

Informazioni generali


Università Università degli Studi di MODENA e REGGIO EMILIA

Nome del corso in italiano Relazioni di lavoro (*IdSua:1629999*)

Nome del corso in inglese Employment Relations

Classe LM-77 R - Scienze economico-aziendali

Lingua in cui si tiene il corso italiano

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

Modalità di erogazione b. Corso di studio in modalità mista

Riepilogo Caratteristiche Cds 1° anno in SUA: 2013

Programmazione Accessi

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

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

Sede del Corso

Sede MODENA Berengario 51 41121 (Cod.036023)

Codice interno all'Ateneo del 50-362^2025^PDS0-2025^171

Corso	
Utenza sostenibile	100

Scheda SUA - Date creazione e aggiornamenti	
Data di istituzione del corso	da determinare
Data Ultimo aggiornamento Scheda SUA	16/04/2025 09:30
Data Ultimo aggiornamento RAD	16/04/2025 09:30

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) - ID: 13877

Requisiti di Docenza e Docenti di riferimento
DOCENTI DI RIFERIMENTO

CF	COGNOME	NOME	SETTORE	GSD	QUANTITÀ INSEGNAMENTI ASSOCIATI
B8SNFNC62L26C951B	BASENGHI	Francesco	GIUR-04/A	12/GIUR-04	10
B8NNGDI92A51I726V	BENINCA SA	Giada	GIUR-04/A	12/GIUR-04	11
B8VCMDL85S55D711G	CAVICCHIOLI	Maddalena	STAT-02/A	13/STAT-02	11
B8NLSMN87B61G482A	LEONELLI	Simona	ECON-08/A	13/ECON-08	11
B8SNTCPI76H13E4	SENATORI	Iacopo	GIUR-04/A	12/GIUR-04	11

63W					
6RBMHL 65H2716 28P	TIRABOS CHI	Michele	GIUR- 04/A	12/GIUR -04	PP O

✓ Tutti i requisiti docenti soddisfatti per il corso

Figure specialistiche aggiuntive

COGNOME	NOME	QUALIFICA	ANNO INIZIO COLLABORAZI ONE
Figure specialistiche del settore non indicati			

Tutor

Nessuna Tipologia

COGNOME	NOME	EMAIL	TIPO DOC./TIR.
PILATI	Massimo		Docente di ruolo
SCAGLIARINI	Simone		Docente di ruolo

Gruppo di gestione AQ

COGNOME	NOME
Cavicchioli	Maddalena
De Vita	Rossella

Intini	Pietro
Leone	Ludovica
Paganelli	Matteo
Pilati	Massimo
Scagliarini	Simone
Senatori	Iacopo
Toja	Admira

Rappresentanti degli Studenti

COGNOME	NOME	EMAIL
Intini	Pietro	381624@studenti.unimore.it
Toja	Admira	298871@studenti.unimore.it

Il Corso di Studio in breve

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.

Progettazione del CdS

Relazione Nucleo di Valutazione per accreditamento

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.

Parere del comitato regionale di coordinamento

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



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: [verbali Tavolo consultazioni con parti sociali](#) 

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

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, periodicamente aggiornata, 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, tramite la somministrazione di un questionario. Le risposte hanno confermato ampiamente il consenso dei soggetti interpellati rispetto alle modifiche proposte.

L'ultima consultazione del Comitato di indirizzo è avvenuta il 24 ottobre 2025, mediante riunione in videoconferenza. Nella riunione sono stati discussi i dati sull'andamento delle immatricolazioni al corso, i risultati della più recente rilevazione degli indicatori di qualità del Corso di studi e i primi riscontri sull'avvio delle attività didattiche secondo il nuovo ordinamento degli studi. Gli intervenuti hanno manifestato un diffuso apprezzamento per la metodologia e i contenuti della nuova offerta formativa, rilevandone il buon allineamento ai fabbisogni delle aziende e al programma di studi del dottorato LSI. Particolare apprezzamento è stato espresso per l'inclusione di tematiche relative alla sostenibilità e al sindacato, rilevandosi inoltre con soddisfazione che i nuovi contenuti riflettono i suggerimenti forniti dal Comitato di indirizzo nelle precedenti interlocuzioni. Alcuni degli intervenuti hanno auspicato che i criteri di selezione vengano ampliati al fine di consentire l'accesso anche a studenti provenienti da percorsi di laurea ai quali è attualmente preclusa l'iscrizione. Altri hanno suggerito di valutare l'anticipazione dello svolgimento dei tirocini al primo anno, in un'ottica di facilitazione degli inserimenti occupazionali.

Istituzione di più corsi nella classe



Gruppo di affinità

Gruppo: 1

Delibera di ateneo relativa all'istituzione di ulteriori corsi nella classe - 73

Parte Testuale

Obiettivi formativi specifici del Corso e descrizione del percorso formativo, anche con riferimento ai descrittori di Dublino



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 statistico-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 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).

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

Da ex QUADRO A4.b.1: Conoscenza e comprensione, e Capacità di applicare conoscenza e comprensione: Sintesi

Il corso si distingue per un approccio interdisciplinare, organizzato in insegnamenti integrati / Educational Cluster, progettati per garantire l'acquisizione di competenze specifiche e trasversali.

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

- 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

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 anche l'acquisizione dei CFU.

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

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.

Da ex QUADRO A4.c: Autonomia di giudizio, Abilità comunicative, Capacità di apprendimento

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

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

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

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

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

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.

Il laureato del corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro durante lo svolgimento del percorso di studi è:

- 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.

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).

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.

Profilo e sbocchi



Profilo professionale e sbocchi occupazionali e professionali previsti per i laureati

Nome della figura professionale formata: Esperto di Risorse umane e dell'organizzazione del lavoro

Funzione in un contesto di lavoro e competenze:

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

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.

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)

Conoscenze richieste per l'accesso



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.

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 precedente, 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.

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.

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 maturato conoscenze di base riconducibili agli ambiti disciplinari richiesti per i

candidati con titolo di studio italiano.

