

Presentazione

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 - Scienze economico-aziendali
Lingua in cui si tiene il corso	italiano
Modalità di erogazione	b. Corso di studio in modalità mista

Ulteriori informazioni generali

URL del corso	https://www.economia.unimore.it/it/didattica/corsi-di-laurea-magistrale-informazioni-general/relazioni-di-lavoro-rl
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 Corso	50-362^2026^PDS0-2026^171
Utenza sostenibile	100

Scheda SUA - Date creazione e aggiornamenti

Data di istituzione del corso	Da determinare
Data Ultimo aggiornamento Scheda SUA	10/02/2026 10:03

Referenti e Strutture

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

N.	CF	COGNOME	NOME	SETTORE	GSD	QUALIFICA	PESO	INS. ASSOCIATO
1.	BSNFNC62 L26C951B	BASENGHI	Francesco	GIUR-04/A	12/GIUR-04	PO - Professore Ordinario	1	
2.	BNNGDI92 A51I726V	BENINCAS A	Giada	GIUR-04/A	12/GIUR-04	ID - Attivita' di insegnamento (art. 23 L. 240/10)	1	
3.	CVCMDL85 S55D711G	CAVICCHI OLI	Maddalena	STAT-02/A	13/STAT-02	PA - Professore Associato (L. 240/10)	1	
4.	LNLSMN87 B61G482A	LEONELLI	Simona	ECON-08/A	13/ECON-08	PA - Professore Associato (L. 240/10)	1	
5.	SNTCPI76 H13E463W	SENATORI	Iacopo	GIUR-04/A	12/GIUR-04	PA - Professore Associato (L. 240/10)	1	
6.	TRBMHL65 H27I628P	TIRABOSCHI	Michele	GIUR-04/A	12/GIUR-04	PO - Professore Ordinario	1	

✓ Tutti i requisiti docenti soddisfatti per il corso

Figure specialistiche aggiuntive			
COGNOME	NOME	QUALIFICA	ANNO INIZIO COLLABORAZIONE

COGNOME	NOME	QUALIFICA	ANNO INIZIO COLLABORAZIONE
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

Documentazione

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), correlative 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 aggiunge 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

Ordinamento didattico

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 auditorio 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)

Codice	Professione
--------	-------------

Codice	Professione
2.5.1.3.1	Specialisti in risorse umane
2.5.1.3.2	Specialisti dell'organizzazione del lavoro

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 centodecimali. Il voto minimo per superare la prova è sessantasei/centodecimali. 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 centodecimali 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 centodecimali, 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 svolgano 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.

Attività caratterizzanti



Ambito Disciplinare	Settore	min	MAX	min da D.M. per l'ambito
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	Settore	min	MAX	min da D.M. per l'ambito
Attività formative affini o integrative		24	24	12

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	min	MAX
A scelta dello studente	9	9
Per la prova finale	6	18
Minimo di crediti riservati dall'ateneo alle Attività art. 10, comma 5 lett. c	-	
Ulteriori attività formative (art. 10, comma 5, lettera d)	Ulteriori conoscenze linguistiche	3
	Abilità informatiche e telematiche	3
	Tirocini formativi e di orientamento	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
------------------------------	---------

Note relative alle attività di base



Note relative alle attività caratterizzanti



Note relative alle altre attività



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

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

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

Offerta Didattica Programmata

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

Non sono previsti curricula

Offerta Didattica Programmata

Attività caratterizzanti	Settore	CFU Ins	CFU Off	CFU Rad
Discipline Aziendali	ECON-08/A Organizzazione aziendale Personalità e motivazione (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl Cambiamento, soft skill e cultura (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl Leadership e Team (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl Mobilità e sviluppo del personale (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl Soft Skill, comunicazione interna ed organizzativa (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl Change management (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl Valorizzazione del personale (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl Sistemi di ricompensa (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl	24	24	24 - 24 CFU min 24
Discipline Economiche	ECON-01/A Economia politica Disoccupazione e discriminazione (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl I mercati del lavoro nel XXI secolo: migrazioni, cambiamento tecnologico e varietà dei capitalismi (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl ECON-02/A Politica economica Mercati del lavoro non concorrenziali (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl Offerta e domanda di lavoro (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - annuale - obbl	12	12	12 - 12 CFU min 12
Discipline Statistiche e Matematiche	STAT-02/A Statistica economica HR Analytics: studio di casi (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl HR Analytics: metodi predittivi (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl	6	6	6 - 6 CFU min 6
Discipline Giuridiche	GIUR-04/A Diritto del lavoro	21	21	21 - 21 CFU min 6

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

Attività affini	Settore	CFU Ins	CFU Off	CFU Rad
Attività formative affini o integrative	GIUR-04/A Diritto del lavoro	24	24	24 - 24 CFU min 12
	Strumenti giuridici per la salute e il benessere nel lavoro (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl			
	Rapporto di lavoro e bisogni della persona (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl			
	Tutele del lavoro nelle vicende dell'impresa (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl			
	Istituzioni e strumenti del mercato del lavoro (Nessun partizionamento) (2 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl			
	GIUR-05/A Diritto costituzionale e pubblico			
	Libertà economiche e diritti sociali nel costituzionalismo multilivello (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl			
	Libertà di impresa e regolazione dei mercati (Nessun partizionamento) (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 partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl			
	STEC-01/B Storia economica			
	Storia dei modelli organizzativi (Nessun partizionamento) (1 anno) - 3 CFU - semestrale - obbl			
Minimo di crediti riservati dall'ateneo: -				
Totale Attività affini			24	24 - 24

Altre attività		CFU	CFU Rad
A scelta dello studente		9	9 - 9
Per la prova finale		18	6 - 18
Minimo di crediti riservati dall'ateneo alle Attività art. 10, comma 5 lett. c		-	
Ulteriori attività formative (art. 10, comma 5, lettera d)	Ulteriori conoscenze linguistiche	3	3 - 3
	Abilità informatiche e telematiche	3	3 - 3
	Tirocini formativi e di orientamento	-	0 - 12

	Altre conoscenze utili per l'inserimento nel mondo del lavoro	-	-
Minimo di crediti riservati dall'ateneo alle Attività art. 10, comma 5 lett. d		-	
Per stages e tirocini presso imprese, enti pubblici o privati, ordini professionali		-	-
Totale Altre attività		33	21 - 45

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

Regolamento Didattico del CdS

Pdf inserito: [RDCDS_LM-77_Relazionidilavoro.pdf](#)


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) [url](#)
 Anno di corso 1 - HR Analytics: metodi predittivi (cfu 3 - 50-362 - 172605255) [url](#)
 Anno di corso 1 - HR Analytics: studio di casi (cfu 3 - 50-362 - 172605252) [url](#)
 Anno di corso 1 - Soluzioni di business intelligence per le risorse umane (cfu 3 - 50-362 - 172605254) [url](#)
 Anno di corso 1 - Storia dei modelli organizzativi (cfu 3 - 50-362 - 172605267) [url](#)
 Anno di corso 2 - Disoccupazione e discriminazione (cfu 3 - 50-362 - 172702821) [url](#)
 Anno di corso 2 - I mercati del lavoro nel XXI secolo: migrazioni, cambiamento tecnologico e varietà dei capitalismi (cfu 3 - 50-362 - 172702822) [url](#)
 Anno di corso 2 - Mercati del lavoro non concorrenziali (cfu 3 - 50-362 - 172702820) [url](#)
 Anno di corso 2 - Offerta e domanda di lavoro (cfu 3 - 50-362 - 172702823) [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) [url](#)
 Anno di corso 1 - Contrattazione collettiva e mercati del lavoro (cfu 3 - 50-362 - 172605276) [url](#)
 Anno di corso 1 - I contratti di lavoro (cfu 3 - 50-362 - 172605274) [url](#)
 Anno di corso 1 - L'inquadramento contrattuale dei lavoratori (cfu 3 - 50-362 - 172605272) [url](#)
 Anno di corso 1 - Le basi del diritto sindacale (cfu 3 - 50-362 - 172605269) [url](#)
 Anno di corso 1 - Libertà di impresa e regolazione dei mercati (cfu 3 - 50-362 - 172605275) [url](#)
 Anno di corso 1 - Libertà economiche e diritti sociali nel costituzionalismo multilivello (cfu 3 - 50-362 - 172605273) [url](#)
 Anno di corso 1 - Strumenti giuridici per la gestione delle risorse umane (cfu 3 - 50-362 - 172605268) [url](#)
 Anno di corso 1 - Struttura e dinamica della retribuzione contrattuale (cfu 3 - 50-362 - 172605270) [url](#)
 Anno di corso 2 - Istituzioni e strumenti del mercato del lavoro (cfu 3 - 50-362 - 172702816) [url](#)
 Anno di corso 2 - Rapporto di lavoro e bisogni della persona (cfu 3 - 50-362 - 172702814) [url](#)
 Anno di corso 2 - Strumenti giuridici per la salute e il benessere nel lavoro (cfu 3 - 50-362 - 172702813) [url](#)
 Anno di corso 2 - Tutele del lavoro nelle vicende dell'impresa (cfu 3 - 50-362 - 172702815) [url](#)

