e privato;
- Organizzazione aziendale.

Il bando indica, in apposita appendice, il materiale su cui i candidati possono preparare il colloquio di ammissione.

Il corso di studio propone annualmente la commissione giudicatrice, che viene deliberata dal Consiglio di Dipartimento, in

genere, a luglio.

Link: <https://www.economia.unimore.it/it/didattica/corsi-di-laurea-magistrale-informazioni-general/relazioni-di-lavoro-rl>



QUADRO A4.a

Obiettivi formativi specifici del Corso e descrizione del percorso formativo

25/03/2020

Il corso di Laurea Magistrale in Relazioni di Lavoro si propone di formare i partecipanti interessati a ricoprire i ruoli professionali (gestionali/ dirigenziali) impegnati nei diversi profili delle relazioni di lavoro, all'interno delle organizzazioni pubbliche o private, anche e in particolare se interessate da processi di trasformazione in senso digitale e Industria 4.0, segnatamente, in ordine ai contratti ed al contenzioso di lavoro, alle relazioni industriali (ambiti, oggetti, strategie e strumenti) alla gestione e allo sviluppo delle risorse umane (ricerca, selezione, formazione e sviluppo, valutazione e incentivazione, sentieri di carriera) anche in modalità data-driven (HR e People Analytics), all'organizzazione aziendale e del lavoro (micro progettazione dei ruoli e macro progettazione delle forme e delle reti organizzative), alla prevenzione dei rischi, alla gestione ed all'organizzazione della sicurezza, alla consulenza del lavoro, alle politiche attive del mercato del lavoro (promozione, incentivi e tutele all'occupazione, politiche per l'employability, ecc.). I ruoli professionali di riferimento si ritrovano nella funzione della Gestione Risorse Umane delle imprese di produzione o di servizi, pubbliche o private, nelle società di consulenza in direzione e gestione aziendale, nella professione del consulente del lavoro, nelle associazioni di rappresentanza delle imprese (industriali, commerciali e dei servizi, artigiane) e dei lavoratori (organizzazioni sindacali). Il corso è strutturato in modo da approfondire lo studio interdisciplinare delle relazioni di lavoro attraverso gli insegnamenti appartenenti alle discipline fondamentali del diritto del lavoro, dell'organizzazione e gestione delle risorse umane, dell'economia del lavoro. L'interdisciplinarietà è il tratto qualificante di questo corso di laurea magistrale, e ciò lo contraddistingue in modo originale nel quadro dell'attuale offerta formativa del sistema universitario. Inoltre, rispetto alla sua versione originaria, oggi questo corso aggiorna la propria strumentazione teorica e pratica alla trasformazione che il lavoro e l'organizzazione d'impresa stanno conoscendo ad opera delle nuove tecnologie della dell'informazione e della comunicazione (ICT), fornendo ai partecipanti le chiavi interpretative e gli strumenti pratici per la gestione delle relazioni di lavoro nell'era digitale e dell'Industria 4.0. In particolare, il corso di studi si sviluppa intorno a tre principali aree tematiche -- giuridica, economica, organizzativo/manageriale -- e si articola in due componenti distinte, opportunamente bilanciate nel corso del biennio.

La prima fornisce propedeuticamente le competenze professionali di base della statistica (mono e multivariata e analisi di regressione), dell'economia del lavoro (domanda e offerta di lavoro, analisi comparata dei mercati del lavoro italiano ed europei, interventi statali di politiche attive), dell'organizzazione del lavoro (strutture organizzative e organizational behavior) e del diritto (del mercato) del lavoro (le tipologie dei contratti di lavoro e la loro disciplina), corredate delle conoscenze e competenze di corredo relative alla storia del lavoro e della sua organizzazione e al diritto pubblico dell'economia (le relazioni tra Stato e mercato del lavoro, l'integrazione comunitaria e la nuova costituzione economica, i diritti di libertà economica e i diritti sociali). La seconda parte del corso fornisce le competenze professionali specifiche, applicate, della statistica applicata ai dati aziendali (HR e People Analytics), dei sistemi informativi del personale (HRIS - human resource information systems), del diritto delle risorse umane (diritti, obblighi e responsabilità del datore di lavoro e del lavoratore), del diritto delle relazioni industriali, della gestione delle risorse umane (strategie e modelli di gestione delle risorse umane, reclutamento, formazione, valutazione e sviluppo, retribuzione) e della comunicazione e gestione del cambiamento organizzativo (change management e storytelling). Questa seconda parte incorpora e risponde all'evoluzione in corso dell'organizzazione dell'impresa e del lavoro, e dunque delle relazioni di lavoro, in conseguenza dell'evoluzione e della diffusione crescente delle tecnologie digitali (digital transformation), aggiornando i concetti e gli strumenti del diritto, dell'organizzazione e dell'economia del lavoro.

Il profilo di sbocco professionale è costituito da:

Esperto di Risorse umane e dell'organizzazione del lavoro

<p><b>Conoscenza e capacità di comprensione</b></p>	<p>Il laureato del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro durante lo svolgimento del percorso formativo conosce (sapere):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i concetti cardine e il linguaggio scientifico proprio dell'organizzazione aziendale , nonché le nozioni e le tecniche statistiche di base per la rilevazione, la misura e l'analisi quantitativa delle relazioni di lavoro.</li> <li>- la legislazione, i modelli (comparati a livello internazionale) e le tecniche di tutela consolidate circa il diritto del lavoro, il diritto del mercato del lavoro e il diritto delle relazioni industriali.</li> <li>- le principali scuole organizzative del XX secolo, la nomenclatura, i modelli e le tecniche consolidate circa la progettazione micro e macro organizzativa</li> </ul> <p>Le conoscenze e le capacità di comprensione elencate sono conseguite dai partecipanti al corso di studi tramite: la partecipazione alle lezioni di inquadramento teorico, alle esercitazioni, ai seminari; lo studio personale guidato; lo studio indipendente. La verifica del raggiungimento dei risultati di apprendimento viene effettuata attraverso le prove d'esame scritte e/o orali. Momento finale di verifica è costituito dalla redazione della tesi di laurea.</p>	
<p><b>Capacità di applicare conoscenza e comprensione</b></p>	<p>Il laureato del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro durante lo svolgimento del percorso formativo sviluppa le capacità (saper fare) di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analizzare i mercati del lavoro di riferimento di una data impresa, utilizzando gli appropriati indicatori della domanda e dell'offerta di lavoro, nonché utilizzare le statistiche elementari del mercato del lavoro.</li> <li>- fare diagnosi in chiave giuridica, nonché decidere interventi, applicando gli strumenti giuridici adeguati, in relazione alle problematiche che sorgono nei mercati interni ed esterni del lavoro, e nell'ambito delle relazioni collettive di lavoro.</li> <li>- fare diagnosi organizzative circa l'efficienza, la sicurezza, l'equità e il benessere delle situazioni di lavoro, nonché definire interventi per la risoluzione dei problemi sottostanti i comportamenti organizzativi.</li> </ul> <p>Le capacità di applicare conoscenza e comprensione elencate sono conseguite dai partecipanti al corso di studi tramite: la partecipazione alle lezioni di inquadramento teorico, alle esercitazioni, ai seminari, nonché alle esperienze di stage. La verifica del raggiungimento dei risultati di apprendimento viene effettuata con diverse modalità: la redazione e discussione di relazioni, la</p>	

partecipazione attiva e la gestione di attività seminariali. Momento finale di verifica è costituito dalla redazione della tesi di laurea.

▶ QUADRO  
A4.b.2

**Conoscenza e comprensione, e Capacità di applicare conoscenza e comprensione: Dettaglio**

**Area economica, matematico-statistica**

**Conoscenza e comprensione**

Il laureato del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro durante lo svolgimento del percorso formativo apprende (sapere):

- i concetti cardine e il linguaggio scientifico proprio delle discipline economico-aziendali;
- le nozioni e le tecniche statistiche di base per la rilevazione, la misura e l'analisi quantitativa dei fenomeni attinenti al mercato del lavoro (statistiche elementari, campionamento, disegno dei questionari e elaborazione dei dati raccolti);
- le basi della microeconomia e della macroeconomia per analizzare la domanda e l'offerta di lavoro, nonché la comprensione delle politiche economiche in materia di lavoro e, più in generale, per comparare e comprendere il funzionamento dei mercati del lavoro internazionali e, in particolare, europei;
- le determinanti che influenzano i comportamenti di impresa e dei lavoratori ed il ruolo delle istituzioni nel mercato del lavoro;
- gli effetti della digitalizzazione sui livelli di occupazione, le condizioni e la qualità del lavoro, gli equilibri di genere nel mercato del lavoro.

Le conoscenze e le capacità di comprensione elencate sono conseguite dai partecipanti al corso di studi tramite: la partecipazione alle lezioni di inquadramento teorico, alle esercitazioni e alle attività di didattica innovativa (team based learning), ai seminari; lo studio personale guidato; lo studio indipendente.

La verifica del raggiungimento dei risultati di apprendimento viene effettuata attraverso le prove d'esame scritte e/o orali.

Momento finale di verifica è costituito dalla redazione della tesi di laurea.

**Capacità di applicare conoscenza e comprensione**

Il laureato del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro durante lo svolgimento del percorso formativo sviluppa le capacità (saper fare) di:

- preparare un questionario per una indagine semplice attinente alle relazioni di lavoro (individuare le scale adatte alle variabili nel questionario; determinare la dimensione di un campione a struttura semplice);
- utilizzare le statistiche elementari del mercato del lavoro;
- analizzare i mercati del lavoro di riferimento di una data impresa, utilizzando gli appropriati indicatori della domanda e dell'offerta di lavoro;
- individuare i problemi che caratterizzano il mercato del lavoro in cui un'impresa si trova ad operare.

Le capacità di applicare conoscenza e comprensione elencate sono conseguite dai partecipanti al corso di studi tramite la partecipazione alle lezioni di inquadramento teorico, alle esercitazioni, alle attività di didattica innovativa (team based learning), ai seminari, nonché a eventuali esperienze di stage.