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-generalirelazioni-di-lavoro-rl>

Caratteristiche della prova finale



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.

Modalità di svolgimento della prova finale

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

La tesi di laurea dovrà essere redatta in lingua italiana oppure in lingua straniera, previo accordo con il docente relatore. In questo caso deve essere predisposto anche un riassunto del lavoro svolto in lingua italiana.

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 abbiano 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.

Parte Tabellare

Attività caratterizzanti



Ambito Disciplinare	Settore	CFU		min da D.M. per l'ambito
		min	MAX	

Discipline Aziendali	ECON-06/A Economia aziendale ECON-07/A Economia e gestione delle imprese ECON-08/A Organizzazione aziendale	24	24	24
Discipline Economiche	ECON-01/A Economia politica ECON-02/A Politica economica ECON-04/A Economia applicata STEC-01/B Storia economica	12	12	12
Discipline Statistiche e Matematiche	STAT-01/A Statistica STAT-02/A Statistica economica	6	6	6
Discipline Giuridiche	GIUR-02/A Diritto commerciale GIUR-03/A Diritto dell'economia GIUR-04/A Diritto del lavoro	21	21	6
Minimo di crediti riservati dall'ateneo minimo da D.M. 48:		-		

Totale Attività Caratterizzanti	63 - 63
--	---------

Attività affini



Ambito Disciplinare	CFU	
	min	MAX
Attività formative affini o integrative	24	24

Ambito Disciplinare	CFU	
	min	MAX
Minimo di crediti riservati dall'ateneo:	-	

Totale Attività Affini	24 - 24
-------------------------------	---------

Descrizione sintetica delle attività affini o integrative



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.


Altre attività



Ambito Disciplinare		CFU	
		min	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	

Raggruppamento settori



Per modificare il raggruppamento dei settori

Riepilogo CFU



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

Massimo numero di crediti riconoscibili (D.M. n. 931/2024) 24

Eventuale articolazione curricolare inclusi eventuali orientamenti/indirizzi
(ex Eventuali Curriculum)

Non sono previsti curricula

Offerta Didattica Programmata

Attività caratterizzanti	Settore	CFU Obbl
Discipline Aziendali	ECON-08/A Organizzazione aziendale	2 4
	<i>Personalità e motivazione (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>	- 2 4
	<i>Cambiamento, soft skill e cultura (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>	
	<i>Leadership e Team (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>	

	<p><i>Mobilità e sviluppo del personale (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i></p>					
	<p><i>Soft Skill, comunicazione interna ed organizzativa (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i></p>					
	<p><i>Change management (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i></p>					
	<p><i>Valorizzazione del personale (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl</i></p>					
	<p><i>Sistemi di ricompensa (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl</i></p>					
Discipline Economiche	<table border="1"> <tr> <td>ECON-01/A Economia politica</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Disoccupazione</td> <td></td> </tr> </table>	ECON-01/A Economia politica		Disoccupazione		<p>1 2 -</p>
ECON-01/A Economia politica						
Disoccupazione						

	<p><i>e e discriminazione (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl</i></p>		1
	<p><i>I mercati del lavoro nel XXI secolo: migrazioni, cambiamento tecnologico e varietà dei capitalismi (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl</i></p>		2
	ECON-02/A Politica economica		
	<p><i> Mercati del lavoro non concorrenziali (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl</i></p>		
	<p><i> Offerta e domanda di lavoro (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl</i></p>		
Discipline Statistiche e Matematiche	STAT-02/A Statistica economica		6
	<p><i>HR Analytics: studio di casi (Nessun</i></p>		- 6

	<p><i>partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i></p>	
	<p><i>HR Analytics: metodi predittivi (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i></p>	
Discipline Giuridiche	GIUR-04/A Diritto del lavoro	
	<p><i>Strumenti giuridici per la gestione delle risorse umane (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i></p>	
	<p><i>Le basi del diritto sindacale (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i></p>	
	<p><i>Struttura e dinamica della retribuzione contrattuale (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i></p>	

2
1
-
2
1

	<i>L'inquadramento contrattuale dei lavoratori (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>	
	<i>I contratti di lavoro (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>	
	<i>Contrattazione collettiva e mercati del lavoro (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>	
	<i>Contrattazione collettiva e contratti individuali di lavoro (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>	

Minimo di crediti riservati dall'ateneo: -

(minimo da D.M. 48)

Totale attività caratterizzanti

6
3
-
6
3

Attività affini	Settore	CFU 061
Attività formative affini o integrative	GIUR-04/A Diritto del lavoro	2
	<i>Strumenti giuridici per la salute e il benessere nel lavoro (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>	4
	<i>Rapporto di lavoro e bisogni della persona (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>	-
	<i>Tutele del lavoro nelle vicende dell'impresa (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>	4
	<i>Istituzioni e strumenti del mercato del lavoro (Nessun partizionamen</i>	m i n 1 2

to) (2 anno) - 3
CFU -
semestrale -
obbl

GIUR-05/A Diritto
costituzionale e pubblico

*Libertà
economiche e
diritti sociali
nel
costituzionalis
mo multilivello
(Nessun
partizionamen
to) (1 anno) - 3
CFU -
semestrale -
obbl*

*Libertà di
impresa e
regolazione dei
mercati
(Nessun
partizionamen
to) (1 anno) - 3
CFU -
semestrale -
obbl*

IINF-05/A Sistemi di
elaborazione delle
informazioni

*Fondamenti e
applicazioni
dei sistemi
informativi per
le risorse
umane
(Nessun
partizionamen
to) (1 anno) - 3
CFU -
semestrale -
obbl*

STEC-01/B Storia economica	
<i>Storia dei modelli organizzativi (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl</i>	

Totale attività Affini

2
4
-
2
4

Altre attività

**CEU
CFU
Rad**

A scelta dello studente

9
-
9

Per la prova finale

6
8
1
8

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
-
1
2


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	2 3 - 4 5

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

[Regolamento Didattico del CdS](#)

