



Informazioni generali sul Corso di Studi

Università	Università degli Studi di MODENA e REGGIO EMILIA
Nome del corso in italiano	Relazioni di lavoro (<i>IdSua:1618868</i>)
Nome del corso in inglese	Employment Relations
Classe	LM-77 R - Scienze economico-aziendali
Lingua in cui si tiene il corso	italiano
Eventuale indirizzo internet del corso di laurea	https://www.economia.unimore.it/it/didattica/corsi-di-laurea-magistrale-informazioni-generalirelazioni-di-lavoro-rl
Tasse	https://www.unimore.it/it/didattica/iscrizioni-e-tasse/tasse-e-contributi
Modalità di svolgimento	b. Corso di studio in modalità mista



Referenti e Strutture

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

Docenti di Riferimento

N.	COGNOME	NOME	SETTORE	QUALIFICA	PESO	TIPO SSD
1.	ADDABBO	Tindara		PO	1	
2.	BASENGHI	Francesco		PO	1	
3.	LEONELLI	Simona		PA	1	

4.	PAGANELLI	Matteo	RD	1
5.	PATRIARCA	Fabrizio	PA	1
6.	SENATORI	Iacopo	PA	1

Rappresentanti Studenti	Andrioli Nicholas 336498@studenti.unimore.it
Gruppo di gestione AQ	Nicholas Andrioli Lara Liverani Massimo Pilati Simone Scagliarini Iacopo Senatori
Tutor	Massimo PILATI Simone SCAGLIARINI



Il Corso di Studio in breve

14/01/2025

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, di management e statistico-informatiche.

Il Corso è organizzato in insegnamenti integrati / Educational Cluster, progettati per garantire l'acquisizione di competenze specifiche e trasversali.

L'approccio interdisciplinare che lo caratterizza, insieme alla sperimentazione di pratiche di didattica innovativa come il team based learning e la flipped classroom, garantiscono l'acquisizione di competenze trasversali (quali public speaking e attitudine 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 approfondisce le categorie giuridiche e organizzative di base (le tipologie dei contratti di lavoro e la loro disciplina, l'inquadramento contrattuale dei lavoratori e i modelli di regolazione contrattuale-collettiva, le strategie e i modelli di gestione delle risorse umane, le strutture organizzative e l'organizational behavior, la comunicazione e gestione del cambiamento organizzativo) e le competenze statistico-informatiche rilevanti per la funzione HR (HR e People Analytics, HRIS - human resource information systems), corredate delle conoscenze e competenze relative alla storia del lavoro e della sua organizzazione e al diritto pubblico dell'economia (le relazioni tra Stato e mercato del lavoro, i diritti di libertà economica e i diritti sociali nel contesto del mercato unico europeo).

La seconda affronta le questioni economiche, giuridiche e organizzative relative a specifici interventi e politiche del mercato del lavoro, dell'occupazione e della gestione delle risorse umane (domanda e offerta di lavoro, analisi comparata dei mercati del lavoro italiano ed europei, interventi statali di politiche attive, modelli e dinamiche retributive, reclutamento, formazione, valutazione e sviluppo, salute e benessere, transizioni occupazionali). 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) e delle politiche orientate alla sostenibilità, al benessere e all'inclusione dei lavoratori, 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 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.

La proposta formativa è basata sul modello ECOBI (Educational Cluster, Open Badge, Blended Intensive Program) mutuato dalle linee guida di EDUNEXT.

Nel corso di laurea si adotta un modello misto. Le 8 ore di didattica per CFU sono ripartite tra 50% di attività in presenza e 50% telematiche, queste ultime erogate attraverso una piattaforma dedicata di Knowledge Management dotata di numerose funzioni di supporto alla didattica (archivio multimediale e strumenti interattivi).

Le attività sono strutturate come nei Blended Intensive Program, con settimane di attività a distanza e giornate intensive in presenza dedicate ad attività laboratoriali e collaborative. La soluzione combina la flessibilità dell'apprendimento digitale con l'intensità delle attività in presenza. Durante i periodi di Intensive Program in presenza, gli studenti hanno l'opportunità di applicare le conoscenze teoriche acquisite in situazioni pratiche, come attività di gruppo, laboratori e progetti. Questo equilibrio tra didattica digitale e attività in presenza permette di consolidare le competenze e sviluppare abilità applicabili in contesti reali, essenziali per il raggiungimento degli obiettivi formativi.

Uno spazio è riservato all'attività (facoltativa) di tirocinio presso aziende o enti, che rappresenta uno strumento funzionale all'applicazione delle competenze acquisite, e alla prova finale che conclude il percorso di studi.

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

20/05/2025

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.

Il Comitato di indirizzo è stato consultato in occasione dell'ultima modifica dell'ordinamento didattico, in conformità al Sistema di gestione e organizzazione dell'assicurazione della qualità del CdS.

Ai componenti è stato somministrato tramite e-mail un questionario in cui, dopo avere illustrato le proposte di modifica, elaborate dal CdS sulla scorta di indicazioni e suggerimenti pervenuti dallo stesso Comitato di indirizzo in occasione di precedenti consultazioni (rafforzamento dei tirocini e delle forme di didattica innovativa finalizzate allo sviluppo di competenze interdisciplinari e trasversali), è stato chiesto di esprimere un parere rispetto all'introduzione nel piano di studi dei tirocini curriculari attributivi di CFU e all'adesione del CdS al progetto "Edunext" per la didattica innovativa, che comporta, tra l'altro, una riconfigurazione dei contenuti degli insegnamenti su base modulare.

Le risposte al questionario, raccolte per email (v. allegato), hanno confermato ampiamente il consenso dei soggetti interpellati rispetto alle modifiche proposte.

In particolare, riguardo all'introduzione dei tirocini tutti i riscontri sono stati positivi: alcuni dei rispondenti, aderendo alla proposta, hanno suggerito di valutare una modulazione dell'impegno orario, all'interno del range 0-12 CFU, in modo da rendere possibili anche progetti di durata più contenuta.

Rispetto alla formulazione del piano degli studi secondo il modello Edunext, la maggioranza dei rispondenti ha espresso favore per una configurazione multidisciplinare dell'offerta formativa.

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Risposte questionario Comitato indirizzo RL

Esperto di Risorse umane e dell'organizzazione del lavoro

funzione in un contesto di lavoro:

In qualità di esperti nelle funzioni di amministrazione e gestione del personale, di organizzazione aziendale e di

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, Eurofound, ETUI etc...).
- dipendente o collaboratore di società specializzate in Public Affair, Lobbying e Advocacy con riferimento alle politiche per il lavoro.

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 delle politiche di inserimento, reinserimento e sviluppo occupazionale anche in contesti di transizione e crisi d'impresa; 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); progettazione e gestione di politiche di inclusione e sostenibilità sociale in contesti lavorativi; analisi dell'efficienza ed efficacia dei processi di gestione delle risorse umane e valutazione, anche attraverso strumenti statistici e quantitativi, 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 di lavoro, attraverso l'applicazione delle competenze in materia di contratti di lavoro e rapporti sindacali; analisi del mercato del lavoro anche in funzione dell'elaborazione di politiche, studi, progetti e interventi mirati.

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 o in attività di Public Affairs. 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

04/06/2025

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

I requisiti richiesti per l'accesso sono i seguenti:

Diploma di Laurea di durata triennale (ex DM 509/99 o ex DM 270/04), oppure previgente diploma di laurea quadriennale (ante DM 509/99) conseguito in Italia oppure titolo di studio equivalente conseguito all'estero.

I candidati, inoltre, nel loro curriculum universitario, devono aver maturato almeno 48 crediti (CFU) nei settori:

INF/01, ING-INF/05, MED/44, IUS/01, IUS/04, IUS/05, IUS/07, IUS/08, IUS/09, IUS/10, IUS/12, IUS/13, IUS/14, IUS/15, M-PED/01, M-PED/03, M-PSI/04, M-PSI/05, M-PSI/06, SECS-P/01, SECS-P/02, SECS-P/03, SECS-P/04, SECS-P/06, SECS-P/07, SECS-P/08, SECS-P/10, SECS-P/12, SECS-S/01, SECS-S/03, SECS-S/05, SPS/07, SPS/08, SPS/09,

di cui almeno 20 CFU nei settori:

IUS/01, IUS/04, IUS/05, IUS/07, IUS/08, IUS/09, IUS/10, IUS/12, IUS/13, IUS/14, IUS/15, SECS-P/01, SECS-P/02, SECS-P/03, SECS-P/04, SECS-P/06, SECS-P/07, SECS-P/08, SECS-P/10, SECS-P/12, SECS-S/01, SECS-S/03, SECS-S/05.

La valutazione di adeguatezza della preparazione dei laureati si basa sulla votazione media ottenuta nel corso di laurea frequentato ed eventualmente su un colloquio di ammissione.

La verifica della adeguata preparazione, oltre che del possesso dei requisiti sopra indicati, è demandata ad una Commissione apposita, nominata dal Consiglio di Dipartimento.



QUADRO A3.b

Modalità di ammissione

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

Alla luce di ciò, per l'accesso al corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro sono necessari, oltre ai requisiti curriculari e di preparazione disciplinare descritti nel quadro A3a, specifici requisiti di adeguatezza della preparazione personale.

I candidati in possesso di titolo di studio italiano e con media ponderata dei voti degli esami sostenuti nel corso di laurea uguale o superiore a 25/30 sono automaticamente giudicati in possesso di adeguata preparazione.

Per i candidati con titolo di studio estero, giudicato idoneo per l'ammissione ad un Corso di secondo livello, la Commissione valuta il curriculum di studi per verificare se il candidato abbia conseguito una votazione media corrispondente a quella richiesta per il titolo di studio italiano.

Se il candidato ha un voto medio inferiore a 25/30, la Commissione, sulla base del curriculum complessivo, può giudicarlo non idoneo o invitarlo a sostenere un colloquio volto a verificare la sua preparazione sulle 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**

13/01/2025

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 transizione in senso digitale e ambientale, segnatamente, in ordine ai contratti ed al contenzioso di lavoro, alle relazioni industriali (ambiti, soggetti, materie, 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 e al benessere lavorativo, 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 o in attività di Public Affairs, nella professione del consulente del lavoro, nelle associazioni di rappresentanza delle imprese (industriali, commerciali e dei servizi, artigiane) e dei lavoratori (organizzazioni sindacali).

Processo di Raggiungimento degli Obiettivi

La proposta formativa è basata sul modello ECOBI (Educational Cluster, Open Badge, Blended Intensive Program) mutuato dalle linee guida di EDUNEXT.

Il modello ECOBI offre un percorso altamente flessibile grazie alla organizzazione modulare della formazione, capace di adattarsi alle diverse esigenze e disponibilità degli studenti permettendo il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento.

Il modello favorisce:

- l'acquisizione di competenze specifiche.

L'erogazione didattica è strutturata in insegnamenti integrati definiti Educational Cluster e articolati sulla base di competenze e obiettivi formativi specifici. Una struttura modulare all'interno di ciascun insegnamento integrato/Cluster, organizzata in moduli da 3 CFU, assicura l'acquisizione progressiva delle competenze richieste dalla figura professionale in uscita.

- la visibilità e riconoscimento dei progressi.

Il raggiungimento degli obiettivi al termine di ciascun modulo è attestato dall'emissione degli Open Badge formulati in linea con il framework UE-ESCO. Gli Open Badge offrono agli studenti un feedback immediato sul loro progresso, aiutano a monitorare le competenze acquisite, facilitano il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento definiti nel corso e favoriscono la motivazione. Al superamento della prova di valutazione finale dell'insegnamento integrato/Cluster insieme all'acquisizione dei CFU previsti è previsto il rilascio di un Milestone Badge che attesta il progresso dello studente e del raggiungimento degli obiettivi facilitando il monitoraggio del percorso.

- l'Integrazione tra distanza e presenza in maniera efficace.