La verifica del raggiungimento dei risultati di apprendimento viene effettuata con diverse modalità: la redazione e discussione di relazioni, la partecipazione attiva e la gestione di attività seminariali.

Momento finale di verifica è costituito dalla redazione della tesi di laurea.

**Le conoscenze e capacità sono conseguite e verificate nelle seguenti attività formative:**

[Visualizza Insegnamenti](#)

[Chiudi Insegnamenti](#)

Analisi dei dati [url](#)

Economia del lavoro e industriale [url](#)

Human resource information systems e data science [url](#)

Storia del lavoro [url](#)

## Area giuridica

### Conoscenza e comprensione

Il laureato del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro durante lo svolgimento del percorso formativo apprende (sapere):

- le definizioni, i contenuti, i modelli (anche comparati a livello internazionale) e le tecniche di tutela consolidate nel diritto del lavoro e delle relazioni industriali;
- la legislazione attinente ai vari tipi di contratti di lavoro e la regolazione del mercato del lavoro;
- i diritti di libertà economica nonché i diritti sociali per come riconosciuti e tutelati nel "costituzionalismo multilivello";
- i diritti connessi alla rappresentanza collettiva dei lavoratori, le forme di partecipazione collettiva e i vari livelli di contrattazione;
- le conseguenze giuridiche sulla tutela del lavoratore della trasformazione digitale e delle "grandi transizioni", nella prospettiva dello sviluppo sostenibile.

Le conoscenze e le capacità di comprensione elencate sono conseguite dai partecipanti al corso di studi tramite: la partecipazione alle lezioni di inquadramento teorico, alle esercitazioni, alle attività di didattica innovativa (team based learning), ai seminari; lo studio personale guidato; lo studio indipendente.

La verifica del raggiungimento dei risultati di apprendimento viene effettuata attraverso le prove d'esame scritte e/o orali.

Momento finale di verifica è costituito dalla redazione della tesi di laurea.

### Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Il laureato del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro durante lo svolgimento del percorso formativo sviluppa le capacità (saper fare) di:

- fare diagnosi in chiave giuridica delle problematiche che sorgono nei mercati interni ed esterni del lavoro, oltre che nell'ambito delle relazioni collettive di lavoro;
- decidere interventi per la prevenzione e/o risoluzione delle problematiche giuslavoristiche, attraverso la scelta e l'applicazione della strumentazione giuridica corretta e più adeguata in funzione degli obiettivi da conseguire nell'ottica di un equilibrio tra esigenze di competitività delle imprese e istanze di tutela della persona che lavora;
- utilizzare correttamente e in termini non puramente formalistici la strumentazione giuridica esistente e il metodo delle relazioni industriali, anche in chiave progettuale e di innovazione organizzativa, con specifico riferimento alla gestione delle risorse umane ed alla gestione delle relazioni collettive di lavoro;
- analizzare criticamente i riflessi della trasformazione digitale sui rapporti di lavoro e individuare possibili forme di tutela.

Le capacità di applicare conoscenza e comprensione elencate sono conseguite dai partecipanti al corso di studi tramite la partecipazione alle lezioni di inquadramento teorico, alle esercitazioni, ai seminari, nonché a eventuali esperienze di stage.

La verifica del raggiungimento dei risultati di apprendimento viene effettuata con diverse modalità: la redazione e discussione di relazioni, la partecipazione attiva e la gestione di attività seminariali.

Momento finale di verifica è costituito dalla redazione della tesi di laurea.

**Le conoscenze e capacità sono conseguite e verificate nelle seguenti attività formative:**

[Visualizza Insegnamenti](#)

[Chiudi Insegnamenti](#)

Diritto del lavoro avanzato [url](#)

Diritto delle relazioni industriali [url](#)

## Area aziendale

### Conoscenza e comprensione

Il laureato del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro durante lo svolgimento del percorso formativo apprende (sapere):

- le principali scuole organizzative del XX secolo (F.W. Taylor e l'organizzazione scientifica del lavoro; Elton Mayo e la scuola delle relazioni umane; Chester Barnard e l'azienda come sistema cooperativo; Adriano Olivetti e l'azienda come comunità; Taiichi Ohno, il modello giapponese, la produzione snella e la fabbrica modulare);
- la nomenclatura, i modelli e le tecniche consolidate circa la progettazione micro e macro organizzativa, nonché le relazioni interorganizzative;
- le determinanti del comportamento organizzativo (motivazione, potere, leadership, presa di decisioni, ecc), delle prestazioni individuali, di gruppo e dell'organizzazione nel suo complesso in quanto sistema socio-tecnico;
- il ciclo della relazione di lavoro tra individuo e impresa (reclutamento, selezione e inserimento; assunzione di ruolo, formazione, valutazione sviluppo e uscita) e le principali tecniche di ciascun momento che lo compone e lo qualifica;
- i modelli interpretativi dell'evoluzione della relazione di lavoro, delle relazioni sindacali e delle principali razionalità di politica di gestione del personale ad esse collegate;
- i temi dell'innovazione e del change management nella prospettiva organizzativa.

Le conoscenze e le capacità di comprensione elencate sono conseguite dai partecipanti al corso di studi tramite: la partecipazione alle lezioni di inquadramento teorico, alle esercitazioni, ai seminari; lo studio personale guidato; lo studio indipendente.

La verifica del raggiungimento dei risultati di apprendimento viene effettuata attraverso le prove d'esame scritte e/o orali.

Momento finale di verifica è costituito dalla redazione della tesi di laurea.

### Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Il laureato del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro durante lo svolgimento del percorso formativo sviluppa le capacità (saper fare) di:

- fare diagnosi organizzative circa l'efficienza, la sicurezza, l'equità e il benessere delle situazioni di lavoro;
- definire interventi per la risoluzione dei problemi sottostanti i comportamenti organizzativi (presa di decisione, risoluzione di conflitti, negoziazione, ecc.), attraverso la scelta e l'applicazione dei modelli più adeguati alla situazione specifica;
- utilizzare le principali tecniche di progettazione, ovvero stendere un ruolo ed un organigramma, disegnare una forma organizzativa specifica, nonché le relazioni tra le varie tipologie delle reti tra imprese;
- comprendere, interpretare e valutare l'evoluzione delle relazioni sindacali in corso, soprattutto in ordine al sistema contrattuale nazionale, ai rinnovi contrattuali ed all'assetto negoziale.

Le capacità di applicare conoscenza e comprensione elencate sono conseguite dai partecipanti al corso di studi tramite: la partecipazione alle lezioni di inquadramento teorico, alle esercitazioni, ai seminari, nonché a eventuali esperienze di stage.

La verifica del raggiungimento dei risultati di apprendimento viene effettuata con diverse modalità: la redazione e discussione di relazioni, la partecipazione attiva e la gestione di attività seminariali.

Momento finale di verifica è costituito dalla redazione della tesi di laurea.

### Le conoscenze e capacità sono conseguite e verificate nelle seguenti attività formative:

[Visualizza Insegnamenti](#)

[Chiudi Insegnamenti](#)

Comunicazione e change management [url](#)

Gestione delle risorse umane [url](#)



QUADRO A4.c

**Autonomia di giudizio**  
**Abilità comunicative**  
**Capacità di apprendimento**

**Autonomia di giudizio**

Il laureato del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro durante lo svolgimento del percorso formativo matura un'autonomia di giudizio che lo pone in grado di:

- formulare giudizi sull'efficienza del comportamento della singola impresa o ente (di produzione o di servizi) e sul grado di coerenza tra la propria idea di prodotto o di servizio e la politica delle relazioni di lavoro messe in atto;
- comprendere le dimensioni interdisciplinari (giuridica, economica, organizzativa) che qualificano e governano le relazioni di lavoro;
- studiare in modo approfondito ed autonomo la prospettiva disciplinare specifica che un determinato problema attinente alle relazioni di lavoro in azienda richiede;
- capire i ruoli aziendali (e le loro motivazioni) che intervengono a vario titolo nelle relazioni di lavoro: il datore di lavoro, il lavoratore, il dirigente e il preposto, il responsabile delle risorse umane, le rappresentanze sindacali.

L'autonomia di giudizio è la risultante dell'acquisizione delle conoscenze e delle capacità durante la partecipazione a tutti gli insegnamenti che compongono il corso di studio. E' verificata attraverso gli strumenti e le modalità di verifica previsti e utilizzati da ciascuno di essi. L'ulteriore verifica dell'acquisizione dell'autonomia di giudizio avviene tramite la valutazione del grado di autonomia e capacità di lavorare sia in gruppo (lavori di progetto), sia individualmente durante il tirocinio in impresa e l'attività assegnata in preparazione della prova finale.

**Abilità comunicative**

Il laureato del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro durante lo svolgimento del percorso acquisisce specifiche abilità di comunicazione verbale e scritta, così da essere in grado di:

- sostenere in una discussione di gruppo in modo fattuale, esponendo correttamente le proprie opinioni e contribuendo costruttivamente al lavoro di gruppo, in particolare sui temi oggetto del corso;
- presentare ed esporre ad un uditorio qualificato, anche in modo sintetico, un tema di interesse inerente le tematiche del corso di studi;
- redigere in forma scritta relazioni e rapporti di ricerca, nonché di presentare oralmente una loro sintesi
- utilizzare concretamente software informatici, nelle attività di ricerca, e mezzi audiovisivi nelle presentazioni in pubblico, anche a fini didattici.
- padroneggiare in lingua inglese il linguaggio specialistico relativo alle materie del corso e frequentare gli insegnamenti del corso che saranno erogati nella lingua inglese.