Pdf inserito: 

[Indicazione dei piani di studio offerti agli studenti](#)

[Matrice di Tuning](#)

Area economica, matematico-statistica

Conoscenza e comprensione

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

- i concetti cardine e il linguaggio scientifico proprio delle discipline

economico-aziendali;

- 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:

Anno di corso 1 - Fondamenti e applicazioni dei sistemi informativi per le risorse umane (cfu 3 - 50-362 - 172605253) (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) [url](#)

Anno di corso 1 - HR Analytics: metodi predittivi (cfu 3 - 50-362 - 172605255) (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) [url](#)

Anno di corso 1 - HR Analytics: studio di casi (cfu 3 - 50-362 - 172605252) (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) [url](#)

Anno di corso 1 - Soluzioni di business intelligence per le risorse umane (cfu 3 - 50-362 - 172605254) (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) [url](#)

Anno di corso 1 - Storia dei modelli organizzativi (cfu 3 - 50-362 - 172605267) (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) [url](#)

Anno di corso 2 - Disoccupazione e discriminazione (cfu 3 - 50-362 - 172702821) (modulo di Economia e organizzazione del lavoro) [url](#)

Anno di corso 2 - I mercati del lavoro nel XXI secolo: migrazioni, cambiamento tecnologico e varietà dei capitalismi (cfu 3 - 50-362 - 172702822) (modulo di Economia e organizzazione del lavoro) [url](#)

Anno di corso 2 - Mercati del lavoro non concorrenziali (cfu 3 - 50-362 - 172702820) (modulo di Economia e organizzazione del lavoro) [url](#)

Anno di corso 2 - Offerta e domanda di lavoro (cfu 3 - 50-362 - 172702823) (modulo di Economia e organizzazione del lavoro) [url](#)

Area giuridica

Conoscenza e comprensione

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

- le definizioni, i contenuti, i modelli (anche comparati a livello internazionale 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:

Anno di corso 1 - Contrattazione collettiva e contratti individuali di lavoro (cfu 3 - 50-362 - 172605277) (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) [url](#)

Anno di corso 1 - Contrattazione collettiva e mercati del lavoro (cfu 3 - 50-362 - 172605276) (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) [url](#)

Anno di corso 1 - I contratti di lavoro (cfu 3 - 50-362 - 172605274) (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) [url](#)

Anno di corso 1 - L'inquadramento contrattuale dei lavoratori (cfu 3 - 50-

362 - 172605272) (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) [url](#)

Anno di corso 1 - Le basi del diritto sindacale (cfu 3 - 50-362 - 172605269) (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) [url](#)

Anno di corso 1 - Libertà di impresa e regolazione dei mercati (cfu 3 - 50-362 - 172605275) (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) [url](#)

Anno di corso 1 - Libertà economiche e diritti sociali nel costituzionalismo multilivello (cfu 3 - 50-362 - 172605273) (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) [url](#)

Anno di corso 1 - Strumenti giuridici per la gestione delle risorse umane (cfu 3 - 50-362 - 172605268) (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) [url](#)

Anno di corso 1 - Struttura e dinamica della retribuzione contrattuale (cfu 3 - 50-362 - 172605270) (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) [url](#)

Anno di corso 2 - Istituzioni e strumenti del mercato del lavoro (cfu 3 - 50-362 - 172702816) (modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro) [url](#)

Anno di corso 2 - Rapporto di lavoro e bisogni della persona (cfu 3 - 50-362 - 172702814) (modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro) [url](#)

Anno di corso 2 - Strumenti giuridici per la salute e il benessere nel lavoro (cfu 3 - 50-362 - 172702813) (modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro) [url](#)

Anno di corso 2 - Tutele del lavoro nelle vicende dell'impresa (cfu 3 - 50-362 - 172702815) (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

comporre 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:

Anno di corso 1 - Cambiamento, soft skill e cultura (cfu 3 - 50-362 - 172605260) (modulo di Comportamento organizzativo e people management) [url](#)

Anno di corso 1 - Change management (cfu 3 - 50-362 - 172605264) (modulo di Comportamento organizzativo e people management) [url](#)

Anno di corso 1 - Leadership e Team (cfu 3 - 50-362 - 172605261) (modulo di Comportamento organizzativo e people management) [url](#)

Anno di corso 1 - Mobilità e sviluppo del personale (cfu 3 - 50-362 - 172605262) (modulo di Comportamento organizzativo e people management) [url](#)

Anno di corso 1 - Personalità e motivazione (cfu 3 - 50-362 - 172605259) (modulo di Comportamento organizzativo e people management) [url](#)

Anno di corso 1 - Soft Skill, comunicazione interna ed organizzativa (cfu 3 - 50-362 - 172605263) (modulo di Comportamento organizzativo e people management) [url](#)

Anno di corso 2 - Mercati del lavoro non concorrenziali (cfu 3 - 50-362 - 172702820) (modulo di Economia e organizzazione del lavoro) [url](#)

Anno di corso 2 - Sistemi di ricompensa (cfu 3 - 50-362 - 172702825) (modulo di Economia e organizzazione del lavoro) [url](#)

Anno di corso 2 - Valorizzazione del personale (cfu 3 - 50-362 - 172702824) (modulo di Economia e organizzazione del lavoro) [url](#)