Nel corso di laurea si adotta un modello misto (50% attività telematiche, 50% in presenza) in cui le attività sono strutturate come nei Blended Intensive Program

con settimane di attività a distanza e giornate intensive in presenza dedicate ad attività laboratoriali e collaborative. La soluzione combina la flessibilità dell'apprendimento digitale con l'intensità delle attività in presenza. Durante i periodi di Intensive Program in presenza, gli studenti hanno l'opportunità di applicare le conoscenze teoriche acquisite in situazioni pratiche, come attività di gruppo, laboratori e progetti. Questo equilibrio tra didattica digitale e attività in presenza permette di consolidare le competenze e sviluppare abilità applicabili in contesti reali, essenziali per il raggiungimento degli obiettivi formativi. Uno spazio è riservato all'attività (facoltativa) di tirocinio presso aziende o enti, che rappresenta uno strumento funzionale all'applicazione delle competenze acquisite, e alla prova finale che conclude il percorso di studi.

L'articolazione degli insegnamenti integrati/Educational Cluster è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi previsti, con lo sviluppo di competenze professionali specifiche distinte in un percorso comune che fornisce le conoscenze fondamentali delle relazioni di lavoro attraverso gli insegnamenti appartenenti alle discipline giuridiche, organizzative e statistiche-economiche rilevanti in questo ambito.

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), della transizione ecologica e ambientale e dell'affermarsi degli obiettivi di sostenibilità, fornendo ai partecipanti le chiavi interpretative e gli strumenti pratici per la gestione delle relazioni di lavoro nell'era delle "grandi transizioni".

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.

Nel primo anno si approfondiscono le categorie giuridiche e organizzative di base (le tipologie dei contratti di lavoro e la loro disciplina, l'inquadramento contrattuale dei lavoratori e i modelli di regolazione contrattuale-collettiva, le strategie e i modelli di gestione delle risorse umane, le strutture organizzative e l'organizational behavior, la comunicazione e gestione del cambiamento organizzativo) e le competenze statistiche-informatiche rilevanti per la funzione HR (HR e People Analytics, HRIS - human resource information systems), corredate delle conoscenze e competenze relative alla storia del lavoro e della sua organizzazione e al diritto pubblico dell'economia (le relazioni tra Stato e mercato del lavoro, i diritti di

libertà economica e i diritti sociali nel contesto del mercato unico europeo).

Nel secondo anno si analizzano le questioni economiche, giuridiche e organizzative relative a specifici interventi e politiche del mercato del lavoro, dell'occupazione e della gestione delle risorse umane (domanda e offerta di lavoro, analisi comparata dei mercati del lavoro italiano ed europei, interventi statali di politiche attive, modelli e dinamiche retributive, reclutamento, formazione, valutazione e sviluppo, salute e benessere, transizioni occupazionali).

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) e delle politiche orientate alla sostenibilità, al benessere e all'inclusione dei lavoratori, aggiornando i concetti e gli strumenti del diritto, dell'organizzazione e dell'economia del lavoro.

Il Corso è erogato in lingua italiana, ma i contenuti vengono veicolati anche in inglese e spagnolo, utilizzando tecnologie avanzate per la comunicazione e la formazione.

Il profilo di sbocco professionale è costituito da:

Esperto di Risorse umane e dell'organizzazione del lavoro

QUADRO | **Conoscenza e comprensione, e Capacità di applicare conoscenza e comprensione: Sintesi**

Conoscenza e capacità di comprensione	<p>Il corso si distingue per un approccio interdisciplinare, organizzato in insegnamenti integrati / Educational Cluster, progettati per garantire l'acquisizione di competenze specifiche e trasversali.</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">- 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.- la legislazione nazionale ed euro-unitaria, i modelli e le tecniche di tutela consolidate, alla luce dei principi costituzionali in materia, circa il diritto del lavoro, il diritto del mercato del lavoro e il diritto delle relazioni industriali.- le principali scuole organizzative del XX secolo, la nomenclatura, i modelli e le tecniche consolidate circa la progettazione micro e macro organizzativa <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 e l'attestazione del raggiungimento di tali competenze avviene grazie a un sistema integrato di valutazioni finali per moduli attraverso il rilascio di Open Badge e una valutazione complessiva per ciascun Educational Cluster, mediante l'erogazione di un Milestone Badge, che comporta</p>	
--	--	--

anche l'acquisizione dei CFU.

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:

- 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.
- 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, anche ai fini della progettazione e dell'attuazione di specifiche policy aziendali.
- 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.

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 capacità di applicare competenze e comprensione saranno sviluppate anche attraverso l'approccio Blended Intensive, che prevede l'alternanza di attività online e settimane intensive in presenza, mirando a favorire il consolidamento delle competenze e il perfezionamento delle abilità pratiche.

Le modalità di verifica delle competenze comprendono attività pratiche, come laboratori, project work e simulazioni, che consentono agli studenti di applicare concretamente le conoscenze acquisite.

Il sistema di valutazione prevede attività di valutazione formativa in itinere, valutazioni per i singoli moduli e una prova finale complessiva per ciascun insegnamento, che integra i risultati ottenuti nelle attività pratiche e teoriche svolte. Questo assicura una certificazione completa e accurata delle competenze acquisite, garantendo che ogni studente possa essere valutato in modo esaustivo e trasparente.

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;
- la costruzione di un dataset, l'individuazione delle tipologie di variabili e l'analisi quantitativa dei fenomeni relativi all'HR Analytics;
- le metodologie inferenziali e predittive per l'analisi dei dati di tipo "people", finalizzate a formulare giudizi sulle possibili cause e sui fattori che influenzano i principali indicatori di performance HR;
- 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;
- gli aspetti microeconomici della relazione di lavoro come rapporto di agenzia in contesto di informazione incompleta.

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:

- utilizzare le statistiche descrittive per analizzare dati HR, sia a livello individuale che aggregato (e.g. per team).
- applicare consapevolmente diverse tecniche inferenziali e predittive per formulare predizioni sui risultati o sulle persone;
- 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;
- disegnare un modello di incentivi appropriato al contesto specifico della gestione delle risorse umane;
- anticipare le possibili modifiche del mercato del lavoro conseguenti ai cambiamenti tecnologici.

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](#)

Cambiamento, soft skill e cultura (*modulo di Comportamento organizzativo e people management*) [url](#)

Economia e Organizzazione del Lavoro [url](#)

Fondamenti e applicazioni dei sistemi informativi per le risorse umane (*modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane*) [url](#)

Libertà di impresa e regolazione dei mercati (*modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro*) [url](#)

Libertà economiche e diritti sociali nel costituzionalismo multilivello (*modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro*) [url](#)

Mercati del lavoro non concorrenziali (*modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro*) [url](#)

Soluzioni di business intelligence per le risorse umane (*modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane*) [url](#)

Storia dei modelli organizzativi (*modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi*) [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 ed euro-unitario) 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";
- le norme concernenti la gestione dei rapporti di lavoro;
- i diritti connessi alla rappresentanza collettiva dei lavoratori, le forme di partecipazione collettiva e i vari livelli di contrattazione;
- le conseguenze della trasformazione digitale e delle "grandi transizioni" sulla legislazione del lavoro, nella prospettiva dello sviluppo sostenibile, dell'inclusione e del benessere.

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 e delle "grandi transizioni" sui rapporti di lavoro ai fini della progettazione di adeguate soluzioni regolative e gestionali.

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](#)

Contrattazione collettiva e contratti individuali di lavoro (*modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro*) [url](#)

Contrattazione collettiva e mercati del lavoro (*modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro*) [url](#)

Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi [url](#)

Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro [url](#)

I contratti di lavoro (*modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro*) [url](#)
Istituzioni e strumenti del mercato del lavoro (*modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro*) [url](#)
L'inquadramento contrattuale dei lavoratori (*modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro*) [url](#)
Le basi del diritto sindacale (*modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi*) [url](#)
Rapporto di lavoro e bisogni della persona (*modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro*) [url](#)
Sistemi di ricompensa (*modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro*) [url](#)
Strumenti giuridici per la gestione delle risorse umane (*modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi*) [url](#)
Strumenti giuridici per la salute e il benessere nel lavoro (*modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro*) [url](#)
Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro [url](#)
Struttura e dinamica della retribuzione contrattuale (*modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi*) [url](#)
Tutele del lavoro nelle vicende dell'impresa (*modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro*) [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 della comunicazione, 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](#)

Cambiamento, soft skill e cultura (*modulo di Comportamento organizzativo e people management*) [url](#)

Change management (*modulo di Comportamento organizzativo e people management*) [url](#)

Comportamento organizzativo e people management [url](#)

HR Analytics: metodi predittivi (*modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane*) [url](#)

HR Analytics: studio di casi (*modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane*) [url](#)

Leadership e Team (*modulo di Comportamento organizzativo e people management*) [url](#)

Mercati del lavoro non concorrenziali (*modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro*) [url](#)

Mobilità e sviluppo del personale (*modulo di Comportamento organizzativo e people management*) [url](#)

Personalità e motivazione (*modulo di Comportamento organizzativo e people management*) [url](#)



QUADRO A4.c

Autonomia di giudizio
Abilità comunicative
Capacità di apprendimento

<p>Autonomia di giudizio</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p>	
<p>Abilità comunicative</p>	<p>Il laureato del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro durante lo svolgimento del percorso acquisisce specifiche abilità di comunicazione verbale</p>	

	<p>e scritta, così da essere in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 il linguaggio specialistico relativo alle materie del corso. <p>Le abilità comunicative sono valutate attraverso le verifiche in itinere e quelle conclusive dei singoli moduli e di ciascun insegnamento, al fine di attestare la capacità espositiva e la padronanza di linguaggio dello studente nel restituire in forma orale o scritta i risultati di specifici assignment teorici o pratici realizzati individualmente e in gruppo.</p>	
<p>Capacità di apprendimento</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"> - sottoposto a modalità di apprendimento sia deduttivo (attraverso la frequenza a lezioni ed esercitazioni) sia induttivo (attraverso la preparazione e la discussione di casi, simulazioni, lavori di ricerca individuale e di gruppo); - in grado di applicare le metodologie di ricerca e le tecniche professionali apprese in aula nelle concrete situazioni di lavoro; - nelle condizioni di proseguire in eventuali corsi di studio successivi. <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>	

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, l'impatto di questi sull'organizzazione pubblica statale e sul funzionamento del mercato del lavoro, anche in una prospettiva di sostenibilità e "just transition"; 2) la conoscenza di strumenti informatici a supporto delle scelte manageriali in particolare per la gestione delle risorse umane, amministrazione sia di aziende private che pubbliche); 3) la conoscenza delle caratteristiche dei diversi modelli di organizzazione del lavoro, anche in una prospettiva storica.



30/01/2025

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 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.

La prova finale incorpora la conoscenza di una lingua straniera oltre l'italiano, maturata nell'ambito della ricerca finalizzata alla tesi e valorizzata con l'attribuzione di 3 CFU in aggiunta a quelli previsti per la tesi.

In coerenza con l'obiettivo di promuovere e valorizzare l'apprendimento di competenze pratiche e applicative, lo studente può scegliere di svolgere la tesi in collaborazione con aziende, enti o associazioni nel quadro di un progetto di tirocinio, al quale sono attribuiti 12 CFU dei 18 complessivamente previsti per la prova finale. Nel caso in cui, invece, lo studente opti per una tesi di natura prettamente teorica e sperimentale, all'elaborato vengono attribuiti per intero i 18 CFU.



03/06/2024

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.

Il voto finale è costituito dalla somma:

- della media ponderata sulla base del numero di CFU attribuiti a ciascun esame;
- dell'incremento/decremento di voto, pure espresso in centodecimi, conseguito nella prova finale. Per l'incremento di voto è previsto un limite massimo di 10 (dieci) punti;
- un punto di bonus, attribuito a tutti coloro che svolgono il ruolo di rappresentanti e che abbiamo partecipato alla

formazione e che soddisfino i requisiti previsti nell'ambito del "Progetto Empowerment".