Area aziendale

Conoscenza e comprensione

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

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

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

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

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

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

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

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

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

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

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

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

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

Anno di corso 1 - Change management (cfu 3 - 50-362 - 172605264) [url](#)

Anno di corso 1 - Leadership e Team (cfu 3 - 50-362 - 172605261) [url](#)

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

Anno di corso 1 - Personalità e motivazione (cfu 3 - 50-362 - 172605259) [url](#)

Anno di corso 1 - Soft Skill, comunicazione interna ed organizzativa (cfu 3 - 50-362 - 172605263) [url](#)

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

Anno di corso 2 - Sistemi di ricompensa (cfu 3 - 50-362 - 172702825) [url](#)

Anno di corso 2 - Valorizzazione del personale (cfu 3 - 50-362 - 172702824) [url](#)

Offerta Didattica Erogata

Offerta Didattica Erogata								
N.	Sede	Coorte	CUIN	Insegnamento	Settori insegnamento	Docente	Settore docente	Ore di didattica assistita
1	036023	2026	172605260	Cambiamento, soft skill e cultura (modulo di Comportamento organizzativo e people management) <i>semestrale</i>	ECON-08/A	Massimo PILATI CV Professore Ordinario	ECON-08/A	24
2	036023	2026	172605264	Change management (modulo di Comportamento organizzativo e people management) <i>semestrale</i>	ECON-08/A	Ludovica LEONE CV Professore Associato (L. 240/10)	ECON-08/A	24
3	036023	2026	172605277	Contrattazione collettiva e contratti individuali di lavoro (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) <i>semestrale</i>	GIUR-04/A	Docente di riferimento Michele TIRABOSCHI CV Professore Ordinario	GIUR-04/A	24
4	036023	2026	172605276	Contrattazione collettiva e mercati del lavoro (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) <i>semestrale</i>	GIUR-04/A	Docente di riferimento Michele TIRABOSCHI CV Professore Ordinario	GIUR-04/A	24
5	036023	2026	172605253	Fondamenti e applicazioni dei sistemi informativi per le risorse umane (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) <i>semestrale</i>	IINF-05/A	Matteo PAGANELLI CV Ricercatore a t.d.-t.pieno (L. 79/2022)	IINF-05/A	24
6	036023	2026	172605255	HR Analytics: metodi predittivi (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) <i>semestrale</i>	STAT-02/A	Docente di riferimento Maddalena CAVICCHIOLI CV Professore Associato (L. 240/10)	STAT-02/A	24
7	036023	2026	172605252	HR Analytics: studio di casi (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) <i>semestrale</i>	STAT-02/A	Docente di riferimento Maddalena CAVICCHIOLI CV Professore Associato (L. 240/10)	STAT-02/A	24

N.	Sede	Coorte	CUIN	Insegnamento	Settori insegnamento	Docente	Settore docente	Ore di didattica assistita
8	036023	2026	172605274	I contratti di lavoro (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) <i>semestrale</i>	GIUR-04/A	Docente di riferimento Francesco BASENGHI CV Professore Ordinario	GIUR-04/A	24
9	036023	2026	172605272	L'inquadramento contrattuale dei lavoratori (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) <i>semestrale</i>	GIUR-04/A	Docente di riferimento Michele TIRABOSCHI CV Professore Ordinario	GIUR-04/A	24
10	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 Professore Associato (L. 240/10)	GIUR-04/A	24
11	036023	2026	172605261	Leadership e Team (modulo di Comportamento organizzativo e people management) <i>semestrale</i>	ECON-08/A	Massimo PILATI CV Professore Ordinario	ECON-08/A	24
12	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 SCAGLIARINI CV Professore Ordinario (L. 240/10)	GIUR-05/A	24
13	036023	2026	172605273	Libertà economiche e diritti sociali nel costituzionalismo multilivello (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) <i>semestrale</i>	GIUR-05/A	Simone SCAGLIARINI CV Professore Ordinario (L. 240/10)	GIUR-05/A	24
14	036023	2026	172605262	Mobilità e sviluppo del personale (modulo di Comportamento organizzativo e people management) <i>semestrale</i>	ECON-08/A	Docente di riferimento Simona LEONELLI CV Professore Associato (L. 240/10)	ECON-08/A	24
15	036023	2026	172605259	Personalità e motivazione (modulo di Comportamento organizzativo e people management) <i>semestrale</i>	ECON-08/A	Docente di riferimento Simona LEONELLI CV Professore Associato (L. 240/10)	ECON-08/A	24
16	036023	2026	172605263	Soft Skill, comunicazione interna ed organizzativa (modulo di Comportamento organizzativo e people management) <i>semestrale</i>	ECON-08/A	Massimo PILATI CV Professore Ordinario	ECON-08/A	24

N.	Sede	Coorte	CUIN	Insegnamento	Settori insegnamento	Docente	Settore docente	Ore di didattica assistita
17	036023	2026	172605254	Soluzioni di business intelligence per le risorse umane (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) <i>semestrale</i>	IINF-05/A	Matteo PAGANELLI CV <i>Ricercatore a t.d.-t.pieno (L. 79/2022)</i>	IINF-05/A	24
18	036023	2026	172605267	Storia dei modelli organizzativi (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) <i>semestrale</i>	STEC-01/B	Alberto RINALDI CV <i>Professore Ordinario (L. 240/10)</i>	STEC-01/B	24
19	036023	2026	172605268	Strumenti giuridici per la gestione delle risorse umane (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) <i>semestrale</i>	GIUR-04/A	<i>Docente di riferimento</i> Iacopo SENATORI CV <i>Professore Associato (L. 240/10)</i>	GIUR-04/A	24
20	036023	2026	172605270	Struttura e dinamica della retribuzione contrattuale (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) <i>semestrale</i>	GIUR-04/A	<i>Docente di riferimento</i> Michele TIRABOSCHI CV <i>Professore Ordinario</i>	GIUR-04/A	24
N.	Sede	Coorte	CUIN	Insegnamento	Settori insegnamento	Docente	Settore docente	Ore di didattica assistita
21	036023	2025	172601297	Disoccupazione e Discriminazione (modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro) <i>annuale</i>	SECS-P/02	Chiara STROZZI CV <i>Professore Associato (L. 240/10)</i>	ECON-01/A	24
22	036023	2025	172605842	European Labour Law: Structures, principles, contents <i>semestrale</i>	IUS/07	Non Assegnato NON ASSEGNATO		24
23	036023	2025	172601304	I mercati del lavoro nel XXI secolo: migrazioni, cambiamento tecnologico e varietà dei capitalismi (modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro) <i>annuale</i>	SECS-P/01	Alberto RINALDI CV <i>Professore Ordinario (L. 240/10)</i>	STEC-01/B	24
24	036023	2025	172601308	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
25	036023	2025	172601314	Mercati del lavoro non concorrenziali (modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro) <i>annuale</i>	SECS-P/01	Fabrizio PATRIARCA CV <i>Professore Associato (L. 240/10)</i>	ECON-02/A	24