Offerta Didattica Erogata

N.	Sede	Coorte	CUIN	Insegnamento	Settori insegnamento	Docente	Settore docente	Ore di didattica assistita
1	036023	2026	172605260	Cam biam ento, soft skill e cultu ra (mod ulo di Com porta ment o orga nizza tivo e peop le man age ment) <i>seme strale</i>	ECO N- 08/A	Mass imo PILA TI <i>CV</i> <i>Profe ssore Ordin ario</i>	ECO N- 08/A	24
2	036023	2026	172605264	Chan ge man age ment (mod ulo di Com porta ment o	ECO N- 08/A	Ludo vica LEO NE <i>CV</i> <i>Profe ssore Assoc iato (L.</i>	ECO N- 08/A	24

				orga nizza tivo e peop le man age ment) <i>seme strale</i>		240/ 10)		
3	0360 23	2026	1726 0527 7	Cont ratta zione colle ttiva e contr atti indiv idual i di lavor o (mod ulo di Fond ame nti giuri dici delle relazi oni di lavor o) <i>seme strale</i>	GIUR - 04/A	Doce nte di riferi ment o Mich ele TIRA BOS CHI CV <i>Profe ssore Ordin ario</i>	GIUR - 04/A	24
4	0360 23	2026	1726 0527 6	Cont ratta zione colle ttiva e merc ati del lavor	GIUR - 04/A	Doce nte di riferi ment o Mich ele TIRA BOS	GIUR - 04/A	24

				o (mod ulo di Fond ame nti giuri dici delle relazi oni di lavor o) <i>seme strale</i>		CHI CV <i>Profe ssore Ordin ario</i>		
5	0360 23	2025	1726 0129 7	Diso ccup azion e e Discr imin azion e (mod ulo di Econ omia e Orga nizza zione del Lavor o) <i>annu ale</i>	SECS - P/02	Chiar a STR OZZI CV <i>Profe ssore Assoc iato (L. 240/ 10)</i>	ECO N- 01/A	24
6	0360 23	2025	1726 0584 2	Euro pean Labo ur Law: Struc tures , princ iples , cont	IUS/ 07	Non Asse gnat o NON ASSE GNA TO		24

				ents seme strale				
7	0360 23	2026	1726 0525 3	Fond ame nti e appli cazio ni dei siste mi infor mati vi per le risor se uma ne (mod ulo di Siste mi infor mati vi e meto di anali tici per le risor se uma ne) <i>seme strale</i>	IINF- 05/A	Matt eo PAG ANEL LI CV <i>Ricer cator e a t.d.- t.pien o (L. 79/2 022)</i>	IINF- 05/A	24
8	0360 23	2026	1726 0525 5	HR Anal ytics: meto di predi ttivi (mod	STAT - 02/A	Doce nte di riferi mento Mad dalen	STAT - 02/A	24

				ulo di Sistemi informativi e metodi di analitici per le risorse umane) <i>semestrale</i>		a CAVI CCHIOLI CV <i>Professore Associato (L. 240/10)</i>		
9	036023	2026	172605252	HR Analytics: studio di casi (modulo di Sistemi informativi e metodi di analitici per le risorse umane) <i>semestrale</i>	STAT - 02/A	Docente di riferimento Madalena CAVI CCHIOLI CV <i>Professore Associato (L. 240/10)</i>	STAT - 02/A	24
10	036023	2026	172605274	I contratti di lavoro	GIUR - 04/A	Docente di riferimento	GIUR - 04/A	24

				o (mod ulo di Fond ame nti giuri dici delle relazi oni di lavor o) <i>seme strale</i>		o Fran cesc o BASE NGHI CV <i>Profe ssore Ordin ario</i>		
11	0360 23	2025	1726 0130 4	I merc ati del lavor o nel XXI secol o: migr azion i, cam biam ento tecn ologi co e varie tà dei capit alis mi (mod ulo di Econ omia e Orga nizza zione del	SECS - P/01	Alber to RINA LDI CV <i>Profe ssore Ordin ario (L. 240/ 10)</i>	STEC - 01/B	24

				Lavoro) <i>annuale</i>				
12	0360 23	2025	1726 0130 8	Istituzioni e strumenti del mercato del lavoro (modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro) <i>semestrale</i>	IUS/ 07	Giorgio IMPELLIZZIERI CV		24
13	0360 23	2026	1726 0527 2	L'inquadramento contrattuale dei lavoratori (modulo di Fondamenti giuridici)	GIUR - 04/A	Docente di riferimento Michele TIRABOSCHI CV <i>Professore Ordinario</i>	GIUR - 04/A	24

				dici delle relazioni di lavoro) <i>semestrale</i>				
14	036023	2026	172605269	Le basi del diritto sindacale (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) <i>semestrale</i>	GIUR - 04/A	Docente di riferimento Iacopo SENATORI CV <i>Professore Associato (L. 240/10)</i>	GIUR - 04/A	24
15	036023	2026	172605261	Leadership e Team (modulo di Comportamento organizzativo e people man	ECO N-08/A	Massimo PILATI CV <i>Professore Ordinario</i>	ECO N-08/A	24

				agement) <i>semestrale</i>				
16	036023	2026	172605275	Libertà di impresa e regolazione dei mercati (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) <i>semestrale</i>	GIUR - 05/A	Simone SCAGLIARI NI CV <i>Professore Ordinario (L. 240/10)</i>	GIUR - 05/A	24
17	036023	2026	172605273	Libertà economiche e diritti sociali nel costituzionalismo multilivello (modulo di Fondame	GIUR - 05/A	Simone SCAGLIARI NI CV <i>Professore Ordinario (L. 240/10)</i>	GIUR - 05/A	24

				nti giuri dici delle relazi oni di lavor o) <i>seme strale</i>				
18	0360 23	2025	1726 0131 4	Mercati del lavoro non concorrenti (modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro) <i>annuale</i>	SECS - P/01	Fabrizio PATRIARCA <i>CV Professore Associato (L. 240/10)</i>	ECO N-02/A	24
19	0360 23	2026	1726 0526 2	Mobilità e sviluppo del personale (modulo di Comportamento organizzativo)	ECO N-08/A	Docente di riferimento Simona LEO NELLI <i>CV Professore Associato (L.</i>	ECO N-08/A	24

				tivo e people management) <i>semestrale</i>		240/10)		
20	036023	2025	172601317	Offerta e domanda di lavoro (modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro) <i>annuale</i>	SECS - P/02	Guedalina Maria ANZOLIN <i>CV Ricercatore a t.d.-t.pieno (L. 79/2022)</i>	ECON-04/A	24
21	036023	2026	172605259	Persone e motivazione (modulo di Comportamento organizzativo e people management)	ECON-08/A	Docente di riferimento Simona LEONELLI <i>CV Professore Associato (L. 240/10)</i>	ECON-08/A	24