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 2024



▶ QUADRO B1

Descrizione del percorso di formazione (Regolamento Didattico del Corso)

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Il regolamento didattico del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro è in fase di revisione per recepire le modifiche recentemente intervenute all'ordinamento didattico del corso

Link: <https://www.unimore.it/it/ateneo/statuto-e-regolamenti/regolamenti-didattici-dei-corsi-di-studio>

▶ 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-P/10	Anno di	Cambiamento, soft skill e cultura (<i>modulo di Comportamento</i>)	PILATI MASSIMO CV	PO	3	24	

		corso 1	<i>organizzativo e people management</i>) link						
2.	SECS- P/10	Anno di corso 1	Change management (<i>modulo di Comportamento organizzativo e people management</i>) link	LEONE LUDOVICA CV	PA	3	24		
3.	SECS- P/10	Anno di corso 1	Comportamento organizzativo e people management link				18		
4.	IUS/07	Anno di corso 1	Contrattazione collettiva e contratti individuali di lavoro (<i>modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro</i>) link	TIRABOSCHI MICHELE CV	PO	3	24		
5.	IUS/07	Anno di corso 1	Contrattazione collettiva e mercati del lavoro (<i>modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro</i>) link	TIRABOSCHI MICHELE CV	PO	3	24		
6.	IUS/07 SECS- P/12	Anno di corso 1	Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi link				12		
7.	ING- INF/05	Anno di corso 1	Fondamenti e applicazioni dei sistemi informativi per le risorse umane (<i>modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane</i>) link	PAGANELLI MATTEO CV	RD	3	24		
8.	IUS/07 IUS/07 IUS/09	Anno di corso 1	Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro link				18		
9.	SECS- S/03	Anno di corso 1	HR Analytics: metodi predittivi (<i>modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane</i>) link	CAVICCHIOLI MADDALENA CV	PA	3	24		
10.	SECS- S/03	Anno di corso 1	HR Analytics: studio di casi (<i>modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane</i>) link	CAVICCHIOLI MADDALENA CV	PA	3	24		
11.	IUS/07	Anno di corso 1	I contratti di lavoro (<i>modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro</i>) link	BASENGHI FRANCESCO CV	PO	3	24		
12.	IUS/07	Anno di corso 1	L'inquadramento contrattuale dei lavoratori (<i>modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro</i>) link	TIRABOSCHI MICHELE CV	PO	3	24		

13.	IUS/07	Anno di corso 1	Le basi del diritto sindacale (<i>modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi</i>) link	SENATORI IACOPO CV	PA	3	24	
14.	SECS-P/10	Anno di corso 1	Leadership e Team (<i>modulo di Comportamento organizzativo e people management</i>) link	PILATI MASSIMO CV	PO	3	24	
15.	IUS/09	Anno di corso 1	Libertà di impresa e regolazione dei mercati (<i>modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro</i>) link	SCAGLIARINI SIMONE CV	PO	3	24	
16.	IUS/09	Anno di corso 1	Libertà economiche e diritti sociali nel costituzionalismo multilivello (<i>modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro</i>) link	SCAGLIARINI SIMONE CV	PO	3	24	
17.	SECS-P/10	Anno di corso 1	Mobilità e sviluppo del personale (<i>modulo di Comportamento organizzativo e people management</i>) link	LEONELLI SIMONA CV	PA	3	24	
18.	SECS-P/10	Anno di corso 1	Personalità e motivazione (<i>modulo di Comportamento organizzativo e people management</i>) link	LEONELLI SIMONA CV	PA	3	24	
19.	SECS-S/03 ING-INF/05 ING-INF/05	Anno di corso 1	Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane link				12	
20.	SECS-P/10	Anno di corso 1	Soft Skill, comunicazione interna ed organizzativa (<i>modulo di Comportamento organizzativo e people management</i>) link	PILATI MASSIMO CV	PO	3	24	
21.	ING-INF/05	Anno di corso 1	Soluzioni di business intelligence per le risorse umane (<i>modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane</i>) link	PAGANELLI MATTEO CV	RD	3	24	
22.	SECS-P/12	Anno di corso 1	Storia dei modelli organizzativi (<i>modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi</i>) link	RINALDI ALBERTO CV	PA	3	24	
23.	IUS/07	Anno di corso 1	Strumenti giuridici per la gestione delle risorse umane (<i>modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi</i>) link	SENATORI IACOPO CV	PA	3	24	
24.	IUS/07	Anno	Struttura e dinamica della retribuzione	TIRABOSCHI	PO	3	24	

		di corso 1	contrattuale (<i>modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi</i>) link		
25.	SECS- P/02	Anno di corso 2	Disoccupazione e Discriminazione (<i>modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro</i>) link		3
26.	SECS- P/10 SECS- P/01 SECS- P/02	Anno di corso 2	Economia e Organizzazione del Lavoro link		18
27.	SECS- P/01	Anno di corso 2	I mercati del lavoro nel XXI secolo: migrazioni, cambiamento tecnologico e varietà dei capitalismi (<i>modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro</i>) link		3
28.	IUS/07	Anno di corso 2	Istituzioni e strumenti del mercato del lavoro (<i>modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro</i>) link		3
29.	SECS- P/01	Anno di corso 2	Mercati del lavoro non concorrenziali (<i>modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro</i>) link		3
30.	SECS- P/02	Anno di corso 2	Offerta e domanda di lavoro (<i>modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro</i>) link		3
31.	IUS/07	Anno di corso 2	Rapporto di lavoro e bisogni della persona (<i>modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro</i>) link		3
32.	SECS- P/10	Anno di corso 2	Sistemi di ricompensa (<i>modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro</i>) link		3
33.	IUS/07	Anno di corso 2	Strumenti giuridici per la salute e il benessere nel lavoro (<i>modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro</i>) link		3
34.	IUS/07	Anno di corso 2	Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro link		12
35.	NN	Anno	Tirocinio link		12

		di corso 2				
36.	IUS/07	Anno di corso 2	Tutele del lavoro nelle vicende dell'impresa (<i>modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro</i>) link			3
37.	SECS- P/10	Anno di corso 2	Valorizzazione del personale (<i>modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro</i>) link			3



QUADRO B4

Aule

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Aule



QUADRO B4

Laboratori e Aule Informatiche

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Aule informatiche



QUADRO B4

Sale Studio

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Sale Studio



QUADRO B4

Biblioteche

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Biblioteche

03/04/2025

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" – 18 marzo 2025: 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;

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

Lo Sportello di ascolto, gratuito, è un supporto individuale quale strumento di crescita, conoscenza e miglioramento personale. E' 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

04/04/2025

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

- Sportello di ascolto

Lo Sportello di ascolto, gratuito, è un supporto individuale quale strumento di crescita, conoscenza e miglioramento personale. E' 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.

04/04/2025

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 un'attività facoltativa all'interno del piano di studi, prevede il riconoscimento di 12 dei 18 crediti formativi universitari assegnati alla preparazione della tesi finale. Nel caso in cui lo studente non scelga di effettuare un tirocinio, la tesi equivale a 18 cfu.

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 UE o extra UE, 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-BE-EPPKA3-ECHE	17/01/2014	solo 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	Universit� Catholique Lille	01/11/2018	solo italiano
16	Francia	Universit� Poitiers	29/01/2018	solo italiano
17	Francia	Universit� Lille I Sciences et Technologies	23/05/2014	solo italiano
18	Francia	Universit� d'Angers	19/12/2014	solo italiano
19	Francia	Universit� 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 Universit�t	16/12/2013	solo italiano
24	Germania	Katholische Universit�t Eichst�tt-Ingolstadt	27/11/2013	solo italiano
25	Germania	Rostock Universit�t	02/11/2016	solo italiano
26	Germania	University of Potsdam	25/11/2013	solo italiano
27	Germania	Universit�t 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 Neg�cios Atl�ntico)	02/11/2016	solo

italiano

35	Portogallo	Instituto Politecnico 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 Cádiz		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 València		02/11/2015	solo italiano
61	Svezia	Hogskolan Kristianstad		03/12/2013	solo italiano
62	Svezia	Högskolan Dalarna		16/12/2013	solo italiano
63	Svizzera	Haute école Spécialisée de Suisse occidentale		01/11/2018	solo italiano
64	Svizzera	Hochschule Lucerne University - Wirtschaft		21/02/2014	solo italiano
65	Svizzera	Zürcher 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. 04/04/2025

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, il Career Day annuale di Unimore, che si svolge di norma in autunno;
- 2) la consulenza per la ricerca del lavoro e per la stesura del proprio curriculum vitae;
- 3) 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/opportunita-di-lavoro-post-laurea>



QUADRO B5

Eventuali altre iniziative

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

09/04/2024

- 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

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 necessitino 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>



QUADRO B6

Opinioni studenti

12/09/2025

L'indagine statistica condotta per accertare l'opinione degli studenti in relazione al grado di soddisfazione del CdS è stata effettuata su un totale di 436 risposte: il dato più basso del triennio, motivato probabilmente, almeno in parte, dal calo del numero di immatricolati al primo anno.

Le valutazioni medie mostrano un trend negativo, sia rispetto al precedente anno accademico sia nell'arco del triennio. Un solo indicatore su 16 cresce al confronto con l'a.a. 23/24, mentre in un caso il dato, benché decrescente, si riassume sui livelli dell'a.a. 22/23. Gli altri indicatori presentano, invece, i valori più bassi del triennio.

Gli scostamenti dall'anno precedente oscillano nella maggior parte dei casi tra il 4 e il 6%. In 6 casi la flessione presenta una proporzione inferiore, mentre in un solo caso supera il 10%.

E' opportuno tuttavia segnalare due circostanze.

In primo luogo i giudizi, per quanto peggiorati, si mantengono comunque ben al di sopra delle soglie di criticità. Undici indicatori su sedici si collocano sopra all'80% (erano quattordici nell'a.a. 23/24), e tra questi due superano il 90% (erano 3 nell'a.a. 23/24). I rimanenti oscillano invece tra il 74,1 e il 79,8%.

In secondo luogo, raffrontando i dati medi dei singoli indicatori con quelli relativi ai singoli insegnamenti, si osserva che le criticità più gravi sono concentrate in un numero limitato di essi, mentre altri insegnamenti presentano, al contrario, giudizi superiori a quelli ottenuti l'anno precedente. Sembra quindi che i dati di sintesi celino un andamento più articolato e non privo di segnali soddisfacenti per il CdS nel suo complesso.

Esaminando singolarmente le dinamiche dei diversi indicatori, il dato che desta maggiore attenzione è il calo particolarmente accentuato (-18,4%) della coerenza tra le informazioni dichiarate nella scheda di insegnamento e il contenuto effettivo del corso (d09). Si tratta indubbiamente di un'anomalia, poiché su questo indicatore non si erano mai rilevate criticità in passato.

Torna poi a scendere, pur mantenendosi sui livelli dell'a.a. 22/23, l'indicatore d01 sull'adeguatezza delle conoscenze preliminari. Si tratta di un profilo sul quale il CdS ha costantemente posto la propria attenzione, attuando interventi di monitoraggio e correzione, ma che presenta un tasso di oscillazione fisiologico anche per l'eterogenea provenienza degli studenti in entrata.

Tra gli altri quesiti relativi all'insegnamento, le tendenze negative più marcate riguardano la chiarezza espositiva dei docenti (d07, -5,2%), l'interesse per i contenuti (d11, -4,7%), l'adeguatezza del materiale didattico (d03, -4,5%) e la

chiarezza delle modalità d'esame (d04, -5,8%): quest'ultimo da mettere in relazione anche con la rilevata discrepanza tra i contenuti della scheda di insegnamento e lo svolgimento effettivo del corso.

