



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Scienze
e Metodi dell'Ingegneria

12 gennaio 2024

Oggetto: Riunione del Comitato di indirizzo del Corso di laurea e laurea magistrale in Ingegneria Gestionale

Verbale della riunione

Facendo seguito alla mail di convocazione inviata dalla prof.ssa Monia Montorsi, Presidente del CdS Interclasse in Ingegneria Gestionale, la riunione si tiene in forma telematica sulla piattaforma GoogleMeet.

L'ordine del giorno comprende i seguenti punti:

1. Analisi del Corso di Laurea e Laurea Magistrale in Ingegneria Gestionale con riferimento all'offerta formativa attualmente proposta.
2. Popolazione studentesca e analisi dei percorsi in ingresso e uscita.
3. Raccolta pareri di indirizzo del Comitato, con focus sull'analisi del contesto nazionale ed internazionale di riferimento per il corso.
4. Varie ed eventuali.

Sono presenti:

- Monia Montorsi, Presidente del corso di studi
- Maria Angela Butturi, Gruppo gestione AQ
- Elisa Sovrano, Gruppo gestione AQ
- Cristina Ceccoli, Rappresentante studenti AQ
- Ilenia Malavasi, Camera dei Deputati –Parlamento Italiano Commissione Affari Sociali
- Raffaella Curioni, Assessora a Educazione, Conoscenza, Città universitaria e Sport - Comune di Reggio Emilia
- Sonia Ruozi, Dirigente IIS Pascal Reggio Emilia
- Ughetta Fabris, Coordinatrice Area Education-relazioni scuola e Università – CNA
- Paolo Guidetti, Ordine degli ingegneri Reggio Emilia (ingresso 9:55)
- Donatella Davoli, IREN - Smart Solutions



- Fausto Spadoni, Unindustria Reggio Emilia
- Lisa Tagliavento, Unindustria Reggio Emilia
- Antonio Salvaterra, Unindustria Reggio Emilia
- Marcello Carretta, Makeitalia Founder Partner
- Riccardo Ruini, Vice Presidente Bain Capital Private Equity UK

Dopo i saluti, la riunione inizia alle ore 9:40.

La prof.ssa Monia Montorsi presenta il ruolo del Comitato di indirizzo nel percorso di accreditamento ANVUR e condivide la presentazione power point (allegata) che comprende i punti 1 e 2 all'ordine del giorno e supporta la discussione con gli stakeholders presenti alla riunione per fornire una indicazione di indirizzo ai Corsi di Studio in oggetto (punti 3 e 4 all'ordine del giorno).

L'intervento della prof.ssa Montorsi procede attraverso la presentazione delle funzioni più aggiornate richieste all'Ingegnere Gestionale nel contesto lavorativo che comprendono le nuove sfide legate alla sostenibilità, la gestione dei dati, la gestione dell'energia, la gestione della supply chain e della produzione, l'organizzazione aziendale, l'automazione e le aziende creative (settore fashion), mostrando come i profili professionali e i percorsi di studio offerti dai CdS rispondano a tali richieste.

Illustra poi le statistiche riguardanti la popolazione studentesca in termini di iscritti, parità di genere e iscrizioni alla Laurea Magistrale.

Interviene l'Ing Ruini chiedendo se è possibile chiedere agli studenti che decidono, dopo la laurea, di iscriversi alla LM il perché abbiano deciso di continuare.

Il presidente risponde che il dato è disponibile in quanto raccolto dal DISMI, mediante un questionario interno, a fine tirocinio da cui si evince che circa il 60% (dati A.A. 22/23) decide di proseguire al DISMI con la magistrale mentre un 18% circa si ferma alla triennale o prosegue con la magistrale come studente lavoratore supportato dall'azienda stessa. Quelli che non proseguono al DISMI vogliono fare esperienze nuove, come andare all'estero, fare corsi in lingua inglese (anche il DISMI ne offre uno col suo Corso in Digital Automation Engineering ed è in studio l'attivazione di un nuovo percorso in Ingegneria Energetica in collaborazione



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Scienze
e Metodi dell'Ingegneria

con NTNU- double degree). Il presidente illustra che il Dipartimento e il CdS è molto attento alle indicazioni degli studenti e a proporre percorsi sempre più coerenti con le richieste sia del territorio che di profilo internazionale. L'interesse a proseguire al DISMI con il percorso magistrale dalle statistiche sembra legato alla capacità del territorio di "assorbire" rapidamente i neo laureati spesso ancora nella fase di esecuzione del tirocinio (quindi pre-laurea)

La prof.ssa Montorsi prosegue con la presentazione, passando a illustrare le attività del Dipartimento a supporto del reclutamento e le borse di studio che premiano gli studenti meritevoli. Vengono poi presentati altri dati relativi alla tipologia di studenti in termini di provenienza (geografica, tipo maturità, voto maturità). Per quanto riguarda i laureati si analizzano alcuni altri indicatori, in cui il CdS risulta particolarmente virtuoso: la percentuale di studenti che si laureano in corso, i voti di laurea, i periodi di formazione all'estero, i dati di occupazione e retribuzione, e i settori di svolgimento delle tesi. Infine, sono mostrate le numerose aziende che hanno ospitato tirocini e si rileva come gli studenti, sia della Laurea che della Laurea Magistrale, tendenzialmente prediligano i tirocini aziendali a quelli interni.