<p><b>Capacità di apprendimento</b></p>	<p>Il laureato del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro durante lo svolgimento del percorso di studi è:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sottoposto a modalità di apprendimento sia deduttivo (attraverso la frequenza a lezioni ed esercitazioni) sia induttivo (attraverso la preparazione e al discussione di casi, simulazioni, lavori di ricerca individuale e di gruppo);</li> <li>- in grado di applicare le metodologie di ricerca e le tecniche professionali apprese in aula nelle concrete situazioni di lavoro;</li> <li>- nelle condizioni di proseguire in eventuali corsi di studio successivi.</li> </ul> <p>Le capacità di apprendimento sono conseguite nel percorso di studio nel suo complesso, vivendo le esperienze formative sia in forma individuale che collettiva (studio, ricerca, lavori di gruppo, preparazione della prova finale, tirocinio in impresa).</p> <p>Le capacità di apprendimento sono valutate attraverso forme di verifica continua durante le attività formative, con l'obiettivo di appurare la capacità del partecipante ad essere autonomo nel reperire dati, nel disegnare progetti di ricerca, nel gestire il proprio tempo e le capacità di auto-apprendimento.</p>	
-----------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

 **QUADRO A4.d** | **Descrizione sintetica delle attività affini e integrative**

14/06/2023

Le attività affini e integrative riguardano insegnamenti che vanno ad approfondire: 1) la formazione giuridica, nello specifico lo studio dell'incidenza dell'ordinamento costituzionale sui rapporti economico-sociali e, parallelamente, l'incidenza di questi sull'organizzazione pubblica statale; 2) la conoscenza di strumenti informatici a supporto delle scelte manageriali in particolare per la gestione delle risorse umane, , marketing, amministrazione sia di aziende private che pubbliche); 3) la conoscenza degli strumenti analitici necessari a comprendere il funzionamento del mercato del lavoro (domanda e offerta di lavoro, equilibrio nel mercato del lavoro, fissazione dei salari) e ad analizzare il ruolo delle istituzioni in diversi contesti.

 **QUADRO A5.a** | **Caratteristiche della prova finale**

20/01/2020

La prova finale per il conseguimento della laurea magistrale in Relazioni di lavoro consiste nella presentazione e discussione di una tesi scritta, dinanzi ad un apposita commissione.

La tesi corona l'intero percorso formativo ed è il risultato dell'attività di ricerca almeno in parte originale, svolta sotto la guida di un docente relatore.

Allo studente verrà richiesto di valorizzare le competenze acquisite durante il percorso di studi, mantenendo l'orientamento

interdisciplinare circa le relazioni di lavoro.

Nella tesi lo studente deve dimostrare solide basi metodologiche degli ambiti disciplinari rilevanti e deve approfondire l'argomento prescelto applicando empiricamente i modelli acquisiti durante il corso di studi.



QUADRO A5.b

Modalità di svolgimento della prova finale

09/04/2024

Le commissioni giudicatrici per la prova finale, i cui membri non possono essere meno di 5 e più di 11, sono nominate dal Direttore e sono composte di norma da professori di prima e di seconda fascia e ricercatori, professori a contratto presso il Dipartimento nell'anno accademico interessato e cultori della materia.

La tesi di laurea dovrà essere redatta in lingua italiana; in inglese, previo accordo con il docente relatore.

Il voto finale di laurea è espresso in centodecimi. Il voto minimo per superare la prova è sessantasei/centodecimi. La Commissione giudicatrice può, all'unanimità, concedere al candidato il massimo dei voti con lode.

Il candidato viene presentato alla Commissione giudicatrice con un voto che è la trasformazione in centodecimi della media ponderata di tutti gli esami obbligatori e a libera scelta, tenendo conto per questi ultimi, se in eccesso rispetto ai CFU previsti, di quelli con valutazione più alta.

Alla prova finale viene assegnato dalla Commissione un punteggio fino a 6 punti su 110; nel caso di tesi di particolare valore, motivato per iscritto dal relatore, la Commissione può attribuire un punteggio superiore, fino a un massimo di 10 punti su 110.

Sono previste, per anno accademico, le seguenti sessioni di laurea: luglio, ottobre, dicembre, aprile.

Link: <https://www.economia.unimore.it/it/didattica/corsi-di-laurea-magistrale-informazioni-general/relazioni-di-lavoro/come-ci-si-laurea>

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: tesi discusse nell'anno 2023



▶ QUADRO B1

Descrizione del percorso di formazione (Regolamento Didattico del Corso)

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Regolamento del corso di studio

Link: <http://www.economia.unimore.it/site/home/didattica/corsi-di-laurea-magistrale/articolo890035979.html>

▶ QUADRO B2.a

Calendario del Corso di Studio e orario delle attività formative

<https://www.economia.unimore.it/it/didattica/organizzazione-didattica/orario-delle-lezioni>

▶ QUADRO B2.b

Calendario degli esami di profitto

<https://www.economia.unimore.it/it/didattica/organizzazione-didattica/appelli-desame>

▶ QUADRO B2.c

Calendario sessioni della Prova finale

<https://www.economia.unimore.it/it/didattica/organizzazione-didattica/sedute-di-laurea>

▶ QUADRO B3

Docenti titolari di insegnamento

Sono garantiti i collegamenti informatici alle pagine del portale di ateneo dedicate a queste informazioni.

N.	Settori	Anno di corso	Insegnamento	Cognome Nome	Ruolo	Crediti	Ore	Docente di riferimento per corso
1.	SECS-S/03	Anno di	Analisi dei dati <a href="#">link</a>	CAVICCHIOLI MADDALENA	PA	6	42	

		corso 1						
2.	IUS/07 SECS- P/02 IUS/07	Anno di corso 1	Diritto delle relazioni industriali <a href="#">link</a>				12	
3.	IUS/07	Anno di corso 1	Diritto delle relazioni industriali - I parte ( <i>modulo di Diritto delle relazioni industriali</i> ) <a href="#">link</a>	TIRABOSCHI MICHELE	PO	6	42	
4.	SECS- P/02	Anno di corso 1	Diritto delle relazioni industriali - II parte ( <i>modulo di Diritto delle relazioni industriali</i> ) <a href="#">link</a>	TIRABOSCHI MICHELE	PO	3	21	
5.	IUS/07	Anno di corso 1	Diritto delle relazioni industriali - III parte ( <i>modulo di Diritto delle relazioni industriali</i> ) <a href="#">link</a>	TIRABOSCHI MICHELE	PO	3	21	
6.	IUS/07	Anno di corso 1	Diritto delle risorse umane <a href="#">link</a>	CARACCIOLO ALESSIO	RD	9	21	
7.	IUS/07	Anno di corso 1	Diritto delle risorse umane <a href="#">link</a>	SENATORI IACOPO	PA	9	42	
8.	SECS- P/10	Anno di corso 1	Gestione delle risorse umane <a href="#">link</a>	LEONELLI SIMONA	PA	9	63	
9.	ING- INF/05 ING- INF/05	Anno di corso 1	Human resource information systems e data science <a href="#">link</a>			6		
10.	ING- INF/05	Anno di corso 1	Human resource information systems e data science - I parte ( <i>modulo di Human resource information systems e data science</i> ) <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO		3	21	
11.	ING- INF/05	Anno di corso 1	Human resource information systems e data science - II parte ( <i>modulo di Human resource information systems e data science</i> ) <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO		3	21	
12.	SECS- P/10	Anno di corso 1	Organizzazione delle relazioni di lavoro <a href="#">link</a>	LEONELLI SIMONA	PA	9	63	

13.	SECS-P/10	Anno di corso 1	Sviluppo delle risorse umane <a href="#">link</a>	DOCENTE FITTIZIO	6	42
14.	SECS-P/10	Anno di corso 2	Comunicazione e change management <a href="#">link</a>		6	
15.	IUS/07	Anno di corso 2	Diritto del lavoro avanzato <a href="#">link</a>		12	
16.	IUS/09	Anno di corso 2	Diritto pubblico dell'economia <a href="#">link</a>		6	
17.	SECS-P/02 SECS-P/02	Anno di corso 2	Economia del lavoro e industriale <a href="#">link</a>		12	
18.	SECS-P/02	Anno di corso 2	Economia del lavoro e industriale - I parte ( <i>modulo di Economia del lavoro e industriale</i> ) <a href="#">link</a>		6	
19.	SECS-P/02	Anno di corso 2	Economia del lavoro e industriale - II parte ( <i>modulo di Economia del lavoro e industriale</i> ) <a href="#">link</a>		6	
20.	SECS-P/12	Anno di corso 2	Storia del lavoro <a href="#">link</a>		6	

▶ QUADRO B4

Aule

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Aule del Dipartimento

▶ QUADRO B4

Laboratori e Aule Informatiche

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Aule informatiche del Dipartimento

▶ QUADRO B4 | Sale Studio

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Sale studio

▶ QUADRO B4 | Biblioteche

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Biblioteca di Economia Sebastiano Brusco

▶ QUADRO B5 | Orientamento in ingresso

Le attività di orientamento svolte dal servizio di orientamento rappresentano un utile strumento di formazione culturale e professionale sia per gli studenti degli Istituti d'istruzione secondaria che si apprestano a lasciarli, per proseguire gli studi o meno, sia per gli studenti universitari che durante il loro percorso formativo e al momento dell'uscita quando devono entrare nel mondo del lavoro. L'obiettivo primario è quello di offrire agli studenti un significativo sostegno per una scelta il più consapevole possibile, in relazione alle attitudini personali, alle aspirazioni personali e familiari e alla realtà produttiva locale, nazionale e internazionale e quindi alle effettive possibilità occupazionali che il mondo del lavoro offre in un determinato momento.

All'interno dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia le attività di orientamento sono svolte, in sinergia, a livello centrale e a livello decentrato: a livello centrale opera una specifica sezione della Direzione Servizi agli Studenti, a livello decentrato dei singoli Dipartimenti agisce il personale della Segreteria didattica sotto il coordinamento del delegato per l'orientamento.

Il corso di studio è coinvolto dal Dipartimento nelle attività di orientamento in ingresso realizzate dall'Ateneo.