Tuttavia, come si è osservato poc'anzi, i divari negativi più marcati tra la rilevazione odierna e quella dell'anno scorso si concentrano soprattutto sugli indicatori relativi a due insegnamenti, mentre almeno quattro insegnamenti crescono rispetto alla rilevazione precedente, effettuata sugli stessi indicatori, con andamenti sostenuti e talvolta superiori al 10%, benché tali ordini di grandezza non siano sufficienti a compensare le rilevazioni negative.

Inoltre, vi è una corrispondenza di segno tra i giudizi relativi all'insegnamento e l'adeguatezza delle conoscenze preliminari: ciò suggerisce che il deficit iniziale abbia condizionato la valutazione complessiva del corso, indicando la necessità di intervenire in modo più incisivo, in futuro, sulla rilevazione e sul recupero delle competenze in ingresso. Infine, si deve rilevare che uno dei corsi che presentano le maggiori criticità è stato interessato da un cambiamento di docenza, dal che sembra ragionevole prevedere che, combinando l'esperienza con l'adozione degli opportuni adattamenti, le valutazioni tornino a crescere con rapidità.

Presentano invece scostamenti meno significativi, sebbene in un quadro di peggioramento, i giudizi relativi al carico di studi (-d02, 1,2%), al rispetto degli orari (d05, -1,1%), alla capacità del docente di stimolare interesse (d06, -2,6%), alla utilità delle esercitazioni (d08, -0,4%) e alla reperibilità dei docenti (d10 -1,8%).

L'andamento negativo caratterizza anche i giudizi sull'adeguatezza delle aule (d12, -6,4%) e delle infrastrutture (d13, -6,3%). Le segnalazioni fornite dagli studenti nei commenti liberi imputano la valutazione, in prevalenza, a problemi che hanno interessato l'impianto di riscaldamento delle aule, ai quali si sommano i perduranti effetti della presenza di un cantiere che ha ridotto gli spazi disponibili.

Gli andamenti dei diversi indicatori si riflettono in un calo di quello relativo alla soddisfazione complessiva per lo svolgimento degli insegnamenti (d14): calo la cui entità, per quanto non trascurabile (-6,4%) permette comunque di mantenere il valore complessivo dell'indicatore al di sopra dell'80%. Anche in questo caso si rileva una divaricazione tra i corsi, in numero inferiore, che registrano un calo accentuato, e quelli, in numero superiore, che segnano un miglioramento: ciò permette di trarre dall'analisi anche segnali incoraggianti sulle iniziative di miglioramento intraprese nell'ambito di alcuni insegnamenti, pur senza trascurare la necessità di intervenire in modo incisivo sulle gravi criticità rilevate.

Da ultimo, per quanto riguarda gli indicatori d15 e d16, relativi all'organizzazione del percorso di studi, si rileva il miglioramento della soddisfazione rispetto al carico complessivo degli studi, che torna ai livelli dell'a.a. 22/23 recuperando un divario dell'1,3%, e un calo contenuto (-0,9%) del gradimento per l'organizzazione complessiva del CdS. Va pur sempre rilevato come si tratti dei due parametri che presentano, storicamente, le percentuali più basse di giudizi positivi, e che sono quindi senza dubbio suscettibili di ampio miglioramento.

Pdf inserito: [visualizza](#)



QUADRO B7

Opinioni dei laureati

L'indagine sul profilo dei laureati ricavata dai dati Almalaurea mostra in primo luogo una crescita significativa del numero dei rispondenti, che con l'81% segna il valore più elevato del quinquennio e si approssima ai benchmark di area e nazionali. In crescita anche la quota delle laureate rispetto ai laureati, in un corso che già presenta una spiccata caratterizzazione di genere, con il 69% di popolazione femminile nel triennio.

L'andamento complessivo degli indicatori presenta una dinamica crescente o su livelli analoghi all'anno precedente, con il risultato di collocare il CdS al di sopra dei benchmark, o comunque in recupero rispetto ad essi laddove permanga un divario sfavorevole.

Anche in termini assoluti, gli indicatori di soddisfazione forniscono in modo univoco riscontri positivi, su valori che superano stabilmente l'80% e in numerosi casi raggiungono il 90%.

Più specificamente, il confronto con le medie nazionali e di area trova anche quest'anno il CdS su posizioni equivalenti o superiori in tutti i parametri relativi al percorso didattico e alla soddisfazione complessiva. Alcune criticità, già rilevate in anni precedenti, permangono con riferimento alle infrastrutture, all'internazionalizzazione e ai tirocini, ma pur sempre nel quadro di un trend che vede il CdS crescere ad un ritmo superiore rispetto alle medie di area geografica e nazionale, con le sole eccezioni dell'indicatore T.15a (adeguatezza postazioni informatiche).

04/09/2025

Scendendo in maggiore dettaglio, migliora del 5% rispetto all'anno precedente l'indice di soddisfazione per il rapporto con i docenti, che torna così a prevalere sui benchmark di area e nazionali. Per quanto i giudizi segnalino una netta prevalenza della soddisfazione parziale rispetto a quella assoluta, si conferma nulla, come in tutto il quinquennio precedente, la percentuale degli intervistati che si ritiene decisamente insoddisfatta.

Anche il tasso di frequenza agli insegnamenti torna, seppur lievemente, a crescere e, per la prima volta nel quinquennio, si attesta su valori superiori a quelli dei benchmark.

Rimangono pressoché invariate, e su livelli particolarmente elevati e in linea con le medie di area e nazionali, anche le valutazioni sul carico di studi rispetto alla durata del corso (90% di risposte positive) e sull'adeguatezza del materiale didattico (98% risposte positive), seppure con un contenuto travaso delle risposte da totalmente a parzialmente positive. Rimane poi costante, al 91%, il numero dei giudizi negativi sul carico complessivo di studio, inferiore alla media del triennio.

La percentuale di soddisfazione relativa all'organizzazione degli esami mantiene l'andamento dell'anno precedente e rimane al di sopra delle medie di area e nazionale. Il rilievo è significativo in quanto, per la prima volta, non si registra la marcata oscillazione che ha caratterizzato il dato nel quinquennio.

Permangono su valori superiori al 90%, per quanto in lieve calo, i giudizi relativi alla rispondenza delle valutazioni alla effettiva preparazione e all'adeguatezza della supervisione sulla prova finale. Desti tuttavia attenzione, rispetto a quest'ultimo indicatore, la crescita delle risposte totalmente negative, che per la prima volta nel triennio segnano un valore superiore allo zero.

Cresce, nell'ultimo anno, anche la durata del tempo dedicato alla preparazione della tesi, che raggiunge il livello massimo del quinquennio e supera di circa un mese le medie di area e nazionali. Tra i fattori determinanti questo andamento potrebbe avere un peso l'elevata incidenza di studenti-lavoratori.

In lieve crescita la quota 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. Va rilevato altresì che, per la prima volta negli ultimi cinque anni, una porzione, seppur minoritaria, dei rispondenti (2%) dichiara che non si iscriverebbe più all'università. Si tratta di un dato comunque inferiore a quello registrato nei benchmark di area e nazionali. Coerentemente, rimane molto elevata, anche se in lieve diminuzione, la percentuale di chi si dichiara complessivamente soddisfatto del percorso di studi, con una netta prevalenza dei giudizi totalmente positivi, che si attestano al 67% nell'anno e al 63% nel triennio, conservando un significativo vantaggio sulle medie dei benchmark di riferimento.

Riguardo ai parametri che, più in generale, prendono in esame gli aspetti organizzativi del CdS, continua a crescere, in controtendenza rispetto ai benchmark, la percentuale di soddisfazione rispetto alle aule, di cui si dice soddisfatto l'87% dei laureati. Occorre rilevare, in proposito, il valore comparativamente più elevato dei rispondenti che dichiarano di non avere mai utilizzato le aule, che si presume sia determinato dall'organizzazione della didattica in modalità mista che consente agli studenti di frequentare attivamente le lezioni anche da remoto.

Rimane elevata e superiore alle medie dei benchmark, per quanto in calo rispetto all'anno precedente, la soddisfazione relativa alle postazioni informatiche. Molto positivo l'andamento del dato sui laureati che dichiarano di non avere mai fatto uso delle postazioni informatiche, che dopo anni di crescita scende al livello più basso del quinquennio, probabilmente per effetto della riapertura degli spazi laboratoriali e della biblioteca dopo una prolungata chiusura per restauri.

Coerente con questo rilievo è la crescita sostenuta dell'apprezzamento per le attrezzature per le attività didattiche integrative, per gli spazi per lo studio individuale e per i servizi bibliotecari, che registrano incrementi tra il 9 e il 16%, recuperando quasi del tutto il divario con le medie nazionali e di area geografica.

Conferma la crescita avviata lo scorso anno il dato relativo alle esperienze di studio all'estero, che sale al 12%: il valore più alto del quinquennio, benché ancora inferiore alle medie di area geografica e nazionale. Resta da verificare se l'accresciuto interesse per l'internazionalizzazione dei percorsi formativi, ascrivibile in egual misura all'incremento della partecipazione degli studenti al programma Erasmus e ad altre iniziative personali, e a cui corrispondono valutazioni totalmente positive delle esperienze svolte, abbia natura contingente o indichi un possibile mutamento strutturale. Infatti, i valori storicamente limitati di questo indicatore nel CdS 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.

Continua a crescere anche la fruizione di tirocini e stage, che migliora del 5% il dato dell'anno precedente e si colloca 6 punti percentuali al di sopra della media del triennio. Si tratta di un dato in controtendenza rispetto all'andamento calante delle medie nazionali e di area geografica, ma pur sempre inferiore a queste ultime: il motivo di tale divario va ricercato, ancora una volta, nella percentuale elevata di studenti lavoratori (il 68% svolge, almeno occasionalmente, attività lavorativa, il 26% ha un rapporto di lavoro full time, e il 79% ha lavorato per almeno i due terzi del percorso di studi) nonché nella mancata previsione nel piano di studi di 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.

I tirocini si sono svolti in prevalenza presso aziende private, e le valutazioni sulla soddisfazione dei laureati nell'ultimo anno sono state pienamente positive, a fronte di una media triennale dell'81% di giudizi positivi.

Infine, registrano un calo, seppur non particolarmente marcato, rispetto alle medie del triennio i giudizi dati dai laureati sui servizi offerti dal Dipartimento in tema di orientamento allo studio post laurea (72% di valutazioni positive), orientamento al lavoro (75%), sostegno al lavoro (68%), placement (73%) e segreteria studenti (67%).

Descrizione link: Pagina Dati CdS

Link inserito: <https://www.presidioqualita.unimore.it/site/home/area-riservata/dati-cds/articolo56071183.html>



▶ QUADRO C1

Dati di ingresso, di percorso e di uscita

04/09/2025

Dati di ingresso

Il CdS registra nel 2024/25 un numero di avvisi di carriera sensibilmente inferiore rispetto all'anno precedente (60 vs. 85): andamento divergente rispetto a quelli nazionali e di area geografica, che presentano variazioni nell'ordine di poche unità. Presenta poi una leggera flessione il rapporto tra studenti che si iscrivono per la prima volta ad una laurea magistrale e avvisi di carriera complessivi, che scende dall'85% all'80%. Il dato si attesta comunque intorno alla media degli ultimi sei anni (con l'eccezione dell'a.a. 22/23) ed è inferiore rispetto a quelli dell'area geografica di riferimento e nazionali. Rimane invece ampiamente superiore rispetto ai benchmark il dato relativo alla percentuale di immatricolati provenienti da altre regioni (indicatore iC04, 66,7%), seppur in contrazione nel triennio.

