



QUADRO A1.a
RAD

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

06/02/2015

In data 26 gennaio 2015 è stata organizzata dal Dipartimento di Economia Aziendale cui afferisce il Corso di Studio Magistrale in Economia e Management una riunione al fine di consultare le organizzazioni rappresentative delle professioni e della produzione di beni e servizi sulle modifiche all'ordinamento del corso.

Alla riunione hanno preso parte :

Prof. Giuseppe Mauro in qualità di Presidente della Commissione rapporti con il territorio del Dipartimento di Economia Aziendale;

Dott. Teodoro Ivano Calabrese in qualità di rappresentante del Polo Inoltra;

Dott. Donatantonio De Falcis in qualità di rappresentante del Polo Agire Agroalimentare;

Dott. Massimo D'Onofrio in qualità di rappresentante dell'Ordine dei Dottori Commercialisti di Chieti ;

Dott. Enrico Giaquinto in qualità di rappresentante del Polo Chimico Farmaceutico Capitanik;

Dott. Claudia Pelagatti in qualità di rappresentante di Confindustria Pescara;

Dott. Maurizio Tambascia in qualità di rappresentante dell'Ordine dei Dottori Commercialisti di Pescara;

Dott. Alessandro Rasetta in qualità di consulente aziendale;

Prof. Francesco De Luca in qualità di componente della Commissione Territorio del Dipartimento di Economia Aziendale ;

Prof. Gianluca Antonucci in qualità di componente della Commissione Territorio del Dipartimento di Economia Aziendale ;

Prof. Antonio Gitto in qualità di componente della Commissione Territorio del Dipartimento di Economia Aziendale;

Prof. Armando Della Porta in qualità di referente del Comitato di indirizzo del Corso di Studio magistrale in Economia e Management;

Prof. Massimo Sargiacomo in qualità di Presidente del Corso di Studio triennale in Economia e Management;

Prof.ssa Michelina Venditti in qualità di Presidente del Corso di Studio magistrale in Economia e Management.

Nella riunione sono state presentate dal Presidente del Corso di studio magistrale in Economia e Management le modifiche all'ordinamento del corso. La professoressa Venditti ha illustrato gli obiettivi formativi, l'articolazione, gli sbocchi professionali del corso e le modifiche relative agli inserimenti del settore scientifico disciplinare SECS/P06 - Economia Applicata - tra le Attività Caratterizzanti e del settore scientifico disciplinare M-PSI/05 Psicologia Sociale - tra le Attività Affini e Integrative, settori di rilievo anche per l'acquisizione di competenze trasversali e soft-skills. Sono state, inoltre, presentate le modifiche all'ordinamento che permetteranno agli studenti di svolgere un tirocinio formativo di 12 CFU, da effettuarsi sia nel mondo delle professioni che in quello delle aziende pubbliche e private, nell'ottica di un percorso formativo più professionalizzante e di avvicinamento al mondo del lavoro. Resta ferma la possibilità per gli studenti di limitare il tirocinio formativo a 6 CFU, maturando i crediti residui (6 CFU) previsti per le Ulteriori attività formative, optando per le Ulteriori conoscenze linguistiche, così come di seguito specificato:

Ulteriori conoscenze linguistiche: CFU min. 0 - CFU max. 6;

Altre conoscenze utili per l'inserimento nel mondo del lavoro: CFU min. 6 - CFU max. 12.

Si avvia un ampio dibattito con la partecipazione dei presenti. Intervengono in particolare il Dott. Tambascia e il Dott.

Giaquinto. Il Dott. Tambascia sottolinea come l'incontro sia importante al fine di rafforzare i rapporti già avviati tra il Corso di Studio afferente al Dipartimento di Economia Aziendale e il mondo professionale. Il Dott. Tambascia conclude l'intervento ribadendo che maggiori interazioni tra Dipartimento e Ordini Professionali, basati sui rapporti già stabiliti in passato, potranno essere ulteriormente sviluppati in un prossimo futuro, a partire dalla possibilità di interagire nella formulazione del Regolamento Didattico del Corso di Studio. Il Dott. Giaquinto esprime un vivo apprezzamento per il richiamo ai soft-skill e sottolinea come un altro aspetto significativo, sia nella formazione generale ma soprattutto in momenti formativi quali il tirocinio, sia rappresentato dall'importanza di focalizzare l'attenzione dello studente sui meccanismi di funzionamento aziendale. Egli sottolinea anche l'importanza per gli studenti di approfondire lo studio di una lingua straniera e apprezza la presenza di insegnamenti erogati in lingua inglese nel corso di studio. A conclusione degli interventi, la prof.ssa Venditti invita il Comitato di indirizzo ad esprimere un parere su quanto proposto. Il Comitato, a seguito di ampio esame, esprime, all'unanimità, parere positivo.

16/03/2018

Il Cds ha attivato dal 2013 un Comitato di indirizzo ed una Commissione rapporti con il territorio per instaurare varie e continuative relazioni con le imprese, il mondo delle professioni e i poli di innovazione, al fine di stimolare il confronto con il mercato del lavoro, individuare i fabbisogni professionali e formativi e la loro evoluzione, verificare l'attrattività e la qualità della offerta formativa erogata in termini di recruiting.

Annualmente, in occasione della programmazione didattica del Cds, il Comitato di indirizzo avvia le consultazioni con gli stakeholder, affrontando il delicato tema della efficacia della offerta formativa del Cds per indirizzare la progettazione di un adeguato percorso formativo, rispondente anche alle esigenze professionali espresse dal mondo del lavoro.

All'ultimo incontro, tenutosi il 14 luglio 2017, hanno partecipato importanti aziende nazionali ed internazionali aventi sedi nel territorio, esponenti dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti contabili, di Confindustria, del Polo di innovazione Agire, i Presidenti del Cds base e del Cds Magistrale, un componente della Commissione didattica del Dipartimento di Economia Aziendale e il Coordinatore del Comitato di indirizzo e della Commissione rapporti con il territorio. Dalle consultazioni sono emersi utili indirizzi per la ridefinizione dell'offerta formativa e dei tre curricula previsti nel percorso, già recepiti per l'a.a. 2017/18 come emerge dal verbale allegato. Le parti sociali hanno mostrato un generale apprezzamento delle modifiche proposte e dell'offerta formativa, ritenuta sfidante ed attrattiva, hanno mostrato particolare apprezzamento per gli insegnamenti erogati in lingua inglese e per i nuovi metodi didattici in sperimentazione presso alcune discipline del Cds, volti ad esaltare il "saper fare" e specifiche competenze.

Il Cds, nell'ottica del miglioramento continuo, valuta periodicamente il gradimento degli studenti al Cds, sia attraverso le valutazioni dei singoli insegnamenti in linea con le procedure attivate dall'Ateneo, sia attraverso un questionario somministrato ai laureandi in sede di discussione della prova finale e riferito all'organizzazione e alla qualità del Cds. Ulteriori fonti di analisi e indirizzo sono la annuale verifica del grado di occupabilità dei laureati operata di concerto con la Commissione Orientamento (in uscita e placement) del Dipartimento, attraverso le statistiche fornite da Almalaurea e la valutazione dei saperi e delle competenze dei tirocinanti del Cds espressa dalle aziende ospitanti.

Descrizione link: Sezione comitato di indirizzo e convenzioni

Link inserito: <https://www.dea.unich.it/node/7331>

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Verbale comitato di indirizzo 2017

Dottore commercialista

funzione in un contesto di lavoro:

Il Dottore commercialista è un esperto in tutta la complessa materia fiscale, tributaria e giuridica delle aziende. Si tratta di una professione regolamentata che richiede una preventiva abilitazione. Il Dottore commercialista svolge delle attività molto diversificate, che si possono così sintetizzare: a) amministrazione e liquidazione di aziende e singoli beni; b) perizie e consulenze tecniche; c) ispezioni e revisioni amministrative; d) indagini e verifica sull'attendibilità di bilanci, conti e documenti contabili delle imprese. Egli è inoltre insieme al notaio una delle prime figure di riferimento alla quale il giovane che si vuole mettere in proprio si rivolge per dare un assetto fiscalmente e giuridicamente corretto alla propria nuova attività. In questo caso, molto spesso, il Commercialista funge anche da consulente all'aspirante neo-imprenditore sulle possibilità o meno di successo della nuova micro impresa.

competenze associate alla funzione:

Il Dottore commercialista deve avere un'aggiornata conoscenza di tutta la materia economico-aziendale, giuridica, fiscale ed amministrativa. Deve avere competenze in materia di bilancio di esercizio, gestioni straordinaria, finanza e valutazione aziendale, dichiarazione dei redditi e materia tributaria, crisi di impresa e procedure fallimentari. Risulta molto utile per questa figura sia la conoscenza della lingua inglese, che la capacità d'uso dei programmi informatici, relativi alla contabilità tributaria e fiscale, data la tendenza ad una maggiore uniformità delle procedure contabili a livello europeo ed internazionale.

sbocchi occupazionali:

Il percorso di carriera del Dottore commercialista dipende molto dalle sue capacità di aggiornarsi continuamente in materia fiscale e tributaria, migliorando le competenze acquisite per poter avere un numero maggiore di clienti, individuati sia nelle persone fisiche che nelle persone giuridiche, vale a dire sia singoli individui che aziende. Dottore commercialista un libero professionista che può esercitare all'interno di un proprio studio professionale o in uno studio associato con altri esperti. Il Dottore commercialista può anche scegliere di lavorare in azienda come interno, ovvero come consulente esterno.

Responsabile del bilancio**funzione in un contesto di lavoro:**

Il Responsabile del bilancio è colui che si occupa di predisporre, organizzare e presentare il documento ufficiale sull'andamento economico dell'azienda sia all'interno che agli organi esterni preposti al controllo. Le principali attività del Responsabile del bilancio sono: a) l'elaborazione e la redazione del bilancio annuale dell'azienda; b) la raccolta di tutti i dati contabili e il loro inserimento nelle diverse ripartizioni del bilancio; c) la compilazione dei bilanci infrannuali, per verificare eventuali anomalie gestionali e scostamenti dalle previsioni; d) l'adozione dei criteri contabili comuni imposti dalle norme U.E. (Unione Europea), secondo gli IAS (International Accounting Standard).

competenze associate alla funzione:

Il Responsabile del bilancio deve avere conoscenze e competenze in materia di contabilità generale, bilancio di esercizio ai sensi della normativa del codice civile (classificazione, schemi, valutazioni, nota integrativa, ecc.) integrata con i principi contabili nazionali e internazionali; analisi di bilancio; bilanci straordinari; bilancio consolidato; rendiconto finanziario; budget. È opportuna la buona conoscenza della lingua inglese e la capacità di utilizzare fogli di calcolo e software di contabilità.

sbocchi occupazionali:

Per diventare Responsabile del Bilancio si parte generalmente dalla posizione di Addetto alla contabilità, fino ad arrivare al Responsabile del Bilancio consolidato per raggruppamenti di imprese, sia a livello nazionale che internazionale. Le possibilità di mobilità aziendale per questa figura sono molto buone e possono accrescere notevolmente la sua professionalità. Un altro classico percorso di carriera del neo laureato è quello di entrare a far parte, come collaboratore o consulente esterno, in qualità di Certificatore di bilancio o Nelle organizzazioni medio-grandi un dipendente aziendale, collocato all'interno del settore amministrativo, mentre nelle piccole imprese ricopre funzioni di Responsabile e può operare anche come consulente esterno.

Responsabile della contabilità generale e industriale**funzione in un contesto di lavoro:**

Il Responsabile della contabilità generale e industriale è colui che si occupa del coordinamento e della supervisione del lavoro amministrativo-contabile in un'azienda. Di solito viene identificato con il Direttore Amministrativo. L'insieme dei compiti del Responsabile alla contabilità possono essere così sintetizzati: a) predisposizione delle procedure amministrative, contabili e fiscali; b) predisposizione del Bilancio d'esercizio nel rispetto delle norme contabili, civilistiche e fiscali; c) applicazione delle norme legislative e contrattuali per il personale, in materia di lavoro, fiscale, previdenziale e assistenziale; d) applicazione dei principi di contabilità generale e fiscale d'impresa; e) definizione degli indirizzi amministrativo-contabili per gli addetti alla contabilità esecutiva.

competenze associate alla funzione:

Per svolgere il suo lavoro, il Responsabile della contabilità deve possedere, oltre ad una conoscenza specifica dei principi economico-contabili, la capacità di partecipare alle decisioni aziendali, controllandone la corretta e uniforme applicazione in tutti i reparti e fornendo al management tutti i dati necessari per un'efficace analisi dei costi. In alcune aziende medio-grandi il Responsabile della contabilità a redigere un Manuale del piano dei conti, che contiene tutte le indicazioni da seguire in materia amministrativo-contabile e fiscale. Nelle aziende multinazionali, il

Responsabile della contabilità, effettua la raccolta telematica presso la sede centrale delle varie scritture contabili ed aggrega i dati delle altre sedi di produzione, nonché redige il bilancio consolidato, applicando gli IAS/IFRS, cioè gli standard contabili internazionali. È indispensabile, per questa figura, la capacità di utilizzare fogli elettronici, database e software gestionali come SAP (System, Applications and Product in Data Processing) e ERP (Enterprise Resource Planning). Requisito fondamentale è inoltre l'ottima padronanza della lingua inglese. Sul piano personale, il

Responsabile della contabilità deve possedere abilità manageriali nella gestione delle risorse umane e nelle pubbliche relazioni, per instaurare rapporti interpersonali e collaborativi, sia all'interno dell'azienda con il proprio staff, che all'esterno con clienti e fornitori.

sbocchi occupazionali:

È una figura di quadro intermedio, che può operare non solo all'interno di un'azienda medio-grande, ma anche all'esterno, come consulente. Il percorso di carriera può svilupparsi verso l'assunzione di responsabilità di coordinamento delle varie funzioni amministrativo-contabili, fino ad arrivare alla direzione di reparto. Vista la velocità dei cambiamenti nelle tecnologie, nelle procedure e nelle strategie organizzative, si rendono necessari, per migliorare la propria posizione, aggiornamenti continui in materia di contabilità e in riorganizzazione aziendale. Questo Responsabile ha anche la possibilità di operare come consulente esterno.