N.	Sede	Coorte	CUIN	Insegnamento	Settori insegnamento	Docente	Settore docente	Ore di didattica assistita
26	036023	2025	172601317	Offerta e domanda di lavoro (modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro) <i>annuale</i>	SECS-P/02	Guendalina Maria ANZOLIN CV <i>Ricercatore a t.d.-t.pieno (L. 79/2022)</i>	ECON-04/A	24
27	036023	2025	172601322	Rapporto di lavoro e bisogni della persona (modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro) <i>semestrale</i>	IUS/07	<i>Docente di riferimento</i> Iacopo SENATORI CV <i>Professore Associato (L. 240/10)</i>	GIUR-04/A	24
28	036023	2025	172601326	Sistemi di ricompensa (modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro) <i>annuale</i>	SECS-P/10	Tommaso FABBRI CV <i>Professore Ordinario (L. 240/10)</i>	ECON-08/A	24
29	036023	2025	172601329	Strumenti giuridici per la salute e il benessere nel lavoro (modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro) <i>semestrale</i>	IUS/07	<i>Docente di riferimento</i> Iacopo SENATORI CV <i>Professore Associato (L. 240/10)</i>	GIUR-04/A	24
30	036023	2025	172601333	Tutele del lavoro nelle vicende dell'impresa (modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro) <i>semestrale</i>	IUS/07	<i>Docente di riferimento</i> Giada BENINCASA CV <i>Attività' di insegnamento (art. 23 L. 240/10)</i>	GIUR-04/A	24
31	036023	2025	172601334	Valorizzazione del personale (modulo di Economia e Organizzazione del Lavoro) <i>annuale</i>	SECS-P/10	Tommaso FABBRI CV <i>Professore Ordinario (L. 240/10)</i>	ECON-08/A	24

Ore totali di didattica assistita: 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.	ECON-08/A	Anno di corso 1	Cambiamento, soft skill e cultura (modulo di Comportamento organizzativo e people management) link	PILATI MASSIMO CV	PO	3	24	

N.	Settori	Anno di corso	Insegnamento	Cognome Nome	Ruolo	Crediti	Ore	Docente di riferimento per corso
2.	ECON-08/A	Anno di corso 1	Change management (modulo di Comportamento organizzativo e people management) link	LEONE LUDOVICA CV	PA	3	24	
3.	ECON-08/A	Anno di corso 1	Comportamento organizzativo e people management link			18		
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 giuridici delle relazioni di lavoro) link	TIRABOSCHI MICHELE CV	PO	3	24	✓
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 (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) link	PAGANELLI MATTEO CV	RD	3	24	
8.	GIUR-04/A GIUR-05/A	Anno di corso 1	Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro link			18		
9.	STAT-02/A	Anno di corso 1	HR Analytics: metodi predittivi (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) link	CAVICCHIOLI MADDALENA CV	PA	3	24	✓
10.	STAT-02/A	Anno di corso 1	HR Analytics: studio di casi (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) link	CAVICCHIOLI MADDALENA CV	PA	3	24	✓
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	✓

N.	Settori	Anno di corso	Insegnamento	Cognome Nome	Ruolo	Crediti	Ore	Docente di riferimento per corso
12.	GIUR-04/A	Anno di corso 1	L'inquadramento contrattuale dei lavoratori (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) link	TIRABOSCHI MICHELE CV	PO	3	24	
13.	GIUR-04/A	Anno di corso 1	Le basi del diritto sindacale (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) link	SENATORI IACOPO CV	PA	3	24	
14.	ECON-08/A	Anno di corso 1	Leadership e Team (modulo di Comportamento organizzativo e people management) link	PILATI MASSIMO CV	PO	3	24	
15.	GIUR-05/A	Anno di corso 1	Libertà di impresa e regolazione dei mercati (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) link	SCAGLIARINI SIMONE CV	PO	3	24	
16.	GIUR-05/A	Anno di corso 1	Libertà economiche e diritti sociali nel costituzionalismo multilivello (modulo di Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro) link	SCAGLIARINI SIMONE CV	PO	3	24	
17.	ECON-08/A	Anno di corso 1	Mobilità e sviluppo del personale (modulo di Comportamento organizzativo e people management) link	LEONELLI SIMONA CV	PA	3	24	
18.	ECON-08/A	Anno di corso 1	Personalità e motivazione (modulo di Comportamento organizzativo e people management) link	LEONELLI 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 (modulo di Comportamento organizzativo e people management) link	PILATI MASSIMO CV	PO	3	24	

N.	Settori	Anno di corso	Insegnamento	Cognome Nome	Ruolo	Crediti	Ore	Docente di riferimento per corso
21.	IINF-05/A	Anno di corso 1	Soluzioni di business intelligence per le risorse umane (modulo di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane) link	PAGANELLI MATTEO CV	RD	3	24	
22.	STEC-01/B	Anno di corso 1	Storia dei modelli organizzativi (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) link	RINALDI ALBERTO CV	PO	3	24	
23.	GIUR-04/A	Anno di corso 1	Strumenti giuridici per la gestione delle risorse umane (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) link	SENATORI IACOPO CV	PA	3	24	
24.	GIUR-04/A	Anno di corso 1	Struttura e dinamica della retribuzione contrattuale (modulo di Diritto delle risorse umane e modelli organizzativi) link	TIRABOSCHI MICHELE CV	PO	3	24	
25.	ECON-01/A	Anno di corso 2	Disoccupazione e discriminazione (modulo di Economia e organizzazione del lavoro) link	STROZZI CHIARA CV	PA	3	24	
26.	ECON-01/A ECON-02/A ECON-08/A	Anno di corso 2	Economia e organizzazione del lavoro link			18		
27.	ECON-01/A	Anno di corso 2	I mercati del lavoro nel XXI secolo: migrazioni, cambiamento tecnologico e varietà dei capitalismi (modulo di Economia e organizzazione del lavoro) link	RINALDI ALBERTO CV	PO	3	24	
28.	GIUR-04/A	Anno di corso 2	Istituzioni e strumenti del mercato del lavoro (modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro) link			3	24	
29.	ECON-02/A	Anno di corso 2	Mercati del lavoro non concorrenziali (modulo di Economia e organizzazione del lavoro) link	PATRIARCA FABRIZIO CV	PA	3	24	

N.	Settori	Anno di corso	Insegnamento	Cognome Nome	Ruolo	Crediti	Ore	Docente di riferimento per corso
30.	ECON-02/A	Anno di corso 2	Offerta e domanda di lavoro (modulo di Economia e organizzazione del lavoro) link	ANZOLIN GUENDALINA MARIA CV	RD	3	24	
31.	PROFIN_S	Anno di corso 2	Prova finale link			18		
32.	PROFIN_S	Anno di corso 2	Prova finale link			6		
33.	GIUR-04/A	Anno di corso 2	Rapporto di lavoro e bisogni della persona (modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro) link	SENATORI IACOPO CV	PA	3	24	
34.	ECON-08/A	Anno di corso 2	Sistemi di ricompensa (modulo di Economia e organizzazione del lavoro) link	FABBRI TOMMASO CV	PO	3	24	
35.	GIUR-04/A	Anno di corso 2	Strumenti giuridici per la salute e il benessere nel lavoro (modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro) link	SENATORI IACOPO CV	PA	3	24	
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	Tutele del lavoro nelle vicende dell'impresa (modulo di Strumenti giuridici per la sostenibilità del lavoro) link			3	24	
39.	NN	Anno di corso 2	Ulteriori conoscenze linguistiche link			3		
40.	ECON-08/A	Anno di corso 2	Valorizzazione del personale (modulo di Economia e organizzazione del lavoro) link	FABBRI TOMMASO CV	PO	3	24	

Servizi per gli studenti

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>

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>

Data di inizio dell'attività didattica

28/09/2026

Infrastrutture

Aule

Pdf inserito: [AULE_Documento_2026.pdf](#) 

Laboratori e Aule Informatiche

Pdf inserito: [Laboratori_Documento_2026.pdf](#) 

Sale Studio

Pdf inserito: [Sale studio_Documento_2026.pdf](#) 

Biblioteche

Pdf inserito: [Biblioteche_Documento_2026.pdf](#) 

Servizi a supporto

Orientamento in ingresso e in itinere

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

Pdf inserito: [2026_Orientamento in Ingresso e in Itinere_LMDEMB.pdf](#) 

Tutorato

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

Pdf inserito: [2026_Tutorato LM.pdf](#) 

