

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

a.a. 2024-2025

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 10.30 in collegamento su Teams, si è tenuto l'incontro di consultazione tra i rappresentanti del Corso di Studio e uno dei rappresentanti 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:
 - **[REDACTED]** Responsabile Esperto in sostenibilità e gestione aziendale in ENAV, con una vasta esperienza in progetti di sostenibilità e comunicazione.

La discussione ha preso in esame:

- gli obiettivi formativi del CdS
- le competenze professionali e gli sbocchi professionali possibili
- risultati di apprendimento attesi
- Feedback sui Curricula previsti attualmente nel CdS.

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 si rivolge a studenti e studentesse provenienti dal corso di laurea in Economia e Management di Ateneo, ma accoglie molti studenti e studentesse da altri Atenei, e anche con background diversi, previa integrazione di alcune competenze in ambito giuridico o economico-aziendale. Il corso è strutturato in **5 curricula**:

1. **Management:** un percorso generalista che consente una trasversalità di competenze
2. **Amministrazione, Finanza, Imprese e Controllo:** più specialistico, orientato verso la finanza e il controllo di gestione.
3. **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. **Gestione delle Risorse Umane:** dedicato alla gestione del personale e delle dinamiche organizzative.

Il prof. Di Carlo lascia la parola al dott. Tassi

Rispetto a *obiettivi formativi, competenze professionali, i risultati di apprendimento attesi*, durante l'incontro è emerso in particolare quanto segue:

██████ ha affrontato gli aspetti da tener in considerazione per le professioni svolte lavoro nel campo della sostenibilità, ovvero l'importanza di **competenze verticali** e **attitudini trasversali**, oltre che le competenze tecniche. Sono senz'altro importanti le **competenze tecniche**, ma soprattutto le **attitudini trasversali** che fanno la differenza nel lungo periodo. Tali attitudini devono essere sviluppate nel neolaureato e si riferiscono a:

1. Versatilità. La sostenibilità è un campo estremamente variegato: un giorno si può lavorare su un **bilancio di sostenibilità**, che richiede una forte capacità analitica e la gestione di numerosi indicatori, e il giorno successivo si può passare a progetti di **inclusione sociale** o **diversità**, che richiedono un approccio più umanistico e relazionale. La **versatilità** è quindi una delle attitudini più importanti: la capacità di adattarsi a contesti diversi e di passare da un approccio analitico a uno più creativo e sociale.

2. Capacità Analitica. Nonostante la sostenibilità abbia una forte componente umanistica, è fondamentale saper gestire dati, indicatori e numeri. Ad esempio, la redazione di un bilancio di sostenibilità richiede una profonda comprensione degli standard internazionali (come i **GRI Standards**) e la capacità di calcolare e interpretare una vasta gamma di indicatori.

3. Capacità Relazionale. Occuparsi di sostenibilità non è un lavoro che si fa in solitudine: richiede una forte collaborazione con diverse strutture aziendali, spesso con obiettivi e priorità contrastanti. Saper costruire relazioni, negoziare e convincere gli altri della bontà dei progetti di sostenibilità è essenziale. Tassi ha raccontato un aneddoto su una ragazza assunta dopo uno stage, il cui successo è stato determinato proprio dalla sua capacità di relazionarsi con colleghi di diversi reparti.

4. Curiosità e Apertura Mentale. La sostenibilità è un campo in continua evoluzione, e chi vi lavora deve essere disposto a imparare costantemente, a mettersi in discussione e a esplorare nuove soluzioni. La curiosità è ciò che spinge a cercare nuove fonti di informazione, a fare domande e a non accontentarsi delle risposte già pronte.

██████ ha condiviso alcune delle sue esperienze pratiche, tra le altre, il lavoro svolto in passato in aziende come **Enel**, dove ha gestito progetti di sostenibilità che spaziavano dalla **decarbonizzazione** all'**efficienza energetica**, passando per l'**inclusione sociale** e la **comunicazione**. Ha sottolineato che uno degli aspetti più interessanti del suo lavoro è la possibilità di seguire **tutti gli aspetti dell'attività aziendale**, dai processi tecnici alla comunicazione esterna.

Ha inoltre evidenziato l'importanza di **comunicare efficacemente** la sostenibilità, per evitare il rischio di **greenwashing** e garantendo chiarezza nei messaggi, verso l'esterno, perché siano autentici e allineati alla mission aziendale. Ha raccontato di aver sperimentato con successo strumenti innovativi, per la comunicazione, come i **podcast**, che hanno permesso di raggiungere un pubblico più ampio e di comunicare temi complessi in modo accessibile.

Il Prof. Di Carlo chiede come ci si approccia all'interno dell'ENAV, rispetto al tema dell'Intelligenza Artificiale (AI) sul lavoro.