Controller

funzione in un contesto di lavoro:

Il Controller (o responsabile del controllo di gestione) è colui che, in tutti i tipi di imprese e amministrazioni pubbliche, consente l'interpretazione e la valutazione dell'attività aziendale. Il Controller si occupa soprattutto di: a) analizzare la contabilità analitica; b) stendere il rapporto di gestione; c) analizzare documenti e relazioni; d) misurare le performance aziendali; e) confrontare gli obiettivi con i risultati perseguiti; f) analizzare e controllare l'andamento economico finanziario. Il Controller interviene a supporto delle diverse funzioni aziendali, al fine di consentire un reale controllo dell'attività. Si può parlare di Controller commerciale, con compiti specifici nella politica commerciale dell'azienda, e di Controller industriale, che ha la supervisione dei processi produttivi aziendali. In sintesi, il Controller è responsabile di tutte quelle attività specifiche che permettono di mantenere costante il monitoraggio della performance. Il risultato tangibile degli obiettivi raggiunti dall'azienda, aziendale, fornendo al management tutti gli elementi necessari per prendere decisioni su eventuali strategie correttive.

competenze associate alla funzione:

Il Controller è un tecnico di alto livello che deve avere competenze in materia di: a) natura, funzione e sistema delle imprese; b) strutture e processi lavorativi, relativi all'organizzazione aziendale; c) metodi per effettuare le rilevazioni contabili, nonché per stendere ed analizzare il bilancio; d) tecniche per la rilevazione del fabbisogno finanziario; e) applicazioni statistiche e teorie della probabilità; f) tecniche di previsione, di controllo e di reporting. Il Controller deve essere in grado sia di impostare il piano dei conti e le procedure amministrative, in coerenza con le norme civilistiche e fiscali, sia di redigere un bilancio e di gestire il software applicativo che permette l'informatizzazione delle procedure contabili e dei modelli di controllo gestionale. Per svolgere questi compiti è sempre richiesta la capacità di utilizzare applicativi gestionali. Di conseguenza, è indispensabile la conoscenza della lingua inglese, dato che la documentazione per questi nuovi sistemi di gestione viene fornita esclusivamente in questa lingua. Oltre alle numerose competenze tecniche, il Controller deve anche possedere capacità di relazioni interpersonali e attitudine al lavoro di gruppo.

sbocchi occupazionali:

La posizione di Controller è quella più elevata all'interno del servizio di Controllo di Gestione, per cui vi si può accedere anche da altre posizioni del settore amministrativo e finanziario come l'Internal auditor o il Responsabile della contabilità, avendo maturato la necessaria esperienza. Se ha un gruppo di collaboratori da gestire, può arrivare alla Direzione Amministrazione e Controllo. Un miglioramento ulteriore può essere ottenuto, diventando anche Esperto di progettazione di sistemi informativi, statistici e probabilistici. Nuove opportunità potrebbero essere anche fornite dallo svolgimento di un'attività autonoma, come Consulente per le imprese o nell'ambito delle società di auditing. Nelle aziende medio-piccole il Controller dipende dal Direttore Amministrativo ed è responsabile solo della contabilità industriale. Nelle aziende grandi, la collocazione tipica del Controller è nello staff della Direzione Generale con funzioni di grande responsabilità.

Analista finanziario di impresa

funzione in un contesto di lavoro:

L'Analista finanziario di impresa fornisce la propria valutazione su ogni decisione di carattere finanziario, che riguarda l'azienda per cui lavora. L'insieme delle attività dell'Analista finanziario possono essere sintetizzate in: a) controllo della situazione patrimoniale e finanziaria dell'azienda, fra cui l'impiego della liquidità; b) raccolta delle informazioni sul bilancio aziendale e stima dei valori mobiliari (azioni e altri titoli); c) cura dei rapporti con gli istituti di credito; d) scelta dell'asset allocation (composizione del portafoglio di valori mobiliari) e del timing (tempistica di entrata e di uscita dai mercati), in caso di aziende dotate di particolare liquidità.

competenze associate alla funzione:

Le competenze richieste ad un analista finanziario d'impresa sono essenzialmente riconducibili: a) alla capacità di esaminare bilanci e andamenti finanziari, titoli, rendimenti e struttura della propria azienda, in modo da indirizzarne l'attività verso le migliori opportunità di investimento possibili; b) ad un'ottima conoscenza della lingua inglese; c) alla capacità di studio e di approfondimento.

sbocchi occupazionali:

L'attività dell'Analista svolta prevalentemente sotto forma di lavoro dipendente, ma esistono spazi per esercitare la libera professione, in qualità di consulente finanziario al servizio delle imprese, sia pubbliche che private. Gli sviluppi di carriera dipendono dalle aziende in cui l'Analista finanziario è inserito e dalle capacità del singolo individuo. Generalmente si entra nelle aziende, in qualità di collaboratore generico, come Analista, poi si accede alla qualifica di Analista finanziario junior, successivamente si diventa Analista finanziario senior, fino ad arrivare all'Analista-Manager. Dopo una lunga esperienza presso grandi organizzazioni finanziarie, si può considerare la possibilità di lavorare autonomamente.

Internal auditor

funzione in un contesto di lavoro:

L'Internal auditor verifica attentamente il bilancio dell'impresa e controlla la situazione patrimoniale di ogni comparto aziendale, fornendo analisi, valutazioni, raccomandazioni, informazioni e consigli sulle attività prese in esame. I compiti principali di un Internal auditor sono: a) verificare l'efficacia delle procedure amministrative interne, individuando le aree di rischio; b) formulare protocolli di comportamento e direttive aziendali; c) verificare la corretta applicazione delle direttive, fornendo consulenza sulla loro implementazione; d) controllare le procedure relative alle autorizzazioni interne; e) valutare la rispondenza delle procedure e formulare eventuali correttivi. La necessità dell'internal auditing (controllo interno) nasce generalmente dalla presa d'atto, da parte del management, di inefficienze nella gestione aziendale, o anche dalla richiesta da parte di un revisore dei conti esterno, nel caso in cui sia stata rilevata l'inadeguatezza dei sistemi procedurali di registrazione e imputazione dei conti, ai fini della composizione e certificazione del bilancio. Nell'area della revisione e del controllo, la figura dell'Internal auditor tende negli ultimi anni a diventare una sorta di Responsabile dei sistemi di governo aziendale, ossia un manager in grado di valutare, sviluppare e guidare i sistemi di controllo e di gestione dell'impresa.

competenze associate alla funzione:

Per svolgere la sua attività, l'Internal auditor deve possedere non solo capacità di analisi di tipo manageriale, in grado di interpretare i processi organizzativi e gestionali, ma anche una preparazione tecnico-scientifica di livello superiore, unita ad una solida esperienza di lavoro. Questa figura deve inoltre conoscere i sistemi informatici per l'elaborazione di dati statistici e della teoria delle probabilità, nonché per l'analisi dei rischi. Risulta ormai un prerequisito essenziale la conoscenza approfondita della lingua inglese. Dal punto di vista personale, egli deve avere doti di grande responsabilità e affidabilità.

sbocchi occupazionali:

Nelle grandi aziende, si può accedere al ruolo di Internal auditor solo dopo alcuni anni di esperienza, con funzioni di controllo di gestione o provenendo da società di auditing. Da Internal auditor junior, dopo 2 o 3 anni, si diventa IA senior, fino a raggiungere posizioni di livello dirigenziale. Il possesso della qualifica CIA offre ulteriori vantaggi nell'avanzamento di carriera. Maggiori opportunità sono infine offerte a chi sceglie la libera professione, come consulente di grandi società di revisione dei conti. L'Internal auditor, normalmente inserito all'interno della direzione amministrativa o finanziaria, oppure nella sezione della pianificazione strategica, presente nelle grandi aziende, risponde direttamente ai vertici dell'impresa. Questa figura collabora strettamente con gli amministrativi, con i servizi finanziari e legali e con gli Specialisti del bilancio, per ottenere dati e fornire indicazioni. All'esterno dell'impresa, l'Internal auditor si coordina con i Revisori dei conti per la certificazione del bilancio.

Revisore di bilancio

funzione in un contesto di lavoro:

Il Revisore di bilancio è colui che studia i bilanci delle aziende e, con una relazione finale, ne certifica l'attendibilità, a garanzia della solidità economica dell'impresa stessa. Le complesse e numerose attività del Revisore di bilancio (Certificatore di bilancio, Auditor esterno o Supervisor) possono essere così sintetizzate: a) controllo legale dei conti e dei documenti contabili, fornendo in materia una consulenza tecnica, giudiziaria, civile e penale; b) preparazione di documenti di sintesi di situazioni contabili, nonché dei bilanci periodici e di esercizio; c) analisi dei conti e dei risultati finanziari; d) revisione e organizzazione delle procedure e dei sistemi contabili; e) consulenza fiscale; f) consulenza ed assistenza di natura giuridica in materia di società; g) consulenza finanziaria per

la messa a punto di piani di investimento e di finanziamento; h) gestione del portafoglio titoli e gestioni fiduciarie. In sintesi, il Revisore di bilancio mette a punto l'offerta al cliente, ne gestisce l'incarico di revisione e organizza il team di lavoro.

competenze associate alla funzione:

Revisore di bilancio deve innanzitutto padroneggiare perfettamente, oltre alle norme nazionali, europee e internazionali per la corretta gestione aziendale, ogni aspetto della struttura e della legislazione dei bilanci, comunemente rappresentati dai tre pilastri contabili, che sono lo stato patrimoniale, il conto economico e il conto finanziario. Inoltre è necessario che il Revisore abbia un'ottima capacità di lavorare su tecnologie informatiche e telematiche. Le qualità personali più importanti per svolgere queste funzioni di grande responsabilità sono: la precisione, il rigore e la riservatezza. La padronanza della lingua inglese deve essere centrata sia sui termini tecnici, sia sulla capacità di redazione del documento di certificazione.

sbocchi occupazionali:

Il Revisore del bilancio che lavora all'interno di una società ha un percorso di carriera preciso: junior (un anno di esperienza), semi-senior (due anni di esperienza), senior (quattro anni di esperienza). Raggiunto questo livello, i migliori professionisti possono venire assunti come Senior controller, Direttori amministrativi e finanziari o come Assistenti ai direttori generali. Il livello successivo diventa partner o socio, posizione che rappresenta il vertice della carriera, con possibilità di guadagno commisurate ai profitti dell'azienda.

Consulente del lavoro

funzione in un contesto di lavoro:

Il Consulente del lavoro svolge una serie di attività connesse alla gestione del personale erogando servizi, soprattutto, per le piccole e medie imprese. Questa figura professionale può esercitare soltanto se iscritta nell'apposito albo dei Consulenti del lavoro. Il Consulente svolge i seguenti compiti: a) informazione sugli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori; b) tenuta del libro matricola, libro paga e prospetti paga; c) denuncia dei lavoratori occupati agli uffici INPS e INAIL e agli uffici del Ministero del Lavoro; d) studio e gestione dei criteri e delle modalità di retribuzione; e) selezione e formazione del personale; f) soluzione delle controversie di lavoro. Il Consulente del lavoro, dunque, un professionista abilitato ad esercitare le attività appena descritte, ma l'esercizio della professione è comunque consentito anche agli avvocati e ai procuratori legali, ai dottori commercialisti, ai ragionieri e ai periti commerciali. Accade spesso, quindi, che questi professionisti affianchino, allo svolgimento delle loro specifiche attività, anche quelle di Consulente del lavoro.

competenze associate alla funzione:

Il Consulente deve possedere conoscenze e competenze generali di tipo giuridico-amministrativo e contabile, orientate in modo particolare ai temi del lavoro. Le competenze specifiche tecnico-professionali comprendono: a) la capacità di interpretare le norme retributive, fiscali, previdenziali e assistenziali, relative al rapporto di lavoro; b) la capacità di applicare gli adempimenti previsti per legge, nonché di fornire informazioni ai clienti. Poiché il Consulente può svolgere anche un'attività di selezione del personale, deve saper esaminare le esigenze dell'impresa, stilare un profilo e condurre un colloquio di selezione. Tra le competenze trasversali appaiono molto importanti la comunicazione interpersonale, la capacità di analisi, l'orientamento al cliente e il problem solving.

sbocchi occupazionali:

È possibile che da posizione interna all'area della gestione delle risorse umane, l'aspirante professionista possa avviare un'attività libera come Consulente del lavoro.