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

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

Pdf inserito: [2026_Assistenza per lo svolgimento di periodi di formazione all'esterno \(tirocini e stage\)_LM RL.pdf](#) 

Accompagnamento al lavoro

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

Pdf inserito: [2026_Accompagnamento al lavoro_LM.pdf](#) 

Eventuali altre iniziative

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

Pdf inserito: [2026_Eventuali altre iniziative_LM RL.pdf](#) 

Assistenza e accordi 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

Atenei in convenzione per programmi di mobilità internazionale

N.	Nazione	Ateneo in convenzione	Codice EACEA	Data convenzione	Tipo 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 Weiterbildung Krems		17/10/2025	solo italiano
4	Belgio	HEPL - HAUTE ECOLE DE LA PROVINCE DE LIÈGE		15/01/2025	solo italiano
5	Belgio	Universiteit Antwerpen	103466-EPP-1-2014-1-BE-EPPKA3-ECHE	12/11/2024	solo italiano
6	Belgio	University colleges Leuven-Limburg		28/10/2024	solo italiano
7	Brasile	FEA-RP - Universidade de Sao Paulo		22/09/2022	solo italiano
8	Bulgaria	University of Economics - Varna/Ikonomicheski Universitet - Varna		08/10/2025	solo italiano
9	Bulgaria	Varna Free University		01/10/2024	solo italiano
10	Bulgaria	Varna University of Management (VUM) ex International University College (IUC)		04/09/2024	solo italiano

N.	Nazione	Ateneo in convenzione	Codice EACEA	Data convenzione	Tipo Titolo
11	Cile	Universidad Catolica del Maule		04/12/2024	solo italiano
12	Cile	Universidad De Talca		24/12/2024	solo italiano
13	Cina	Shanghai University - School of Economics		08/08/2022	solo italiano
14	Cina	UIBE University of International Business and Economics		11/06/2025	solo italiano
15	Cina	XI'an Jiaotong -Liverpool University, Suzhou, Jiangsu Province - School of Humanities and Social Sciences (HSS)		16/04/2024	solo italiano
16	Colombia	Universidad EAFIT		05/02/2025	solo italiano
17	Croazia	PAR university of applied sciences		24/01/2025	solo italiano
18	Croazia	University of Zagreb		21/06/2024	solo italiano
19	Croazia	Zagreb School of Economics and Management		18/12/2024	solo italiano
20	Danimarca	Via University College		18/11/2015	solo italiano
21	Finlandia	Centria University of Applied Sciences		06/10/2025	solo italiano
22	Finlandia	Seinajoki University of Applied Sciences		09/12/2025	solo italiano
23	Francia	NEOMA Business School		11/09/2025	solo italiano
24	Francia	Université Catholique de Lille		21/10/2025	solo italiano
25	Francia	Université de Poitiers		22/04/2025	solo italiano
26	Francia	Université Bourgogne Europe		19/11/2013	solo italiano
27	Francia	Université d'Angers		30/01/2025	solo italiano
28	Francia	Université de Lille		30/05/2025	solo italiano
29	Francia	Université de Montpellier I		29/10/2025	solo italiano
30	Germania	Frankfurt University of Applied Sciences		18/11/2022	solo italiano
31	Germania	Hochschule Augsburg - University of Applied Sciences/Technische Hochschule für angewandte Wissenschaften Augsburg		13/01/2025	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

N.	Nazione	Ateneo in convenzione	Codice EACEA	Data convenzione	Tipo Titolo
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	Akademia Polonijna w Czestochowie		19/12/2024	solo italiano
45	Polonia	Gdansk University of Technology		30/07/2025	solo italiano
46	Polonia	Krakov Economics University		02/12/2024	solo italiano
47	Polonia	Nicolaus Copernicus University in Torun		24/09/2024	solo italiano
48	Polonia	Rzeszów University of Technology / Politechnika Rzeszowska Im Ignacego Lukasiewicza Prz		04/06/2025	solo italiano
49	Polonia	University of Economics in Katowice		19/02/2025	solo italiano
50	Polonia	University of Warsaw		20/02/2025	solo italiano
51	Polonia	Witelon University/Collegium Witelona Uczelnia Panstwowa		13/10/2025	solo italiano
52	Polonia	Wrocław University of Science and Technology/Politechnika Wroclawska		24/10/2024	solo italiano
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	Poltytechnic 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 București		17/03/2025	solo italiano
59	Slovenia	B2 Ljubljana School of Business		20/12/2024	solo italiano
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

N.	Nazione	Ateneo in convenzione	Codice EACEA	Data convenzione	Tipo Titolo
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-EPPKA3-ECHE	24/10/2025	solo italiano
68	Spagna	Universidad De Las Palmas De Gran Canaria	29547-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	25/08/2025	solo italiano
69	Spagna	Universidad De Oviedo	29551-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	05/03/2025	solo italiano
70	Spagna	Universidad De Zaragoza	28666-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	15/01/2014	solo italiano
71	Spagna	Universidad Pontificia de Salamanca		24/02/2025	solo italiano
72	Spagna	Universidad Rey Juan Carlos		15/10/2024	solo italiano
73	Spagna	Universidad de Cádiz		24/12/2024	solo italiano
74	Spagna	Universidad de Granada		29/10/2025	solo italiano
75	Spagna	Universidade Da Coruna	28678-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE	02/07/2025	solo italiano
76	Spagna	Universidade de Santiago de Compostela		28/10/2025	solo 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 Switzerland (HES-SO) School of Engineering and Management (HEIG-VD)		27/01/2022	solo italiano

N.	Nazione	Ateneo in convenzione	Codice EACEA	Data convenzione	Tipo Titolo
84	Svizzera	ZHAW Zurcher Hochschule fur Angewandte Wissenschaften		16/02/2022	solo italiano
85	Taiwan	Feng Chia University, College of Business		05/05/2025	solo italiano
86	Turchia	Altinbas Universitesi		27/01/2025	solo italiano
87	Turchia	Istanbul Gelisim Universitesi		25/11/2025	solo italiano
88	Turchia	Istanbul Nişantaşı University		24/03/2025	solo italiano
89	Turchia	Istanbul University		05/05/2025	solo italiano
90	Ungheria	Eotvos Lorand University (ELTE) - EOTVOS LORAND TUDOMANYEGYETEM		10/10/2024	solo italiano

Monitoraggio dei risultati

Opinioni studenti

L'indagine statistica condotta per accertare l'opinione degli studenti in relazione al grado di soddisfazione del Corso di Studio nell'a.a. 2025/26 è stata effettuata su un totale di 357 risposte: si tratta del dato più basso del triennio, a fronte delle 436 risposte dell'a.a. 2024/25 e delle 668 dell'a.a. 2023/24, motivato presumibilmente dal trend delle immatricolazioni e da una più generale riorganizzazione dei flussi e della numerosità degli studenti frequentanti.

Prima di addentrarsi nell'analisi occorre segnalare, in punto di metodo, che la rilevazione risente della coesistenza di insegnamenti afferenti a due distinti ordinamenti didattici, a seguito della approfondita revisione entrata in vigore proprio nell'a.a. 25/26. Pertanto, se per i corsi del vecchio ordinamento è stato possibile condurre un'analisi comparativa omogenea rispetto ai dati storici, per quelli di nuova erogazione non si dispone di precisi elementi di raffronto. Inoltre, le eventuali criticità e oscillazioni rilevate negli insegnamenti del nuovo ordinamento vanno necessariamente interpretate alla luce del loro carattere di prima sperimentazione: l'introduzione di contenuti disciplinari inediti, l'adozione di nuove metodologie didattiche e di differenti schemi organizzativi costituiscono fattori di novità che richiedono un fisiologico periodo di assestamento e un monitoraggio mirato nel corso dei prossimi cicli di rilevazione.

Tanto premesso, le valutazioni medie aggregate mostrano un netto ed esteso trend di ripresa, invertendo con decisione la flessione registrata nel precedente anno accademico. Quattordici indicatori su 16 crescono al confronto con l'a.a. 2024/25 e, in ben 13 casi, il valore raggiunto si attesta sul livello più alto dell'intero triennio.