Da questi dati emerge il profilo di un CdS che conserva la propria specificità nello scenario nazionale, presentando un'offerta formativa peculiare e attrattiva in particolare per studenti che hanno già compiuto percorsi all'interno di lauree magistrali e che cercano occasioni di aggiornamento o riconversione professionale. Resta peraltro da monitorare il notevole calo delle immatricolazioni dell'ultimo anno, per comprendere se esso sia dovuto a fattori contingenti o strutturali e se questi abbiano origine endogena (per esempio la concorrenza di altri CdS) o esogena (recettività, alloggi, costo della vita).

Dati di percorso

I dati di percorso mostrano complessivamente un andamento migliorativo rispetto all'anno precedente e ai benchmark di area geografica e nazionali, ad eccezione di quelli relativi all'internazionalizzazione.

La percentuale di studenti che proseguono nel II anno nello stesso corso di studio (iC14) si attesta su un valore superiore alla media dell'ultimo triennio e riduce il divario con quelle di area e nazionale, che crescono ad un ritmo inferiore.

Il numero di abbandoni (iC24) scende significativamente (-6,5%) rispetto all'impennata dell'anno precedente, e torna ad avvicinarsi al dato medio del triennio. Si riduce pertanto il divario rispetto ai benchmark, il cui dato cala ad una velocità inferiore. Un divario che, tuttavia, mantiene un carattere strutturale, in considerazione della presenza nel CdS di un elevato 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.

Nell'a.a. 2023/24 accelera notevolmente (+ 9%) la crescita della percentuale di CFU conseguiti al I anno su CFU da conseguire (iC13), che vede ridursi, pur senza colmarlo, il divario rispetto alle medie di area e nazionali, che crescono a velocità inferiore. Cresce in modo accentuato (+16,8%) anche la percentuale degli studenti che proseguono al II anno nello stesso corso di studio avendo acquisito almeno due terzi dei CFU del I anno (iC16-bis), che sale al di sopra della media del triennio. Migliora inoltre, ad un ritmo equivalente a quello dei benchmark, la percentuale di iscritti entro la durata normale del CdS che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'a.s. (iC01), anch'essa superiore alla media del triennio sebbene ancora inferiore rispetto ai valori delle medie di area geografica e nazionale.

Si tratta nel complesso di dati incoraggianti, ma che devono continuare ad essere monitorati con attenzione alla luce del loro andamento oscillante nel periodo di riferimento.

Risultano invece in controtendenza i dati relativi all'internazionalizzazione, che dopo due anni di crescita sostenuta tornano ai livelli abituali, allargando il gap rispetto alle medie di area geografica e nazionali. In particolare, si azzerò nell'a.a. 23/24 la percentuale di CFU conseguiti all'estero (iC10), mentre scende del 3% nell'a.a. 24/25 la quota di laureati che abbiano conseguito all'estero almeno 12 CFU (iC11), pur mantenendosi al di sopra della media del CdS nel triennio.

Occorre rimarcare che questi dati risentono dell'elevata percentuale di studenti lavoratori, che evidentemente hanno maggiore difficoltà, se non sono materialmente impossibilitati, a 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

Prosegue il suo trend discendente la percentuale di laureati in corso (iC02), che vede allargarsi il divario dalle medie di area geografica e nazionale, interessate da un andamento analogo ma meno accentuato.

Per contro, registrano un miglioramento notevole, e di andamento più marcato rispetto ai benchmark, i valori relativi agli

immatricolati che si laureano entro la durata normale del corso (iC22, che conferma e accentua l'ascesa dell'anno precedente) e un anno oltre la durata normale del corso nello stesso corso di studio (iC17, in controtendenza rispetto al calo dell'anno precedente), rispettivamente pari a +17% e +6%. Questi valori si collocano tuttora al di sotto delle medie dei CdS della stessa classe, ma si approssimano, e in un caso superano, la media del CdS nel triennio.

Anche su questo punto non emergono tendenze strutturali e pertanto appare fondamentale mantenere uno stretto monitoraggio dei dati.

Sostenibilità

Gli indicatori di sostenibilità migliorano nel complesso, e rimangono in linea con i valori dei CdS della medesima classe nell'area geografica di riferimento e su scala nazionale. Mentre si mantiene pressoché costante, e allineato alle tendenze dei benchmark, l'indicatore iC05 sul rapporto studenti regolari/docenti, torna ad assestarsi sulla media del triennio, dopo la flessione dell'anno precedente, l'indicatore iC19-bis relativo alle ore di docenza erogate da docenti di ruolo, che oggi incorpora anche le ore erogate da ricercatori a tempo determinato di tipo B.

In costante miglioramento è anche la dinamica degli indicatori iC27 e iC28, relativi al rapporto tra studenti iscritti e docenti pesato per ore di didattica, rispettivamente in generale e per il primo anno. In particolare, quest'ultimo indicatore scende di tre punti percentuali nell'ultimo anno e si allinea al benchmark di area geografica. Sugli altri indicatori si mantiene, invece, sostanzialmente invariato il divario dalle medesime medie di area geografica e nazionale, sebbene non si tratti, in assoluto, di valori critici.

Descrizione link: Pagina Dati CdS

Link inserito: <https://www.presidioqualita.unimore.it/site/home/area-riservata/dati-cds/articolo56071183.html>



QUADRO C2

Efficacia Esterna

In relazione ai dati che si traggono dall'analisi delle statistiche di ingresso dei laureati nel mondo del lavoro, si registra 04/09/2025 innanzitutto un significativo aumento della quota dei rispondenti, che sale di 10 punti percentuali e si assesta al 79%, superando quelle dei benchmark di area geografica e nazionali. Ciò dovrebbe assicurare una ricostruzione più accurata e fedele delle informazioni.

La situazione occupazionale a un anno dalla laurea vede in crescita di 7 punti la quota degli occupati, e calare in modo corrispondente quella delle persone in cerca di lavoro. I dati per il 2023 mostrano il CdS superare entrambi i benchmark (di area e nazionali), mentre le medie del triennio sono sostanzialmente allineate tra i tre gruppi.

Lo stesso allineamento si registra per quanto riguarda gli esiti occupazionali a tre anni dalla laurea, che crescono nel CdS di 4 punti percentuali rispetto ai dati ad un anno dalla laurea, da 87 a 91% come media nel triennio. Si dimezza inoltre la quota dei laureati in cerca di lavoro, dall'8% come media triennale ad un anno dalla laurea al 4% a tre anni.

Il tasso di disoccupazione nel 2023 scende da 12% a 0, portando la media nel triennio al 7%, equivalente al dato nazionale e di poco superiore a quello di area geografica (5%). Si tratta di un calo assai drastico, probabilmente condizionato da qualche incongruenza nella base di calcolo, ma comunque compatibile con il marcato miglioramento dei tassi occupazionali nel triennio di riferimento.

Riguardo alla situazione occupazionale alla laurea (indicatore T.05), nel confronto con i benchmark di area geografica e nazionali si osserva soprattutto, sia nell'analisi a un anno dalla laurea che in quella a tre anni, una quota sensibilmente maggiore di laureati che non proseguono il lavoro iniziato prima e una quota, invece, inferiore di quanti hanno iniziato a lavorare dopo. Questi dati suggeriscono un impatto favorevole del CdS in termini di mobilità occupazionale e reperimento precoce di una nuova occupazione.

Per quanto concerne l'area territoriale di lavoro dei laureati, torna a salire, dopo la flessione dell'anno precedente, la percentuale di chi lavora in Emilia-Romagna, indicatore di un buon allineamento tra l'offerta formativa del CdS e i fabbisogni del territorio. I laureati si impiegano quasi integralmente nel Nord Italia (97% nel 2023 e 89% nella media del triennio), in percentuale superiore agli altri CdS della stessa classe nell'area geografica di riferimento. Le dinamiche a tre anni dalla laurea presentano un andamento simile, ma la distribuzione degli occupati in altre aree del Paese è, in questo caso, lievemente superiore (18% nel triennio).

I dati sul guadagno medio dei laureati nel triennio si allineano a quelli dell'area geografica di riferimento e superano quelli nazionali. È rilevante osservare come si riduca il divario retributivo di genere, in ragione di un sensibile innalzamento delle retribuzioni femminili nel 2023, a fronte tuttavia di un drastico calo delle retribuzioni maschili.

Per quanto riguarda le tendenze a tre anni dalla laurea, le retribuzioni medie, pur presentando un andamento positivo rispetto all'anno dalla laurea, crescono ad una velocità inferiore rispetto ai benchmark di area geografica e nazionali. Si riduce tuttavia, fin quasi ad azzerarsi, il gap retributivo di genere, che invece permane nei CdS della stessa classe nell'area geografica di riferimento e a livello nazionale.

Sono in progressivo miglioramento i valori relativi all'uso delle competenze acquisite nel CdS nella propria attività professionale, che per il secondo anno consecutivo segnano un tasso nullo di risposte totalmente negative, mentre le risposte pienamente positive salgono costantemente e confermano il primato del CdS rispetto ai benchmark di area geografica e nazionali. La medesima tendenza comparativa si registra, anche se con divari inferiori, nell'analisi a tre anni dalla laurea.

Giudizi dello stesso tenore si registrano rispetto all'efficacia della laurea nel lavoro svolto. Anche in questo caso il CdS prevale nella comparazione con i benchmark a un anno dalla laurea, mentre i valori si invertono, per quanto con divari non elevati, nell'analisi a tre anni.

Rimane costante il dato sulla soddisfazione per il proprio lavoro, che sia nell'andamento annuale che in quello medio del triennio si colloca sopra alle medie di area geografica e nazionale. In crescita anche il corrispondente dato a tre anni dalla laurea, che si approssima ai valori dei benchmark.

Presenta invece una flessione, nell'ultimo anno, il giudizio fornito sulla formazione professionale acquisita, che rimane tuttavia superiore ai valori di area geografica e nazionale nel confronto a un anno dalla laurea, e in linea con gli stessi nel confronto a tre anni. L'oscillazione appare comunque fisiologica e di impatto contenuto, dal momento che al calo dei rispondenti che si dichiarano pienamente soddisfatti corrisponde la crescita di quanti dichiarano una media soddisfazione, mentre rimane costantemente nullo il numero dei giudizi pienamente negativi.

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 43% di intervistati impiegato nelle risorse umane e il 32% nell'area amministrativa e tecnica, che risultano gli sbocchi nettamente prevalenti anche nell'analisi a tre anni dalla laurea. Si registra, nell'ultimo anno, una significativa crescita degli impieghi in area amministrativa e tecnica, compensata da un calo degli sbocchi nel project management e nella categoria delle "altre professioni".

Il giudizio sulla qualità e sull'efficacia del percorso di studi rispetto alla professione svolta è ampiamente positivo per tutte le categorie, risultando pari a zero i riscontri totalmente negativi, con la sola eccezione degli occupati come addetti ufficio acquisti-buste paga e, limitatamente all'indicatore dell'efficacia della laurea nel lavoro svolto, ad una quota minoritaria degli impiegati di area amministrativa e tecnica, in quanto il 95,8% formula comunque un giudizio totalmente o parzialmente positivo.

I laureati si dichiarano complessivamente soddisfatti delle professioni svolte, principalmente tra le categorie dei project manager, degli addetti alle risorse umane e delle "altre professioni". Nell'ultimo anno cresce significativamente anche la percentuale di soddisfazione tra gli impiegati di area amministrativa e tecnica. I meno soddisfatti sono gli addetti ufficio acquisti buste paga, che sono anche coloro che dichiarano di utilizzare in misura minore nel lavoro le competenze acquisite nel CdS.

Descrizione link: Pagina Dati CdS

Link inserito: <https://www.presidioqualita.unimore.it/site/home/area-riservata/dati-cds/articolo56071183.html>



QUADRO C3

Opinioni enti e imprese con accordi di stage / tirocinio curriculare o extra-curriculare

12/09/2025

Nel 2024, il numero dei tirocini curricolari attivati, che nel CdS sono previsti solo in quanto funzionali alla stesura della tesi di laurea, è notevolmente cresciuto rispetto all'anno precedente, salendo da 4 a 7.