Esperto in gestione delle risorse umane

funzione in un contesto di lavoro:

L'Esperto in gestione delle risorse umane svolge i seguenti compiti: contribuisce a programmare il fabbisogno di personale di cui necessita l'organizzazione, considerando i prevedibili flussi del personale in ingresso, la mobilità interna e il personale in uscita; collabora alla definizione della quantità e qualità delle risorse umane da acquisire, elaborando i profili del personale da assumere e precisando i requisiti da ricercare. Si occupa inoltre della ricerca e selezione del personale e affianca, durante i colloqui tecnico-specialistici, i responsabili delle unità organizzative, nelle quali sono previste nuove assunzioni. Si occupa delle problematiche sindacali, negoziando e pervenendo ad accordi con i rappresentanti dei lavoratori e contribuisce quindi ad elaborare e sviluppare i piani di inserimento e di accoglienza del personale. E ancora collabora a: a) mettere a punto e realizzare interventi di valutazione del potenziale, che possono riguardare sia personale in ingresso che personale già occupato; b) progettare sistemi di valutazione delle prestazioni delle persone già occupate; c) individuare le esigenze di formazione e di addestramento, attuali e future, delle risorse

acquisite e di quelle già occupate, nonché progettare e sviluppare i relativi interventi; d) definire le politiche retributive; e) definire e sviluppare le iniziative collegate ai temi della salute e della sicurezza. Nelle realtà aziendali di medie dimensioni è un Assistente al Direttore del personale che può svolgere, in tutto o in parte, i compiti descritti.

Nelle grandi imprese svolge, in modo più ricorrente, compiti quali, ad esempio, la selezione del personale da inserire oppure si occupa delle relazioni sindacali, partecipando allo sviluppo degli altri obiettivi, con l'assistenza di esperti aziendali e/o di consulenti esterni.

competenze associate alla funzione:

L'Esperto deve avere una buona conoscenza generale del funzionamento delle organizzazioni aziendali, nonché delle finalità di una gestione del personale modernamente concepita e delle problematiche dell'impresa in cui si trova ad operare quali: gli orientamenti strategici, la struttura, i processi, le metodologie di miglioramento continuo. Le conoscenze specifiche e le competenze tecnico-professionali comprendono teorie, metodi, tecniche e strumenti per la gestione operativa dei processi che riguardano la funzione del personale: la selezione, la formazione, lo sviluppo, le relazioni sindacali, ecc. Occorre inoltre saper elaborare i programmi di intervento come la definizione delle risorse, dei tempi e dei costi di gestione, la verifica dell'andamento e degli scostamenti, nonché la messa a punto di eventuali azioni correttive. Importanti sono le competenze nel campo di una comunicazione efficace, quali l'ascolto attivo, l'empatia, la capacità di negoziare e di lavorare in gruppo, la capacità di porre e risolvere problemi (problem-setting e solving). Sono inoltre necessarie la conoscenza e la capacità d'uso delle tecnologie informatiche e telematiche ed un'adeguata padronanza di una lingua straniera.

sbocchi occupazionali:

Nelle aziende di medie dimensioni la mobilità orizzontale consiste nell'arricchimento della propria area di intervento professionale e, in verticale, si esaurisce nel passaggio a Direttore del personale. Nelle grandi imprese la mobilità orizzontale permette il passaggio a posizioni di tipo specialistico mentre la mobilità verticale può prevedere il passaggio a incarichi di maggiore responsabilità, ad esempio da Esperto a Responsabile del personale di stabilimento/unità locale fino a Responsabile del personale di più unità locali e di aree geografiche più ampie.

Amministratore del personale

funzione in un contesto di lavoro:

Questa figura si occupa di tutte le attività collegate all'amministrazione del personale sia come dipendente in una realtà aziendale, che come Consulente del lavoro, dopo avere superato l'esame di Stato. L'amministratore del personale svolge i seguenti compiti: a) predispone e gestisce la documentazione relativa al rapporto di lavoro (assunzione, trasformazione, cessazione); b) effettua le comunicazioni formalmente previste dalla normativa vigente; c) controlla, in base ai dati, l'orario di lavoro effettuato da ogni singolo dipendente, contabilizza le ferie, gli straordinari, considerando anche le norme aziendali concernenti eventuali elasticità in entrata o in uscita; d) provvede all'elaborazione degli stipendi, producendo i cedolini-paga, e al calcolo dei relativi versamenti fiscali, sia per i periodi lavorati, che per le assenze; e) svolge annualmente le attività connesse alla chiusura della contabilità del personale, compilando modelli fiscali e registrando i dati relativi al costo globale del personale; f) gestisce l'archivio relativo alla normativa del lavoro e si occupa di stilare, in base alle richieste, report e statistiche inerenti al personale. Questa figura professionale può essere presente sia all'interno della funzione del personale negli uffici dell'amministrazione, e in tal caso svolge il suo lavoro rapportandosi con gli altri esperti della gestione risorse umane e con la line, oppure può operare presso studi di consulenza del lavoro dove, a seconda delle richieste dei clienti, può svolgere tutti o alcuni dei compiti precedentemente indicati.

competenze associate alla funzione:

Il Tecnico deve possedere una buona conoscenza amministrativo-contabile-fiscale di base unita ai fondamenti del diritto del lavoro. Le conoscenze specifiche comprendono metodi, tecniche e strumenti connessi all'accensione, gestione e conclusione del rapporto di lavoro. Sono molto importanti anche competenze "trasversali" quali la comunicazione efficace, la capacità di lavorare in gruppo e l'analiticità. La conoscenza e la capacità d'uso a livello utente delle moderne tecnologie informatiche e telematiche, nonché la conoscenza di una lingua straniera sono considerate competenze di base necessarie. Inoltre, è indispensabile aggiornarsi costantemente sulla gestione delle problematiche amministrative collegate al rapporto di lavoro, poiché si tratta di una materia in continua evoluzione.

sbocchi occupazionali:

Le possibilità di mobilità orizzontale di questa figura sono all'interno dell'area amministrazione e contabilità. La mobilità verticale consiste nel passaggio al ruolo di Responsabile amministrativo. Al principio della carriera può essere assunto come addetto all'amministrazione. Se è in possesso di adeguata scolarità e svolge la sua attività professionale presso uno studio di consulenza, dopo un certo periodo e il superamento dell'esame di Stato, può diventare Consulente del lavoro.

Direttore commerciale

funzione in un contesto di lavoro:

Il Direttore commerciale è il responsabile dell'attuazione delle politiche commerciali dell'azienda. La funzione del Direttore commerciale è determinante in tutte le aziende, ma in particolare in quelle più orientate al mercato, alle quali, per vendere bene, non basta avere buoni prodotti, ma occorre spingerli con politiche particolarmente mirate, sia commerciali che di marketing. Tali politiche sono finalizzate a rendere visibile e disponibile il prodotto a coloro che lo possono acquistare, sostenendo il minimo dei costi, necessari a trasferirlo dal produttore al consumatore. Il ruolo del Direttore commerciale dipende da molti fattori ma, soprattutto, dalla struttura organizzativa dell'azienda: nelle realtà più piccole, a questa figura è spesso richiesto di occuparsi anche della promozione dei prodotti, dello studio dei mercati di riferimento e della definizione delle strategie commerciali. In contesti più strutturati tutte queste competenze sono affidate a soggetti diversi. È a quest'ambito che si fa prevalente riferimento in questa scheda, avvertendo tuttavia che il Direttore commerciale è una figura basilare dell'organizzazione aziendale, anche nelle sue configurazioni minime. Al pari di altri dirigenti, il Direttore commerciale ha il compito di raggiungere gli obiettivi strategici dell'impresa con le risorse finanziarie, umane e strumentali di cui dispone. In questo caso si tratta di obiettivi di natura commerciale: ad esempio entrare in un nuovo mercato regionale o nazionale, aumentare la quota di penetrazione presso una certa fascia di clienti o aprire nuovi canali di distribuzione. Il Direttore commerciale elabora i piani d'azione, con cui stabilisce come impiegare le risorse a sua disposizione, dà indicazioni operative a ciascun componente della rete commerciale, fissa i traguardi di ognuno, definendo le politiche di incentivazione della forza vendita. Deve essere poi in grado di valutare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, anche per comprendere l'efficacia delle sue strategie: la valutazione delle prestazioni della struttura di vendita è un'altra attività caratteristica del Direttore, considerando che una parte importante della remunerazione è tradizionalmente legata ai risultati.

competenze associate alla funzione:

Questa figura deve possedere i requisiti per essere - al tempo stesso - un buon direttore, un venditore efficace ed un profondo conoscitore del prodotto e del mercato. Le sue peculiarità basilari sono: a) conoscenza dell'economia aziendale; b) capacità di analizzare dati, pianificare attività composite, gestire budget e valutare i risultati raggiunti; c) predisposizione al problem solving e capacità di assumere rischi e responsabilità; d) padronanza di almeno una lingua straniera, per eventuali rapporti con i mercati esteri.

sbocchi occupazionali:

A questa posizione si approda a seguito di una carriera svolta nella direzione commerciale o nel marketing. L'inquadramento contrattuale è, naturalmente, dirigenziale.

Responsabile marketing operativo**funzione in un contesto di lavoro:**

Il Direttore del marketing strategico è la figura che, all'interno di un'azienda, coordina l'equipe di esperti e di tecnici che regolano tutte le operazioni di promozione per lo sviluppo e il mantenimento sul mercato di un prodotto o di un servizio. Le indagini di mercato, svolte dallo staff interno all'azienda o da società di servizi, che raccolgono ed elaborano su commissione le informazioni necessarie, rappresentano la materia prima del Direttore marketing: gli consentono infatti di individuare le tendenze del mercato, di analizzare i bisogni e le risposte dei consumatori, di prevedere - per quanto possibile - gli esiti di una determinata operazione commerciale. Attraverso l'analisi e la valutazione dei dati raccolti, il Direttore marketing può verificare il successo di un'iniziativa e, nell'eventualità di un insuccesso, cercare di comprendere le cause che l'hanno determinato. Il Direttore marketing programma gli obiettivi commerciali ed è responsabile della messa a punto delle strategie volte al loro raggiungimento. Per questa figura professionale sono quindi molto importanti tutte le attività di pianificazione, che lo portano a: studiare e selezionare il mercato più favorevole; analizzare le offerte della concorrenza e confezionare il proprio prodotto o servizio in modo da contrastarle efficacemente; individuare i mezzi pubblicitari e promozionali più opportuni, calcolarne i costi e definire il budget; indicare ai settori ricerca e produzione gli orientamenti da seguire per il miglioramento dei prodotti.

competenze associate alla funzione:

Il Direttore del marketing strategico deve conoscere bene il mondo della comunicazione, quello commerciale e quello produttivo, deve inoltre avere una solida cultura finanziaria, saper interpretare i mutamenti del mercato, dopo aver acquisito una conoscenza ancora più approfondita dei prodotti o dei servizi di cui si occupa. Le competenze previste per questo ruolo sono: familiarità con i metodi statistico-informatici per il trattamento dei dati; nozioni di economia politica, aziendale e di diritto commerciale; cognizioni approfondite di strategia, pianificazione, direzione ed organizzazione del marketing; ottima conoscenza di almeno una lingua straniera; solida cultura nell'ambito delle tecniche di comunicazione. Altri requisiti fondamentali che il Direttore marketing deve possedere sono: a) capacità comunicative; b) attitudine al problem solving; c) abilità nel gestire le risorse umane a propria disposizione; d) capacità negoziale, di analisi, di sintesi e di anticipazione; e) facoltà di persuasione; f) attitudine al lavoro di gruppo; g) disponibilità, curiosità e volontà di mantenersi costantemente aggiornato.

sbocchi occupazionali:

Questa figura professionale è diffusa soprattutto in imprese medio-grandi. Data la crescente importanza attribuita alle strategie di comunicazione e di marketing, numerosi enti pubblici (università, ASL, ministeri, etc.) si stanno dotando di questa figura. Si perviene a questa carica dopo aver maturato esperienze significative nella medesima azienda o in aziende diverse, nel ruolo ad esempio di Responsabile del marketing operativo.