Gli incrementi rispetto alla precedente rilevazione oscillano nella maggior parte dei casi tra il 4% e l'8%, con tre indicatori che superano la soglia del +10% e un picco di oltre 21 punti percentuali sull'indicatore d09, che certifica il pronto recupero della flessione dell'anno passato, confermandone il carattere episodico.

Sul piano dei valori assoluti, il quadro di sintesi appare pienamente soddisfacente: nessun indicatore si colloca nelle fasce di criticità o attenzione, mentre 13 indicatori su 16 si posizionano al di sopra dell'80% di giudizi positivi (erano 11 nell'a.a. 2024/25), e tra questi ben 7 superano la soglia del 90% (erano solo 2 nell'a.a. 2024/25). I tre indicatori rimanenti oscillano invece tra il 73,1% e il 75,8%.

In questo contesto di diffuso recupero, il dato che sintetizza la soddisfazione complessiva per il corso (d14) guadagna 6,9 punti percentuali, risalendo dall'80,6% all'87,5%, valore che rappresenta il massimo del triennio.

Esaminando le dinamiche dei singoli indicatori, l'elemento di maggior rilievo, come anticipato, è il completo riassorbimento dell'anomalia emersa lo scorso anno riguardo alla coerenza tra le informazioni dichiarate nella scheda di insegnamento e il contenuto effettivo del corso (d09), che anzi supera i livelli storici del corso.

Si evidenziano inoltre marcati recuperi sul fronte delle infrastrutture didattiche, con l'adeguatezza delle aule (+11,9%) e dei locali/attrezzature per le attività integrative (+10,5%) che tornano ampiamente sopra il 90%, e negli indicatori sulla qualità dell'insegnamento, tra cui spiccano la chiarezza espositiva dei docenti (+8,6%), l'adeguatezza del materiale didattico (+8,3%) e l'interesse per i contenuti trattati (+7,4%).

Di contro, l'analisi evidenzia due specifici contesti che non hanno registrato un recupero e che richiedono la continuità dell'attenzione da parte del CdS. Torna a scendere l'indicatore d01 sull'adeguatezza delle conoscenze preliminari, che si attesta al 75% rispetto al 78,2% del 2024/25 e all'82,5% del 2023/24. Si tratta del dato minimo del triennio, a conferma di una criticità strutturale legata all'eterogenea provenienza degli studenti in entrata, forse accentuata, quest'anno, dalla revisione metodologica e organizzativa dell'ordinamento didattico, che comporta fisiologiche necessità di adattamento. Su tali fattori occorrerà agire con ulteriori azioni di affiancamento e riallineamento delle competenze iniziali.

Pur a fronte di un contenuto recupero dell'organizzazione complessiva di orari ed esami (d16, al 75,8%), la percezione della sostenibilità del carico di studio complessivo nel periodo di riferimento (d15) subisce una lieve flessione, scendendo al 73,1% (-2,9%). Questo dato, il più basso dell'intera rilevazione, segnala come la concentrazione temporale delle prove e della didattica rimanga un punto di attenzione organizzativo rilevante per gli studenti.

Passando all'analisi delle dinamiche dei singoli insegnamenti, si osserva che l'indicatore d14, relativo alla soddisfazione complessiva, conferma un apprezzamento diffuso della qualità dell'offerta didattica: solo in tre casi il punteggio risulta inferiore all'80%, mantenendosi comunque ben al di sopra della soglia di attenzione (con un minimo del 65%), mentre la nettissima maggioranza dei corsi si attesta sopra il 90%, con ben 4 insegnamenti/moduli che raggiungono un giudizio positivo pari al 100%.

Il rendimento comparativamente inferiore dell'indicatore d01 si associa ad alcune criticità o punti di attenzione emergenti in particolare negli insegnamenti o moduli di Sistemi informativi e metodi analitici per le risorse umane, Fondamenti giuridici delle relazioni di lavoro ed Economia del lavoro e industriale.

Negli ultimi due casi, la flessione appare prevalentemente imputabile ai fattori già rilevati di eterogeneità delle competenze in ingresso degli studenti e al loro graduale adattamento alle nuove metodologie e all'organizzazione didattica.

Nel primo caso, invece, le corrispondenti criticità rilevate sugli indicatori relativi all'organizzazione didattica (d16) e al carico di studio complessivo del periodo (d15) suggeriscono la necessità di estendere la riflessione, valutando con attenzione il dosaggio dei carichi e la loro opportuna distribuzione tra gli insegnamenti collocati nello stesso semestre. A conferma di ciò, anche il corso di Comportamento organizzativo e people management mostra un rallentamento degli indicatori d15 e d16 (che si mantengono comunque ampiamente al di sopra della soglia di attenzione), a fronte di valori molto elevati registrati su tutti gli altri indicatori.

L'esame diacronico mostra un quadro di miglioramenti diffusi, particolarmente marcati in alcuni indicatori degli insegnamenti di Diritto pubblico dell'economia, Storia del lavoro e Diritto del lavoro avanzato, le cui valutazioni si attestavano peraltro già ampiamente al di sopra delle soglie di attenzione.

In questo contesto, spicca il completo recupero registrato da un modulo di Economia del lavoro e industriale, dove il deciso incremento degli indici di gradimento e di efficacia didattica evidenzia una solida inversione di tendenza, a testimonianza dell'efficace attuazione delle azioni correttive intraprese.

Pdf inserito: [LM_RL_2025-26.pdf](#) 

Opinioni dei laureati

L'indagine sul profilo dei laureati ricavata dai dati AlmaLaurea mostra in primo luogo la tenuta della copertura della rilevazione, che si attesta su valori elevati benché lievemente inferiori ai benchmark di area e nazionali. Si conferma altresì la spiccata caratterizzazione di genere del corso di studi, con una presenza femminile prevalente che si stabilizza attorno al 69% nel triennio.

L'andamento complessivo degli indicatori, per quanto riguarda la didattica e la soddisfazione globale, presenta una sostanziale stabilità su livelli di eccellenza o un deciso consolidamento, posizionando il CdS al di sopra dei benchmark nazionali e di area. Nelle dimensioni organizzative e infrastrutturali (indicatori T14-T17) si registra un notevole recupero del divario storico, mentre la variazione di alcuni indicatori di processo (frequenza, tirocini, internazionalizzazione) deve essere posta in relazione alle caratteristiche del profilo lavorativo della coorte.

In termini assoluti, gli indicatori di soddisfazione forniscono riscontri estremamente positivi, con valori che superano stabilmente l'80% e che nell'ambito

del giudizio complessivo (T13) raggiungono il 98%. Il confronto con le medie nazionali e di area geografica conferma il CdS su posizioni equivalenti o superiori in tutti i parametri fondamentali inerenti al percorso formativo. Particolarmente rilevante è il costante superamento delle criticità infrastrutturali emerse nel quinquennio precedente, a fronte del permanere di dinamiche peculiari in materia di tirocini e mobilità internazionale, strettamente correlate alla struttura occupazionale della popolazione studentesca.

Scendendo in maggiore dettaglio, deve tuttavia segnalarsi la lieve contrazione registrata dal tasso di frequenza regolare, ossia superiore al 75%, agli insegnamenti (T04), che si attesta al 53% rispetto al 66% dell'anno precedente, pur non alterando l'andamento sostanzialmente allineato ai benchmark nazionali e di area. Tale andamento non risponde a una minore fruizione o gradimento della didattica, ma trova una chiara spiegazione causale nel forte incremento degli studenti impegnati in attività lavorative a tempo pieno (T24), che raggiungono il 37% della coorte (rispetto al 26% dell'anno precedente e al 31% medio del triennio), a fronte di appena un 18% di studenti non lavoratori. Il rapporto con i docenti si mantiene ampiamente positivo, confermando la sostanziale assenza di giudizi di piena insoddisfazione.

Si confermano su livelli di eccellenza e in linea o superiori ai benchmark di area e nazionali le valutazioni sul carico di studio complessivo in rapporto alla durata del corso (con circa il 90% di giudizi positivi) e sull'adeguatezza del materiale didattico (98% di risposte positive). La percezione della sostenibilità del carico e l'organizzazione delle prove d'esame mostrano un andamento stabile e privo di oscillazioni critiche, confermando l'efficacia della pianificazione didattica anche a fronte di una platea fortemente impegnata sul piano lavorativo.

