

**VERBALE DELL'INCONTRO DI CONSULTAZIONE CON IL SISTEMA
SOCIO-ECONOMICO E LE PARTI INTERESSATE (Art. 11 DM 270/04)
a.a. 2025-2026**

Denominazione del Corso di Studio: CdLM Economia e Management

Classe: LM-77

(Sede: Facoltà di Economia Università degli Studi di Roma Tor Vergata, Via
Columbia 2, 00133 Roma,

Dipartimento: Management e Diritto

Facoltà/Macroarea: Economia

Eventuali Atenei in convenzione: nd

Il giorno 18 marzo 2025 alle ore 16.30 in collegamento su Teams, si è tenuto l'incontro di consultazione tra i referenti del Corso di Studio e gli esponenti delle organizzazioni rappresentative della produzione e delle professioni di riferimento, per una consultazione sul progetto formativo per l'a.a. 2025-2026 relativo al Corso di Studio di cui sopra.

Erano presenti all'incontro:

- Per il corso di studio:
 - **Emiliano Di Carlo** (Coordinatore del corso di laurea Magistrale in Economia e Management – CLEM)
 - **Michela Rustici** (referente amministrativo della segreteria didattica del corso di laurea Magistrale in Economia e Management – CLEM)
- Per le organizzazioni rappresentative:
 - ██████████ Benessere Impresa
 - ██████████ Sindaca di Orvieto
 - ██████████ Imprenditore Emma Villas (settore ricezione turistica) - Presidente squadra pallavolo serie A Emma Villas
 - ██████████ Assocontroller Consiglio Direttivo

La riunione è stata convocata per discutere l'efficacia della proposta formativa del Corso di Laurea Magistrale in Economia e Management e per raccogliere feedback e suggerimenti da parte dei partecipanti, provenienti da diversi ambiti professionali (accademico, imprenditoriale, no profit, pubblico e consulenziale). L'obiettivo principale è valutare se il corso sia in grado di preparare adeguatamente studenti e studentesse alle sfide del mercato del lavoro attuale, con un focus particolare su temi come la sostenibilità, la digitalizzazione e le soft skills.

La discussione ha preso in esame:

- 1 gli obiettivi formativi del CdS
- 2 le competenze professionali e gli sbocchi professionali
- 3 Feedback sui Curricula interni previsti attualmente nel CdS e risultati di apprendimento attesi
4. Collaborazione con il Mondo del Lavoro
5. Aspetti da Migliorare

Il Prof. **Di Carlo** ha aperto l'incontro esponendo una breve sintesi degli obiettivi formativi del Corso di laurea magistrale in Economia e Management, e specificando che ci si rivolge a studenti e studentesse provenienti dal corso di laurea in Economia e Management di Ateneo, e molti/e studenti e studentesse da altri Atenei, anche con background diversi, previa integrazione di alcune competenze in ambito economico-aziendale. Il corso che forma laureati in Economia e Management è strutturato al suo interno in 5 curricula che hanno tutti gli stessi obiettivi formativi ma con specificità varie:

1. **Management:** un percorso generalista che consente una trasversalità di competenze
2. **Professione e consulenza:** più specialistico, orientato verso la finanza e il controllo di gestione.
3. **Economia e Gestione dei Servizi:** focalizzato sulla gestione di servizi aziendali e pubblici (media, turismo, salute, ecc.).
4. **Giurista d'Impresa:** per chi vuole specializzarsi negli aspetti legali delle aziende.
5. **Leadership e soft skills:** dedicato alla gestione del personale e delle dinamiche organizzative.

1. Gli obiettivi formativi e l'efficacia della Proposta Formativa

Il coordinatore Prof. **Emiliano Di Carlo** ha aperto il dibattito evidenziando la missione del CdS: formare leader capaci di guidare organizzazioni verso un **successo sostenibile**, integrando temi chiave come **sostenibilità, digitalizzazione e soft skills**. Ha sottolineato l'impegno nel coinvolgere stakeholder e aziende per allineare il corso alle esigenze del mercato, citando esempi come l'inserimento di testimonianze aziendali e casi pratici.

██████████ ha espresso apprezzamento per l'approccio **multidisciplinare del CdS**, fondamentale per chi opera nella pubblica amministrazione, richiamando l'esigenza di competenze giuridiche, economiche, relazionali e sociali integrate. La rapidità dei cambiamenti normativi, come quelli legati al

PNRR, richiede un approccio al lavoro legato alla formazione continua e una grande versatilità. Rispetto alle competenze necessarie per lavorare in ambito di Enti pubblici, come ad esempio i Comuni, ha ribadito che la conoscenza del *Diritto Amministrativo*, è ritenuta cruciale per gestire complessità pubbliche poiché è il perimetro in cui si muove ogni cosa. Pensando al suo contesto, il Comune, ritiene inoltre la capacità comunicativa una delle competenze più importanti per poter essere al servizio del cittadino, produrre valore pubblico e benessere comune. Restano infine, altrettanto importanti la capacità di essere al passo con la trasformazione digitale.