Alla luce del documento elaborato dall'Ufficio Stage del Dipartimento di Economia Marco Biagi, in riferimento al periodo 1.1.2024 - 31.12.2024, sulla base delle valutazioni date dagli enti ospitanti, emerge anzitutto che il/la tirocinante è affidata nella metà dei casi ad un addetto alle risorse umane, negli altri casi, comunque, a figure apicali dell'azienda.

Le competenze di base sono ritenute in prevalenza adeguate: solo in due casi compare un giudizio parzialmente negativo, e in nessun caso le competenze sono state valutate completamente inadeguate.

Molto positivi anche i rilievi sull'impegno del tirocinante, che in 5 casi su 7 riceve il massimo apprezzamento e in nessun caso presenta elementi di criticità, a dimostrazione della forte motivazione degli studenti che, volontariamente, decidono di

attivare questo percorso.

Più articolato il giudizio degli enti circa gli esiti dell'esperienza formativa. Il raggiungimento degli esiti del tirocinio è attestato in 6 casi su 7, con una netta prevalenza delle valutazioni totalmente positive e un solo esito parzialmente negativo. In un caso sono segnalate lacune gravi nelle competenze linguistiche e di problem solving, e in un caso si rilevano mancanze, anche se di gravità minore, nelle competenze tecniche e relazionali (capacità di adattamento e di lavoro in gruppo e per obiettivi), confermate anche nei commenti liberi. Si deve comunque osservare che sugli stessi indicatori di natura relazionale si registrano anche numerosi giudizi e commenti totalmente positivi, così come sulle competenze nell'uso di dispositivi specifici.

Complessivamente, l'attività del tirocinante è stata giudicata soddisfacente in 6 casi su 7, mentre in un solo caso si rilevano criticità, peraltro solo parziali.

L'esito occupazionale, dal lato delle aziende ospitanti, è stato positivo in 3 casi nei quali è stata formulata un'offerta di impiego, in un caso a tempo determinato.

Molto positiva anche la valutazione dei servizi offerti dall'Università, che in 4 casi su 7 raggiunge il massimo apprezzamento, mentre non emergono elementi di criticità.

Dal questionario compilato dagli studenti emerge in primo luogo lo stretto collegamento tra il tirocinio e la tesi di laurea: in 5 casi su 7 le attività svolte durante il tirocinio sono state anche oggetto della tesi. Il dato, per quanto elevato, suggerisce comunque un approfondimento in quanto, secondo l'ordinamento degli studi, il tirocinio curricolare (facoltativo) può essere svolto solo in raccordo con la tesi di laurea. E' possibile peraltro che, in un numero limitato di casi, dallo svolgimento del tirocinio non emergano dati sufficienti ad essere trasposti nella tesi, o che la ricerca conduca a esiti difforni da quelli originariamente previsti, e che questa circostanza fisiologica spieghi le risposte negative fornite.

Risulta significativo anche il ruolo svolto dall'Università nel reperimento delle occasioni di tirocinio: questo emerge in 5 casi su 7, mentre due opportunità sono derivate da una candidatura spontanea o dall'utilizzo di altri canali.

Gli esiti del tirocinio sono valutati in modo positivo da tutti i rispondenti, ricevendo nella maggior parte dei casi (5 su 7) un giudizio di piena soddisfazione. Lo stesso esito si registra rispetto agli indicatori relativi alla progettazione del tirocinio, come la coerenza tra le attività svolte, il progetto formativo e il proprio percorso di studi. Merita tuttavia attenzione il parziale disallineamento (due casi) rilevato tra le valutazioni dei tutor e quelle dei diretti interessati in ordine all'adeguatezza delle competenze iniziali rispetto alle attività svolte in azienda.

Molto diffusa anche la soddisfazione dei tirocinanti rispetto alle competenze acquisite nel tirocinio. In particolare, tutti i rispondenti ritengono di avere pienamente raggiunto gli obiettivi di sviluppo della capacità di adattamento a nuove situazioni, lavoro per obiettivi e rispetto delle scadenze. Limitate criticità emergono rispetto all'apprendimento delle lingue straniere e della capacità di lavorare in gruppo.

In sintesi, emerge, al netto di poche differenze di valutazione, una prevalente e significativa convergenza tra i giudizi espressi dalle imprese e quelli degli studenti in merito agli esiti formativi dei tirocini.

La valutazione dei servizi offerti dall'Università da parte degli studenti è sostanzialmente positiva. Generalizzato è l'apprezzamento per il tutor universitario, con 5 giudizi pienamente positivi. Anche i servizi di supporto amministrativo risultano apprezzati, in particolare quelli relativi alla chiarezza delle informazioni e alla bacheca, mentre marginali aree di miglioramento, pur nel contesto di valutazioni in maggioranza positive, si riscontrano nell'assistenza nell'attivazione e nella gestione del tirocinio.

Decisamente positivo è anche il giudizio dei tirocinanti rispetto all'ente ospitante. Molto elevato, in particolare, il gradimento dell'adeguatezza della postazione e degli strumenti messi a disposizione (sul quale tuttavia si registra anche un rilievo di parziale criticità) e al coinvolgimento nell'organizzazione. Da approfondire le ragioni della mancata risposta, da parte di tutti i tirocinanti, al quesito sulla completezza delle informazioni in ingresso.

In 3 casi su 7 emerge che il tirocinante sia stato affidato in prevalenza alla supervisione di soggetti diversi dal tutor formale. Questo dato denota, in senso positivo, un certo grado di rotazione tra compiti diversi e un'integrazione più profonda del tirocinante nell'organizzazione. Per contro, l'assenza di effettive criticità rispetto all'effettivo grado di partecipazione del tutor formale all'accompagnamento del percorso, in questi stessi casi, emerge dal raffronto con le risposte al quesito sulla soddisfazione del tirocinante verso il tutor, che sono totalmente positive in merito alla disponibilità del tutor al dialogo, e presentano una sola sfumatura negativa, solo parziale, relativamente all'affiancamento nelle attività di tirocinio.

Quanto agli esiti occupazionali, solo in due casi il tirocinio si è tradotto in un'offerta di lavoro: dato che presenta un parziale disallineamento rispetto alle risposte fornite dalle imprese al medesimo quesito. In un caso la proposta è stata accettata, mentre nell'altro il rifiuto è stato determinato da ragioni personali non collegate alla valutazione della qualità del tirocinio.



▶ QUADRO D1

Struttura organizzativa e responsabilità a livello di Ateneo

05/05/2015

Link inserito: <http://www.presidioqualita.unimore.it/site/home/il-pqa/struttura-organizzativa-aq.html>

▶ QUADRO D2

Organizzazione e responsabilità della AQ a livello del Corso di Studio

09/04/2024

I dettagli nel documento in calce.

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Gestione dei processi di AQ del corso di studio

▶ QUADRO D3

Programmazione dei lavori e scadenze di attuazione delle iniziative

09/04/2024

Il corso si propone le seguenti iniziative per quanto riguarda l'assicurazione qualità:

- entro settembre: monitorare l'andamento dei corsi, attraverso l'analisi dei dati emergenti dai questionari della didattica compilati dagli studenti, al fine di evidenziare le eventuali criticità. I risultati dell'analisi sono discussi con gli studenti

- nel mese di settembre: organizzare per gli studenti del primo anno un welcome day in cui illustrare il percorso di studi, fornire informazioni logistiche e organizzative sulla didattica e presentare la più ampia offerta di corsi e servizi del Dipartimento

- nel mese di ottobre: incontrare gli studenti del secondo anno per illustrare loro le modalità di assegnazione della tesi e le possibilità di attivazione di tirocini curriculari, oltre che dell'avvio anticipato della pratica professionale per Consulente del lavoro

- nel mese di febbraio: prevedere un incontro con gli studenti del primo anno per fornire indicazioni e orientamenti sugli insegnamenti a libera scelta

- nel mese di aprile: organizzare un incontro con gli studenti del secondo anno per presentare il dottorato in Lavoro, sviluppo e innovazione attivo in Ateneo come possibile sbocco dopo il conseguimento del titolo.

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Gestione dei processi di AQ del corso di studio

▶ QUADRO D4 | **Riesame annuale**

19/04/2015

▶ QUADRO D5 | **Progettazione del CdS**

▶ QUADRO D6 | **Eventuali altri documenti ritenuti utili per motivare l'attivazione del Corso di Studio**

▶ QUADRO D7 | **Relazione illustrativa specifica per i Corsi di Area Sanitaria**



Informazioni generali sul Corso di Studi

Università	Università degli Studi di MODENA e REGGIO EMILIA
Nome del corso in italiano	Relazioni di lavoro
Nome del corso in inglese	Employment Relations
Classe	LM-77 R - Scienze economico-aziendali
Lingua in cui si tiene il corso	italiano
Eventuale indirizzo internet del corso di laurea	https://www.economia.unimore.it/it/didattica/corsi-di-laurea-magistrale-informazioni-general/relazioni-di-lavoro-rl
Tasse	https://www.unimore.it/it/didattica/iscrizioni-e-tasse/tasse-e-contributi
Modalità di svolgimento	b. Corso di studio in modalità mista



Corsi interateneo R²D



Questo campo dev'essere compilato solo per corsi di studi interateneo,

Un corso si dice "interateneo" quando gli Atenei partecipanti stipulano una convenzione finalizzata a disciplinare direttamente gli obiettivi e le attività formative di un unico corso di studi, che viene attivato congiuntamente dagli Atenei coinvolti, con uno degli Atenei che (anche a turno) segue la gestione amministrativa del corso. Gli Atenei coinvolti si accordano altresì sulla parte degli insegnamenti che viene attivata da ciascuno; deve essere previsto il rilascio a tutti gli studenti iscritti di un titolo di studio congiunto, doppio o multiplo.

Non sono presenti atenei in convenzione



Docenti di altre Università



Referenti e Strutture



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



Docenti di Riferimento

N.	CF	COGNOME	NOME	SETTORE	MACRO SETTORE	QUALIFICA	PESO	INSEGNAMENTO ASSOCIATO
1.	DDBTDR59C60G377U	ADDABBO	Tindara	SECS-P/02	13/A2	PO	1	
2.	BSNFNC62L26C951B	BASENGHI	Francesco	IUS/07	12/B2	PO	1	
3.	LNLSMN87B61G482A	LEONELLI	Simona	SECS-P/10	13/B3	PA	1	
4.	PGNMTT92B10F257B	PAGANELLI	Matteo	ING-INF/05	09/H	RD	1	
5.	PTRFRZ77M05H501N	PATRIARCA	Fabrizio	SECS-P/02	13/A2	PA	1	
6.	SNTCP176H13E463W	SENATORI	Iacopo	IUS/07	12/B2	PA	1	



Tutti i requisiti docenti soddisfatti per il corso :

Relazioni di lavoro



Rappresentanti Studenti

COGNOME	NOME	EMAIL	TELEFONO
Andrioli	Nicholas	336498@studenti.unimore.it	



Gruppo di gestione AQ

COGNOME	NOME
Andrioli	Nicholas
Liverani	Lara
Pilati	Massimo
Scagliarini	Simone
Senatori	Iacopo



Tutor

COGNOME	NOME	EMAIL	TIPO
PILATI	Massimo		Docente di ruolo
SCAGLIARINI	Simone		Docente di ruolo



Programmazione degli accessi



Programmazione nazionale (art.1 Legge 264/1999)	No
Programmazione locale (art.2 Legge 264/1999)	No

Sede del Corso

Sede: 036023 - MODENA
Berengario 51 41121

Data di inizio dell'attività didattica 22/09/2025

Studenti previsti 100

Eventuali Curriculum

Non sono previsti curricula

Sede di riferimento Docenti, Figure Specialistiche e Tutor

Sede di riferimento DOCENTI

COGNOME	NOME	CODICE FISCALE	SEDE
PATRIARCA	Fabrizio	PTRFRZ77M05H501N	MODENA
ADDABBO	Tindara	DDBTDR59C60G377U	MODENA
SENATORI	Iacopo	SNTCPI76H13E463W	MODENA
BASENGHI	Francesco	BSNFNC62L26C951B	MODENA
PAGANELLI	Matteo	PGNMTT92B10F257B	MODENA
LEONELLI	Simona	LNLSMN87B61G482A	MODENA