I giudizi relativi alla rispondenza delle valutazioni all'effettiva preparazione e all'adeguatezza della supervisione per la prova finale si mantengono superiori al 90%. Per quanto riguarda il numero di mesi dedicati alla preparazione della tesi, sebbene la media del triennio risulti leggermente superiore ai benchmark, il dato dell'ultimo anno registra un deciso miglioramento e riposiziona il CdS perfettamente al pari delle medie di riferimento. Anche in questo caso occorre rilevare come tra i fattori determinanti di questa tempistica continui ad avere un peso decisivo l'alta incidenza di studenti-lavoratori full-time, che conciliano la stesura dell'elaborato finale con gli impegni professionali.

La percentuale di chi si dichiara complessivamente soddisfatto del percorso di studi si attesta sulla ragguardevole soglia del 98%, mantenendosi sulla media del triennio e conservando un ampio e significativo margine di vantaggio rispetto alle medie dei benchmark di riferimento. Per quanto riguarda l'intenzione di iscriversi nuovamente allo stesso corso nello stesso Ateneo, il dato si attesta all'86%: pur in lieve calo rispetto alla media del quadriennio precedente (91-92%), il valore si mantiene ampiamente superiore alla media nazionale (77%). Tale contenuto scostamento tra gradimento complessivo (98%) e scelta di reiscrizione allo stesso corso (86%) segnala come una quota di studenti, pur valutando eccellente la qualità dell'insegnamento, possa a posteriori considerare format organizzativi o tipologie di corso ancor più flessibili e idonee alla gestione dei tempi di lavoro.

Relativamente agli aspetti organizzativi e logistici del CdS, si registra un marcato e progressivo consolidamento del giudizio sulle infrastrutture, confermando il definitivo superamento delle contingenti criticità legate ai lavori di ristrutturazione che hanno interessato una parte consistente delle strutture dipartimentali. La percentuale di soddisfazione per le aule sale al 94% (rispetto all'87% dell'anno precedente e all'84% di due anni prima), consolidando un trend nettamente superiore ai benchmark. In sensibile e duraturo miglioramento risulta anche l'apprezzamento per le postazioni informatiche, che raggiunge l'84% di risposte positive (rispetto al 75% precedente), così come la valutazione degli spazi per lo studio individuale, che sale al 68% (dal 59% dell'anno precedente e dal 43% di due anni fa). Tali evidenze testimoniano la piena efficacia degli interventi di riqualificazione e riapertura degli spazi universitari condotti dall'Ateneo.

Il dato relativo alle esperienze di studio all'estero si attesta nell'ultimo anno al 2% (rispetto al 12% dell'anno precedente e a fronte di un benchmark di area del 23%). Nell'ottica di un'analisi critica e non meramente descrittiva, questo ridimensionamento non sembra da ascrivere a una minore attrattività dell'offerta dell'Ateneo, bensì alla struttura demografica e professionale degli iscritti: la presenza del 37% di occupati a tempo pieno e di una ridotta quota di studenti non lavoratori (18%) costituisce un vincolo strutturale oggettivo per la partecipazione a soggiorni continuativi all'estero, scelti prevalentemente da studenti a frequenza esclusiva. A questo fattore si affianca inoltre la peculiare caratterizzazione del piano di studi, fortemente interdisciplinare, che rischia di limitare le opzioni di conversione e riconoscimento degli esami a causa della ridotta presenza di corsi pienamente corrispondenti nelle offerte formative degli atenei esteri.

Analogamente, la fruizione di tirocini e stage riconosciuti si attesta al 16% (rispetto al 24% dell'anno precedente). La motivazione di tale andamento può essere ascritta, ancora una volta, all'elevata e crescente percentuale di studenti già inseriti nel mercato del lavoro (il 37% con contratto a tempo pieno e complessivamente oltre l'80% con esperienze lavorative durante gli studi). Per tali soggetti, l'esperienza di tirocinio curriculare esterno risulta superflua o incompatibile con la propria attività professionale, trattandosi peraltro di un corso che non prevede tirocini obbligatori nel piano di studi se non in funzione della tesi. Le valutazioni su tirocini ed esperienze svolte da chi ne ha usufruito rimangono ampiamente positive.

Infine, le valutazioni relative ai servizi di Dipartimento in tema di orientamento al lavoro, tutorato, placement e segreteria studenti mostrano una sostanziale continuità con il triennio. Appare particolarmente significativo l'elevato tasso di utilizzo di tali prestazioni, con una quota di fruitori che si posiziona stabilmente su valori prossimi o superiori al 65%, raggiungendo un picco del 91% con riferimento ai servizi di segreteria studenti.

Link inserito: <https://www.presidioqualita.unimore.it/site/home/area-riservata/articolo56072165...>

Dati di ingresso, di percorso e di uscita

L'analisi aggiornata degli indicatori ANVUR per l'a.a. 2025/26 del Corso di Studio in Relazioni di Lavoro (LM-77) evidenzia una stabilizzazione dei dati di ingresso, la ripresa trend positivo sui laureati in corso, un sensibile miglioramento del rapporto studenti-docenti e la conferma dell'elevata attrattività esterna del CdS.

Dati di ingresso

Gli avvisi di carriera per l'a.a. 2025/26 si stabilizzano a 61 unità (rispetto ai 60 del 2024/25), confermando il ridimensionamento registrato nell'ultimo biennio e mantenendosi al di sotto della media triennale del CdS (69), nonché dei benchmark di area geografica (72) e nazionale (98).

La quota di studenti che si iscrivono per la prima volta a una laurea magistrale si attesta al 73,8% (45 su 61 avvisi). Si registra tuttavia un forte rilancio dell'attrazione da altre regioni (IC04), che balza al 77,0% (47 studenti) rispetto al 66,7% dell'a.a. precedente. Questo indicatore si conferma la principale specificità del CdS nello scenario nazionale, superando di oltre trenta punti percentuali le medie di area geografica (45,3%) e nazionale (35,8%).

Dati di percorso

La percentuale di studenti che proseguono al II anno nello stesso CdS (IC14) si mantiene solida al 90,9%, posizionandosi sopra la media del triennio (89,8%). Prosegue la riduzione del tasso di abbandono dopo N+1 anni (IC24), che scende al 13,6% rispetto al 15,1% del 2023/24 e al 20,5% del 2022/23; pur permanendo un divario con le medie geografiche (5,7%) e nazionali (6,2%) ascrivibile probabilmente all'elevata incidenza di studenti lavoratori.

Sul fronte dell'acquisizione dei CFU, mentre flettono la percentuale di CFU conseguiti al I anno (IC13 al 66,7%) e la quota di chi consegue almeno 2/3 dei CFU previsti al I anno (IC16bis al 56,8%), migliora la percentuale di iscritti entro la durata normale con almeno 40 CFU nell'a.s. (IC01), salita al 62,4%.

L'internazionalizzazione mostra una lieve ripresa nei CFU conseguiti all'estero (IC10 all'1,4%), ma la quota di laureati regolari con almeno 12 CFU all'estero (IC11), relativa peraltro a un diverso anno accademico (25/26), scende al 4,2%, confermando le criticità strutturali nel confronto con i benchmark (21,7% area geografica e 22,5% nazionale).

Dati di uscita

Si rileva un netto recupero nella regolarità dei laureati entro la durata normale del corso (IC02), la cui percentuale risale al 65,8% nell'a.a. 2025/26 dopo la contrazione dell'anno precedente (47,6%). Crescono costantemente anche la percentuale di immatricolati che si laureano entro la durata normale (IC22 al 56,2%) e entro un anno oltre la durata normale (IC17 al 72,9%).

Tali evidenze trovano piena conferma nell'analisi puntuale per coorte, che, pur tenendo conto della limitata confrontabilità di dati riferiti a stadi di maturazione differenti, suggerisce un progressivo accorciamento del tempo medio di laurea, sceso dai 2,8 anni della coorte 2020/21 ai 2,3 anni netti della coorte 2022/23. Contestualmente, il tasso di rinuncia si riduce dal 38,3% al 24,1%, mentre aumenta in modo significativo la qualità delle carriere: per la coorte 2023/24 il voto medio di laurea tocca il picco di 105,5, con una quota di 110 e lode che raggiunge il 37,2%.