				ment) <i>seme strale</i>				
22	0360 23	2025	1726 0132 2	Rapp orto di lavor o e biso gni della pers ona (mod ulo di Stru ment i giuri dici per la sost enibil ità del lavor o) <i>seme strale</i>	IUS/ 07	Doce nte di riferi ment o Iacop o SEN ATO RI CV <i>Profe ssore Assoc iato (L. 240/ 10)</i>	GIUR - 04/A	24
23	0360 23	2025	1726 0132 6	Siste mi di rico mpo nsa (mod ulo di Econ omia e Orga nizza zione del Lavor o)	SECS - P/10	Tom mas o FAB BRI CV <i>Profe ssore Ordin ario (L. 240/ 10)</i>	ECO N- 08/A	24

				<i>annuale</i>				
24	036023	2026	172605263	Soft Skill, comunicazione interna ed organizzativa (modulo di Comportamento organizzativo e people management) <i>semestrale</i>	ECO N-08/A	Massimo PILATI <i>CV</i> Professore Ordinario	ECO N-08/A	24
25	036023	2026	172605254	Soluzioni di business intelligence per le risorse umane (modulo di Sistemi	IINF-05/A	Matteo PAGANELLI <i>CV</i> Ricercatore a t.d.-t.pieno (L. 79/2022)	IINF-05/A	24

				infor mati vi e meto di anali tici per le risor se uma ne) <i>seme strale</i>				
26	0360 23	2026	1726 0526 7	Stori a dei mod elli orga nizza tivi (mod ulo di Diritt o delle risor se uma ne e mod elli orga nizza tivi) <i>seme strale</i>	STEC - 01/B	Alber to RINA LDI CV <i>Profe ssore Ordin ario (L. 240/ 10)</i>	STEC - 01/B	24
27	0360 23	2026	1726 0526 8	Stru ment i giuri dici per la gesti one delle	GIUR - 04/A	Doce nte di riferi ment o Iacop o SEN ATO	GIUR - 04/A	24

				risorse umane (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) <i>semestrale</i>		RI CV Professore Associato (L. 240/10)		
28	036023	2025	172601329	Strumenti giuridici per la salute e il benessere nel lavoro (modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro	IUS/07	Docente di riferimento o lacopolo SENATO RI CV Professore Associato (L. 240/10)	GIUR - 04/A	24

				o) <i>seme strale</i>				
29	0360 23	2026	1726 0527 0	Struttura e dinamica della retribuzione contrattuale (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) <i>seme strale</i>	GIUR - 04/A	Docente di riferimento Michele TIRABOSCHI CV <i>Professore Ordinario</i>	GIUR - 04/A	24
30	0360 23	2025	1726 0133 3	Tutela del lavoro nelle vicende dell'impresa (modulo di Strumenti giuridici)	IUS/07	Docente di riferimento Giada BENINCA CV <i>Attivista di insegnamento</i>	GIUR - 04/A	24



				per la sost enibil ità del lavor o) <i>seme strale</i>		(art. 23 L. 240/ 10)		
31	0360 23	2025	1726 0133 4	Valor izzaz ione del pers onal e (mod ulo di Econ omia e Orga nizza zione del Lavor o) <i>annu ale</i>	SECS - P/10	Tom mas o FAB BRI CV <i>Profe ssore Ordin ario (L. 240/ 10)</i>	ECO N- 08/A	24
							ore totali	744

Didattica programmata per coorte



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.	ECO	Anno	Cam	PILA	PO	3	24	


	N-08/A	di corso 1	biam ento, soft skill e cultu ra <i>(mod ulo di Comp orta ment o organ izzati vo e peopl e mana gemen t)</i> link	TI MAS SIMO CV				
2.	ECO N- 08/A	Anno di corso 1	Chan ge man age ment <i>(mod ulo di Comp orta ment o organ izzati vo e peopl e mana gemen t)</i> link	LEO NE LUD OVIC A CV	PA	3	24	
3.	ECO N- 08/A	Anno di corso 1	Com porta ment o orga nizza			18		

			tivo e people management link					
4.	GIUR - 04/A	Anno di corso 1	Contrattazione collettiva e contratti individuali di lavoro (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) link	TIRABOSCHI MICHELE CV	PO	3	24	
5.	GIUR - 04/A	Anno di corso 1	Contrattazione collettiva e mercati del lavoro (modulo di Fondamenti giurid	TIRABOSCHI MICHELE CV	PO	3	24	



			<i>ici delle relazioni di lavoro)</i> link					
6.	GIUR - 04/A STEC - 01/B	Anno di corso 1	Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi link			12		
7.	IINF-05/A	Anno di corso 1	Fondamenti e applicazioni dei sistemi informativi per le risorse umane <i>(modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le</i>	PAGANELLI MATEO CV	RD	3	24	

			<i>risors e uman e)</i> link					
8.	GIUR - 04/A GIUR - 05/A	Anno di corso 1	Fond ame nti giuri dici delle relazi oni di lavor o link			18		
9.	STAT - 02/A	Anno di corso 1	HR Anal ytics: meto di predi ttivi <i>(mod ulo di Siste mi infor mativ i e meto di analit ici per le risors e uman e)</i> link	CAVI CCHI OLI MAD DALE NA CV	PA	3	24	
10.	STAT - 02/A	Anno di corso 1	HR Anal ytics: studi o di casi <i>(mod ulo di</i>	CAVI CCHI OLI MAD DALE NA CV	PA	3	24	


			<i>Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane)</i> link					
11.	GIUR - 04/A	Anno di corso 1	I contratti di lavoro (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) link	BASENGHI FRANCESCO CV	PO	3	24	
12.	GIUR - 04/A	Anno di corso 1	L'inquadramento contrattuale dei lavoratori (modulo di Fondamenti	TIRABOSCHI MICHELE CV	PO	3	24	