Sede di riferimento FIGURE SPECIALISTICHE

COGNOME	NOME	SEDE
---------	------	------

Figure specialistiche del settore non indicate

Sede di riferimento TUTOR

COGNOME	NOME	SEDE
PILATI	Massimo	MODENA
SCAGLIARINI	Simone	MODENA



Altre Informazioni



Codice interno all'ateneo del corso	50-362^2025^PDS0-2025^171
Massimo numero di crediti riconoscibili	24 max 24 CFU, da DM 931 del 4 luglio 2024

Corsi della medesima classe

- Direzione e Consulenza di Impresa
- International Management
- MANAGEMENT E COMUNICAZIONE D'IMPRESA



Date delibere di riferimento



Data di approvazione della struttura didattica	09/04/2025
Data di approvazione del senato accademico/consiglio di amministrazione	15/04/2025
Data della consultazione con le organizzazioni rappresentative a livello locale della produzione, servizi, professioni	16/01/2009 -
Data del parere favorevole del Comitato regionale di Coordinamento	



Sintesi della relazione tecnica del nucleo di valutazione

La denominazione del corso è chiara e comprensibile. Le parti sociali sono state consultate e la continuità dei rapporti è stata assicurata mediante costituzione di un Comitato di Indirizzo. Gli obiettivi formativi specifici sono descritti in modo dettagliato così come le modalità e gli strumenti didattici e di verifica utilizzati. Le conoscenze necessarie per l'accesso sono definite in modo sufficientemente chiaro. La progettazione è stata eseguita in modo corretto. Le risorse di docenza sono adeguate e la disponibilità di aule e laboratori risulta commisurata al numero di iscritti. Gli sbocchi professionali sono indicati con precisione.

Requisiti di efficienza: il numero medio annuo di crediti acquisiti per studente nel corso dell'ordinamento precedente è

sopra la media dell'Ateneo. I docenti della Facoltà risultano efficientemente utilizzati. Il numero di iscritti nell'ultimo anno è aumentato. Il tasso di abbandono tra il primo e il secondo anno è leggermente aumentato. Il livello di soddisfazione manifestato dagli studenti mediante la risposta al questionario di valutazione della didattica risulta crescente nel tempo. Il Dipartimento di Economia Aziendale, cui appartiene buona parte dei docenti, si colloca nella seconda fascia di merito su cinque all'interno del progetto di valutazione della Ricerca nell'Ateneo per gli anni 04-05.



Relazione Nucleo di Valutazione per accreditamento



*La relazione completa del NdV necessaria per la procedura di accreditamento dei corsi di studio deve essere inserita nell'apposito spazio all'interno della scheda SUA-CdS denominato "Relazione Nucleo di Valutazione per accreditamento" entro e non oltre il 28 febbraio di ogni anno **SOLO per i corsi di nuova istituzione**. La relazione del Nucleo può essere redatta seguendo i criteri valutativi, di seguito riepilogati, dettagliati nelle linee guida ANVUR per l'accREDITamento iniziale dei Corsi di Studio di nuova attivazione, consultabili sul sito dell'ANVUR*

Linee guida ANVUR

1. Motivazioni per la progettazione/attivazione del CdS
2. Analisi della domanda di formazione
3. Analisi dei profili di competenza e dei risultati di apprendimento attesi
4. L'esperienza dello studente (Analisi delle modalità che verranno adottate per garantire che l'andamento delle attività formative e dei risultati del CdS sia coerente con gli obiettivi e sia gestito correttamente rispetto a criteri di qualità con un forte impegno alla collegialità da parte del corpo docente)
5. Risorse previste
6. Assicurazione della Qualità

La denominazione del corso è chiara e comprensibile. Le parti sociali sono state consultate e la continuità dei rapporti è stata assicurata mediante costituzione di un Comitato di Indirizzo. Gli obiettivi formativi specifici sono descritti in modo dettagliato così come le modalità e gli strumenti didattici e di verifica utilizzati. Le conoscenze necessarie per l'accesso sono definite in modo sufficientemente chiaro. La progettazione è stata eseguita in modo corretto. Le risorse di docenza sono adeguate e la disponibilità di aule e laboratori risulta commisurata al numero di iscritti. Gli sbocchi professionali sono indicati con precisione.

Requisiti di efficienza: il numero medio annuo di crediti acquisiti per studente nel corso dell'ordinamento precedente è sopra la media dell'Ateneo. I docenti della Facoltà risultano efficientemente utilizzati. Il numero di iscritti nell'ultimo anno è aumentato. Il tasso di abbandono tra il primo e il secondo anno è leggermente aumentato. Il livello di soddisfazione manifestato dagli studenti mediante la risposta al questionario di valutazione della didattica risulta crescente nel tempo. Il Dipartimento di Economia Aziendale, cui appartiene buona parte dei docenti, si colloca nella seconda fascia di merito su cinque all'interno del progetto di valutazione della Ricerca nell'Ateneo per gli anni 04-05.



Sintesi del parere del comitato regionale di coordinamento

RAD



Certificazione sul materiale didattico e servizi offerti [corsi telematici]
R^aD

Offerta didattica erogata

	Sede	Coorte	CUIN	Insegnamento	Settori insegnamento	Docente	Settore docente	Ore di didattica assistita
1	036023	2025	172502974	Cambiamento, soft skill e cultura (modulo di Comportamento organizzativo e people management) <i>semestrale</i>	SECS-P/10	Massimo PILATI CV Professore Ordinario	SECS-P/10	24
2	036023	2025	172502976	Change management (modulo di Comportamento organizzativo e people management) <i>semestrale</i>	SECS-P/10	Ludovica LEONE CV Professore Associato (L. 240/10)	SECS-P/10	24
3	036023	2024	172502745	Comunicazione e change management <i>semestrale</i>	SECS-P/10	Ludovica LEONE CV Professore Associato (L. 240/10)	SECS-P/10	42
4	036023	2025	172502980	Contrattazione collettiva e contratti individuali di lavoro (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) <i>semestrale</i>	IUS/07	Michele TIRABOSCHI CV Professore Ordinario	IUS/07	24
5	036023	2025	172502982	Contrattazione collettiva e mercati del lavoro (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) <i>semestrale</i>	IUS/07	Michele TIRABOSCHI CV Professore Ordinario	IUS/07	24
6	036023	2024	172502754	Diritto del lavoro avanzato <i>annuale</i>	IUS/07	Docente di riferimento Iacopo SENATORI CV Professore Associato (L. 240/10)	IUS/07	42
7	036023	2024	172502754	Diritto del lavoro avanzato <i>annuale</i>	IUS/07	Fittizio DOCENTE		42
8	036023	2024	172502766	Diritto pubblico dell'economia <i>semestrale</i>	IUS/09	Giacomo MENEGUS Ricercatore a t.d.-t.pieno (L. 79/2022)	IUS/09	21
9	036023	2024	172502766	Diritto pubblico dell'economia <i>semestrale</i>	IUS/09	Simone SCAGLIARINI CV Professore	IUS/09	21

Ordinario (L.
240/10)

10	036023	2024	172502773	Economia del lavoro e industriale - I parte (modulo di Economia del lavoro e industriale) <i>annuale</i>	SECS-P/02	Docente di riferimento Tindara ADDABBO CV Professore Ordinario (L. 240/10)	SECS- P/02	42
11	036023	2024	172502772	Economia del lavoro e industriale - II parte (modulo di Economia del lavoro e industriale) <i>annuale</i>	SECS-P/02	Docente di riferimento Fabrizio PATRIARCA CV Professore Associato (L. 240/10)	SECS- P/02	42
12	036023	2025	172502995	Fondamenti e applicazioni dei sistemi informativi per le risorse umane (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) <i>semestrale</i>	ING-INF/05	Docente di riferimento Matteo PAGANELLI CV Ricercatore a t.d.-t.pieno (L. 79/2022)	ING- INF/05	24
13	036023	2025	172502998	HR Analytics: metodi predittivi (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) <i>semestrale</i>	SECS-S/03	Maddalena CAVICCHIOLI CV Professore Associato (L. 240/10)	SECS- S/03	24
14	036023	2025	172502999	HR Analytics: studio di casi (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) <i>semestrale</i>	SECS-S/03	Maddalena CAVICCHIOLI CV Professore Associato (L. 240/10)	SECS- S/03	24
15	036023	2025	172503000	I contratti di lavoro (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) <i>semestrale</i>	IUS/07	Docente di riferimento Francesco BASENGHI CV Professore Ordinario	IUS/07	24
16	036023	2025	172503010	L'inquadramento contrattuale dei lavoratori (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) <i>semestrale</i>	IUS/07	Michele TIRABOSCHI CV Professore Ordinario	IUS/07	24
17	036023	2025	172503006	Le basi del diritto sindacale (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) <i>semestrale</i>	IUS/07	Docente di riferimento Iacopo SENATORI CV Professore Associato (L. 240/10)	IUS/07	24

18	036023	2025	172503005	Leadership e Team (modulo di Comportamento organizzativo e people management) <i>semestrale</i>	SECS-P/10	Massimo PILATI CV Professore Ordinario	SECS-P/10	24
19	036023	2025	172503007	Libertà di impresa e regolazione dei mercati (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) <i>semestrale</i>	IUS/09	Simone SCAGLIARINI CV Professore Ordinario (L. 240/10)	IUS/09	24
20	036023	2025	172503008	Libertà economiche e diritti sociali nel costituzionalismo multilivello (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) <i>semestrale</i>	IUS/09	Simone SCAGLIARINI CV Professore Ordinario (L. 240/10)	IUS/09	24
21	036023	2025	172503014	Mobilità e sviluppo del personale (modulo di Comportamento organizzativo e people management) <i>semestrale</i>	SECS-P/10	Docente di riferimento Simona LEONELLI CV Professore Associato (L. 240/10)	SECS-P/10	24
22	036023	2025	172503016	Personalità e motivazione (modulo di Comportamento organizzativo e people management) <i>semestrale</i>	SECS-P/10	Docente di riferimento Simona LEONELLI CV Professore Associato (L. 240/10)	SECS-P/10	24
23	036023	2025	172503020	Soft Skill, comunicazione interna ed organizzativa (modulo di Comportamento organizzativo e people management) <i>semestrale</i>	SECS-P/10	Massimo PILATI CV Professore Ordinario	SECS-P/10	24
24	036023	2025	172503021	Soluzioni di business intelligence per le risorse umane (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) <i>semestrale</i>	ING-INF/05	Docente di riferimento Matteo PAGANELLI CV Ricercatore a t.d.-t.pieno (L. 79/2022)	ING-INF/05	24
25	036023	2025	172503023	Storia dei modelli organizzativi (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) <i>semestrale</i>	SECS-P/12	Alberto RINALDI CV Professore Associato (L. 240/10)	SECS-P/12	24
26	036023	2024	172502828	Storia del lavoro <i>semestrale</i>	SECS-P/12	Alberto RINALDI CV Professore	SECS-P/12	42

Associato (L.
240/10)

27	036023	2025	172503025	Strumenti giuridici per la gestione delle risorse umane (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) <i>semestrale</i>	IUS/07	Docente di riferimento Iacopo SENATORI CV Professore Associato (L. 240/10)	IUS/07	24
28	036023	2025	172503026	Struttura e dinamica della retribuzione contrattuale (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) <i>semestrale</i>	IUS/07	Michele TIRABOSCHI CV Professore Ordinario	IUS/07	24
							ore totali	774

Navigatore Repliche

	Tipo	Cod. Sede	Descrizione Sede Replica
--	------	-----------	--------------------------