Sostenibilità docenza

Infine, il quadro relativo alla docenza risulta particolarmente positivo: la quota di ore erogata da docenti assunti a tempo indeterminato e RTD-B

(iC19bis) sale all'85,7%, ben superiore all'Area (73,8%) e al dato Nazionale (66,8%). Parallelamente si riducono il rapporto iscritti/docenti complessivo (iC27 a 23,9, riallineandosi al benchmark d'area di 24,53) e il rapporto iscritti/docenti del primo anno (iC28 a 14,8), assicurando un sensibile miglioramento del supporto didattico.

Link inserito: <https://www.presidioqualita.unimore.it/site/home/area-riservata/articolo56072165...>

Efficacia Esterna

In relazione ai dati che si traggono dall'analisi delle statistiche di ingresso dei laureati nel mondo del lavoro per il Corso di Laurea Magistrale in Relazioni di Lavoro, si registra innanzitutto un'elevata quota di rispondenti che garantisce una ricostruzione rappresentativa e fedele delle informazioni, ponendosi in linea o al di sopra della copertura media registrata nei benchmark di area geografica (Nord-Est) e nazionali per la medesima classe di laurea.

La situazione occupazionale a un anno dalla laurea evidenzia un eccellente tasso di occupazione pari 93%, valore che supera nettamente sia il benchmark di area geografica sia il dato nazionale della classe LM-77 anche con riferimento alla media degli ultimi tre anni, a fronte di un tasso di disoccupazione contenuto al 7%. Lo stesso andamento ampiamente positivo si conferma e si rafforza nell'analisi degli esiti occupazionali a tre anni dalla laurea, dove la quota degli occupati sale ulteriormente al 97%, segnando un netto incremento rispetto al dato medio dell'89% rilevato nella precedente relazione. Contestualmente, si azzerava completamente il tasso di disoccupazione calcolato in base alla definizione ISTAT (T04), consolidando e stabilizzando nel medio periodo il percorso di azzeramento della quota di persone in cerca di lavoro. Si tratta di un risultato di assoluta eccellenza, che posiziona il CdS al livello dei benchmark di area e nazionali.

Riguardo alla situazione occupazionale alla laurea, nel confronto con i benchmark di riferimento si osserva una quota rilevante di laureati che prosegue il lavoro iniziato prima dell'iscrizione, a conferma della significativa presenza di studenti-lavoratori che cercano nel CdS uno strumento di aggiornamento professionale. Permane comunque rilevante la quota di quanti cercano di riqualificare la propria posizione lavorativa subito dopo il conseguimento del titolo. Tali evidenze suggeriscono un impatto favorevole del CdS in termini di mobilità occupazionale e di reperimento precoce di un'occupazione più coerente con il profilo avanzato acquisito.

Per quanto concerne l'area territoriale di lavoro, si conferma la solidità del radicamento nel contesto regionale: il 62% degli occupati ad un anno lavora in Emilia-Romagna (61% a tre anni), in continuità con il buon allineamento tra l'offerta formativa del CdS e i fabbisogni del tessuto economico-produttivo locale. Rispetto alle rilevazioni precedenti, si accentua tuttavia la mobilità verso il resto dell'Italia settentrionale nel medio termine, con la quota di impiegati nel resto del Nord che sale al 29% per i laureati nel 2022. Ciò porta la quota complessiva di occupati nell'Italia settentrionale a livelli sostanzialmente allineati rispetto ai benchmark di area geografica per la classe LM-77. Si segnala inoltre, nell'ultimo anno, una crescita significativa degli occupati in regioni del Centro e del Sud Italia e all'estero.

I più recenti dati sul guadagno medio netto mensile mostrano una progressione retributiva sostenuta, crescendo da € 1.501 ad un anno dal titolo fino a € 1.945 a tre anni, posizionandosi su livelli superiori ai benchmark nazionali e sostanzialmente pari a quelli di area sia nell'ultimo anno sia nella media del triennio. Il punto di maggiore discontinuità rispetto alla relazione dell'anno scorso riguarda tuttavia la dinamica del divario retributivo di genere: se nella precedente rilevazione si evidenziava un progressivo riallineamento fino al quasi azzeramento del gap a tre anni, i dati attuali mostrano un'inversione di tendenza con una marcata riapertura della forbice nel medio periodo. A fronte di un divario contenuto ad un anno dal titolo (€ 1.542 per gli uomini contro € 1.477 per le donne), a tre anni la retribuzione maschile sale a € 2.303 netti mensili rispetto ai € 1.659 di quella femminile, fenomeno che richiede un costante monitoraggio delle traiettorie di carriera femminili.

L'analisi dell'utilizzo delle competenze acquisite (T08) e dell'efficacia del titolo (T09) evidenzia nei complessivi risultati più favorevoli rispetto ai benchmark geografici e nazionali, con una presenza nettamente inferiore -o del tutto assente- di giudizi totalmente negativi. Ciononostante, i dati più recenti ad un anno dalla laurea segnalano un elemento di attenzione: si osserva infatti un calo significativo tra chi dichiara di applicare le competenze in misura elevata, accompagnato da un contenuto incremento di chi considera il percorso poco efficace per l'inserimento lavorativo. Si mantiene invece stabilmente positivo, e leggermente superiore alle medie di confronto, l'indicatore relativo alla soddisfazione per il lavoro svolto (T10).

A uno e a tre anni dalla laurea, la quota maggioritaria dei laureati si concentra in modo stazionario nei ruoli di impiegati amministrativi e HR (46% nel triennio) e in quelli contabili e tecnici (26%).

Per quanto riguarda la soddisfazione professionale (T13a), i project manager guidano la classifica con i punteggi più alti sia a un anno (8,3 nella media triennale, in lieve calo) sia a tre anni (8,1), affiancati a un anno dall'area contabile (8,1) e a tre anni dal personale HR e amministrativo (8,0). L'utilità della laurea e delle competenze acquisite (T13b, T13c) raggiunge i livelli più elevati nelle aree HR/amministrativa e contabile: l'area HR si distingue per il maggior impiego di competenze (58,7%), mentre a tre anni prevalgono i contabili per utilizzo pratico del know-how (58,3%) e il settore HR per valore attribuito alla formazione ricevuta (68,2%). All'opposto, le mansioni operative di supporto (acquisti, call center, magazzino) risultano la categoria in cui il percorso di studi è ritenuto meno utile, con solo il 33,3% di efficacia e utilizzo competenze ad un anno, valore che scende ulteriormente al 25% a tre anni.

Link inserito: <https://www.presidioqualita.unimore.it/site/home/area-riservata/articolo56072165...>

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

La rilevazione condotta dall'Ufficio Stage del Dipartimento di Economia Marco Biagi relativamente al periodo 1.1.2025 - 31.12.2025 si basa sulle valutazioni espresse da 12 studenti e 9 enti ed imprese ospitanti. Emerge quindi, in prima battuta, la crescita dei progetti di tirocinio, attivati volontariamente nel CdS, che nella rilevazione precedente si fermava a 7.

Sotto il profilo dell'affiancamento aziendale, le rilevazioni evidenziano una spiccata centralità della funzione HR: nel 66,7% dei casi (6 enti su 9) il tirocinante è stato affiancato direttamente da un responsabile o addetto alle risorse umane, mentre nelle restanti realtà la guida è stata affidata a imprenditori (22,2%) o ad altre figure di coordinamento, a conferma del valore strategico attribuito a questi percorsi d'inserimento.

Il giudizio formulato dagli enti ospitanti sulle caratteristiche dei tirocinanti è completamente positivo. Le competenze di base possedute all'ingresso in azienda sono state giudicate adeguate dalla totalità dei rispondenti, con l'88,9% di valutazioni pienamente positive e il restante 11,1% di giudizi ampiamente favorevoli. Un'approvazione generalizzata va inoltre all'impegno profuso dagli studenti nello svolgimento del progetto, apprezzato al massimo livello (100% di giudizi pienamente positivi) in tutti i casi analizzati, a testimonianza dell'elevata motivazione che caratterizza gli studenti del corso.