██████████ ha definito fondamentale l'**apprendimento con didattica innovativa di tipo esperienziale** come, ad esempio, simulazioni e casi aziendali, come i giochi di ruolo su strategie di investimento; preparano gli studenti a scenari reali. Tuttavia, è opportuno integrare più strumenti digitali, come Power BI, per analisi dati avanzati. Ritiene molto importante approfondire competenze riguardo controllo di gestione, il ruolo del controller è molto importante non solo in relazione all'operatività, ma anche in relazione a strategie e indirizzi di un'organizzazione. Tutto quello che concerne la sostenibilità, ad esempio, ritiene debba essere riportato proprio nella strategia, è importante dunque avere la capacità di visioni sistemiche. Non è necessario comunque dare delle specificità tecnico-pratiche che possono essere apprese sul posto di lavoro e che hanno bisogno di esperienza per maturare, ma i/le neoassunti/e devono avere la capacità di approcciarsi a qualsiasi nuovo strumento operativo si ponga davanti al loro percorso professionale.

Conclusioni:

Il CdS è ritenuto **efficace** nel trasmettere competenze utili per entrare nel mercato del lavoro, ma emerge la necessità di:

- **Strutturare meglio moduli dedicati alla sostenibilità** (es. reporting ESG).
- **Potenziare l'uso di tecnologie digitali** in tutti i curricula.
- **Integrare workshop con esperti** per soft skills (negoiazione, leadership etica).

2. Le competenze professionali e gli sbocchi professionali possibili. Curricula e Specializzazioni

Il Prof. Di Carlo spiega in sintesi che il CdS permette di costruire competenze in Economia e Management, che hanno come approccio integrato sostenibilità, innovazione digitale e sociale. Competenze che sono spendibili in ambito aziendale privato e in ambito pubblico, sottolineando come la creazione di valore pubblico e il bene sociale comune si possono, oggi, coniugare anche con gli aspetti aziendali, non sono più esclusivamente legati alle pubbliche amministrazioni. Ricorda che nelle materie economiche e aziendali entrano comunque in gioco anche aspetti legati a temi di filosofia, di psicologia ed etica, e

che deve essere sempre tenuta in considerazione la capacità di esser interdisciplinari.

██████████ ha commentato positivamente il curriculum **Economia e Gestione dei Servizi**, focalizzato su turismo, sanità e cultura in quanto li ritiene settori dinamici dove sono necessari in futuro manager con visione innovativa e con approccio competente verso la digitalizzazione dei servizi. Porta, ad esempio, nel settore del turismo quanto la digitalizzazione stia rivoluzionando l'hospitality. Ha proposto di inserire *case study* su aziende leader come Airbnb o strutture sanitarie all'avanguardia.

██████████ ha commentato il curriculum **Management** apprezzandolo per la sua flessibilità, versatilità perché offre competenze applicabili su diversi ambiti, pubblici e privati. Ad esempio, la possibilità di personalizzare il percorso con un esame a scelta, come diritto amministrativo, lo rende adatto sia al pubblico che al privato. Ha però sollevato criticità sulla carenza di competenze informatiche nei dipendenti pubblici, suggerendo un percorso obbligatorio sugli aspetti legati alla digitalizzazione nella PA e al suo syllabus.

██████████ ha ritenuto importante avere all'interno del CdS un CV **Giurista d'Impresa**, proprio perché si avverte l'esigenza di avere un focus su compliance e gestione dei rischi, specie dopo il DLGS 231/2001. Le aziende hanno bisogno di professionisti che sappiano navigare normative anticorruzione e privacy. Ha proposto partnership con studi legali per progetti pratici a cui far partecipare gli studenti.

Conclusioni:

I curricula sono **allineati alle esigenze di mercato**, ma richiedono:

- **Maggior approfondimento su compliance** nel CV Giurista d'Impresa.
- **Formazioni sulla digitalizzazione** per il CV Management.
- **Collaborazioni con player di settore** per implementare i case study e proporre la partecipazione di studenti a progetti all'interno delle organizzazioni.

3. Feedback sui percorsi previsti attualmente nel CdS risultati di apprendimento attesi, denominazione dei Curricula interni.

Il Prof. Di Carlo ha affermato che la denominazione del CdS resta piuttosto efficace; pertanto, non si pensa di dare un nuovo nome al CdS, ma piuttosto di rinominare, all'interno del CdS, alcuni percorsi curriculari. Il CV *Professione e Consulenza* potrebbe essere ridenominato in **Amministrazione, Finanza e Controllo**. Tale nuova denominazione accentua il focus sulle competenze legate al controllo di gestione e finanza aziendale, competenze richieste in ogni

organizzazione. Ha citato l'esempio di multinazionali che cercano controller con competenze strategiche, non solo di analisi.

██████████ ha condiviso l'idea di tale modifica per la specificità che si va ad acquisite, ritiene che troppe organizzazioni, infatti, confondono il controller con un mero analista di bilancio. Questo curriculum deve specializzare figure che siano capaci di guidare scelte strategiche, oltre che monitorare i costi. Ha proposto di inserire un approfondimento che consenta di sviluppare competenze su *controllo predittivo* e analisi degli scenari.