Tutte le iniziative sono raccolte in un profilo specifico a cui si accede dalla homepage del sito di Dipartimento, denominato FUTURO STUDENTE (<https://www.economia.unimore.it/it/futuro-studente>)

- "Unimore Orienta" – 19 marzo 2024: presentazione agli studenti, ai laureandi e ai laureati dei corsi di laurea, dell'offerta formativa del Corso di studio e dei diversi sbocchi occupazionali

La pagina web di orientamento contiene:

- 1) Presentazioni video del Dipartimento e del corso di studio
- 2) Presentazioni video dei servizi di Ateneo
- 3) Materiale completo della guida del Dipartimento
- 4) Video pillole su insegnamento a distanza, mobilità internazionale, diritto allo studio, modalità di iscrizione da parte di docenti, personale amministrativo e studenti

## 5) Photogallery del Dipartimento per conoscere le sue strutture

- Rimani conness@: colloqui individuali per studentesse e studenti: sarà previsto un giorno della settimana in cui, in orario pomeridiano, è possibile incontrarsi virtualmente attraverso Skype o Teams;

- Counseling personalizzato – Sportello di ascolto: su appuntamento, in modalità virtuale.

Il servizio di Counseling, gratuito, è un supporto individuale quale strumento di crescita, conoscenza e miglioramento personale. Il Counseling è uno strumento di autoconsapevolezza che opera nell'ambito della salutogenesi con lo scopo di aiutare e sostenere la persona che si trova in situazione di momentanea difficoltà con ricadute in vari ambiti, non ultimo quello degli studi. E' un percorso di breve durata che, attraverso il dialogo e la relazione, valorizza le risorse personali dell'individuo per renderlo autonomo nelle scelte e nelle decisioni. Attraverso colloqui individuali condotti da esperti del settore - si valorizza la capacità di autosostegno nel realizzare il proprio progetto formativo - si favorisce la conoscenza dei propri punti di forza e debolezza per affrontare con efficacia situazioni difficili - si rafforza la fiducia nelle proprie capacità (empowerment).

- Il corso di studio organizza una giornata di accoglienza prima dell'inizio delle lezioni (a distanza) per illustrare le modalità di erogazione degli insegnamenti (a distanza e in presenza/streaming), presentare i docenti del CdS e i contenuti dei loro corsi, presentare i servizi del Dipartimento, dalla Segreteria didattica alla biblioteca del Dipartimento (Biblioteca 'Sebastiano Brusco'), dare informazioni sui servizi informatici offerti (gestione on-line della carriera universitaria, casella personale di posta elettronica), sull'organizzazione della didattica (calendario accademico) e sulle regole della vita in Dipartimento.

E' inoltre previsto un servizio di Accoglienza per studenti con disabilità e DSA: il Dipartimento ha individuato una commissione composta da 3 membri che si occupa del supporto degli studenti con disabilità e DSA nel corso della loro carriera universitaria

La Commissione:

- incontra gli studenti: in fase di orientamento, per dare informazioni sui corsi di laurea ma anche per capire le necessità di ciascuno studente; in itinere, per aiutarli nel corso degli studi e fornire loro i sussidi tecnici e didattici necessari per il superamento degli esami; al termine del percorso universitario, per cercare insieme percorsi di inserimento nel mondo del lavoro

- li supporta durante le lezioni e nella fase di studio;

- li supporta dal punto di vista organizzativo nella preparazione degli esami;

- sensibilizza il corpo docente rispetto all'utilizzo di strumenti e modalità didattiche e di frequenza alle lezioni, nonché rispetto alla definizione di prove d'esame funzionali alle diverse abilità degli utenti.

Sito web: <https://www.unimore.it/it/servizi/servizio-accoglienza-studenti-con-disabilita-e-con-dsa>

- International desk: presso la segreteria didattica è attivo uno specifico sportello riservato agli studenti internazionali per il supporto nella scelta del corso di studio e nell'espletazione degli adempimenti amministrativi (documentazione da presentare per l'ammissione, procedura all'interno del Sistema Esse3).

Descrizione link: Pagina di orientamento di Unimore

Link inserito: <https://www.economia.unimore.it/it/futuro-studente>



QUADRO B5

Orientamento e tutorato in itinere

- Tutor del corso di studio

09/04/2024

L'attività di orientamento e tutorato in itinere viene svolta in modo prevalente dal gruppo di docenti individuati ad hoc dal

corso di studi. Questi docenti sono affiancati nel loro lavoro di tutorato da una persona della segreteria didattica che si occupa di rispondere in particolare alle richieste di carattere organizzativo e amministrativo.

#### - Tutor d'aula

Il corso di studio è coinvolto dal Dipartimento nelle attività di tutorato in itinere che sono svolte da studenti senior-tutor selezionati ogni anno attraverso uno specifico bando di Ateneo. Il corso di studio si avvale pertanto del servizio di tutorato generale offerto e coordinato dalla Direzione Servizi agli studenti denominato 'Tutor d'aula'.

Gli studenti tutor aiutano gli altri studenti per esempio nella compilazione dei piani di studio on-line, nello studio di particolari materie considerate più impegnative, nel rispondere alle diverse domande che possono sorgere soprattutto agli inizi della carriera universitaria rispetto ai diversi insegnamenti, alle modalità di studio, alle difficoltà di un esame in particolare

#### - Segreteria didattica

La segreteria didattica attiva un ricevimento rivolto a tutti gli studenti del Dipartimento che si svolge due mattine alla settimana: martedì e giovedì dalle 9:30 alle 12:30 lungo tutto l'arco dell'anno.

#### - Esercitori

Ogni docente è affiancato da un esercitatore che lo supporta nella attività di tutorato e nella gestione del forum con gli studenti del proprio insegnamento

#### - Counseling personalizzato – Sportello di ascolto

Il servizio di Counseling, gratuito, è un supporto individuale quale strumento di crescita, conoscenza e miglioramento personale. Il Counseling è uno strumento di autoconsapevolezza che opera nell'ambito della salutogenesi con lo scopo di aiutare e sostenere la persona che si trova in situazione di momentanea difficoltà con ricadute in vari ambiti, non ultimo quello degli studi. E' un percorso di breve durata che, attraverso il dialogo e la relazione, valorizza le risorse personali dell'individuo per renderlo autonomo nelle scelte e nelle decisioni. Attraverso colloqui individuali condotti da esperti del settore - si valorizza la capacità di autosostegno nel realizzare il proprio progetto formativo - si favorisce la conoscenza dei propri punti di forza e debolezza per affrontare con efficacia situazioni difficili - si rafforza la fiducia nelle proprie capacità (empowerment).

#### - Servizio di Accoglienza studenti con disabilità e DSA

I servizi di tutorato on line sono progettati e realizzati con particolare attenzione alla loro piena accessibilità da parte di tutti gli utenti.

L'Ateneo di Modena e Reggio Emilia, per assicurare uguali opportunità e uguali diritti agli studenti con bisogni particolari, ha attivato uno specifico servizio di Accoglienza studenti disabili e dislessici.

Allo scopo di facilitare l'accesso degli studenti con disabilità e DSA (Disturbo Specifico dell'Apprendimento) alle attività accademiche, per favorirne una migliore integrazione e partecipazione alla vita universitaria, sotto i diversi aspetti (accademici, culturali e sociali), e per garantire la fruibilità in tutti gli ambienti e l'utilizzo di particolari ausili tecnici, informatici e didattici, il Dipartimento di Economia Marco Biagi ha individuato una apposita Commissione.

La Commissione di Dipartimento, in stretta collaborazione con il Servizio disabilità d'Ateneo:

- li supporta durante le lezioni e nella fase di studio;
- li supporta dal punto di vista organizzativo nella preparazione degli esami;
- sensibilizza il corpo docente rispetto all'utilizzo di strumenti e modalità didattiche e di frequenza alle lezioni, nonché rispetto alla definizione di prove d'esame funzionali alle diverse abilità degli utenti.

Sito web: <https://www.unimore.it/it/servizi/servizio-accoglienza-studenti-con-disabilita-e-con-dsa>

#### - International desk

Presso la segreteria didattica è attivo uno specifico sportello riservato agli studenti internazionali per il supporto nel corso della carriera universitaria e nell'espletazione degli adempimenti amministrativi (per esempio la compilazione dei piani di studio on-line, nell'organizzazione dello studio, nell'iscrizione agli esami).

- Il corso di studio organizza un incontro con gli studenti del CdS per illustrare il piano degli studi e le modalità di scelta dei crediti a libera scelta, previsti al primo anno di corso

- Il corso di studio organizza un incontro con gli studenti del secondo anno per illustrare le modalità di assegnazione del relatore di tesi (la procedura è centralizzata e gestita da una apposita commissione) e le regole relative alla domanda di laurea.

Link inserito: <https://www.economia.unimore.it/it/node/199>



QUADRO B5

Assistenza per lo svolgimento di periodi di formazione all'esterno (tirocini e stage)

Il corso prevede la possibilità eventuale di svolgere un momento di formazione all'esterno, attraverso lo svolgimento uno stage di ricerca finalizzato alla preparazione della tesi di laurea. Questo stage, oltre a completare il lavoro di preparazione della tesi, rappresenta anche un'opportunità di utilizzare concretamente la preparazione acquisita nel corso dei suoi e un momento importante di orientamento al lavoro. 09/04/2024

Lo studente può scegliere, all'interno della domanda per l'assegnazione della tesi finale e del relatore, un progetto di tesi abbinato ad un tirocinio.

Il tirocinio viene attivato dall'Ufficio stage di Dipartimento che ne cura tutti i passaggi di natura amministrativa. Questa esperienza formativa, pur essendo attivata come attività all'interno del piano di studi, non prevede il riconoscimento di crediti formativi universitari specifici in carriera, in quanto rientranti all'interno dei CFU assegnati alla preparazione della tesi finale.

Gli studenti iscritti a questo corso hanno anche la possibilità di svolgere uno stage all'estero partecipando al programma Erasmus+ per Traineeship, che consente agli studenti di svolgere un periodo di tirocinio presso un ente o un'impresa con sede in Europa, usufruendo di una borsa di studio a copertura parziale delle spese affrontate durante la permanenza all'estero: gli studenti possono accedere al programma attraverso un bando di selezione.