Direttore marketing strategico

funzione in un contesto di lavoro:

Il Responsabile del marketing operativo si occupa dell'attuazione e della realizzazione dei piani strategici di marketing, volti a raggiungere gli obiettivi commerciali dell'impresa per la quale lavora. Questo profilo professionale è alle dirette dipendenze del Direttore del marketing strategico e conosce approfonditamente l'organizzazione e la mission aziendale, in quanto cura in prima persona l'esecuzione operativa dei piani di marketing. Le sue funzioni e le sue competenze lo pongono al centro di una fitta rete di relazioni con diversi partner e collaboratori, proprio nel cuore degli ingranaggi commerciali dell'azienda. Si tratta di una figura che occupa una posizione intermedia, dotata di discreti margini di autonomia, in quanto escogita le soluzioni operative migliori, per realizzare le strategie commerciali più proficue all'aumento degli utili dell'impresa. Attraverso l'organizzazione e la gestione di ricerche, il Responsabile del marketing operativo individua le caratteristiche del mercato ed assiste i vertici dell'azienda, impegnati nella pianificazione delle strategie, fornendo loro l'aggiornamento continuo dei dati e contribuendo alla revisione dei piani d'offerta aziendali.

competenze associate alla funzione:

Il Responsabile del marketing operativo deve conoscere approfonditamente i metodi di ricerca, di rilevazione e di analisi dei dati, nonché gli aspetti organizzativi e gestionali dell'impresa in cui opera. Le competenze richieste a questa figura professionale sono: a) conoscenze significative di statistica, applicata sia alle indagini di mercato ed ai processi di campionamento, che allo studio di variabili psicologiche e sociologiche; b) padronanza delle tecniche di comunicazione; c) elevata capacità di ricercare ed organizzare informazioni; d) buona conoscenza di informatica gestionale; e) familiarità con almeno una lingua straniera. Altre caratteristiche che il Responsabile del marketing operativo deve possedere sono: a) predisposizione al lavoro di gruppo; b) capacità negoziali; c) flessibilità nella pianificazione del proprio lavoro.

sbocchi occupazionali:

Il Responsabile del marketing operativo è un professionista particolarmente richiesto. Questa figura svolge prevalentemente la propria attività all'interno di imprese che operano nei settori dell'industria e del commercio. Si tratta per lo più di aziende di medie e grandi dimensioni, in cui l'area business deve essere assistita, sostenuta ed indirizzata mediante opportune strategie di marketing. In alcuni casi, possedendo numerose competenze tecniche, il Responsabile del marketing operativo può agire anche all'interno di società di consulenza, che offrono alle singole imprese un'assistenza qualificata e specializzata. Questa figura professionale è generalmente un quadro, che viene coordinato di solito dal Direttore dell'area marketing. In generale il ruolo di Responsabile del marketing operativo, caratterizzato in ambito aziendale anche da competenze gestionali ed organizzative, viene ricoperto dopo aver svolto altri incarichi, come ad esempio quello dell'Operatore di marketing.

1. Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione - (2.5.1.1.1)
2. Specialisti del controllo nella Pubblica Amministrazione - (2.5.1.1.2)
3. Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private - (2.5.1.2.0)
4. Specialisti in risorse umane - (2.5.1.3.1)
5. Specialisti dell'organizzazione del lavoro - (2.5.1.3.2)
6. Specialisti in contabilità - (2.5.1.4.1)
7. Specialisti in attività finanziarie - (2.5.1.4.3)
8. Specialisti dell'economia aziendale - (2.5.3.1.2)

14/05/2015

Requisiti curriculari: ai fini dell'accesso al corso di laurea è necessario aver conseguito una laurea di primo livello o titolo straniero riconosciuto idoneo. Il regolamento didattico del corso di studi definisce ulteriori requisiti curriculari espressi in termini di CFU in specifici SSD che lo studente deve aver acquisito nel corso della sua pregressa carriera universitaria.

Adeguate preparazione personale: il regolamento didattico del corso di studi definisce le conoscenze che devono essere in possesso degli studenti per l'accesso al corso di laurea magistrale in Economia e management nonché le modalità di verifica della adeguata preparazione personale dello studente.

E' altresì richiesta la conoscenza, in forma scritta e orale, di almeno una lingua dell'Unione Europea, oltre l'Italiano.

L'accertamento di tali requisiti si svolge attraverso un formalizzato processo di verifica. In particolare, le domande di immatricolazione saranno esaminate da apposita commissione nominata dal Dipartimento di Economia Aziendale al fine di accertare l'esistenza dei suddetti requisiti, in ogni caso sulla base di quanto previsto dal Regolamento Didattico del Corso di Laurea Magistrale.

Pdf inserito: [visualizza](#)

16/02/2017

L'accertamento dei requisiti di accesso si svolge attraverso un formalizzato processo di verifica. In particolare, le domande di immatricolazione saranno esaminate da apposita commissione nominata dal Dipartimento di Economia Aziendale al fine di accertare l'esistenza dei suddetti requisiti, in ogni caso sulla base di quanto previsto dal Regolamento Didattico del Corso di Laurea Magistrale.

06/02/2015

Il corso di laurea magistrale in Economia e Management ha l'obiettivo di fornire agli studenti conoscenze avanzate e competenze sia nelle principali aree funzionali aziendali (contabilità, controllo di gestione, marketing, finanza, organizzazione del lavoro, gestione strategica, comunicazione), sia rispetto alle principali dimensioni del contesto in cui le aziende si trovano ad operare (conoscenze e competenze giuridiche, macroeconomiche e quantitative). Si vuole fornire allo studente una visione articolata e integrata delle suddette aree e delle relative problematiche aziendali.

Il corso si rivolge a studenti con competenze in economia aziendale e management che intendano approfondire i temi di management, direzione amministrativa, finanza aziendale, pianificazione e controllo, e sviluppare le competenze necessarie per operare sia nelle funzioni amministrative e finanziarie di aziende industriali, commerciali, di servizi e di intermediazione finanziaria, sia nel campo delle professioni autonome e della consulenza aziendale sia, infine, nel contesto delle amministrazioni pubbliche.

Il corso di laurea si sviluppa in 6 quadrimestri (terms):

- Nei primi 5 quadrimestri vengono impartiti gli insegnamenti obbligatori e opzionali (oltre che l'insegnamento avanzato della lingua inglese) secondo i curricula cui gli studenti possono aderire (nel rispetto del regolamento del Corso di laurea) al fine di una maggiore coerenza della propria formazione rispetto a specifici sbocchi occupazionali; nell'ambito di tali insegnamenti si impiegano metodologie didattiche differenziate (lezioni frontali, esercitazioni, testimonianze aziendali, business games,

project work, analisi e presentazione di casi aziendali, role playing, laboratori didattici); alcuni insegnamenti sono impartiti in lingua inglese al fine incrementare il bagaglio di competenze professionali degli allievi e di favorire l'iscrizione di studenti stranieri anche per programmi di scambio.

- Il sesto e ultimo quadrimestre $\frac{1}{2}$ dedicato ad attività $\frac{1}{2}$ di stage, laboratoriali, seminariali, testimonianze di esperti aziendali concernenti lo sviluppo di competenze e abilità $\frac{1}{2}$ relazionali (project management, simulazione di colloqui professionali, canali finalizzati al placement, project work e role playing) ed ogni altra attività $\frac{1}{2}$ utile ai fini della formazione e dell'inserimento nel mondo del lavoro e alla redazione della tesi di laurea. Sono incoraggiate esperienze di studio all'estero di durata variabile da un mese a un anno (Campus abroad, Exchange Programs, Free-Mover Semester Programs, Master CEMS-MIM, Double Degree Programs); in particolare la didattica $\frac{1}{2}$ organizzata in modo da favorire lo svolgimento dell'intero sesto quadrimestre all'estero (non essendo previsti in tale periodo esami per insegnamenti caratterizzati e affini o integrativi).

| QUADRO A4.b.1  | Conoscenza e comprensione, e Capacità di applicare conoscenza e comprensione: Sintesi | | |
|--|--|--|--|
| Conoscenza e capacità di comprensione | | | |
| | | | |
| Capacità di applicare conoscenza e comprensione | | | |

| QUADRO A4.b.2 | Conoscenza e comprensione, e Capacità di applicare conoscenza e comprensione: Dettaglio | | |
|---|--|--|--|
| Area Aziendale | | | |
| Conoscenza e comprensione | | | |
| <p>Il laureato magistrale avrà $\frac{1}{2}$ acquisito conoscenze avanzate nelle discipline caratterizzanti il corso di studi di area aziendale, conoscenze sviluppate in forma più $\frac{1}{2}$ estesa e/o approfondita rispetto a quelle del primo ciclo. Ciò $\frac{1}{2}$ significa che sarà $\frac{1}{2}$ in grado non solo di comprendere materiali di studio variegati e articolati in lingua italiana e inglese, ma anche di sviluppare idee originali anche in un contesto di ricerca.</p> <p>Gli insegnamenti di area aziendale che caratterizzano i tre curricula proposti consentono al laureato in Economia e Management di comprendere il contesto strategico dell'impresa e le opportunità $\frac{1}{2}$ e minacce del contesto competitivo in cui le imprese (o le pubbliche amministrazioni) operano. Questo risultato potrà $\frac{1}{2}$ essere raggiunto e verificato attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la frequenza assidua alle attività $\frac{1}{2}$ d'aula e la partecipazione attiva alle altre forme di didattica prevista (lavori di gruppo, simulazioni, discussioni di casi); - lo studio individuale costante e approfondito; - il superamento delle prove di accertamento delle conoscenze. <p>Le conoscenze e le capacità $\frac{1}{2}$ di comprensione (soprattutto in lingua straniera) potranno essere acquisite anche attraverso un periodo di studio all'estero (facoltativo).</p> | | | |
| Capacità di applicare conoscenza e comprensione | | | |
| <p>Il laureato magistrale sarà $\frac{1}{2}$ in grado di applicare le logiche e gli strumenti manageriali più $\frac{1}{2}$ adatti a specifici problemi aziendali in modo integrato e coerente, nonché $\frac{1}{2}$ di sviluppare abilità $\frac{1}{2}$ di problem solving in situazioni nuove o non familiari.</p> | | | |

In particolare il laureato in Economia e Management sar  in grado di formulare strategie finalizzate a creare valore, nonch  di progettare, gestire e controllare sistemi aziendali.

Ci  significa che sar  in grado di selezionare gli strumenti metodologici e di analisi pi  appropriati e di individuare le migliori soluzioni operative.

Questo risultato potr  essere raggiunto e verificato attraverso:

- la partecipazione attiva in aula e a gruppi di lavoro che prevedono le risoluzioni di casi aziendali e/o simulazioni anche attraverso l'uso di applicazioni informatiche e l'utilizzo delle lingue straniere;
- la partecipazione a seminari, workshop, business game a cui partecipano spesso anche testimonial del settore professionale di riferimento.

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

[Visualizza Insegnamenti](#)

[Chiudi Insegnamenti](#)

BANKING AND FINANCE [url](#)

COMUNICAZIONE AZIENDALE [url](#)

ECONOMIA DEI GRUPPI E BILANCIO CONSOLIDATO [url](#)

ENTREPRENEURSHIP AND VENTURE CAPITAL [url](#)

FINANZA STRAORDINARIA E MERGERS & ACQUISITIONS [url](#)

GESTIONI STRAORDINARIE [url](#)

INTERNATIONAL ACCOUNTING AND FINANCIAL REPORTING [url](#)

MANAGEMENT OF INNOVATION [url](#)

MARKETING E RETI D'IMPRESA [url](#)

MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE E CREAZIONE DI VALORE [url](#)

PROJECT FINANCING [url](#)

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA [url](#)

REVISIONE AZIENDALE [url](#)

SISTEMI DI CONTROLLO E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE [url](#)

STRATEGIA AZIENDALE [url](#)

STRATEGIE DI INTERNAZIONALIZZAZIONE E DIGITAL INNOVATION [url](#)

TURNAROUND STRATEGIES AND FINANCING [url](#)

Area Economica

Conoscenza e comprensione

Il laureato magistrale avrà $\frac{1}{2}$ acquisito conoscenze avanzate nelle discipline caratterizzanti il corso di studi di area economica, che consentono lo studio e l'analisi di problematiche aziendali nella prospettiva economica e del contesto di mercato in cui le aziende si sviluppano.

Gli insegnamenti di area economica che caratterizzano i tre curricula proposti consentono al laureato in Economia e Management di comprendere il contesto concorrenziale dell'impresa e le opportunità $\frac{1}{2}$ e minacce del contesto organizzativo-industriale in cui le imprese (o le pubbliche amministrazioni) operano.

Questo risultato potrà $\frac{1}{2}$ essere raggiunto e verificato attraverso:

- la frequenza assidua alle attività $\frac{1}{2}$ d'aula e la partecipazione attiva alle altre forme di didattica prevista (lavori di gruppo, simulazioni, discussioni di casi);
- lo studio individuale costante e approfondito;
- il superamento delle prove di accertamento delle conoscenze.

Le conoscenze e le capacità $\frac{1}{2}$ di comprensione (soprattutto in lingua straniera) potranno essere acquisite anche attraverso un periodo di studio all'estero (facoltativo).