PRINCIPALE

Offerta didattica programmata

Attività caratterizzanti	settore	CFU Ins	CFU Off	CFU Rad
Discipline Aziendali	SECS-P/10 Organizzazione aziendale <hr/> ↳ <i>Cambiamento, soft skill e cultura (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i> <hr/> ↳ <i>Change management (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i> <hr/> ↳ <i>Leadership e Team (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i> <hr/> ↳ <i>Mobilità e sviluppo del personale (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i> <hr/> ↳ <i>Personalità e motivazione (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i> <hr/> ↳ <i>Soft Skill, comunicazione interna ed organizzativa (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i> <hr/> ↳ <i>Sistemi di ricompensa (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl</i> <hr/> ↳ <i>Valorizzazione del personale (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl</i> <hr/>	24	24	24 - 24
Discipline Economiche	SECS-P/01 Economia politica <hr/> ↳ <i>I mercati del lavoro nel XXI secolo: migrazioni, cambiamento tecnologico e varietà dei capitalismi (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl</i> <hr/> ↳ <i> Mercati del lavoro non concorrenziali (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl</i> <hr/> SECS-P/02 Politica economica <hr/> ↳ <i>Disoccupazione e Discriminazione (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl</i> <hr/> ↳ <i>Offerta e domanda di lavoro (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl</i> <hr/>	12	12	12 - 12
Discipline Statistiche e Matematiche	SECS-S/03 Statistica economica <hr/> ↳ <i>HR Analytics: metodi predittivi (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i> <hr/> ↳ <i>HR Analytics: studio di casi (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i> <hr/>	6	6	6 - 6
Discipline Giuridiche	IUS/07 Diritto del lavoro <hr/>	21	21	21 - 21

↳ <i>Contrattazione collettiva e contratti individuali di lavoro (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>			
↳ <i>Contrattazione collettiva e mercati del lavoro (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>			
↳ <i>I contratti di lavoro (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>			
↳ <i>Le basi del diritto sindacale (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>			
↳ <i>L'inquadramento contrattuale dei lavoratori (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>			
↳ <i>Strumenti giuridici per la gestione delle risorse umane (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>			
↳ <i>Struttura e dinamica della retribuzione contrattuale (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>			
Minimo di crediti riservati dall'ateneo: - (minimo da D.M. 48)			
Totale attività caratterizzanti			63 - 63

Attività affini	settore	CFU Ins	CFU Off	CFU Rad
Attività formative affini o integrative	ING-INF/05 Sistemi di elaborazione delle informazioni	24	24	24 - 24 min 12
	↳ <i>Fondamenti e applicazioni dei sistemi informativi per le risorse umane (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>			
	IUS/07 Diritto del lavoro			
	↳ <i>Istituzioni e strumenti del mercato del lavoro (2 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>			
	↳ <i>Rapporto di lavoro e bisogni della persona (2 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>			
	↳ <i>Strumenti giuridici per la salute e il benessere nel lavoro (2 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>			
	↳ <i>Tutele del lavoro nelle vicende dell'impresa (2 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>			
	IUS/09 Istituzioni di diritto pubblico			
	↳ <i>Libertà di impresa e regolazione dei mercati (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>			
	↳ <i>Libertà economiche e diritti sociali nel costituzionalismo multilivello (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>			
	SECS-P/12 Storia economica			



Storia dei modelli organizzativi (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl

Totale attività Affini	24	24 - 24
-------------------------------	----	---------

Altre attività		CFU	CFU Rad
A scelta dello studente		9	9 - 9
Per la prova finale		18	6 - 18
Ulteriori attività formative (art. 10, comma 5, lettera d)	Ulteriori conoscenze linguistiche	3	3 - 3
	Abilità informatiche e telematiche	3	3 - 3
	Tirocini formativi e di orientamento	-	0 - 12
	Altre conoscenze utili per l'inserimento nel mondo del lavoro	-	-
Minimo di crediti riservati dall'ateneo alle Attività art. 10, comma 5 lett. d			
Per stages e tirocini presso imprese, enti pubblici o privati, ordini professionali		-	-
Totale Altre Attività		33	21 - 45

CFU totali per il conseguimento del titolo	120	
CFU totali inseriti	120	108 - 132

Navigatore Repliche		
Tipo	Cod. Sede	Descrizione Sede Replica
PRINCIPALE		



Raggruppamento settori

per modificare il raggruppamento dei settori



Attività caratterizzanti R²D

ambito disciplinare	settore	CFU		minimo da D.M. per l'ambito
		min	max	
Discipline Aziendali	SECS-P/07 Economia aziendale SECS-P/08 Economia e gestione delle imprese SECS-P/10 Organizzazione aziendale	24	24	24
Discipline Economiche	SECS-P/01 Economia politica SECS-P/02 Politica economica SECS-P/06 Economia applicata SECS-P/12 Storia economica	12	12	12
Discipline Statistiche e Matematiche	SECS-S/01 Statistica SECS-S/03 Statistica economica	6	6	6
Discipline Giuridiche	IUS/04 Diritto commerciale IUS/05 Diritto dell'economia IUS/07 Diritto del lavoro	21	21	6
Minimo di crediti riservati dall'ateneo minimo da D.M. 48:		-		
Totale Attività Caratterizzanti				63 - 63



Attività affini R^aD

ambito disciplinare	CFU		minimo da D.M. per l'ambito
	min	max	
Attività formative affini o integrative	24	24	12
Totale Attività Affini			24 - 24



Altre attività R^aD

ambito disciplinare		CFU min	CFU max
A scelta dello studente		9	9
Per la prova finale		6	18
Ulteriori attività formative (art. 10, comma 5, lettera d)	Ulteriori conoscenze linguistiche	3	3
	Abilità informatiche e telematiche	3	3
	Tirocini formativi e di orientamento	0	12
	Altre conoscenze utili per l'inserimento nel mondo del lavoro	-	-
Minimo di crediti riservati dall'ateneo alle Attività art. 10, comma 5 lett. d			
Per stages e tirocini presso imprese, enti pubblici o privati, ordini professionali		-	-
Totale Altre Attività		21 - 45	



CFU totali per il conseguimento del titolo	120
Range CFU totali del corso	108 - 132



Le lauree magistrali in classe LM-77 sono state progettate per differenziare in modo sostanziale la dotazione di conoscenze e competenze dei laureati.

L'offerta formativa a livello di Ateneo si compone di quattro lauree magistrali: la prima rivolta a formare figure capaci di coordinare le attività strategiche ed operative destinate ai mercati internazionali, la seconda laureati dotati delle competenze amministrative e gestionali per svolgere ruoli di direzione generale nelle imprese, la terza per ruoli specialistici nel coordinamento e nella gestione delle risorse umane e delle relazioni di lavoro, e la quarta per funzioni di comunicazione e marketing esterno ed interno.

Sebbene i percorsi di studio possano condividere le conoscenze economiche e gestionali di base e trasversali alle preparazioni di profili dedicati poi a funzioni e ruoli specifici, essi si distinguono per il differente contributo delle aree disciplinari coinvolte.

Nello specifico, il percorso formativo in International management approfondisce il tema delle strategie di internazionalizzazione delle imprese, con lo studio delle forme organizzative più efficaci per affrontare le principali aree-mercato di riferimento delle imprese, dei modelli per il coordinamento delle attività operative relative al lancio dei prodotti sui mercati esteri, alle definizioni delle politiche di prezzo, alla selezione e discriminazione dei canali di distribuzione e di comunicazione. Anche l'approfondimento dei processi di pianificazione e controllo aziendali avviene avendo a riferimento i principali contributi teorici e manageriali relativi alla progettazione di piani di azione internazionali, con la conseguente proposta degli strumenti finanziari più opportuni. La preparazione ad un orientamento gestionale si affianca all'acquisizione di solide conoscenze di economia generale, in una chiave di lettura sempre internazionale. Accanto a queste competenze, gli studenti acquisiscono la dotazione metodologica opportuna per un'efficace applicazione dei processi di segmentazione trasversale ed internazionale e quella giuridica necessaria per padroneggiare i principali strumenti contrattuali e negoziali necessari per presidiare le aree mercato tradizionali e a maggiori potenzialità di sviluppo. Il corso propone infine una solida preparazione linguistica, utile anche per l'opportuno inserimento in contesti geografici nuovi ed extra-continentali.

Il percorso formativo in Direzione e consulenza d'Impresa si propone di preparare un laureato dotato delle conoscenze amministrative, contabili, finanziarie e giuridiche necessarie a svolgere un ruolo di coordinamento generale delle attività d'impresa o di consulenza. Nello specifico, il corso approfondisce i temi relativi ai processi amministrativi ed integra le conoscenze di pianificazione strategica e controllo con gli opportuni strumenti di rendicontazione amministrativa e finanziaria. La preparazione in queste aree disciplinari è affiancata da una approfondita conoscenza delle norme amministrative, civilistiche e fiscali che guidano i processi di rendicontazione delle attività d'impresa e degli orientamenti

che guidano la comunicazione economica esterna ed interna non obbligatoria. Infine il percorso formativo dedica spazio all'acquisizione delle competenze informatiche e metodologiche necessarie per la gestione e l'utilizzazione degli strumenti per l'analisi delle performance aziendali e degli scostamenti dagli obiettivi prefissati a livello strategico.

Il percorso formativo in Relazioni di Lavoro prepara un laureato destinato ad occupare, presso imprese e pubbliche amministrazioni, ruoli di coordinamento e gestione delle risorse umane e di analisi e progettazione di politiche e interventi nel mercato del lavoro. La preparazione prevede l'acquisizione di approfondite conoscenze sull'evoluzione del mercato del lavoro, sulle teorie economiche dell'organizzazione dell'attività d'impresa, sui più diffusi modelli di lettura ed interpretazione dei processi organizzativi e sulle proposte accademiche e manageriali di progettazione organizzativa. Accanto a tali conoscenze, il percorso formativo prevede l'approfondimento delle principali metodologie qualitative e quantitative per l'analisi dei comportamenti organizzativi e per la definizione dei processi più efficaci e funzionali alla realizzazione degli obiettivi d'impresa. La terza area disciplinare che differenzia il percorso rispetto agli altri nella stessa classe è quella giuridica, destinata a studiare le tipologie contrattuali che governano le relazioni di lavoro e l'impatto della loro applicazione sull'efficienza e l'efficacia delle attività d'impresa. Data la centralità della dimensione giuridica nella regolazione delle relazioni di lavoro, questo corso si caratterizza per una dose di interdisciplinarietà più consistente degli altri corsi, con particolare riferimento alle discipline giuridiche.

Il percorso formativo in Management e comunicazione d'impresa forma esperti nella commercializzazione di beni e servizi, dotati della capacità di definire ed implementare un piano strategico e di marketing, svolgere analisi di mercato e valutare gli atteggiamenti e le opinioni dei portatori d'interesse, nonché di curare le politiche di immagine e di pubbliche relazioni delle imprese. I contenuti si concentrano, di conseguenza, su profili di carattere economico, manageriale, giuridico e psicologico relativi alle tecniche della comunicazione economica e finanziaria delle imprese, alle logiche valutative e operative dei principali interlocutori finanziari delle imprese, alla progettazione delle campagne di comunicazione, organizzazione di eventi, gestione dell'immagine e dell'identità d'impresa e alla progettazione ed implementazione dei piani di comunicazione integrata destinati agli attori economici e istituzionali del contesto ambientale di riferimento.



Note relative alle attività di base

R^aD



Note relative alle attività caratterizzanti

R^aD



Note relative alle altre attività

R^aD

La conoscenza di base dell'informatica è fondamentale per comprendere le dinamiche della trasformazione digitale dell'impresa e le relative implicazioni sulle relazioni di lavoro.

Nella prova finale sono previsti dei crediti specifici riservati all'approfondimento della lingua inglese. Inoltre lo studente ha la possibilità di svolgere una tesi di ricerca sperimentale oppure una tesi di ricerca più applicata svolta presso aziende/enti e associazioni/studi professionali.