Link inserito: <https://www.economia.unimore.it/it/servizi/stage-placement>



QUADRO B5

Assistenza e accordi per la mobilità internazionale degli studenti



*In questo campo devono essere inserite tutte le convenzioni per la mobilità internazionale degli studenti attivate con Atenei stranieri, con l'eccezione delle convenzioni che regolamentano la struttura di corsi interateneo; queste ultime devono invece essere inserite nel campo apposito "Corsi interateneo".*

*Per ciascun Ateneo straniero convenzionato, occorre inserire la convenzione che regola, fra le altre cose, la mobilità degli studenti, e indicare se per gli studenti che seguono il relativo percorso di mobilità sia previsto il rilascio di un titolo doppio o multiplo. In caso non sia previsto il rilascio di un titolo doppio o multiplo con l'Ateneo straniero (per esempio, nel caso di convenzioni per la mobilità Erasmus) come titolo occorre indicare "Solo italiano" per segnalare che gli studenti che seguono il percorso di mobilità conseguiranno solo il normale titolo rilasciato dall'ateneo di origine.*

Il corso di studio aderisce alle iniziative di mobilità internazionale definite a livello di Ateneo e di Dipartimento in attuazione del Piano integrato di Ateneo.

I programmi di mobilità prevedono il riconoscimento in carriera delle attività formative svolte all'estero e sono incentivati

anche dall'erogazione di borse di studio garantite a tutti gli studenti che risultano ammessi al programma di mobilità. Le iniziative di mobilità sono pubblicate sul sito di Dipartimento nella sezione dedicata <https://www.economia.unimore.it/it/internazionalizzazione>

Agli studenti che partecipano ai diversi programmi di mobilità sono dedicati appositi servizi, sia livello centrale (Ufficio mobilità studentesca) che a livello dipartimento (Ufficio Mobilità di Dipartimento), nei quali opera personale amministrativo con competenze specifiche sui diversi programmi e iniziative di mobilità.

L'ufficio mobilità del Dipartimento di Economia è la struttura di riferimento per gli studenti in tutte le fasi del programma di scambio.

Si occupa infatti di:

- curare la diffusione delle informazioni sui programmi di scambio
- raccogliere materiale informativo sulle istituzioni partner e metterlo a disposizione degli studenti
- assistere gli studenti in ogni fase della mobilità (elaborazione delle candidature, compilazione formulari, contatti con le istituzioni straniere)
- tenere un dossier aggiornato per ogni studente
- occuparsi dell'accoglienza di studenti e docenti stranieri
- fornire consulenza relativamente a: 1) riconoscimento dell'attività effettuata all'estero; 2) aggiornamento dei piani di studio; 3) pratiche burocratiche

Il Dipartimento ha inoltre nominato una Commissione Rapporti Internazionali che si occupa della gestione operativa dei programmi di mobilità.

I programmi previsti sono:

#### 1) Erasmus plus per studio

La mobilità degli studenti è promossa per consentire loro di seguire all'estero corsi ufficiali che saranno riconosciuti dal Dipartimento di Economia Marco Biagi oppure procedere alla preparazione parziale o totale della tesi.

In base ad accordi bilaterali con ogni singola Università partner, vengono attivate borse di mobilità per gli studenti.

#### 2) Erasmus plus per traineeship

Grazie al programma Erasmus+ per Traineeship gli studenti possono trascorrere all'estero un periodo compreso tra 2 e 12 mesi: lo stesso studente può ricevere più borse per studio o tirocinio all'estero per un massimo di 12 mesi per ciclo di studi.

Le istituzioni che partecipano al programma possono essere pubbliche, oppure imprese, centri di formazione e di ricerca privati.

Prima della partenza gli studenti selezionati devono essere in possesso di:

- Un grant agreement, siglato dallo studente e dall'istituto di appartenenza, valido per tutto il periodo di mobilità
- Un learning agreement riguardante lo specifico programma di tirocinio, approvato dallo studente, dal suo istituto di appartenenza e da quello di destinazione
- Una Erasmus+ Student Charter, che definisce i diritti e gli obblighi dello studente durante il periodo all'estero

Al termine dell'esperienza:

- Allo studente del CdS verranno riconosciuti i CFU assegnati alla libera scelta.

Link inserito: <https://www.economia.unimore.it/it/internazionalizzazione>

n.	Nazione	Ateneo in convenzione	Codice EACEA	Data convenzione	Titolo
1	Austria	Carinthia University of Applied Sciences		16/12/2013	solo italiano
2	Belgio	Katholieke Universiteit Leuven	27945-EPP-1-2014-1-BE-EPPKA3-ECHE	13/02/2014	solo italiano
3	Belgio	Universiteit Antwerpen	103466-EPP-1-2014-1-	17/01/2014	solo

			BE-EPPKA3-ECHE	italiano	
4	Bulgaria	University of Economics		02/11/2015	solo italiano
5	Bulgaria	Varna Free University	210397-EPP-1-2014-1-BG-EPPKA3-ECHE	06/06/2014	solo italiano
6	Croazia	UniverstÄ di Zagabria		02/11/2015	solo italiano
7	Croazia	Zagreb School of Economics and Management		20/12/2013	solo italiano
8	Danimarca	Via University College		17/12/2014	solo italiano
9	Estonia	Estonian Business School		20/12/2013	solo italiano
10	Finlandia	Centria University of Applied Sciences		21/05/2014	solo italiano
11	Finlandia	Seinajoki University of Applied Sciences		06/02/2014	solo italiano
12	Francia	ESCE - Parigi		12/11/2014	solo italiano
13	Francia	Ecole Superieure des Sciences Commerciales D'Angers ESSCA		28/11/2013	solo italiano
14	Francia	NEOMA Business School		07/02/2014	solo italiano
15	Francia	UniverstÄ Catholique Lille		01/11/2018	solo italiano
16	Francia	UniverstÄ Poitiers		29/01/2018	solo italiano
17	Francia	UniverstÄ© Lille I Sciences et Technologies		23/05/2014	solo italiano
18	Francia	UniverstÄ© d'Angers		19/12/2014	solo italiano
19	Francia	UniverstÄ© de Montpellier I		23/07/2014	solo italiano
20	Germania	Fachhochschule Augsburg		15/01/2014	solo italiano
21	Germania	Hochschule		02/11/2016	solo italiano
22	Germania	Hochschule fur Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin - University of Applied Sciences		18/09/2014	solo italiano
23	Germania	Justus Liebig UniverstÄt		16/12/2013	solo

					italiano
24	Germania	Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt		27/11/2013	solo italiano
25	Germania	Rostock Universität		02/11/2016	solo italiano
26	Germania	University of Potsdam		25/11/2013	solo italiano
27	Germania	Universität Kassel		17/01/2014	solo italiano
28	Lituania	Viesoji istaiga Klaipedos Socialiniu Mokslu Kolegija - Klaipeda		16/12/2013	solo italiano
29	Marocco	Universidad de Granada		02/11/2015	solo italiano
30	Norvegia	Molde University College		06/12/2013	solo italiano
31	Paesi Bassi	Inholland University - Rotterdam		11/06/2014	solo italiano
32	Polonia	Akademia Polonijna w Czestochowie		16/12/2013	solo italiano
33	Polonia	Turon University		13/02/2017	solo italiano
34	Portogallo	IESF (Escola Superior de Negócios Atlântico)		02/11/2016	solo italiano
35	Portogallo	Instituto Politécnico Do Porto	29178-EPP-1-2014-1-PT-EPPKA3-ECHE	22/01/2014	solo italiano
36	Portogallo	Instituto Universitario de Lisboa (ISCTE-IUL)		14/01/2014	solo italiano
37	Portogallo	Poltytechnic Institute of Cavado and Ave		17/01/2014	solo italiano
38	Portogallo	Universidade De Coimbra	29242-EPP-1-2014-1-PT-EPPKA3-ECHE	14/01/2014	solo italiano
39	Regno Unito	University Of Strathclyde	28540-EPP-1-2014-1-UK-EPPKA3-ECHE	13/05/2014	solo italiano
40	Repubblica Ceca	Ceska Zemedelska Univerzita V		10/01/2014	solo italiano
41	Romania	Universitatea din București		23/05/2014	solo italiano
42	Romania	University		20/11/2013	solo italiano
43	Spagna	Universidad 'Jaume I' de Castellon		11/04/2014	solo

italiano

44	Spagna	Universidad Carlos III		27/11/2013	solo italiano
45	Spagna	Universidad De Almeria	29569-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	17/01/2014	solo italiano
46	Spagna	Universidad De Granada	28575-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	18/11/2013	solo italiano
47	Spagna	Universidad De Jaen	29540-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	17/11/2014	solo italiano
48	Spagna	Universidad De La Rioja	28599-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	04/12/2013	solo italiano
49	Spagna	Universidad De Las Palmas De Gran Canaria	29547-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	08/05/2014	solo italiano
50	Spagna	Universidad De Oviedo	29551-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	19/12/2013	solo italiano
51	Spagna	Universidad De Zaragoza	28666-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	15/01/2014	solo italiano
52	Spagna	Universidad Rey Juan Carlos		04/12/2013	solo italiano
53	Spagna	Universidad San Pablo CEU		27/03/2014	solo italiano
54	Spagna	Universidad de C�diz		14/02/2014	solo italiano
55	Spagna	Universidad de La Laguna		08/05/2014	solo italiano
56	Spagna	Universidade Da Coruna	28678-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	03/12/2013	solo italiano
57	Spagna	Universidade de Santiago de Compostela		03/12/2013	solo italiano
58	Spagna	Universitat Pompeu Fabra		06/12/2013	solo italiano
59	Spagna	Universitat Rovira I Virgili	28675-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	11/11/2013	solo italiano
60	Spagna	Universitat de Val�ncia		02/11/2015	solo italiano
61	Svezia	Hogskolan Kristianstad		03/12/2013	solo italiano
62	Svezia	H�gskolan Dalarna		16/12/2013	solo italiano
63	Svizzera	Haute ecole Specialisee de Suisse occidentale		01/11/2018	solo

				italiano
64	Svizzera	Hochschule Lucerne University - Wirtschaft	21/02/2014	solo italiano
65	Svizzera	Zurcher Hochschule Winterthur	10/01/2014	solo italiano
66	Turchia	Istanbul University	02/11/2016	solo italiano
67	Ungheria	ESSCA - sede di Budapest	28/11/2013	solo italiano
68	Ungheria	Eotvos Lorand University (ELTE)	01/11/2018	solo italiano



QUADRO B5

Accompagnamento al lavoro

L'attività di orientamento al lavoro svolta dal Dipartimento di Economia Marco Biagi è seguita dal proprio Ufficio stage e da un docente Delegato all'Orientamento. 09/04/2024

Fulcro di tale attività è la promozione di numerosi tirocini per gli studenti laureandi, tramite una rete consolidata di contatti aziendali.