Alle ore 10:30 inizia la discussione e il presidente chiede ai partecipanti di intervenire con proposte e osservazioni.

La prof. Ruozzi, che deve lasciare la riunione, commenta che ha molto apprezzato i dati forniti e che potrà utilizzarli per le proprie attività di orientamento. Segnala inoltre che per i voti dell'Esame di Stato (maturità) l'appiattimento alla fascia 60-75 (con conseguente diminuzione della fascia 76-90) è un andamento tipico della fase post-Covid, a cui si sta ponendo grande attenzione.

Interviene poi la dott. D. Davoli che propone alcune riflessioni, sui temi proposti dall'interessante presentazione. In particolare, chiede se rispetto alla parità di genere ci sia differenza tra le classi L8 e L9.



La Prof.ssa Montorsi risponde che non ci sono grandi differenze, sono classi molto omogenee ed evidenzia che anche nei percorsi con temi tipicamente dell'automazione c'è una buona componente femminile a differenza di altri percorsi DISMI come ad esempio la mecatronica.

Davoli riprende la parola sulla questione di genere, rilevando che in Iren - Smart Solutions si pone grande attenzione a inserire una componente femminile rilevante nel settore del management e che gli ottimi risultati sulla presenza femminile nel CdS è un risultato che andrebbe valorizzato come *best practice*. La prof.ssa Montorsi concorda sul fatto che sia un risultato importante a cui va data maggiore visibilità e sottolinea che il DISMI è già impegnato a livello locale organizzando eventi e incontri, ad esempio le Giornate delle Donne nella Scienza e nell'Ingegneria, proprio per sottolineare che non ci sono più barriere neanche nelle aziende che cercano la competenza indipendentemente dal genere. Alcune aziende hanno anche promosso Hackaton dedicati solo alle studentesse. Davoli sottolinea come infatti la diversità sia una ricchezza all'interno delle aziende.

Alle ore 10:40 la dott. Curioni deve lasciare la riunione; ringrazia per il lavoro svolto e conferma da parte dell'amministrazione comunale tutto il supporto necessario per ciò che riguarda gli spazi didattici, i laboratori e i servizi dedicati agli studenti.

Davoli continua ponendo un'altra questione. Il fatto che all'Università interessi che i laureati triennali si iscrivano alla LM e che invece le aziende abbiano necessità immediata di inserirli nel proprio organico crea una sorta di conflitto di interessi. Si potrebbe immaginare che le aziende inseriscano i laureati triennali nel proprio organico tramite due possibili percorsi: a) prendendosi cura della formazione successiva dei laureati triennali tramite l'istituzione di un percorso alternativo (tipo Master) in collaborazione con l'Università; b) l'Università offre percorsi di specializzazione che garantiscano alle aziende che i nuovi assunti rimangano in azienda (*retention*) per qualche anno.

Il presidente risponde che il percorso a) è difficile da realizzare perché la LM è un percorso di formazione completa e sia gli studenti che le aziende stesse preferiscono questo tipo di formazione. Il problema della *retention* (caso b)) è un problema noto, molto sentito



soprattutto per gli ingegneri gestionali: gli studenti e i neo laureati vogliono fare nuove esperienze. In questo caso le aziende possono per esempio finanziare dottorati (o percorsi di formazione superiore analoghi) che forniscano ai neo laureati queste opportunità esperienziali. Un altro strumento che viene utilizzato è quello dei "percorsi talent", strutturati in collaborazione anche con i CdS di riferimento, (es. Tetrapack, GranTerre) che consentono esperienze di mobilità con inserimento nella sede più adatta, di lavoro su progetti interdisciplinari e di altri percorsi strutturati in lingua.

Interviene poi la dott. Fabris, ringraziando per l'ottima presentazione e informando che CNA lavora già con la prof. Ferraguti per l'orientamento in entrata, cercando di combinare le richieste di competenze delle aziende con l'offerta formativa del CdS. Per quanto riguarda la componente femminile serve continuare a lavorarci, partendo già dalle scuole primarie.