Più articolata, ma comunque positiva, si presenta l'analisi dello sviluppo delle competenze trasversali e professionali nel corso del progetto. Gli enti sottolineano in particolare la capacità di adattamento alle nuove situazioni (88,9% di gradimento massimo), la capacità di lavorare in gruppo (88,9%) e la padronanza nell'uso di strumenti o dispositivi specifici (77,8%). Il lavoro per obiettivi in base alle scadenze e le competenze tecnico-professionali ricevono riscontri pienamente positivi rispettivamente nel 66,7% e nel 55,6% dei casi, mentre la capacità di problem solving e l'offerta di soluzioni innovative registrano valutazioni positive ma bilanciate tra giudizi massimi (44,4%) e intermedi (55,6%).

Complessivamente, il raggiungimento degli obiettivi formativi è attestato dall'88,9% delle aziende con il massimo punteggio, e la soddisfazione generale per l'attività svolta dal tirocinante raggiunge la totalità dei consensi positivi.

I commenti liberi rilasciati dai tutor aziendali arricchiscono questi dati numerici, evidenziando tra i principali punti di forza la proattività, la curiosità intellettuale, la velocità di apprendimento, la puntualità, nonché l'affidabilità e la capacità di integrarsi nei team di lavoro ed interfacciarsi con interlocutori di diverso livello gerarchico.

Tra le aree di miglioramento suggerite dalle imprese emergono la necessità di affinare la visione d'insieme, la gestione del tempo, delle priorità e dello stress, il rafforzamento della sicurezza di sé nei contesti più strutturati per superare la timidezza iniziale e l'approfondimento della normativa di dettaglio.

specialistica.

Sul versante degli esiti occupazionali, un terzo delle aziende rispondenti (3 su 9, pari al 33,3%) ha formulato un'offerta di lavoro al termine del tirocinio, concretizzata in contratti a tempo determinato o altre tipologie di collaborazione. È tuttavia significativo notare come, dai commenti delle imprese, la mancata proposta di inserimento nei restanti casi sia stata dettata prevalentemente da vincoli strutturali esterni -quali l'assenza di budget per nuove assunzioni o il blocco dell'organico all'interno delle Direzioni HR- e non da criticità sulle prestazioni o sul potenziale degli studenti, descritte in più occasioni come profili di alto valore.

La valutazione dei servizi forniti dall'Ateneo per la gestione e promozione del tirocinio si conferma molto alta. Dal lato delle imprese, il servizio raccoglie il 100% di soddisfazione (66,7% "decisamente sì" e 33,3% "più sì che no"). Tra le proposte migliorative si segnala l'opportunità di introdurre strumenti per la gestione digitale delle presenze e la raccomandazione di valutare l'opportuna calibrazione dei tirocini svolti nel periodo estivo, legato al regime lavorativo ridotto di alcuni operatori.

Gli studenti esprimono a loro volta un giudizio tendenzialmente positivo sulle modalità di attivazione e gestione dei tirocini (75,0% di giudizi pienamente positivi) e sulla chiarezza delle informazioni disponibili (66,7%), con un apprezzamento diffuso per l'assistenza nelle pratiche amministrative e per la disponibilità del tutor universitario (58,3% di massimo gradimento). Si segnalano sporadiche criticità (25%) riguardo agli strumenti di comunicazione e ricerca offerte dall'Università, come bacheca e sito web.

Per quanto riguarda la valutazione dell'azienda ospitante e del tutor aziendale, i tirocinanti esprimono livelli di gradimento estremamente elevati: nei confronti dell'ente ospitante spiccano il rispetto percepito da parte di colleghi e superiori (91,7% di giudizi nettamente positivi) e il forte senso di inclusione nel gruppo di lavoro (83,3%), mentre la figura del tutor viene promossa pienamente sia per la spiccata disponibilità al dialogo (83,3% "decisamente sì") sia per l'efficacia dell'affiancamento costante nelle attività quotidiane (75,0%). Una minoranza di tirocinanti (16,7%) evidenzia qualche margine di miglioramento nella chiarezza delle informazioni in ingresso e nell'adeguatezza delle strumentazioni messe a disposizione. Sul piano del tutoraggio, pur a fronte della già segnalata disponibilità al dialogo, un quarto dei rispondenti (25,0%) esprime un gradimento positivo ma più contenuto ("più sì che no") riguardo all'affiancamento pratico nelle attività quotidiane, condizionato talvolta -come indicato nei commenti a testo libero- dai tempi contingentati o dal regime orario parziale della figura di riferimento.

Riguardo al canale di reperimento dell'opportunità, la metà degli studenti (50,0%) si è avvalsa dei canali ufficiali dell'Ateneo (consultazione della bacheca e dell'Ufficio Placement), il 25% derivano da contatti con i docenti, mentre le restanti quote derivano da ricorso alla candidatura spontanea o conoscenze personali.

L'impatto formativo dell'esperienza è giudicato positivamente: la totalità degli studenti dichiara di aver incrementato la capacità di adattamento alle nuove situazioni e quote rilevanti confermano lo sviluppo del lavoro in gruppo (83,3%), del lavoro per obiettivi (66,7%), del problem solving (66,7%) e delle competenze tecnico-professionali (75,0%). Più sfumata risulta invece la valutazione dei tirocinanti riguardo agli indicatori della coerenza tra il progetto formativo e le attività concretamente svolte e dell'adeguatezza delle competenze iniziali rispetto ai compiti affidati: pur nell'ampia prevalenza di risposte positive, emergono infatti giudizi di parziale insoddisfazione (rispettivamente pari all'8% e al 16% circa).

Infine dal punto di vista dei tirocinanti emerge con chiarezza il forte raccordo con il percorso d'esame e di ricerca finale: nell'83,3% dei casi (10 studenti su 12) le attività svolte durante il tirocinio sono state oggetto della tesi di laurea. 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.

Complessivamente, il 91,6% dei tirocinanti formula un giudizio positivo dell'esperienza svolta, e l'83,3% si dichiara pienamente soddisfatto, definendola nei commenti liberi come una fondamentale occasione di crescita e di apprendimento di nuove metodologie e strumenti applicabili nella futura carriera professionale.

Organizzazione e gestione della qualità

Struttura organizzativa e responsabilità a livello di Ateneo

<https://www.unimore.it/it/assicurazione-qualita/presidio-della-qualita-di-ateneo>

Organizzazione e responsabilità della AQ a livello del Corso di Studio

I dettagli nel documento in calce.

Pdf inserito: [Gestione dei processi di AQ del corso di studio](#) 

Riesame annuale

L'attività di monitoraggio annuale del CdS viene attuata attraverso la redazione della SMA (Scheda di Monitoraggio Annuale) e della Relazione Annuale di Monitoraggio AQ (RAMAQ-CdS), composta dalle seguenti sezioni:

- (1) Acquisizione da parte del CdS delle osservazioni e degli eventuali rilievi contenuti nella Relazione Annuale della Commissione Paritetica Docenti-Studenti (CP-DS), con motivata risposta da parte del CdS e previsione di possibili azioni correttive conseguenti.
- (2) Analisi approfondita dei risultati delle Opinioni espresse dagli studenti, attraverso la compilazione dei questionari, sugli insegnamenti erogati (OPIS) e sull'organizzazione del CdS, con l'indicazione delle eventuali iniziative intraprese dal Presidente e dai docenti interessati in relazione ad insegnamenti che presentino criticità e/o riguardo ad aspetti dell'organizzazione della didattica (carico di studio complessivo per semestre, sequenza degli insegnamenti, etc.) per i quali siano state segnalate criticità.
- (3) Monitoraggio annuale dello stato di avanzamento delle azioni previste dal Rapporto di Riesame Ciclico (RRC).
- (4) Eventuali azioni correttive che saranno intraprese dal CdS alla luce dell'analisi contenuta nella Scheda di Monitoraggio Annuale (SMA), sulla base degli indicatori forniti dall'ANVUR. A sua volta la redazione della SMA sarà attuata in accordo alle linee guida pubblicate dal Presidio della Qualità di Ateneo.
- (5) Analisi dei tassi di superamento degli esami e degli esiti della prova finale.

La RAMAQ-CdS viene discussa e approvata dal Consiglio di CdS secondo le scadenze annuali dettate dal Presidio della Qualità di Ateneo.

Documenti di Assicurazione della Qualità