Il Dipartimento, inoltre, organizza presentazioni aziendali o recruiting day con aziende interessate ad incontrare gli studenti per finalità di selezione ed inserimento del personale. Nell'ambito dei singoli insegnamenti possono essere promossi incontri specifici con testimoni significativi del mondo del lavoro, per orientare le scelte professionali dei laureandi del corso di studio.

E' prevista, infine, una bacheca sul sito di Dipartimento per diffondere opportunità di tirocinio e lavoro rivolte a laureandi e neolaureati.

A livello centrale, l'Ufficio Orientamento al Lavoro e Placement di Ateneo offre diversi servizi per favorire l'inserimento lavorativo dei laureati UNIMORE.

Tra questi:

- 1) l'organizzazione periodica di incontri con le imprese e di Morejobs,
- 2) il Career Day annuale di Unimore (ottobre);
- 3) la consulenza per la ricerca del lavoro e per la stesura del proprio curriculum vitae;
- 4) la gestione della Piattaforma Placement UNIMORE per la pubblicazione di annunci di lavoro e di tirocinio e per la consultazione gratuita dei CV dei laureati, a favore di Aziende/Enti/Organizzazioni per finalità di selezione e avviamento all'occupazione.

Descrizione link: Bacheca delle offerte di lavoro per neolaureati del Dipartimento di Economia Marco Biagi

Link inserito: <https://www.economia.unimore.it/it/servizi/stage-placement/informazioni-alle-aziende>



QUADRO B5

Eventuali altre iniziative

La Biblioteca di Economia Sebastiano Brusco offre diversi servizi agli studenti:

- Consultazione materiale cartaceo e risorse elettroniche (Trova-Riviste, Meta-lib, E-book, Servizio VPN): possibilità di accesso a una moltitudine di cataloghi; Catalogo - Sebina Open-Library, cataloghi di periodici online e cartacei, cataloghi delle più importanti banche dati, possibilità di consulto di cataloghi di altre biblioteche, di editori e libri online ed in commercio.
  - Consultazione online di diversi siti, link e portali di informazione, centri studi relativi all'analisi e all'approfondimento degli studi riguardanti i principali distretti industriali locali e nazionali.
  - Prestito
  - Fornitura di articoli di periodici (formato cartaceo o digitale)
  - Prestito inter-bibliotecario (ILL)
  - Corsi di formazione agli utenti, nello specifico:
    - o Per le matricole: presentazione dei servizi offerti, organizzazione della biblioteca
    - o Per i laureandi: incontri sulla ricerca del materiale per la tesi, per approfondire la conoscenza dei principali strumenti di ricerca bibliografica e delle fonti disponibili, sia a stampa che online.
  - Servizio wireless della biblioteca
  - Servizio attivo per eventuali reclami e segnalazioni-suggerimenti
  - Eventi quali l'aperitivo in biblioteca: Libri in Discussione; presentazione dei consigliati periodicamente dalla Biblioteca.
- Sito web: <http://biblioeco.unimore.it/home/home.aspx>

La piattaforma Moodle del CdS è un servizio on-line di supporto alla didattica per gli studenti immatricolati al Corso di studio, gestito direttamente dai docenti, che comprende, i materiali di studio, le lezioni registrate, le esercitazioni, il forum, il link alle lezioni in streaming. Vengono inoltre programmati test di valutazione. Sito web: [dolly.blended.unimore.it](http://dolly.blended.unimore.it)

Per i laureandi è previsto un ricevimento per comunicazione dei dati, consulenza tecnica e supporto alla fase di elaborazione di banche dati micro e macro-economiche (sono riservate due ore di ricevimento in due differenti giornate). Lezioni di introduzione all'utilizzo di software per l'elaborazione dei dati utilizzando il software Stata. Gestione delle richieste di dati microeconomici per scopi di ricerca (Istat ed Eurostat), lettura e comunicazione dei dati a studenti e docenti. Supporto alla fase di ricerca e scarico dati in Datastream.

Il dottorato di lingua inglese prevede lezioni condotte dagli esperti madrelingua del Centro Linguistico d'Ateneo e si rivolgono a gruppi di studenti di livello omogeneo di competenza. Il dottorato dura un semestre.

#### Accessibilità della struttura

L'edificio denominato Foro Boario, sito in Modena, Via Berengario 51, ospita la sede del Dipartimento di Economia Marco Biagi, della Biblioteca Universitaria di Area Economica Sebastiano Brusco (oltre ad un'area al piano terra lato ovest ex espositiva museale, attualmente non accessibile e in fase di riprogettazione architettonica). L'edificio è costituito da un corpo centrale e da due ali laterali poste ad ovest ed a est, con un piano terra e uno sviluppo di due piani fuori da terra. L'accessibilità all'edificio, dunque la possibilità di fruirne anche per soggetti con ridotte capacità motorie o sensoriali temporanee o permanenti, è garantita per gli spazi esterni, le aree comuni, i corridoi, gli uffici posti al primo piano, tutte le aule collocate al primo e al secondo piano, i bagni (4 dei quali progettati con sanitari e supporti specifici per soggetti disabili). L'area cortiliva esterna è interamente piana e provvista di una striscia di pavimentazione lineare e non sdruciolevole, l'edificio è dotato di ascensori di capienza sufficiente ad accogliere soggetti che necessitano di sedia a ruote (compreso eventuale spazio di manovra), con pulsantiere poste ad altezza adeguata, mentre le scale sono fornite di corrimano; la pavimentazione interna priva di dislivelli o ostacoli, l'ampiezza dei corridoi, delle aree comuni e delle aule (nel rispetto della capienza stabilita) consente la mobilità e la fruibilità da parte di soggetti disabili in condizioni di appropriata sicurezza e autonomia. All'interno dell'edificio è presente e visibile la segnaletica informativa necessaria ad una agevole individuazione di aule, uffici, laboratori, servizi igienici.

Link inserito: <https://www.economia.unimore.it/it/servizi>

---

04/09/2023

L'indagine statistica condotta per accertare l'opinione degli studenti in relazione al grado di soddisfazione del CdS continua ad evidenziare un ampio apprezzamento anche nel triennio accademico 2020/21, 2021/22 e 2022/23, tanto che nessuna criticità, nemmeno potenziale, viene segnalata. Nell'ultima annualità, in particolare, in quattordici dei sedici quesiti la percentuale di risposte positive è superiore all'80% (e in quattro di questi anche al 90%). Va inoltre rilevato che, per undici dei sedici indicatori, si registra una tendenza al miglioramento rispetto al biennio precedente.

Anzitutto, positivo appare il trend con riferimento all'adeguatezza delle conoscenze preliminari possedute (d01). Si tratta di un parametro in passato non esente da criticità su alcuni corsi, anche per l'eterogenea provenienza degli studenti in entrata, ma in relazione al quale il recupero di cinque punti percentuali sull'annualità precedente sembra testimoniare l'efficacia delle misure correttive poste in essere dal CdS. Anche gli altri quesiti relativi all'insegnamento (d02, d03 e d04) seguono la stessa tendenza, registrandosi un miglioramento per quanto riguarda la proporzione del carico di studio, l'adeguatezza del materiale didattico e la chiarezza nella definizione delle modalità di esame.

Molto soddisfacenti appaiono anche le risposte ai quesiti relativi alla docenza (d05-d10), tanto che per quattro di queste sei domande la percentuale di studenti soddisfatti supera il 90%. Va comunque rilevato che, se da questo quadro emerge un notevole apprezzamento per la puntualità e la disponibilità dei docenti, insieme alla coerenza tra svolgimento del corso e indicazioni riportate nella scheda dell'insegnamento, non può, per contro, sfuggire una maggiore criticità in relazione alla capacità degli stessi di suscitare interesse per la materia e per la loro chiarezza espositiva. In particolare, l'86% di risposte positive in relazione al primo di questi parametri segna il valore più basso del triennio, mentre per il secondo c'è un, pur lievissimo, recupero rispetto al 2021/22, senza tuttavia che ciò comporti il ritorno ai livelli precedenti.

In flessione appare poi il giudizio sull'interesse per il corso, positivo nell'85,7% dei casi: percentuale elevata ma in calo rispetto al passato. Poiché tutto il triennio considerato prende in esame il piano di studi risultante dall'ultima revisione (anche se nel 2020/21 solo per il 1° anno), il dato sembra da imputare più ai corsi per i quali si è avuta una sostituzione del docente o una profonda revisione dei programmi che al curriculum di studi in sé considerato.

La valutazione relativa alle infrastrutture (d12 e d13) segna invece un andamento diversificato: se cala di alcuni punti percentuali il livello di soddisfazione per le aule, aumenta quello sugli spazi per esercitazioni e laboratori. Va comunque dato atto che il Dipartimento, nel periodo, ha scontato, oltre alla cronica difficoltà logistica in termini di aule, la presenza di un cantiere che ha ridotto gli spazi disponibili, incidendo in particolare sui corsi, come Relazioni di lavoro, in cui il numero di presenze in aula è troppo esiguo per spazi di grandi dimensioni (aula magna) ma al contempo troppo ampio per utilizzare gli spazi più piccoli disponibili.

Nonostante il già sottolineato andamento tendenzialmente positivo di molti parametri, occorre evidenziare che la percentuale di studenti che si dichiarano complessivamente soddisfatti del corso (d14) scende all'82,5%, che è il dato minore nel triennio considerato. La prosecuzione nel percorso di recupero delle competenze iniziali, l'auspicabile miglioramento delle infrastrutture a seguito del completamento dei lavori edili e un richiamo dei docenti a rivedere i loro programmi alla luce del complessivo disegno formativo del corso appaiono le misure su cui insistere per invertire questo trend.