Sul curriculum *Leadership e Soft Skills*, ██████████ ha condiviso l'idea di una più specifica denominazione in **Organizzazione e Gestione delle Persone** rispetto a Leadership e soft skill. Ritiene infatti che le soft skills siano fondamentali, ma poiché in realtà riguardano le competenze trasversali a tutto il CdS, in questo CV specifico è utile che si percepisca che vengano finalizzate, insieme alle competenze economiche, in un ambito specifico, nella gestione e nella valorizzazione delle persone all'interno di un'organizzazione. Ad esempio, come motivare team multigenerazionali o gestire conflitti in remoto, o prevedere un fabbisogno di risorse.

Conclusioni:

Le ridenominazioni sono state **condivise dagli interlocutori**, con l'obiettivo di:

- **Chiarire gli obiettivi formativi** generali del CdS e consentire scelte più consapevoli agli studenti per specializzazione consigliate in ambiti diversi
- **Enfatizzare il ruolo strategico** del controllo di gestione.
- **Integrare soft skills in un framework operativo** (es. welfare aziendale).

4. Collaborazione con il Mondo del Lavoro

Il Prof. Di Carlo, ricorda che uno degli aspetti più importanti da considerare per il CdS è anche quello di saper mettere in contatto neolaureati/e con il mondo del lavoro

██████████ ha proposto l'idea di **progetti congiunti università-aziende**: gli studenti potrebbero analizzare il posizionamento sostenibile di un'azienda turistica e proporre un piano di miglioramento. I migliori progetti verrebbero implementati. Ha anche proposto eventi annuali organizzati tra Università e aziende, dove le aziende presentano sfide reali agli studenti.

██████████ ha insistito sull'importanza degli **stage curriculari** nella PA. Stage su gestione fondi PNRR o transizione digitale darebbero ai ragazzi un vantaggio competitivo. Ha suggerito di creare un database di enti pubblici disponibili ad accogliere tirocinanti.

Stefano Casalboni ha proposto un **"cluster" territoriale** tra università, PMI e associazioni di categoria: ad esempio un hub che mette insieme attività di ricerca

e didattica dove le aziende possano richiedere analisi specifiche (es. impatto fiscale del PNRR) e dove gli studenti possano realizzare progetti di tesi.

Conclusioni:

Le strategie per rafforzare la collaborazione includono:

- **Implementazione del placement e di un portale** dinamico per mettere in contatto studenti e aziende su progetti specifici.
- **Eventi tematici** (es. “Giornata della Sostenibilità Aziendale”) con workshop pratici.
- **Tirocini obbligatori** che producano report finale valutato da docenti del CdS titolari di insegnamenti e tutor aziendali.

5. Aspetti da Migliorare

Il Prof. Di Carlo ritiene che per essere al passo con i cambiamenti, sempre più veloci, è necessario individuare quali aspetti potrebbero ritenersi migliorativi per il CdS.

██████████ ha evidenziato la necessità di **maggior integrazione dell’IA**; è fondamentale un corso su come scegliere e utilizzare le Generative AI più diffuse, ad esempio ChatGPT, per effettuare analisi di mercato o la redazione di report, con capacità e competenze che sempre consentono ai futuri professionisti di mantenere un approccio critico. Conoscere inoltre tutti gli aspetti normativi ad essa legati. Ha anche suggerito collaborazioni con startup tech per portare innovazione in aula.

██████████ ha sottolineato l’importanza della **formazione continua**: potrebbero essere fondamentali anche corsi brevi su temi caldi, come la cybersecurity nella PA, e potrebbero essere aperti anche a professionisti già attivi, creando un ponte tra università e mondo del lavoro.

██████████ ha concluso confermando, alle proposte degli intervenuti come nel CdS sia molto diffuso l’utilizzo nella didattica di **simulazioni di casi aziendali**; ad esempio, come gestire un recall di prodotto o una violazione dati. Queste esercitazioni sviluppano resilienza e capacità decisionale.

Conclusioni:

Le priorità di miglioramento includono:

- **Corsi su tecnologie emergenti** (IA, blockchain) con laboratori pratici.
- **Formazione continua certificata**
- **Partnership con aziende, start up innovative** per portare casi reali in aula.

Sintesi Finale e Prossimi Passi

Il CdS è ritenuto in generale un corso **all'avanguardia**, ma per mantenere la rilevanza nel mercato globale serve:

1. **Implementare le ridenominazioni proposte per articolazioni interne dei percorsi formativi** (piani di studi) entro il prossimo anno accademico.
2. **Avviare il “cluster” università-aziende** entro 6 mesi, con un evento inaugurale.
3. **Introdurre due insegnamenti incentrati su IA e sostenibilità** nel curriculum Management.

L'incontro si chiude alle ore 18.30

Allegati al verbale:

1. Brochure del CdLM in Economia e Management inviato alle parti interessate
2. Questionario utile per la valutazione del CdS.