██████ ha ribadito che l'utilizzo di AI presenta noti elementi di rischio e aspetti di utilità nello svolgimento del lavoro.

Il principale rischio dell'AI è quello di **ridurre la capacità di analisi critica e di ricerca indipendente**. Ad esempio, ha raccontato di aver chiesto a un'AI di scrivere una lettera per gli stakeholder, e il risultato è stato accettabile ma privo di originalità. Il problema è che l'AI tende a fornir risposte **univoche e preconfezionate**, rischiando di limitare la creatività e la capacità di indagine. Ma soprattutto ritiene che in un campo come la sostenibilità, è fondamentale mantenere una **capacità di indagine** e di **messa in discussione**. Porta, ad esempio, ancora la preparazione di una puntata del suo podcast, per cui è necessario fare ricerche approfondite di diverso tipo, verificare le fonti e spesso intervistare direttamente i protagonisti delle storie che racconta. Questo processo, che richiede tempo e impegno, non può essere sostituito dall'AI, che rischia di appiattire il pensiero critico e creativo.

██████ ritiene che l'AI sia uno **strumento straordinario**, ma non deve diventare un **sostituto** della capacità umana di analisi e creatività. Ha suggerito che all'interno dell'università dovrebbe essere dedicato del tempo a rendere gli studenti competenti sui diversi utilizzi dell'AI in modo consapevole, in modo che acquisiscano la capacità di sfruttarne i vantaggi senza perdere la capacità di pensare in modo autonomo e creativo.

Rispetto a **feedback sull'offerta formativa organizzata in curricula**, durante l'incontro è emerso in particolare quanto segue:

Il Prof. Di Carlo ha chiesto un **feedback** su alcune riflessioni in corso circa la modifica della denominazione **e dei contenuti dei curricula del corso del CdS**. Il dott. ██████ ha espresso un suo parere positivo rispetto ad alcune modifiche proposte, ritenendole più allineate alle esigenze del mercato del lavoro.

1. Modifica del curriculum di “Management” in “Governance e Management”. Il dott. [REDACTED] ha accolto positivamente la denominazione, sottolineando che la **governance** è una competenza cruciale per i manager moderni, soprattutto in un’epoca in cui la sostenibilità e la responsabilità sociale sono sempre più importanti e perché ritiene che le competenze di Governance nelle aziende attualmente non siano molto sviluppate.

2. Modifica del curriculum di “Professione e Consulenza” in “Amministrazione, Finanza e Controllo” Il dott. [REDACTED] ha concordato con la modifica, ritenendola più adatta alle esigenze delle aziende, dove le strutture dedicate all’amministrazione e al controllo sono sempre più rilevanti e anche la loro denominazione interna corrisponde proprio ad *Amministrazione, Finanza e Controllo*.

3. Modifica del curriculum di “Leadership e Soft Skills” in “Organizzazione e Gestione delle Persone” Il Dott. [REDACTED] ritiene che sia molto utile mantenere un focus sulle **soft skills**, essenziali per qualsiasi ruolo manageriale. Ha sottolineato che le soft skills, come la capacità di comunicare, collaborare e risolvere problemi, sono fondamentali per il successo in qualsiasi carriera.

Il Prof. Di Carlo si è rivelato d’accordo, ma anche sottolineato che i contenuti di tutti CV consentono di approfondire le soft skill, proprio perché il mondo del lavoro le richiede in tutti gli ambiti.

In effetti la nuova proposta di CV vuole essere un approfondimento su competenze che guardano a sbocchi professionali e a ruoli specifici in azienda legati a organizzazione e valorizzazione delle persone.

Conclusioni

L’incontro si è concluso con un ringraziamento reciproco e l’intenzione di integrare la nuova brochure del corso, con le idee del dott. [REDACTED] che ha espresso apprezzamento per l’opportunità di contribuire alla definizione dei percorsi di studio, ha ribadito l’importanza di formare professionisti **versatili, curiosi e preparati** per le sfide del futuro.

Il Prof. Di Carlo ha confermato che le indicazioni e i suggerimenti ascoltati saranno preziose per migliorare l’offerta formativa del CdS, con l’obiettivo di preparare gli studenti e le studentesse a diventare leader capaci di affrontare le complessità del mondo del lavoro moderno.

Conclusione

L'incontro è stato estremamente produttivo, con un focus particolare sull'importanza delle **attitudini trasversali** e su come affrontare le nuove sfide poste dall'**intelligenza artificiale**. Le proposte di modifica ai curriculum sono state ben recepite e saranno ulteriormente sviluppate in collaborazione con le parti interessate

L'incontro si chiude alle ore 11.30

Allegati al verbale:

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