Da ultimo, per quanto riguarda d15 e d16, relative all'organizzazione del percorso di studi, il grado di soddisfazione appare maggiore rispetto alle due precedenti annualità (decisamente maggiore, in relazione all'anno 2021/22), a dimostrazione dell'efficacia delle misure intraprese. Va pur sempre rilevato come il 76% di giudizi positivi in relazione al carico di studi complessivo sia il dato più basso nelle OPIS del CdS e consenta sicuramente un ulteriore miglioramento.

Pdf inserito: [visualizza](#)

04/09/2023

Nonostante la percentuale di intervistati sul totale dei laureati, pari al 77%, non sia elevatissima, per quanto maggiore di tutti gli ultimi anni, va sottolineato come i risultati dell'indagine sul grado di soddisfazione siano indubbiamente e ampiamente positivi, sebbene si debba registrare, in relazione a molti parametri, uno spostamento di diversi punti percentuali da risposte pienamente a tendenzialmente positive, laddove invece talune criticità emergono in relazione ad aspetti organizzativi.

Anzitutto, occorre rilevare che nel 2022 rimane nulla, come in tutto il quinquennio precedente, la percentuale degli intervistati che si ritiene decisamente insoddisfatta dei rapporti con i docenti, mentre solo il 3% si dichiara prevalentemente insoddisfatto. Va tuttavia preso atto che, in relazione alle risposte positive, si riduce, come testé evidenziato, il numero di coloro che si dichiarano totalmente soddisfatti, prevalendo invece un giudizio tendenzialmente favorevole, fermo restando che il livello complessivo di soddisfazione resta al di sopra delle medie di area geografica e nazionale. Parimenti, permane su valori particolarmente elevati anche la valutazione sul carico di studi rispetto alla durata del corso (93% di risposte positive) e sull'adeguatezza del materiale didattico (97% risposte positive), sebbene in entrambi i casi si registri il medesimo trend, che vede accrescere le risposte moderatamente positive a svantaggio di quelle totalmente tali. Peraltro, va rimarcato il giudizio particolarmente negativo sul carico complessivo di studio, ritenuto eccessivo dal 95% di chi ha risposto alla domanda (per quanto questa rappresenti solo la metà degli intervistati, rappresentando quindi una limitata porzione dei laureati). A tale ultimo riguardo, va rilevato che verosimilmente la maggior parte degli intervistati seguiva il piano di studi precedente all'ultima revisione (coorte 2020/21), di modo che occorre attendere almeno un altro anno di rilevazione per avere un quadro effettivo delle implicazioni di questa in relazione a tale indicatore.

Merita, poi, certamente una riflessione l'abbassamento della percentuale di soddisfazione relativa all'organizzazione degli esami, che con l'84% di risposte positive scende per la prima volta sotto alle medie di area e nazionale, con un'inedita percentuale di valutazioni totalmente negative. Decisamente migliori i giudizi relativi alla rispondenza delle valutazioni alla effettiva preparazione ed alla adeguatezza della supervisione sulla prova finale (relazione di tesi), rispettivamente con il 95 ed il 94% di laureati soddisfatti, con la totale assenza di risposte totalmente negative.

Perfettamente in linea con la media dell'ultimo triennio il dato di coloro che si reinscriverebbero allo stesso corso di laurea nello stesso Ateneo, pari al 92%, risultato costantemente superiore alle medie di area geografica e nazionale per classe di laurea, anche se va rilevato che il restante 8% dichiara che si iscriverebbe ad altro Ateneo, mentre in passato tale percentuale era più ridotta, quando non pari a zero, indirizzandosi semmai verso altri corsi di studi. Coerentemente molto elevata la percentuale, pari al 98%, di chi si dichiara complessivamente soddisfatto del percorso di studi, seppure, ancora una volta, vada rilevato lo spostamento da risposte pienamente positive a quelle prevalentemente tali.

I parametri che, più in generale, prendono in esame gli aspetti organizzativi del CdS denunciano, anzitutto, la riduzione della percentuale di soddisfazione rispetto alle aule, di cui si dice soddisfatto l'84% dei laureati, contro una media del 92% negli ultimi tre anni. Certo, su questa pesano i lavori in corso nella struttura del Dipartimento, che tuttavia non possono spiegare in toto l'andamento in questione, stante la loro durata ormai pluriennale. In calo, seppure in questo caso superiore alle medie di area e nazionale, anche la soddisfazione relativa alle postazioni informatiche, alle attrezzature per altre attività didattiche e agli spazi per lo studio individuale, mentre l'87% degli utenti dei servizi bibliotecari ne dà un giudizio positivo, con un dato sicuramente inferiore al passato. Si tratta di criticità rilevate a livello dipartimentale, cui a breve si conta di fornire una soluzione grazie all'ultimazione dei lavori di manutenzione che stanno interessando la biblioteca e la futura disponibilità di ulteriori spazi nell'edificio sede del Dipartimento.

Rispetto alle medie di area geografica e nazionale, permane da sempre più basso il peso di esperienze di studio all'estero, di cui nell'ultimo triennio solo il 2% ha fruito e nessuno nell'ultimo anno. Del resto, i numeri da sempre limitati sono ricollegabili alla scarsa propensione, per motivi famigliari o professionali, di uno studente di un corso in modalità didattica mista, in molti casi scelto proprio anche per la possibilità di seguire a distanza, ad assentarsi dal luogo di residenza e, non di rado, di lavoro.

Più in generale, anche la fruizione di tirocini e stage si riduce, attestandosi su una percentuale del 10%, in calo e inferiore alle medie di area geografica e nazionale, ma per il medesimo motivo che il CdS ha una percentuale elevata di studenti lavoratori (due terzi svolgono, almeno occasionalmente, attività lavorativa e il 25% ha un rapporto di lavoro full time) né prevede nel proprio piano di studi tirocini curriculari, se non in quanto finalizzati alla redazione della tesi di laurea, mentre nella stessa classe vi sono corsi, a forte vocazione manageriale, orientati in questa direzione. Eccetto uno presso l'Università, tutti i tirocini si sono svolti in aziende private e le valutazioni sulla soddisfazione dei laureati sono positive, salvo una tendenzialmente negativa.

Appaiono infine complessivamente soddisfacenti i giudizi dati dai laureati sui servizi offerti dal Dipartimento in tema di orientamento allo studio post laurea (85% di valutazioni positive, in aumento), orientamento al lavoro (86%, in lieve diminuzione), sostegno al lavoro (80%, in lieve aumento), placement (81%, stabile) e segreteria studenti (70%, stabile).

Descrizione link: Pagina Dati CdS

Link inserito: <http://www.presidioqualita.unimore.it/site/home/dati.html>



## ▶ QUADRO C1

### Dati di ingresso, di percorso e di uscita

04/09/2023

#### Dati di ingresso

Il CdS registra nel 2022/23 un numero di avvisi di carriera sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente (92 vs. 90), ponendosi in linea con la media nazionale e superando quella di area geografica, che subisce un marcato rallentamento. Viceversa, diminuisce il numero di immatricolati al SU, di modo che si amplia la forbice tra i due dati, evidenziando come il corso sia spesso oggetto di scelta da parte di studenti già in possesso di altra laurea, che spesso si iscrivono a Relazioni di lavoro in quanto le loro carriere professionali li hanno condotti ad occuparsi, o comunque interessarsi, dell'amministrazione del personale. Si tratta, in ogni caso, di valori assoluti che confermano l'attrattiva del CdS, come dimostra anche lo specifico indicatore iC04, rispetto al quale Relazioni di lavoro permane al primo posto tra i Corsi di laurea magistrale di classe LM/77 in relazione alla percentuale di studenti immatricolati proveniente da altro Ateneo (71,7%, in calo rispetto al triennio precedente). Tali dati dimostrano 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 nazionali.

#### Dati di percorso

La percentuale di studenti che proseguono nel II anno nello stesso corso di studio (iC14), dopo la flessione dell'anno precedente, registra nell'a.a. 2021/22 una ripresa che riporta il dato al di sopra della media dell'ultimo quinquennio, che pure rimane inferiore a quelle di area e nazionale. Coerentemente, si riduce, seppur restando superiore alle medie degli analoghi CdS di classe LM/77, la percentuale degli abbandoni (iC24). Su queste circostanze, che pure segnano un trend positivo auspicabilmente consolidabile, incide sicuramente il fatto che nel CdS permane elevato il numero di studenti lavoratori, anche a tempo pieno, per i quali la probabilità di un ritiro prima del conseguimento del titolo è maggiore a causa dell'incidenza degli impegni lavorativi.

In controtendenza con quanto avviene per gli altri CdS della medesima classe, nell'a.a. 2021/22 migliora, inoltre, la percentuale di CFU conseguiti al I anno su CFU da conseguire (iC13), quella degli studenti che proseguono al II anno nello stesso corso di studio avendo acquisito almeno 40 CFU al I anno (iC16), mentre è in lieve flessione quella degli studenti iscritti entro la durata normale del CdS che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'a.a. (iC01). Sebbene il trend sia positivo, i valori restano inferiori a quelli degli anni precedenti all'ultima revisione del CdS, di modo che occorre continuare a monitorare con attenzione l'andamento di questi indicatori per verificarne l'eventuale natura strutturale, richiedendosi, in tal caso, adeguati provvedimenti correttivi sull'attuale piano di studi.

Continua a rimanere su livelli assai bassi, registrando però il livello più alto degli ultimi cinque anni, la percentuale di CFU conseguiti all'estero (iC10) mentre rimane nulla quella di laureati che abbiano conseguito all'estero almeno 12 CFU (iC11). Il dato, che assume valenza strutturale, è dovuto al fatto che, come già evidenziato, elevata è la percentuale di studenti lavoratori, con evidente maggiore difficoltà, se non materiale impossibilità, di svolgere parte del percorso all'estero. Senza contare che gli insegnamenti di area giuridica, essendo prevalentemente relativi ad ambiti del diritto legati inevitabilmente all'ordinamento nazionale, precludono in radice una loro acquisizione, se non assai parziale, in altri Paesi, tanto più se non facenti parti dell'UE.