			<i>giuridici delle relazioni di lavoro)</i> link					
13.	GIUR - 04/A	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.	ECON-08/A	Anno di corso 1	Leadership e Team (<i>modulo di Comportamento organizzativo e people management</i>)	PILATI MASIMO CV	PO	3	24	

			<i>nt)</i> link					
15.	GIUR - 05/A	Anno di corso 1	Liber tà di impr esa e regol azion e dei merc ati <i>(mod ulo di Fond amen ti giurid ici delle relazi oni di lavor o)</i> link	SCAG LIARI NI SIMO NE CV	PO	3	24	
16.	GIUR - 05/A	Anno di corso 1	Liber tà econ omic he e diritti socia li nel costi tuzio nalis mo multi livell o <i>(mod ulo di Fond amen ti giurid ici delle relazi</i>	SCAG LIARI NI SIMO NE CV	PO	3	24	

			<i>oni di lavoro)</i> link					
17.	ECO N-08/A	Anno di corso 1	Mobilità e sviluppo del personale (<i>modulo di Comportamento organizzativo e people management</i>) link	LEO NELLI SIMONA CV	PA	3	24	
18.	ECO N-08/A	Anno di corso 1	Persone e motivazione (<i>modulo di Comportamento organizzativo e people management</i>) link	LEO NELLI SIMONA CV	PA	3	24	



19.	IINF-05/A IINF-05/A STAT-02/A	Anno di corso 1	Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane link			12		
20.	ECON-08/A	Anno di corso 1	Soft Skill, comunicazione interna ed organizzativa (<i>modulo di Comportamento organizzativo e people management</i>) link	PILATI MASIMO CV	PO	3	24	
21.	IINF-05/A	Anno di corso 1	Soluzioni di business intelligent	PAGANELLI MATEO CV	RD	3	24	

			e per le risorse umane (<i>modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane</i>) link					
22.	STEC - 01/B	Anno di corso 1	Storia dei modelli organizzativi (<i>modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi</i>) link	RINALDI ALBERTO CV	PO	3	24	
23.	GIUR - 04/A	Anno di	Strumenti	SENATORI	PA	3	24	

		corso 1	giur dici per la gesti one delle risor se uma ne <i>(mod ulo di Diritt o delle risors e uman e e mode lli organ izzati vi)</i> link	IACO PO CV				
24.	GIUR - 04/A	Anno di corso 1	Strut tura e dina mica della retrib uzion e contr attua le <i>(mod ulo di Diritt o delle risors e uman e e mode</i>	TIRA BOS CHI MICH ELE CV	PO	3	24	

			<i>lli organ izzati vi) link</i>					
25.	ECO N- 01/A	Anno di corso 2	Disoc cupa zione e discri mina zione <i>(mod ulo di Econ omia e organ izzazi one del lavor o)</i> link	STR OZZI CHIA RA CV	PA	3	24	
26.	ECO N- 01/A ECO N- 02/A ECO N- 08/A	Anno di corso 2	Econ omia e orga nizza zione del lavor o link			18		
27.	ECO N- 01/A	Anno di corso 2	I merc ati del lavor o nel XXI secol o: migr azion i, camb iame	RINA LDI ALBE RTO CV	PO	3	24	

			nto tecn ologi co e varie tà dei capit alism i <i>(mod ulo di Econ omia e organ izzazi one del lavor o)</i> link					
28.	GIUR - 04/A	Anno di corso 2	Istitu zioni e stru ment i del merc ato del lavor o <i>(mod ulo di Stru menti giurid ici per la soste nibilit à del lavor o)</i> link			3	24	
29.	ECO N-	Anno di	Merc ati	PATR IARC	PA	3	24	

33.	GIUR - 04/A	Anno di corso 2	Rapp orto di lavor o e bisog ni della pers ona <i>(mod ulo di Stru menti giurid ici per la soste nibilit à del lavor o)</i> link	SEN ATO RI IACO PO CV	PA	3	24	
34.	ECO N- 08/A	Anno di corso 2	Siste mi di rico mpen sa <i>(mod ulo di Econ omia e organ izzazi one del lavor o)</i> link	FAB BRI TOM MAS O CV	PO	3	24	
35.	GIUR - 04/A	Anno di corso 2	Stru ment i giuri dici per la salut	SEN ATO RI IACO PO CV	PA	3	24	

			e il benessere nel lavoro (modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro) link					
36.	GIUR - 04/A	Anno di corso 2	Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro link			12		
37.	NN	Anno di corso 2	Tirocinio link			12		
38.	GIUR - 04/A	Anno di corso 2	Tutela del lavoro nelle vicende dell'impresa (mod			3	24	

			<i>ulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro)</i> link					
39.	NN	Anno di corso 2	Ulteriori conoscenze linguistiche link			3		
40.	ECO N-08/A	Anno di corso 2	Valorizzazione del personale (<i>modulo di Economia e organizzazione del lavoro)</i> link	FAB BRI TOM MAS O CV	PO	3	24	

Calendario del Corso di Studio e orario delle attività formative

Calendario del Corso di Studio e orario delle attività formative

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

Data di inizio dell'attività didattica

28/09/2026

Calendario degli esami di profitto


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

Calendario sessioni della Prova finale

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

Infrastrutture


Aule

Pdf inserito: 

Laboratori e Aule Informatiche

Pdf inserito: 

Sale Studio


Pdf inserito: 

Biblioteche

Pdf inserito: 

Servizi a supporto


Orientamento in ingresso e in itinere

Pdf inserito: 

Tutorato

Pdf inserito: 

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

Pdf inserito: 

Assistenza per la mobilità internazionale Il corso di studio aderisce alle iniziative di mobilità internazionale definite a livello di Ateneo e di Dipartimento.

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.

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 Relazioni Internazionali) 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 una Commissione Rapporti Internazionali che si occupa della gestione operativa dei programmi di mobilità.