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Il laureato magistrale sarà $\frac{1}{2}$ in grado di applicare le logiche e gli strumenti concettuali tipici delle discipline economiche al fine di declinarle per l'interpretazione e la valutazione delle condizioni di contesto che caratterizzano l'operare aziendale. In particolare il laureato in Economia e Management sarà $\frac{1}{2}$ in grado di formulare strategie aziendali tenendo conto dei modelli economici di funzionamento dei mercati e della concorrenza, nonché $\frac{1}{2}$ dei modelli alla base delle policy di matrice europea.

Ciò $\frac{1}{2}$ significa che sarà $\frac{1}{2}$ in grado di selezionare gli strumenti metodologici e di analisi più $\frac{1}{2}$ appropriati e di individuare le migliori soluzioni operative.

Questo risultato potrà $\frac{1}{2}$ essere raggiunto e verificato attraverso:

- la partecipazione attiva in aula e a gruppi di lavoro che prevedono le risoluzioni di casi di studio e/o simulazioni anche attraverso l'uso di applicazioni informatiche e l'utilizzo delle lingue straniere;
- la partecipazione a seminari, workshop, business game a cui partecipano spesso anche testimonial del settore professionale di riferimento.

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

[Visualizza Insegnamenti](#)

[Chiudi Insegnamenti](#)

ECONOMIA DELLA CONCORRENZA STRATEGICA E ANTITRUST [url](#)

POLITICA ECONOMICA EUROPEA [url](#)

Area Giuridica

Conoscenza e comprensione

Il laureato magistrale avrà $\frac{1}{2}$ acquisito conoscenze avanzate nelle discipline caratterizzanti il corso di studi di area giuridica, che delineano le condizioni normative di contesto entro cui si sviluppano le problematiche aziendali e manageriali.

Gli insegnamenti di area giuridica che caratterizzano i tre curricula proposti consentono al laureato in Economia e Management di comprendere i sistemi di regole che disciplinano gli aspetti lavoristici, tributari, commerciali e concorsuali della gestione aziendale.

Questo risultato potrà $\frac{1}{2}$ essere raggiunto e verificato attraverso:

- la frequenza assidua alle attività $\frac{1}{2}$ d'aula e la partecipazione attiva alle altre forme di didattica prevista (lavori di gruppo, simulazioni, discussioni di casi);
- lo studio individuale costante e approfondito;
- il superamento delle prove di accertamento delle conoscenze.

Le conoscenze e le capacità $\frac{1}{2}$ di comprensione (soprattutto in lingua straniera) potranno essere acquisite anche attraverso un periodo di studio all'estero (facoltativo).

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Il laureato magistrale sarà $\frac{1}{2}$ in grado di applicare le logiche e gli strumenti concettuali tipici delle discipline giuridiche al fine di declinarle per l'interpretazione e la valutazione dei fenomeni aziendali nella prospettiva dei rapporti di lavoro, della corporate governance, della fiscalità $\frac{1}{2}$ anche internazionale, delle frodi finanziarie e delle procedure concorsuali.

In particolare il laureato in Economia e Management sarà $\frac{1}{2}$ in grado di formulare strategie aziendali coerenti con le norme e in grado di cogliere le eventuali forme di opportunità $\frac{1}{2}$ da queste individuate. Questo risultato potrà $\frac{1}{2}$ essere raggiunto e verificato attraverso:

- la partecipazione attiva in aula e a gruppi di lavoro che prevedono le risoluzioni di casi di studio e/o simulazioni anche attraverso l'uso di applicazioni informatiche e l'utilizzo delle lingue straniere;
- la partecipazione a seminari, workshop, business game a cui partecipano spesso anche testimonial del settore professionale di riferimento.

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

[Visualizza Insegnamenti](#)

[Chiudi Insegnamenti](#)

DIRITTO DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI [url](#)

DIRITTO FALLIMENTARE [url](#)

DIRITTO TRIBUTARIO AVANZATO [url](#)

FINANCIAL FRAUD E REATI SOCIETARI [url](#)

Area Matematico-Statistica

Conoscenza e comprensione

Il laureato magistrale deve possedere conoscenze avanzate nelle discipline caratterizzanti il corso di studi di area matematico-statistica, che rappresentano il presupposto e lo strumento di analisi preventiva e successive degli aspetti quantitativi dell'attività $\frac{1}{2}$ aziendale.

Gli insegnamenti di area giuridica che caratterizzano i tre curricula proposti consentono al laureato in Economia e Management di disporre degli strumenti logici di analisi ed elaborazione dei dati provenienti dall'osservazione dei fenomeni aziendali nella prospettiva finanziaria e statistica. Questo risultato potrà $\frac{1}{2}$ essere raggiunto e verificato attraverso:

- la frequenza assidua alle attività $\frac{1}{2}$ d'aula e la partecipazione attiva alle altre forme di didattica prevista (lavori di gruppo, simulazioni, discussioni di casi);
- lo studio individuale costante e approfondito;
- il superamento delle prove di accertamento delle conoscenze.

Le conoscenze e le capacità $\frac{1}{2}$ di comprensione (soprattutto in lingua straniera) potranno essere acquisite anche attraverso un periodo di studio all'estero (facoltativo).

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Il laureato magistrale sarà $\frac{1}{2}$ in grado di applicare le logiche e gli strumenti concettuali tipici delle discipline matematico-statistiche al fine di utilizzarli a supporto del processo decisionale d'azienda e di formulare strategie aziendali fondate sulla coerenza delle ipotesi e sull'analisi congiunta di molteplici variabili di contesto.

Questo risultato potrà essere raggiunto e verificato attraverso:

- la partecipazione attiva in aula e a gruppi di lavoro che prevedono le risoluzioni di casi di studio e/o simulazioni anche attraverso l'uso di applicazioni informatiche e l'utilizzo delle lingue straniere; - la partecipazione a seminari, workshop, business game a cui partecipano spesso anche testimonial del settore professionale di riferimento.

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

[Visualizza Insegnamenti](#)

[Chiudi Insegnamenti](#)

MODELLI DECISIONALI PER LA FINANZA [url](#)

STATISTICA PER L'ANALISI DEI DATI [url](#)

STATISTICA PER LE DECISIONI AZIENDALI [url](#)

QUADRO A4.c

R&D

Autonomia di giudizio

Abilità comunicative

Capacità di apprendimento

Autonomia di giudizio

Il laureato magistrale avrà acquisito la capacità di integrare conoscenze, gestire la complessità e formulare giudizi anche in presenza di informazioni parziali, includendo anche riflessioni in merito alle responsabilità sociali ed etiche collegate all'applicazione delle competenze economico-manageriali; in particolare sarà in grado di integrare i punti di vista delle diverse funzioni aziendali.

Questo risultato può essere raggiunto e verificato attraverso:

- la discussione in aula, nei gruppi di lavoro con docenti e studenti;
- la partecipazione a seminari sui valori imprenditoriali e il comportamento manageriale;
- il contributo personale apportato nelle verifiche del profitto;
- il contributo critico dimostrato nella stesura della tesi di laurea.

Abilità comunicative

Il laureato magistrale sarà in grado di comunicare problemi, idee e soluzioni relativi al contesto in cui opera in modo chiaro, corretto ed esauriente, sarà in grado di esprimersi in modo efficace rispetto ad un pubblico non specializzato di utenti e committenti e sarà in grado di dialogare con esperti in maniera coinvolgente e integrativa/generativa. In particolare il laureato magistrale in Economia e Management acquisirà l'abilità di comunicare strategie aziendali a differenti interlocutori, nonché di interagire con operatori appartenenti a diverse funzioni aziendali.

Questo risultato sarà raggiunto e verificato attraverso la discussione di casi e la presentazione dei risultati in aula e/o nei lavori di gruppo, la presentazione in sede di accertamento delle conoscenze e attraverso eventuali periodi di studio all'estero. La stesura della tesi di laurea offre inoltre un'ulteriore opportunità di approfondimento e di verifica delle abilità comunicative sviluppate.

Capacità di apprendimento

Il laureato magistrale avrà acquisito capacità di apprendimento che gli permetteranno di essere autonomo nell'approfondire e sviluppare proattivamente le proprie conoscenze e competenze relative alle principali aree funzionali aziendali nell'ambito professionale. Tale capacità sarà acquisita attraverso la partecipazione all'attività didattica d'aula, in forma tradizionale e/o interattiva, lo studio individuale ed in particolare modo il lavoro di ricerca svolto per la stesura della tesi di laurea. La verifica dell'acquisizione della capacità di apprendimento è effettuata valutando la qualità dei lavori individuali o di gruppo assegnati e valutando la qualità della tesi di laurea.

14/04/2014

La prova finale consiste nella discussione di una tesi redatta in modo personale e originale dallo studente sotto la guida di un relatore secondo le regole stabilite nel "Regolamento prova finale", approvato dal Consiglio DEA, su un tema riconducibile alle discipline che caratterizzano il curriculum dello studente. L'accertamento della capacità di selezionare i quadri teorici e gli strumenti di analisi più adeguati costituisce parte integrante della valutazione finale dello studente.

Pdf inserito: [visualizza](#)

17/03/2018

La prova finale consiste nella discussione di una tesi redatta in modo personale e originale dallo studente sotto la guida di un relatore secondo le regole stabilite nel "Regolamento prova finale", approvato dal Consiglio DEA, su un tema riconducibile alle discipline che caratterizzano il curriculum dello studente. L'accertamento della capacità di selezionare i quadri teorici e gli strumenti di analisi più adeguati costituisce parte integrante della valutazione finale dello studente.

Pdf inserito: [visualizza](#)



QUADRO B1

Descrizione del percorso di formazione (Regolamento Didattico del Corso)

Link: <https://www.apc.unich.it/didattica/archivio-documenti-cds/lm-77-economia-e-management>

QUADRO B2.a

Calendario del Corso di Studio e orario delle attività formative

<https://www.unich.it/sua>

QUADRO B2.b

Calendario degli esami di profitto

<https://www.unich.it/sua>

QUADRO B2.c

Calendario sessioni della Prova finale

<https://www.unich.it/sua>

QUADRO B3

Docenti titolari di insegnamento

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

| N. | Settori | Anno di corso | Insegnamento | Cognome Nome | Ruolo | Crediti | Ore | Docente di riferimento per corso |
|----|-----------|-----------------|---|--|-------|---------|-----|----------------------------------|
| 1. | SECS-P/11 | Anno di corso 1 | BANKING AND FINANCE link | BIRINDELLI GIULIANA CV | PO | 6 | 36 | |
| 2. | SECS-P/07 | Anno di corso 1 | CONTROLLO DI GESTIONE AVANZATO link | SARGIACOMO MASSIMO CV | PO | 9 | 54 | |
| | | Anno | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-----|-----------|--------------------------|---|---|----|---|----|
| 3. | IUS/04 | di corso 1 | DIRITTO FALLIMENTARE link | MARTELLA RITA CV | RU | 6 | 36 |
| 4. | SECS-P/01 | Anno di corso 1 | ECONOMIA DELLA CONCORRENZA STRATEGICA E ANTITRUST link | EBOLI MARIO CV | PA | 9 | 54 |
| 5. | SECS-P/08 | Anno di corso 1 | ENTREPRENEURSHIP AND VENTURE CAPITAL link | MASCIARELLI FRANCESCA CV | PA | 6 | 36 |
| 6. | NN | Anno di corso 1 | INGLESE AVANZATO link | D'ANGELO ADRIANA CV | RU | 6 | 36 |
| 7. | NN | Anno di corso 1 | INGLESE AVANZATO link | DE MARCO NICOLA CV | PA | 6 | 36 |
| 8. | SECS-P/07 | Anno di corso 1 | INTERNATIONAL ACCOUNTING AND FINANCIAL REPORTING link | DE LUCA FRANCESCO CV | PA | 6 | 36 |
| 9. | SECS-P/08 | Anno di corso 1 | MANAGEMENT OF INNOVATION link | CECI FEDERICA CV | PA | 6 | 36 |
| 10. | SECS-P/08 | Anno di corso 1 | MARKETING E RETI D'IMPRESA link | TRESCA ROBERTA CV | PA | 9 | 54 |
| 11. | SECS-P/07 | Anno di corso 1 | MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE E CREAZIONE DI VALORE link | DELLA PORTA ARMANDO CV | PA | 6 | 36 |
| 12. | SECS-S/06 | Anno di corso 1 | MODELLI DECISIONALI PER LA FINANZA link | DE SANCTIS ANGELA ANNA CV | PA | 9 | 54 |
| 13. | SECS-P/07 | Anno di corso 1 | REVISIONE AZIENDALE link | DI BERARDINO DANIELA CV | PA | 6 | 36 |
| 14. | SECS-P/07 | Anno di corso 1 | SISTEMI DI CONTROLLO E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE link | DELLA PORTA ARMANDO CV | PA | 9 | 54 |
| 15. | SECS-S/01 | Anno di corso 1 | STATISTICA PER L'ANALISI DEI DATI link | MATURO FABRIZIO CV | RD | 9 | 54 |
| | | Anno | | | | | |