#### Dati di uscita

Diminuisce, per quanto non troppo distante dalla media del quinquennio né da quelle di area e nazionale, la percentuale di laureati in corso (iC02), così come quella di immatricolati che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nello stesso corso di studio (iC17), che mostra invece un maggiore distacco dall'andamento registrato tanto a livello di area geografica quanto nazionale. Se questa situazione, non così distante dagli anni precedenti, può ancora imputarsi all'elevata incidenza di studenti lavoratori, desta preoccupazione la drastica riduzione, che supera decisamente il parallelo trend nazionale, dell'indicatore iC22 sulla percentuale di immatricolati che si laurea entro la durata normale del corso, che non raggiunge nemmeno un terzo di chi ha conseguito il titolo. Sul punto, appare fondamentale uno stretto monitoraggio per verificare la natura occasionale o strutturale del dato, non immediatamente imputabile al nuovo piano di studi introdotto con l'ultima revisione, giacché esso era seguito anche dalla coorte precedente.

Da ultimo, aumenta, raggiungendo sostanzialmente la media di area geografica e mantenendosi sopra quella nazionale, la percentuale di ore di docenza erogate da docenti di ruolo a tempo indeterminato (iC19), mentre migliora ulteriormente la sostenibilità della didattica grazie alla diminuzione della percentuale di studenti per docente. Sotto questi profili, il Cds

appare ora allineato a quanto avviene per gli analoghi CdS della medesima classe. Il lieve aumento di valore dell'indicatore iC27 e la stabilità dell'iC28, relativi al rapporto tra studenti iscritti e docenti pesato per ore di didattica, rispettivamente in generale e per il primo anno, allontanano invece il CdS dalle medesime medie di area geografica e nazionale, sebbene non si tratti, in assoluto, di valori critici.

Descrizione link: Pagina Dati CdS

Link inserito: <http://www.presidioqualita.unimore.it/site/home/dati.html>



QUADRO C2

Efficacia Esterna

04/09/2023

In relazione ai dati che si traggono dall'analisi delle statistiche di ingresso dei laureati nel mondo del lavoro, il tasso di occupazione ad un anno dal conseguimento della laurea, pur sempre attestato su buoni livelli, subisce però nel 2021, in controtendenza con i dati di area geografica e nazionali, una certa flessione, così che è pari al 76% la percentuale di intervistati che dichiara di lavorare (non molto inferiore alla media dell'ultimo quinquennio). Non va tuttavia trascurato che il 10% perso rispetto all'anno precedente va ad alimentare per intero la schiera di chi non lavora e non cerca, restando invariata la percentuale di chi cerca lavoro.

Per quanto riguarda l'area territoriale di lavoro dei laureati, decisamente superiore rispetto all'ultimo anno è la percentuale di chi lavora in Emilia-Romagna, che assorbe per intero la quota di chi negli anni precedenti lavorava in altre Regioni del nord, a testimonianza della capacità del CdS di rispondere ai fabbisogni formativi del territorio, mentre dopo anni di assenza ricompare anche una, pur piccola, percentuale di chi ha trovato lavoro all'estero.

Il dato sul guadagno medio dei laureati risente del noto differenziale tra laureati e laureate: mentre per i primi si registra un notevole aumento, che pone il CdS al di sopra delle medie di area e nazionale, le quali registrano invece una diminuzione del guadagno, per le seconde vi è una, per quanto modesta, flessione, che rispecchia il trend degli altri benchmark territoriali, a causa della quale detto differenziale tra uomini e donne si attesta nell'ordine del 10%. Nonostante, come evidenziato, il dato rifletta una tendenza generale, esso non può che destare preoccupazione, alla luce del fatto che circa due terzi degli iscritti al CdS sono donne.

Nel 2021 si consolida e prosegue l'aumento del valore relativo all'utilizzo delle competenze acquisite nel CdS ed all'efficacia della laurea nel lavoro svolto. È pari al 98% sia la percentuale di laureati che dichiara di utilizzare le competenze acquisite nel CdS in misura rilevante (54%, in aumento) o parziale, sia quella di chi valuta come efficace (in misura maggiore o minore) il titolo acquisito ai fini dell'attività lavorativa svolta: in entrambi i casi sono superate le medie di area geografica e nazionale, a conferma della validità del percorso formativo. Per quanto contenuto, merita di essere sottolineato anche il miglioramento del dato sulla soddisfazione per il proprio lavoro, che attestandosi sul valore di 7,9 (in una scala da 1 a 10), registra il risultato migliore dell'ultimo quinquennio e supera sia la media di area geografica che nazionale. Ottimo il giudizio fornito sulla formazione professionale acquisita: se il 67% degli intervistati la ritiene elevata, il restante 33% ne dà comunque una valutazione parzialmente positiva, di modo che non vi è nessun giudizio negativo: anche questi valori sono superiori a quelli dei benchmark di riferimento.

Non dissimile dalle medie dell'ultimo triennio è la percentuale di ripartizione tra categorie professionali in relazione all'attività lavorativa svolta dai laureati, con il 54% di intervistati impiegato nelle risorse umane e il 10% nella elaborazione buste paga, sbocchi principali del corso, i quali giudicano tendenzialmente in modo favorevole le competenze acquisite. In particolare, va evidenziato come circa il 96% di chi lavora come addetto alle risorse umane utilizzi, totalmente o parzialmente, le competenze acquisite, il 92% degli stessi ritenga la laurea efficace e la totalità di essi giudichi positivamente la formazione professionale acquisita. Gli altri intervistati dichiarano di svolgere una professione nell'area amministrativa e organizzativa, con un indice di soddisfazione inferiore, ovvero come project manager o altre figure in ambito gestionale, per i quali, al contrario, si registra un indice di soddisfazione assai elevato (8,7): si tratta delle figure che dichiarano anche una maggiore efficacia della laurea e della formazione professionale acquisita nel CdS.

Descrizione link: Pagina Dati CdS

Link inserito: <http://www.presidioqualita.unimore.it/site/home/dati.html>

04/09/2023

Nel 2022, il numero dei tirocini curricolari attivati, che nel CdS sono previsti solo in quanto funzionali alla stesura della tesi di laurea, si è mantenuto sui livelli quantitativamente ancor più ridotti degli anni precedenti: sono 5 i questionari disponibili dal lato degli enti ospitanti e 6 dal lato degli studenti.

Alla luce del documento elaborato dall'Ufficio Stage del Dipartimento di Economia Marco Biagi, in riferimento al periodo 1.1.2022 - 31.12.2022, sulla base delle valutazioni date dagli enti ospitanti, emerge anzitutto che le competenze di base del tirocinante sono state giudicate adeguate alle necessità aziendali nella totalità dei casi, nel 60% dei quali la valutazione è di decisa adeguatezza. Ottimo il giudizio sull'impegno profuso dal tirocinante, giudicato decisamente adeguato nella totalità dei tirocini, a dimostrazione della forte motivazione degli studenti che, volontariamente, decidono di attivare questo percorso. Anche la valutazione sulle competenze possedute appare sicuramente favorevole, tranne in due casi in relazione alle competenze linguistiche; ciò non impedisce che nella totalità dei questionari il giudizio sul raggiungimento degli obiettivi formativi del tirocinio sia decisamente positivo, così come pienamente soddisfacente è risultata l'attività di tutti i tirocinanti. Di ciò si ha conferma anche nei commenti liberi, dove tra i punti di forza degli stagisti vengono individuati la capacità di lavorare in gruppo, la determinazione, la precisione e il metodo di lavoro. Questo ha portato, per la metà dei casi nei quali il questionario registra una risposta a questa domanda, alla proposta di un'offerta di lavoro al termine dello stage, nella forma del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, che, stando ai questionari degli studenti, risulta accettata per tre ipotesi sulle quattro in cui questa è stata formulata (nell'altro caso lo studente ha dichiarato di preferire concludere il percorso di studi).

I questionari degli studenti rilevano anzitutto come per due terzi dei tirocini questi siano stati attivati nell'ambito dei contatti delle imprese con i docenti, che vengono in realtà poi concentrati in una procedura unificata a livello di CdS, che si svolge di pari passo con l'assegnazione della tesi di laurea. Tutti i rispondenti danno un giudizio positivo sugli aspetti del tirocinio considerati nel questionario, con la precisazione che, mentre per la coerenza con il progetto formativo e, in misura inferiore, con il percorso di studio, prevalgono i giudizi ampiamente positivi, sull'adeguatezza delle competenze possedute sono più frequenti valutazioni in termini di parziale soddisfazione. Tendenzialmente positive sono anche le valutazioni sulle competenze acquisite, dove solo per la conoscenza delle lingue straniere prevalgono risposte negative, che si registrano anche in relazione alla capacità di lavorare in gruppo. Nella totalità dei casi la valutazione complessiva del tirocinio è comunque positiva (decisamente tale per due terzi degli intervistati). Piena soddisfazione viene espressa, sotto tutti i profili, nei confronti dell'azienda ospitante così come per la disponibilità del tutor, valutato allo stesso modo anche per l'attività di affiancamento tranne che da un solo rispondente su sei.

Sebbene numericamente contenuti, qualitativamente i tirocini attivati sembrano pertanto rispondere pienamente agli obiettivi prefissati e rappresentare un'utile parte integrante del percorso formativo, oltre che strumento di transizione verso il mondo lavorativo.

Infine, il servizio di gestione del rapporto erogato dall'Ufficio Stage di Dipartimento è stato giudicato decisamente soddisfacente da tre quarti degli enti rispondenti, ferma restando la valutazione comunque positiva anche nel restante caso. Qualche criticità emerge invece dai questionari degli studenti, dove due intervistati si ritengono insoddisfatti della chiarezza delle informazioni sul tirocinio e uno solo degli strumenti di comunicazione e ricerca delle offerte così come delle modalità di attivazione e dell'assistenza durante del tirocinio. L'83% valuta comunque in modo decisamente positivo l'assistenza fornita dal tutor.

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Opinioni delle imprese 2022