I principali programmi di mobilità sono:

1) Erasmus plus per studio

La mobilità degli studenti è promossa per consentire loro di seguire all'estero corsi offerti dalle sedi partner che saranno riconosciuti all'interno del piano degli studi.

2) Erasmus plus per traineeship

Grazie a questo programma gli studenti possono trascorrere all'estero un periodo compreso tra 2 e 12 mesi presso istituzioni, imprese, centri di formazione e di ricerca, pubblici o privati. Al termine dell'esperienza allo studente del CdS verranno riconosciuti i CFU assegnati alla libera scelta.

3) Erasmus+ KA 131 Blended Intensive Programme (BIP)

Il Programma Erasmus+ 2021–2027 ha introdotto i Blended Intensive Programmes (BIP), percorsi formativi innovativi che combinano brevi periodi di mobilità fisica all'estero (da 5 a 30 giorni) con attività di apprendimento e cooperazione virtuale, svolte in collaborazione con università partner europee. Nel corso dell'ultimo anno, il Dipartimento ha attivato i seguenti BIP:

- Sustainable Fashion, Augsburg Germania;
- VIVE Europe: Rethinking Low-Density Territories, Inspiring Big Futures, Oliveira do Hospital School of Technology and Management (ESTGOH), part of the Polytechnic University of Coimbra;
- Sustainable supply chain & logistics wired by data analytics, Coimbra Business School Portogallo.

Il Dipartimento organizza, periodicamente, una presentazione dei programmi di mobilità disponibili.

Inserimento atenei in convenzione 

N.	Nazione	Ateneo in convenzione	Codice EACEA	Data convenzione	Titolo
1	Argentina	Universidad de San Andres		04/12/2024	solo italiano
2	Austria	FH Kärnten - gemeinnützige Gesellschaft mbH		28/05/2025	solo italiano
3	Austria	Universität für		17/10/2025	solo italiano

		Weiterbi ldung Krems			
4	Belgio	HEPL - HAUTE ECOLE DE LA PROVIN CE DE LIÃGE		15/01/2 025	solo italiano
5	Belgio	Universi teit Antwerp en	103466 -EPP-1- 2014-1- BE- EPPKA3 -ECHE	12/11/2 024	solo italiano
6	Belgio	Universi ty colleges Leuven- Limburg		28/10/2 024	solo italiano
7	Brasile	FEA-RP - Universi dade de Sao Paulo		22/09/2 022	solo italiano
8	Bulgaria	Universi ty of Economi cs - Varna/Ik onomich eski Universi tet - Varna		08/10/2 025	solo italiano
9	Bulgaria	Varna Free Universi ty		01/10/2 024	solo italiano
10	Bulgaria	Varna Universi ty of Manage		04/09/2 024	solo italiano

		ment (VUM) ex Internati onal Universi ty College (IUC)			
11	Cile	Universi dad Catolica del Maule		04/12/2 024	solo italiano
12	Cile	Universi dad De Talca		24/12/2 024	solo italiano
13	Cina	Shangha i Universi ty - School of Economi cs		08/08/2 022	solo italiano
14	Cina	UIBE Universi ty of Internati onal Busines s and Economi cs		11/06/2 025	solo italiano
15	Cina	Xi'an Jiaotong - Liverpoo l Universi ty, Suzhou, Jiangsu Province - School of		16/04/2 024	solo italiano

		Humanities and Social Sciences (HSS)			
16	Colombi a	Universi dad EAFIT		05/02/2 025	solo italiano
17	Croazia	PAR universit y of applied sciences		24/01/2 025	solo italiano
18	Croazia	Universi ty of Zagreb		21/06/2 024	solo italiano
19	Croazia	Zagreb School of Economi cs and Manage ment		18/12/2 024	solo italiano
20	Danimar ca	Via Universi ty College		18/11/2 015	solo italiano
21	Finlandi a	Centria Universi ty of Applied Sciences		06/10/2 025	solo italiano
22	Finlandi a	Seinajoki Universi ty of Applied Sciences		09/12/2 025	solo italiano
23	Francia	NEOMA Busines s School		11/09/2 025	solo italiano
24	Francia	Universi tÄ“ Catholig		21/10/2 025	solo italiano

		ue de Lille			
25	Francia	Universi tÃ© de Poitiers		22/04/2 025	solo italiano
26	Francia	Universi tÃ© Bourgog ne Europe		19/11/2 013	solo italiano
27	Francia	Universi tÃ© d'Angers		30/01/2 025	solo italiano
28	Francia	Universi tÃ© de Lille		30/05/2 025	solo italiano
29	Francia	Universi tÃ© de Montpell ier I		29/10/2 025	solo italiano
30	Germani a	Frankfur t Universi ty of Applied Sciences		18/11/2 022	solo italiano
31	Germani a	Hochsch ule Augsbur g - Universi ty of Applied Sciences /Technis che Hochsch ule fÃ¼r angewa ndte Wissens chaften Augsbur g		13/01/2 025	solo italiano

32	Germania	Hochschule Bochum - University of Applied Sciences		18/09/2024	solo italiano
33	Germania	Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin - University of Applied Sciences		24/09/2024	solo italiano
34	Germania	Justus-Liebig-Universität Giessen		04/02/2025	solo italiano
35	Germania	Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt		13/01/2025	solo italiano
36	Germania	University of Potsdam		13/01/2025	solo italiano
37	Germania	University of Rostock		21/11/2024	solo italiano
38	Germania	Universität Kassel		13/01/2025	solo italiano
39	India	Amity University		12/12/2025	solo italiano