| | | | | | | | |
|-----|-----------|--------------------------|---|--|----|---|----|
| 16. | SECS-S/01 | di corso 1 | STATISTICA PER LE DECISIONI AZIENDALI link | DI MARZIO MARCO CV | PO | 9 | 54 |
| 17. | SECS-P/07 | Anno di corso 1 | STRATEGIA AZIENDALE link | DI BERARDINO DANIELA CV | PA | 9 | 54 |
| 18. | SECS-P/07 | Anno di corso 1 | STRATEGIE DI INTERNAZIONALIZZAZIONE E DIGITAL INNOVATION link | IANNI LUCA CV | RD | 6 | 36 |
| 19. | SECS-P/07 | Anno di corso 1 | TURNAROUND STRATEGIES AND FINANCING link | MIGLIORI STEFANIA CV | RU | 6 | 36 |
| 20. | SECS-P/10 | Anno di corso 2 | COMUNICAZIONE AZIENDALE link | | | 6 | 36 |
| 21. | IUS/07 | Anno di corso 2 | DIRITTO DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI link | | | 6 | 36 |
| 22. | IUS/12 | Anno di corso 2 | DIRITTO TRIBUTARIO AVANZATO link | | | 6 | 36 |
| 23. | SECS-P/07 | Anno di corso 2 | ECONOMIA DEI GRUPPI E BILANCIO CONSOLIDATO link | | | 6 | 36 |
| 24. | IUS/04 | Anno di corso 2 | FINANCIAL FRAUD E REATI SOCIETARI link | | | 6 | 36 |
| 25. | SECS-P/07 | Anno di corso 2 | FINANZA STRAORDINARIA E MERGERS & ACQUISITIONS link | | | 6 | 36 |
| 26. | SECS-P/07 | Anno di corso 2 | GESTIONI STRAORDINARIE link | | | 6 | 36 |
| 27. | NN | Anno di corso 2 | LABORATORIO link | | | 6 | 36 |
| 28. | SECS-P/02 | Anno di corso 2 | POLITICA ECONOMICA EUROPEA link | | | 6 | 36 |
| | | Anno | | | | | |

| | | | | | |
|-----|-----------|--------------------------|---|---|----|
| 29. | SECS-P/07 | di corso 2 | PROJECT FINANCING link | 6 | 36 |
| 30. | SECS-P/07 | Anno di corso 2 | RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA link | 6 | 36 |

QUADRO B4

Aule

Link inserito: <http://www3.unich.it/aule>

QUADRO B4

Laboratori e Aule Informatiche

Link inserito: <http://www3.unich.it/aule>

QUADRO B4

Sale Studio

Link inserito: <http://www3.unich.it/aule>

QUADRO B4

Biblioteche

Link inserito: <http://bibluda.unich.it>

Pdf inserito: [visualizza](#)

QUADRO B5

Orientamento in ingresso

Responsabile: Prof. Luca Ianni lianni@unich.it

17/03/2018

Il Corso di Studio dispone di una Commissione Orientamento nominata dal Direttore di Dipartimento, articolata in tre sezioni: orientamento in ingresso, itinere, in uscita e placement. Ciascuna sezione ha un responsabile che si avvale della collaborazione di altri docenti del Cds. L'attività di orientamento in ingresso è svolta in raccordo con le iniziative promosse a livello centrale dal Settore Orientamento, Tutorato, Placement, Diritto allo Studio e Disabilità di Ateneo (<https://orientamento.unich.it/>), che organizza incontri periodici con gli studenti volti a far conoscere l'offerta formativa dell'Ateneo, i Poli didattici, i servizi fruibili in termini di accoglienza, modalità di immatricolazione, disabilità e diritto allo studio. In particolare, il CdS partecipa al Salone dello Studente e al Campus Orientamento, all'evento Open Day organizzato dall' Ateneo, nell'Aprile 2017 ed Aprile 2018 presso il Polo di Viale Pindaro.

Le attività di orientamento organizzate per il Cds magistrale sono incentrate in servizi di informazione e accoglienza rivolti agli studenti e prevedono, nel periodo luglio-ottobre, l'attivazione di un Desk informativo quotidiano presso il Campus di

Pescara, in cui sono coinvolti tutti i docenti del Cds, i rappresentanti degli studenti e i tutor della didattica. Tale servizio mira ad informare gli studenti sui servizi del Cds e dell'Ateneo, favorire l'incontro con il corpo docente, informare sull'offerta formativa del Cds e sui requisiti di ammissione. Specifici incontri informativi sono stati rivolti alle classi del terzo anno del Cds base, coinvolgendo i laureati al percorso Magistrale, al fine di favorire la perfetta consecutio del percorso formativo, rispondendo alle attese emerse dalle consultazioni del Comitato di indirizzo con le parti sociali.

Per favorire una scelta consapevole del proprio futuro formativo e professionale, il Cds organizza all'inizio dell'anno accademico, insieme ai tutor della didattica, dottorandi e ai rappresentanti degli studenti presso il Cds, specifiche attività di orientamento delle matricole rivolte alla illustrazione dei tre curricula offerti dal Cds, a presentare tutti i servizi in itinere di cui gli studenti possono usufruire (tutorati in itinere, seminari professionalizzanti, iniziative di contatto con il mondo del lavoro), ivi inclusa l'opportunità di accedere al II anno al percorso di eccellenza riservato agli studenti meritevoli del Cds e disciplinato da apposito regolamento didattico.

Per gli studenti non frequentanti e/o lavoratori, il Cds si avvale della piattaforma e-learning gestita dall'ateneo e dedicata ad accogliere informazioni, materiale didattico e strumenti di autovalutazione predisposti da tutti i docenti del corso. Per rafforzare il dialogo con gli studenti il Cds si avvale, grazie alla Commissione Comunicazione del Dipartimento di Economia Aziendale, di diffusi strumenti di comunicazione quali social network (

<https://www.facebook.com/dipartimento.economia.aziendale/> <https://www.youtube.com/user/DEAuniv>), la Guida allo Studio, interventi informativi presso i media locali (Rete8 Economy) su temi di rilevanza sociale e pubblica.

Il Corso di Studio fruisce dei servizi organizzati all'interno della Segreteria studenti del campus di Viale Pindaro e della Segreteria didattica del Cds (economiaemangement@unich.it; <https://www.dea.unich.it/persone/staff>).

Descrizione link: Sezione Orientamento in ingresso DEA

Link inserito: <https://www.dea.unich.it/orientamento>

QUADRO B5

Orientamento e tutorato in itinere

Responsabili: Prof. Fabrizia Fontana fabrizia.fontana@unich.it;
Prof. Stefania Migliori stefania.migliori@unich.it.

17/03/2018

Per l'orientamento in itinere il Cds si avvale di un team di docenti di riferimento, coordinati dalla Prof.ssa Fontana e Prof.ssa Migliori, e di tutor alla didattica, rappresentati da dottorandi di ricerca, che interloquiscono con gli studenti per fornire un sostegno e un indirizzo consapevole allo studio, attraverso continue occasioni di confronto costruttivo.

Tra i servizi erogati annualmente si rilevano i forum della qualità, già organizzati a maggio 2016 e maggio 2017 e in programma anche per il 2018, quale momento di confronto tra gli studenti del Cds, i rappresentanti degli studenti, i responsabili dell'orientamento in itinere e il corpo docente. Lo scopo del forum è aprirsi all'ascolto dello studente, capire l'efficacia delle azioni intraprese dal Cds per la didattica, individuare nuove esigenze o difficoltà, al fine di migliorare nel continuo l'azione formativa.

Con cadenza annuale, come già avvenuto ad ottobre 2016 e novembre 2017, di concerto con le associazioni degli studenti vengono organizzati per i neo iscritti gli incontri SOS (Servizio Orientamento Studenti) in cui i rappresentanti degli studenti hanno illustrato le attività di supporto allo studente e raccolto ulteriori indirizzi per il miglioramento del Cds. In tale occasione, inoltre, viene fornito un supporto per la scelta di uno dei tre curricula offerti dal Cds e viene presentata l'opportunità di accedere al II anno al percorso di eccellenza riservato agli studenti meritevoli del Cds come disciplinato da apposito regolamento didattico. Il dialogo tra pari si è rivelato una strategia efficace.

Nell'ottica del miglioramento continuo, il Cds si sta orientando alla adozione, nelle discipline erogate, di un nuovo metodo didattico che risulta particolarmente efficace ai fini della periodica autovalutazione e dell'apprendimento.

Al termine delle sessioni di esame di ogni anno accademico vengono effettuati i monitoraggi delle carriere, per individuare gli studenti che presentano difficoltà nel regolare conseguimento dei CFU e gli studenti inattivi. A tali studenti, contattati dai responsabili dell'orientamento, vengono proposte attività didattico-integrative di recupero svolte dagli stessi docenti delle discipline interessate o dai tutor della didattica, selezionati mediante una prova di valutazione da una commissione di docenti del Cds. Questa soluzione si è rivelata molto apprezzata dagli studenti che hanno partecipato numerosi alle iniziative di recupero svolte sia in gruppi di studio sia singolarmente.

Per gli studenti non frequentanti e/o lavoratori, il Cds assicura il funzionamento della propria piattaforma e-learning gestita dall'ateneo e dedicata ad accogliere i dettagli ed il materiale didattico e di autovalutazione di tutti i docenti del corso.

Descrizione link: Sezione orientamento in itinere ed eventi DEA

Link inserito: <https://www.dea.unich.it/node/7124>

QUADRO B5

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

Prof.ssa Stefania Migliori (s.migliori@unich.it)
Sig.ra Maela Venanzi (maela.venanzi@unich.it)

16/03/2018

Il Cds prevede lo svolgimento di un tirocinio curriculare (pari a 6 o 9 CFU) da svolgere presso aziende, studi professionali, organizzazioni private e pubbliche, sulla base di specifiche convenzioni stipulate tra il Corso di Studio e il soggetto ospitante. Attualmente il Corso di Studi ha n. 291 convenzioni attive con aziende, enti ed associazioni di categoria nell'ambito delle quali vengono attivati i tirocini e gli stage. Il Corso di studi prevede anche i tirocini non curricolari, che non sono legati all'acquisizione di CFU (es. su richiesta dei soggetti ospitanti per lo svolgimento della tesi di laurea o per svolgere esperienze lavorative di interesse dello studente) con finalità $\frac{1}{2}$ di completare il processo formazione del CdS in alternanza studio/lavoro e i tirocini all'estero. Nell' a.a. 2017/2018 sono stati attivati n.2 tirocini all'estero. Il Cds fornisce assistenza agli studenti nella definizione dei project work da sviluppare nel tirocinio, nella ricerca di sedi ospitanti anche tramite specifiche iniziative, tra cui l'attivazione di laboratori tematici tenuti da professionisti del settore, visite aziendali organizzate dai docenti su specifiche discipline, il Career Day, organizzato annualmente, che ha visto la partecipazione a giugno 2017 di 13 aziende che hanno dedicato la giornata a colloqui conoscitivi con gli studenti al fine di offrire anche opportunità $\frac{1}{2}$ di tirocini e/o stage. Il Cds fornisce assistenza agli studenti per lo svolgimento di periodi di formazione all'esterno attraverso la presenza di un servizio dedicato, che presenta le aziende ospitanti, si occupa della stipula di nuove convenzioni e procede alla raccolta ed analisi delle schede di valutazione compilate dal tutor accademico, dallo studente e dal tutor aziendale, al fine di valutare l'efficacia del tirocinio svolto. La referente della procedura amministrativa per i tirocini e gli stage $\frac{1}{2}$ la Sig.ra Maela Venanzi (mvenanzi@unich.it). Inoltre, a supporto della procedura, tutte le informazioni e la documentazione necessaria per attivare e gestire l'esperienza di stage o tirocinio sono fornite attraverso una specifica pagina web del sito internet del Dipartimento (link: <http://www.dea.unich.it/node/7008>).

Descrizione link: Sezione tirocini e stage DEA

Link inserito: <https://www.dea.unich.it/node/7109>

QUADRO B5

Assistenza e accordi per la mobilità $\frac{1}{2}$ internazionale degli studenti

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

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

I corsi di studio che rilasciano un titolo doppio o multiplo con un Ateneo straniero risultano essere internazionali ai sensi del DM 1059/13.