La prof.ssa Montorsi commenta che in effetti l'incarico come delegato per l'orientamento alla prof. Ferraguti, donna impegnata nella robotica, dà proprio un segnale chiaro in questo senso; inoltre, Ferraguti prevede di promuovere nelle scuole piccoli progetti che coinvolgano dottorandi e giovani ricercatori su temi come la robotica e la sostenibilità proprio a partire dalle secondarie di primo livello. Stiamo anche monitorando i risultati di tutti i nostri progetti. Fabris interviene sul tema della sostenibilità rilevando come sia un tema ostico per le piccole aziende (con meno di 50 impiegati), che hanno più difficoltà ad essere aggiornate su tutti gli aspetti di questo argomento. CNA vorrebbe presentare a tali aziende profili di sostenibilità trasversali, mostrando come anche le competenze gestionali si stiano aggiornando in questo ambito, per esempio attraverso l'attivazione di tirocini.

Il presidente conferma che all'interno del CdS sono effettivamente presenti competenze complete e molto aggiornate nel campo della sostenibilità. Sono presenti anche molti corsi che trattano questo tema e abbiamo effettuato un LCA di Dipartimento grazie all'*LCA group* coordinato dalla Prof.ssa Ferrari e attivo presso il DISMI.

Interviene l'Ing. Salvaterra sull'argomento della *retention*, rilevando come sia anche un tema etico, dato che spesso questi neo assunti spariscono dopo pochi mesi o un anno. In questo senso manca un'etica del lavoro che forse anche durante il percorso universitario andrebbe



rimarcata. Il presidente di CdS risponde che il problema è sentito anche a livello universitario nella fase dei tirocini finali in azienda, in particolare quelli retribuiti, dove a fronte di procedure amministrative impegnative sostenute dall'ufficio stage, spesso dopo una settimana gli studenti dicono che non si trovano bene e vogliono cambiare. Sono state intraprese dal Dipartimento iniziative di contenimento di questi fenomeni attraverso la regola che se viene interrotto un tirocinio, senza valide motivazioni, scatta una sospensione di 4 mesi prima che ne possa venire attivato un altro, proprio per dare un segnale coerente con il concetto di etica del lavoro. Inoltre, da quest'anno il Dipartimento ha attivato una collaborazione con una psicologa che sarà operativa per Ingegneria a Reggio e che si occuperà anche di orientamento e supporto negli studi, mediante seminari e attività su tematiche anche legate al lavoro.

Salvaterra si dice molto d'accordo su queste iniziative. Propone inoltre un altro tema legato a quelli della *retention* e dell'etica del lavoro, che riguarda la provenienza degli studenti che è estremamente locale e sottolinea la necessità di richiamare maggiori risorse umane da fuori regione. Questo richiede un impegno congiunto che coinvolga anche gli enti locali, come il comune di Reggio Emilia, che dovrebbero creare le condizioni per facilitare l'arrivo di studenti da fuori regione, e servizi che contribuiscano a trattenerli nel territorio quando poi entreranno nel mondo del lavoro. Salvaterra si dice inoltre disponibile a presentare/discutere di questi temi con gli studenti. La prof.ssa Montorsi sottolinea che la prof. Monica (delegato al Placement) può collaborare in questo senso, per esempio individuando un corso in cui discutere di questi argomenti con l'azienda (o le aziende).

La prof. Montorsi conclude quindi la presentazione illustrando le caratteristiche della nuova laurea magistrale in ingegneria energetica oggetto di un recente progetto di Dipartimento in fase di progettazione con potenziale attivazione nel 25/26.

Infine il presidente di CdS sollecita i partecipanti a condividere eventuali studi di settore o altri dati che possano essere utili a comprendere il contesto e migliorare l'offerta formativa del CdS.



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Scienze
e Metodi dell'Ingegneria

La dott. Malavasi, lasciando la riunione alle 11:10, ringrazia per la presentazione ricca di dati e si dice soddisfatta dei dati sulle iscrizioni. Ritiene che sia giusto continuare a lavorare sull'orientamento, valorizzando sbocchi occupazionali che a quanto pare sono di gratificazione per i laureati e anche per le aziende, che fanno spesso fatica a trovare professionalità adeguate.

La dott. Tagliavento rileva come risultino sempre benefici gli accordi tra Università e Industria; l'Università si mostra ricettiva a riguardo delle esigenze delle aziende locali e le aziende trovano le competenze a loro necessarie e questo rappresenta un driver di crescita economica per tutto il territorio. Si potrebbe quindi pensare a incontri tra imprenditori e neolaureati e si rimanda ad un eventuale contatto per analizzare le possibilità di coordinamento tra CdS e imprenditoria.

La riunione termina alle ore 11:15 e la Prof.ssa Montorsi, ringraziando tutti i partecipanti, comunica che la prossima riunione del Comitato si terrà a Gennaio 2025, periodo dopo il quale UNIMORE avrà concluso gli accreditamenti.