40	India	Karunya Institute of Technology and Sciences		01/12/2025	solo italiano
41	Lituania	Socialiniu Mokslu Kolegija (SMK University of Applied Social Sciences)		27/01/2025	solo italiano
42	Norvegia	Molde University College - Specialized University in Logistics		28/01/2025	solo italiano
43	Paesi Bassi	Inholland University Rotterdam		09/07/2025	solo italiano
44	Polonia	Akademi a Polonijn a w Czystoc howie		19/12/2024	solo italiano
45	Polonia	Gdansk University of Technology		30/07/2025	solo italiano
46	Polonia	Krakow Economi		02/12/2024	solo italiano

		cs Universi ty			
47	Polonia	Nicolaus Copernic us Universi ty in Torun		24/09/2 024	solo italiano
48	Polonia	RzeszÃ³w Universi ty of Technolo gy / Politech nika Rzeszo wka Im Ignaceg o Lukasie wicza Prz		04/06/2 025	solo italiano
49	Polonia	Universi ty of Economi cs in Katowic e		19/02/2 025	solo italiano
50	Polonia	Universi ty of Warsaw		20/02/2 025	solo italiano
51	Polonia	Witelon Universi ty/Colle gium Witelon a Uczelnia Panstwo wa		13/10/2 025	solo italiano
52	Polonia	WrocÅa w Universi		24/10/2 024	solo italiano

		ty of Science and Technology/Politechnika Wroclawska			
53	Portogallo	INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA		30/05/2025	solo italiano
54	Portogallo	Instituto Politecnico Do Porto	29178-EPP-1-2014-1-PT-EPPKA3-ECHE	12/12/2024	solo italiano
55	Portogallo	Politytechnic Institute of Cavado and Ave		06/06/2025	solo italiano
56	Portogallo	Universidade De Coimbra	29242-EPP-1-2014-1-PT-EPPKA3-ECHE	31/10/2025	solo italiano
57	Romania	Academia de Studii Economice din Bucuresti		03/06/2025	solo italiano
58	Romania	Universitatea din Bucuresti		17/03/2025	solo italiano
59	Slovenia	B2 Ljubljana		20/12/2024	solo italiano

		School of Business			
60	Spagna	CONSORZIO		13/10/2015	solo italiano
61	Spagna	Universidad CEU San Pablo		27/03/2014	solo italiano
62	Spagna	Universidad 'Jaume I' de Castellon		04/06/2026	solo italiano
63	Spagna	Universidad Carlos III de Madrid		27/11/2013	solo italiano
64	Spagna	Universidad Catolica San Antonio de Murcia		19/06/2025	solo italiano
65	Spagna	Universidad De Almeria	29569-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	05/08/2025	solo italiano
66	Spagna	Universidad De Granada	28575-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	23/07/2025	solo italiano
67	Spagna	Universidad De Jaen	29540-EPP-1-2014-1-ES-	24/10/2025	solo italiano

			EPPKA3 -ECHE		
68	Spagna	Universi dad De Las Palmas De Gran Canaria	29547- EPP-1- 2014-1- ES- EPPKA3 -ECHE	25/08/2 025	solo italiano
69	Spagna	Universi dad De Oviedo	29551- EPP-1- 2014-1- ES- EPPKA3 -ECHE	05/03/2 025	solo italiano
70	Spagna	Universi dad De Zaragoz a	28666- EPP-1- 2014-1- ES- EPPKA3 -ECHE	15/01/2 014	solo italiano
71	Spagna	Universi dad Pontifici a de Salaman ca		24/02/2 025	solo italiano
72	Spagna	Universi dad Rey Juan Carlos		15/10/2 024	solo italiano
73	Spagna	Universi dad de C��diz		24/12/2 024	solo italiano
74	Spagna	Universi dad de Granada		29/10/2 025	solo italiano
75	Spagna	Universi dade Da Coruna	28678- EPP-1- 2014-1- ES- EPPKA3 -ECHE	02/07/2 025	solo italiano
76	Spagna	Universi		28/10/2	solo


		dade de Santiago de Compostela		025	italiano
77	Spagna	Universitat Pompeu Fabra		06/12/2013	solo italiano
78	Spagna	Universitat Rovira I Virgili	28675-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	24/07/2024	solo italiano
79	Spagna	Universitat de Lleida		21/02/2025	solo italiano
80	Spagna	Universitat de València		15/01/2014	solo italiano
81	Svezia	Högskolan Dalarna		20/06/2025	solo italiano
82	Svizzera	Hochschule Luzern - Wirtschaft (Lucerne University of Applied Sciences and Arts - School of Business)		26/04/2021	solo italiano
83	Svizzera	University of Applied Sciences Western		27/01/2022	solo italiano

		Switzerl and (HES- SO) School of Engineer ing and Manage ment (HEIG- VD)			
84	Svizzera	ZHAW Zurcher Hochsch ule fur Angewa ndte Wissens chaften		16/02/2 022	solo italiano
85	Taiwan	Feng Chia Universi ty, College of Busines s		05/05/2 025	solo italiano
86	Turchia	Altinbas Universi tesi		27/01/2 025	solo italiano
87	Turchia	Istanbul Gelisim Universi tesi		25/11/2 025	solo italiano
88	Turchia	Istanbul NiÅanta ÅÄ± Universi ty		24/03/2 025	solo italiano
89	Turchia	Istanbul Universi ty		05/05/2 025	solo italiano
90	Ungheri a	Eotvos Lorand		10/10/2 024	solo italiano

		University (ELTE) - EOTVOS LORAND TUDOM ANYEGY ETEM			
--	--	---	--	--	--

Accompagnamento al lavoro Link inserito:

<https://www.economia.unimore.it/it/servizi/stage-placement/opportunita-di-lavoro-post-laurea>

Pdf inserito: 

Eventuali altre iniziative

Pdf inserito: 

Opinioni studenti

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: 

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). 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. Dista 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 familiari 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%).

Dati di ingresso, di percorso e di uscita

Dati di ingresso

Il CdS registra nel 2024/25 un numero di avvii 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 avvii 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 azzera 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.

Nel 2024, il numero dei tirocini curriculari 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.

Pdf inserito: [Dati tirocini 24/25](#) 

Struttura organizzativa e responsabilità a livello di Ateneo

Organizzazione e responsabilità della AQ a livello del Corso di Studio

Riesame annuale