L'attività di assistenza e tutorato per la mobilità internazionale degli studenti all'interno del CdS è svolta da una Commissione Rapporti internazionali istituita dal dipartimento di Economia Aziendale coordinata dal Prof. Nicola De Marco (ndemarco@phobos.unich.it). Le attività, riconducibili a servizi offerti sia a livello di Ateneo che a livello di Corso di Studio, sono di seguito specificate:

1. Prima della partenza, corsi di preparazione linguistica (40 ore) in inglese, francese, tedesco, spagnolo, portoghese, russo, serbo-croato;
2. Supporto dell'Associazione Studenti Erasmus di Chieti-Pescara, membro effettivo dell' International Exchange Erasmus Student Network per gli studenti che partecipano al Programma, con incontri periodici annuali;
3. Nell'ambito del programma Erasmus, assistenza di tipo logistico ed accademico garantita da due contact persons nominate dai rispettivi Dipartimenti, sia della sending che della receiving university;
4. Per le Convenzioni extra-europee, assistenza di un docente della d'Annunzio con il compito di informare lo studente sul piano di studi da seguire presso l'Università ospitante.
5. Attualmente il Dipartimento di Economia Aziendale ha sottoscritto vari accordi con Università estere per la mobilità internazionale degli studenti, riportati nella tabella finale. Sono altresì attive ulteriori convenzioni bilaterali extraeuropee con la UNIVERSITY OF ALABAMA AT BIRMINGHAM (USA) e il NAZARETH COLLEGE (ROCHESTER, USA). Annualmente la Commissione organizza incontri di orientamento ERASMUS DAY, per illustrare il programma Erasmus, le sedi convenzionate ed indirizzare efficacemente il periodo di studio all'estero (<https://www.dea.unich.it/dipartimento/tutti-gli-eventi>)

Per i dettagli relativi alle convenzioni e al programma Erasmus si rinvia al seguente link: <https://www.unich.it/node/9547>

Descrizione link: Convenzioni Erasmus del DEA

Link inserito: <https://www.unich.it/node/9547>

| n. | Nazione | Ateneo in convenzione | Codice EACEA | Data convenzione | Titolo |
|--------------------------|-----------------|--|--------------|------------------|---------------|
| 1 | Austria | Padagogische Hochschule Karnten | | 06/02/2014 | solo italiano |
| 2 | Croazia | University of Rijeka | | 25/02/2014 | solo italiano |
| 3 | Francia | Aix-Marseille University (AMU) | | 10/02/2014 | solo italiano |
| 4 | Francia | École supérieure de Commerce international | | 14/01/2014 | solo italiano |
| 5 | Grecia | Dimokritio Panepistimio Thrakis | | 27/02/2014 | solo italiano |
| 6 | Grecia | Panepistimio Patron | | 18/02/2014 | solo italiano |
| 7 | Grecia | University of Thessaly | | 04/12/2013 | solo italiano |
| 8 | Macedonia | Goce Delcev University | | 10/11/2017 | solo italiano |
| 9 | Repubblica Ceca | Charles University in Prague | | 30/01/2015 | solo italiano |
| UNIVERSITATEA DE ȘTIINTE | | | | | |

| | | | | | |
|----|----------|---|-----------------------------------|------------|------------------|
| 10 | Romania | AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ IAȘI ION IONESCU DE LA BRAD | | 07/02/2014 | solo italiano |
| 11 | Romania | Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" | | 11/02/2014 | solo italiano |
| 12 | Slovenia | Alma Mater Europaea - ECM | | 14/01/2014 | solo italiano |
| 13 | Spagna | Universidad 'Jaume I' de Castellon | | 20/12/2013 | solo italiano |
| 14 | Spagna | Universidad Complutense De Madrid | 28606-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE | 29/04/2015 | solo italiano |
| 15 | Spagna | Universidad De Granada | 28575-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE | 19/12/2013 | solo italiano |
| 16 | Spagna | Universidad De Huelva | 29456-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE | 14/01/2014 | solo italiano |
| 17 | Spagna | Universidad De Salamanca | 29573-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA3-ECHE | 14/01/2014 | solo italiano |
| 18 | Spagna | Universidad Pablo de Olavide | | 05/02/2014 | solo italiano |
| 19 | Spagna | Universidad de A Coruña | | 22/01/2014 | solo italiano |
| 20 | Spagna | Universidad de Almeria | | 04/11/2017 | solo italiano |
| 21 | Spagna | Universidad de Sevilla | | 14/01/2014 | solo italiano |
| 22 | Spagna | Universidad del Pais Vasco | | 14/01/2014 | solo italiano |
| 23 | Spagna | Universitat Autònoma de Barcelona | | 28/07/2014 | solo italiano |
| 24 | Spagna | Universitat Autònoma de Barcelona | | 14/01/2014 | solo italiano |

QUADRO B5

Accompagnamento al lavoro

Responsabile: Prof. Gianluca Antonucci (gianluca.antonucci@unich.it)

17/03/2018

Il Corso di Studio dispone di una Commissione Orientamento nominata dal Direttore di Dipartimento, articolata in tre sezioni: orientamento in ingresso, itinere, in uscita e placement. Ciascuna sezione ha un responsabile che si avvale della collaborazione di altri docenti del Cds. Le attività di accompagnamento al lavoro includono sia iniziative specifiche messe in campo dal CdS che attività svolte in raccordo con la Divisione Orientamento, Tutorato e Placement, Diritto allo studio e disabilità di Ateneo. Questa Divisione gestisce le linee di intervento previste dal programma di orientamento post lauream denominato START, che prevede diverse tipologie di servizi gestiti attraverso la piattaforma telematica job placement (<http://job.unich.it/placement/>) tirocini PWI, inserimenti lavorativi, azioni di mobilità transnazionali. A livello di Ateneo, il servizio organizza a cadenza settimanale anche incontri di orientamento al lavoro e all'imprenditorialità, presentazioni aziendali e recruitment day. Il Responsabile di Ateneo per l'orientamento in uscita e Placement è il Dott. Giovanni Giannini

(08713556345; giovanni.giannini@unich.it), mentre il Delegato di Ateneo è il Prof. Mario Luigi Rainone. Lo sportello orientamento è situato nel Campus di Chieti, in via dei Vestini n. 31 (0871/3555818; placement@unich.it).

A livello decentrato, nel CdS sono previste attività proposte dalla Sezione Orientamento in uscita e Placement della Commissione Orientamento, al fine di indirizzare gli studenti ad un efficace contatto con le filiere formative e produttive, nazionali ed internazionali. Il referente per attività di orientamento in uscita e placement è il Prof. Gianluca Antonucci, mentre il supporto amministrativo agli studenti è svolto dalla Sig.ra Maela Venanzi (mvenanzi@unich.it). La sezione Orientamento in uscita e Placement del Corso di Studi, in stretta sinergia con il Comitato di indirizzo e con la Commissione rapporti internazionali del CDS, organizza eventi volti a favorire l'incontro tra studenti e mondo del lavoro, tra cui organizzazione di seminari tematici ed interventi in aula di imprenditori e professionisti sia del territorio che nazionali, gestione di tirocini e stage nell'ambito della mobilità intra UE come il Progetto Leonardo, partecipazione al Progetto Manager in raccordo con il Servizio Placement dell'Ateneo e l'Associazione Federmanager Abruzzo e Molise per la promozione dell'alternanza scuola-lavoro. Il CDS ha altresì aderito nuovamente al progetto Impresa IN Accademia con Confindustria CH-PE giunto alla VIII edizione e articolato in diversi laboratori, lezioni, workshop e stage in azienda. (<https://www.dea.unich.it/news/impresa-accademia-2018-viii-edizione>). Il Progetto coinvolge gli studenti del Cds e numerose aziende locali e nel corso della VI edizione 2016

(<https://www.dea.unich.it/news/progetto-impresa-accademia-con-confindustria-chieti-pescara>) due studenti del Dipartimento di Economia Aziendale sono risultati finalisti e vincitori del Premio erogato dalle Associazioni Federmanager e Crealavorogiovani, mentre in nella VII edizione 2017 tre studenti del Dipartimento di Economia Aziendale sono risultati finalisti (ed uno vincitore) (<https://www.dea.unich.it/news/impresa-accademia-2017>).

In ultimo va segnalato, per quel che riguarda la validità delle iniziative messe in campo che la predisposizione dell'apposito questionario di valutazione dell'attività di tirocini post laurea e progetti di mobilità intra UE come il Leonardo, ha evidenziato anche la presenza di diversi casi di sinergie tra attività di tirocinio, svolgimento della tesi di laurea su casi specifici di interesse per l'azienda ospitante, tra cui si segnala il premio bandito da Aptar, e la possibilità di inserimenti post lauream all'interno dell'azienda stessa.

Sempre con cadenza annuale, viene organizzato il Career Day, che a giugno 2017 ha visto la sua terza edizione con la partecipazione di 13 enti tra aziende, società di revisione e Confindustria Chieti-Pescara. Durante l'evento, rivolto agli studenti del terzo anno del Cds, si sono svolte sessioni di colloquio conoscitivi tra le aziende e gli studenti, al fine di fornire opportunità di stage o di copertura di posizioni lavorative aperte. Diversamente dagli anni precedenti, il Career Day 2017 è stato programmato come evento conclusivo di un percorso specifico di tre incontri, svolti con cadenza mensile nelle aule universitarie in collaborazione con aziende specializzate nella selezione e formazione di personale. Tale diversa organizzazione ha permesso ai partecipanti di acquisire conoscenze e competenze trasversali (soft skills) utili ad affrontare il colloquio conoscitivo con le aziende partecipanti al Career Day. Anche per il 2018 è prevista la medesima organizzazione del ciclo di tre seminari, che si terranno a marzo, aprile, maggio, per concludersi con il Career Day 2018 a giugno. Prosegue anche la collaborazione con la Start-Up School insieme alla Digital Borgo, incubatore privato presente nel territorio pescarese, che ha dato la possibilità a diversi studenti di partecipare alla realizzazione di progetti o alla presentazione di idee di innovazione imprenditoriale. Nel 2016 e nel marzo 2018, il Cds, insieme alla Associazione studentesca Azione universitaria e la Rete di imprese Digital Borgo, ha aderito allo Startup Weekend University Edition, organizzato da Google e Kaufman Foundation (<https://www.unich.it/news/startup-weekend-your-idea-54-hours>). Al team di coaching ed alla giuria di esperti che ha valutato le idee imprenditoriali hanno partecipato docenti del Cds e numerosi studenti.

Si rinvia per ulteriori riferimenti ai seguenti link:

<https://orientamento.unich.it/>

<https://www.dea.unich.it/dipartimento/tutti-gli-eventi>.

Descrizione link: Sezione orientamento in uscita e placement

Link inserito: <https://www.dea.unich.it/node/8197>

QUADRO B5

Eventuali altre iniziative

Il Cds, al fine di sviluppare competenze trasversali e professionali, ha organizzato numerosi seminari tematici e laboratori che hanno coinvolto imprenditori nazionali ed internazionali, professionisti e dirigenti.

Significativa è la partecipazione al FCA Innovation Awards for Millennials organizzato dalla Seconda Università di

17/03/2018

Napoli, che ha visto per l'edizione 2016/2017 premiare con uno stage presso la FCA due studenti del Dipartimento di Economia Aziendale.

Ulteriore iniziativa intrapresa nel 2017 e confermata anche per il 2018 per la promozione di tirocini extracurricolari, $\frac{1}{2}$ stata la convenzione con la Hertz per la selezione di laureandi da inserire in un percorso di tirocinio retribuito presso la sede di Dublino.

Prosegue anche la collaborazione con Aptar Italia per la partecipazione al Premio tesi di Laurea e al Graduate Program Inspire me per la selezione di laureandi cui assegnare progetti di interesse del Gruppo per attività $\frac{1}{2}$ di stage ed eventuale recruitment. Tutte le iniziative sono riportate nel link di seguito.

Descrizione link: Altre iniziative ed eventi del DEA

Link inserito: <https://www.dea.unich.it/dipartimento/tutti-gli-eventi>

QUADRO B6

Opinioni studenti

Le statistiche interne fornite dal Presidio di qualità $\frac{1}{2}$ dell'Ateneo ad Agosto 2018 evidenziano per il Cds un incremento del giudizio di gradimento espresso dagli studenti sugli insegnamenti. Il dato, su scala 1-4, riferito all'a.a. 2016/17 $\frac{1}{2}$ pari ad una media di 3,48 (media di ateneo area sociale 3,32) rispetto a 3,31 dell'a.a. 2015/16 (ateneo 3,31), difatti il 59% degli insegnamenti valutati ha ricevuto un giudizio elevato, compreso tra 3.5 e 4, rispetto al 21% dell'anno precedente. Nello specifico, il gradimento espresso per gli argomenti trattati nell'insegnamento $\frac{1}{2}$ valutato con 3.56 (media ateneo 3.33), l'adeguatezza del materiale didattico $\frac{1}{2}$ valutata con 3.39 (ateneo 3.14) e la rispondenza del carico didattico ai crediti assegnati $\frac{1}{2}$ giudicata con 3.25 (ateneo 3.08). Ampiamente apprezzati risultano la coerenza dell'insegnamento rispetto a quanto dichiarato sul sito web del Cds, valutata con 3.56 (ateneo 3.30), il rispetto degli orari di lezione, giudicato con 3.70 (ateneo 3.35) e la disponibilità $\frac{1}{2}$ del docente a fornire chiarimenti sui contenuti, apprezzata con il punteggio di 3.61 (ateneo 3.42). La chiarezza espositiva del docente e la sua capacità $\frac{1}{2}$ di stimolare l'interesse verso la materia sono valutati, rispettivamente, con punteggi di 3.49 (ateneo 3.27) e 3.43 (ateneo 3.22). L'unico aspetto valutato con punteggio minore (3.21), ma comunque superiore alla media di ateneo (3.06) riguarda la sufficienza delle conoscenze preliminari possedute dagli studenti per comprendere gli argomenti dell'insegnamento. Il Cds ha attivato dall'a.a.2016/17 la Commissione didattica, volta ad analizzare la rispondenza dei vari Syllabus agli obiettivi formativi previsti dai Descrittori di Dublino, nonché $\frac{1}{2}$ ha intrapreso in via sperimentale l'adozione di una innovativa metodologia didattica orientata al miglioramento della qualità $\frac{1}{2}$, al fine di ottimizzare l'erogazione dei contenuti in aula e monitorare in itinere il conseguimento dei risultati di apprendimento attesi (<https://www.dea.unich.it/news/un-modello-innovativo-la-qualita-della-didattica-profssa-ida-verna>).

19/09/2018

Descrizione link: statistiche opinioni degli studenti

Link inserito: <https://unichqa.prod.cineca.it/dati-statistici>

QUADRO B7

Opinioni dei laureati

Il collettivo indagato da Almalaurea (dati aggiornati ad Aprile 2018) include 95 laureati nel 2017, di cui 86 rispondenti, pari al 90% del campione. Il 70% dichiara di essere in corso (media di Ateneo 58%; media nazionale 67%), un dato in aumento rispetto alle rilevazioni del Cds nel 2016 in cui il 56% si laureava in corso. Si dichiara complessivamente soddisfatto il 91% dei rispondenti (91,5% nazionale; 90,2% ateneo), e sempre il 91% giudica soddisfacente il rapporto con i docenti (82% nazionale; 85% ateneo). Il 90% giudica complessivamente soddisfacente il carico didattico (88% nazionale; 88% ateneo), mentre il 51% ritiene complessivamente adeguate le attività $\frac{1}{2}$ a supporto della didattica, come laboratori ed esperienze pratiche (53% nazionale; 35% ateneo). In sintesi, il 73% dei laureati si iscriverebbe di nuovo allo stesso Cds (76% nazionale; 70,6% ateneo), un dato in aumento rispetto alle rilevazioni del 2016 (67%) e del 2015 (68%).

19/09/2018



I dati acquisiti al 19 settembre 2018 presso la sezione statistiche fornita dal Presidio di Qualità dell'Ateneo evidenzia una consistente crescita degli immatricolati al Cds, che passa da 99 unità nell'a.a. 2015/16 a 90 per l'a.a. 2016/17 fino a salire a 146 nell'a.a. 2017/18. Degli immatricolati al 2017/18 il 72% proviene dalla regione Abruzzo, confermando una forte attrattività domestica. La maggior parte degli immatricolati ha conseguito il diploma presso i licei (il 51%) e gli istituti tecnici (38%), mentre osservando la provenienza del titolo di laurea di accesso alla magistrale emerge che l'80% degli immatricolati al 2017 proviene da classi di laurea L18 e L17, conseguite in prevalenza nello stesso ateneo e per il 15% in altri atenei. Gli altri iscritti presentano nel 17% dei casi un titolo conseguito in Classi L33 ed L28 e la restante parte in classi non afferenti l'area economico-aziendale. Sebbene resti alta la percentuale di immatricolati che hanno conseguito alla triennale un voto pari o inferiore al 105, rispetto al 2016 aumenta l'attrazione di studenti meritevoli, in quanto gli immatricolati laureati con 110 e lode e 110 salgono da 7 a 13 unità nel 2017.

19/09/2018

PERCORSO

Le statistiche attinte dal PQA consentono di ricostruire gli andamenti delle coorti 2013/14, 2014/15 e 2015/16 di ateneo ma sono state integrate con i dati Anvur prodotti per la SMA per le coorti 2016/17 e 2017/18, i quali però considerano solo gli immatricolati puri. Questo origina lievi distorsioni nei dati, ma il trend è coerente per entrambe le fonti dati. I dati interni forniti dal PQA (fig. 1) evidenziano una tendenza in contrazione del numero di rinunce e di mancati rinnovi al II anno ed un aumento della percentuale di studenti che consegue al I anno almeno 40CFU (fig. 2). Le rinunce e i mancati rinnovi sono spesso adducibili a motivazioni personali non gestibili dal Cds, che tuttavia ha potenziato le azioni di tutorato in itinere e rivisto il calendario didattico, per consentire agli studenti una proficua organizzazione dello studio personale. Mediamente gli esami sostenuti al I anno nelle tre coorti di 5 esami su 9 previsti, con una elevata percentuale di CFU acquisiti sin dal primo anno, pari al 74% (coorte 2015), all'81% (coorte 2016) e al 64% (coorte 2017). Quest'ultimo dato parziale escludendo le sessioni autunnali e straordinaria. Ulteriori statistiche fornite dal PQA di Ateneo e dall'Anvur mostrano che al I anno gli immatricolati a tempo pieno all'a.a. 2014/15 che non conseguono CFU sono pari al 13% ma la percentuale scende all'8% per gli immatricolati al 2015/16 e al 4% nel 2016/17. Dalle statistiche interne emerge che la media dei voti conseguita nella coorte 2016/17 (aggiornati al 19/09/18) di 27 mentre per il dato parziale del 2017 essa scende a 26. Resta buona la percentuale di CFU conseguiti per anno rispetto ai dovuti e anche in termini di esami mediamente superati nella coorte 2016 il 78% degli studenti ha sostenuto al I anno 6 o più esami, contro un 38% della coorte 2017 (dato completo fino alla sessione estiva).

USCITA

Le statistiche non consentono una analisi per singola coorte, ma per anno di conseguimento del titolo. I laureati nel 2015 sono 79 di cui il 54% in corso. Di essi il 24% consegue la massima valutazione, mentre il 49% riceve un voto pari o inferiore a 105. I laureati nel 2016 sono 85 di cui il 52% in corso; il 35% dei laureati consegue la massima valutazione contro un 48% che riceve un voto pari o inferiore a 105. I laureati nel 2017 sono 102 di cui il 66% in corso e il 57% con un il massimo dei voti. Questo miglioramento del dato può attribuirsi alla articolazione del calendario didattico e al regolamento della prova finale che è stato rivisitato per incentivare gli studenti meritevoli.

Descrizione link: Statistiche su andamenti e merito

Link inserito: <https://unichqa.prod.cineca.it/dati-statistici>

Pdf inserito: [visualizza](#)

Descrizione Pdf: Grafici sezione ingresso percorso uscita

Le statistiche elaborate da Almalaurea sulla condizione occupazionale dei laureati nel 2017 (aggiornati a maggio 2018) si riferiscono ad un collettivo di 63 intervistati su un totale di 78 laureati (81%). Esse evidenziano che, ad 1 anno dal conseguimento del titolo, il 55% di essi lavora (dato in crescita rispetto al 38% dell'anno precedente) mentre il 25% cerca lavoro, ed il 10% impegnato in corsi post laurea o praticantato. Degli occupati: il 65% (in linea con il 62 dell'anno precedente) ha trovato lavoro dopo la laurea, il 5% prosegue il lavoro intrapreso prima della laurea, mentre il 14% l'ha intrapreso durante il percorso magistrale con la restante parte che invece in fase di transizione da un lavoro ad un altro. Il 37% degli occupati ha una posizione lavorativa stabile (con un 31% che ha un contratto a tempo indeterminato e la restante parte che ha un lavoro autonomo), ed il 20% ha contratti di formazione. Gli occupati sono prevalentemente (91%) impegnati nel settore privato, in cui il comparto dei servizi (80%) è quello che ne assorbe la maggioranza (con: 22% nel commercio; 14% nelle consulenze professionali; 11% in pubblicità e comunicazioni; 8% in credito e assicurazioni). Pur avendo una vocazione territoriale (con il 60% che lavora nel centro-sud Italia) la formazione integrata del CLEM magistrale (con corsi erogati direttamente in lingua inglese) offre ampie possibilità, vedendo un 8% dei laureati che, ad un anno dalla laurea, lavora all'estero. La validità formativa è confermata dal fatto che il 70% degli occupati dichiara di aver notato un miglioramento nel proprio lavoro grazie alla laurea conseguita, con particolare riferimento alle competenze professionali acquisite (40%). Il 37% (rispetto al 33 dell'anno precedente) di essi dichiara di ritenere molto adeguata la preparazione professionale acquisita all'università e nel complesso il 65% rileva che il titolo conseguito è utile per l'attività lavorativa (con un 14% che lo ritiene fondamentale), un dato che si completa con la percentuale di occupati (85%, +5% rispetto all'anno precedente) che ritiene complessivamente molto o abbastanza efficace ai fini del proprio lavoro la laurea conseguita. Il DEA, inoltre, nell'ambito delle proprie attività di orientamento in uscita e placement, ha organizzato tra marzo e giugno 2018 dei seminari formativi in collaborazione con la Humangest Spa e il 6 giugno 2018 il Career Day, al fine di supportare gli studenti e i giovani laureati nell'ingresso nel mondo del lavoro. L'evento ha visto la partecipazione di 16 aziende di rilievo nazionale ed internazionale appartenenti ai diversi settori di attività e di consulenti aziendali ed esperti contabili, nonché la partecipazione numerosa di studenti ed imprese. Sono state previste sessioni di presentazione delle aziende partecipanti e sessioni di colloquio con i manager/responsabili aziendali ai fini della candidatura di studenti e laureati per eventuali posizioni lavorative aperte/stage o tirocini. Nel 2017, dopo il Career Day, risultavano attivati 13 tirocini e stage, 1 contratto di lavoro a 6 mesi e 2 assunzioni a tempo indeterminato. Per la sessione del 2018 la commissione orientamento e placement ha somministrato un questionario alle aziende partecipanti al fine di raccogliere le opinioni sulla preparazione degli studenti e verificare l'efficacia in termini di posizioni lavorative attivate. I dati saranno raccolti ed elaborati entro la fine dell'anno

Descrizione link: Career day 2018

Link inserito: <https://www.dea.unich.it/news/seminari-formativi-il-career-day-2018>

QUADRO C3

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

Da tre anni, il Cds ha predisposto un questionario di valutazione somministrato a enti e imprese presso i quali gli studenti hanno svolto attività di stage e tirocinio curriculare o extracurriculare, al fine di verificare la loro opinione circa l'adeguatezza delle conoscenze e competenze possedute rispetto al contesto lavorativo. Il Questionario prevede una scala di valutazione che va da 1 (insufficiente) a 5 (eccellente). I settori presso i quali gli studenti nel corrente a.a. 2017/18 si rivolgono sono quello professionale (commercialisti) per il 41% (38% lo scorso a.a.), quello dei servizi nel 25% dei casi (30% l'a.a. precedente) e il settore industriale che rappresenta solo il 12% (23% lo scorso anno), mentre continuano ad essere residuali gli altri settori.

L'analisi dei dati sul tirocinio effettuato dagli studenti nell'a.a.2017/18 interessa 64 studenti e mostra un discreto livello di Raggiungimento degli obiettivi con una media di 2,75. I rispondenti continuano ad evidenziare un elevato grado di apprezzamento medio del Livello di efficacia ed efficienza del tirocinante con una media di 4,55 (rispetto al 4,8 dell'a.a. precedente). L'Adeguatezza della formazione del tirocinante rispetto alle necessità aziendali continua a essere buona ma si riduce leggermente passando da 4,4 dell'anno precedente a 4,22, mentre il Livello di conoscenze tecniche acquisite resta pari a 4,5. Sono apprezzate le competenze trasversali relative al Grado di autonomia nello svolgimento del compito assegnato che resta pari a 4,6; la Capacità di lavorare in gruppo, che passa da un 4,8 a 4,7; quella di Problem Solving che conferma il 4,5 dello scorso anno accademico. Il Giudizio sintetico espresso dalle aziende ospitanti conferma un elevato grado di soddisfazione pari a 4,17, sebbene scenda lievemente rispetto al valore di 4,7 dello scorso a.a. Un dato molto interessante è che il 50% delle imprese, rispetto al 20% dello scorso anno, si dichiara disponibile a prorogare il tirocinio, mentre il 10,6%, rispetto al 10% dello scorso anno, dichiara la propria disponibilità ad assumere il tirocinante.

Il Cds ha intensificato nel corso del corrente a.a. il coinvolgimento delle imprese all'interno dei singoli insegnamenti, favorendo continui momenti di incontro e confronto, seminari formativi e in alcuni casi di affiancamento degli studenti all'impresa nella ricerca di soluzioni gestionali a concreti problemi operativi. Anche la organizzazione di seminari formativi in preparazione del Career day annuale ha coinvolto testimoni aziendali che guidassero gli studenti del secondo anno alla piena comprensione delle competenze e capacità necessarie nel mondo del lavoro. La raccolta delle opinioni delle aziende del Career day è in corso e termina entro la fine dell'anno.

Descrizione link: Moduli di valutazione da parte degli enti

Link inserito: <http://www2.dea.unich.it/wp-content/uploads/2014/06/5Scheda-di-valutazione-tutor-aziendale.pdf>