



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

Anno Accademico 2018/2019

## ECONOMIA DEL PERSONALE E DI GENERE

<b>Anno immatricolazione</b>	2017/2018
<b>Anno offerta</b>	2018/2019
<b>Normativa</b>	DM270
<b>SSD</b>	SECS-P/01 (ECONOMIA POLITICA)
<b>Dipartimento</b>	DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI
<b>Corso di studio</b>	ECONOMIA E GESTIONE DELLE IMPRESE
<b>Curriculum</b>	PERCORSO COMUNE
<b>Anno di corso</b>	2°
<b>Periodo didattico</b>	Secondo Semestre (18/02/2019 - 18/05/2019)
<b>Crediti</b>	6
<b>Ore</b>	44 ore di attività frontale
<b>Lingua insegnamento</b>	Italiano
<b>Tipo esame</b>	SCRITTO
<b>Docente</b>	ROSTI LUISA (titolare) - 6 CFU
<b>Prerequisiti</b>	Nessuno
<b>Obiettivi formativi</b>	<p>Gli obiettivi formativi dell'insegnamento sono specificati in termini di risultati di apprendimento attesi con riferimento al sistema di descrittori di Dublino, e sono espressi in termini di competenze acquisite, sia specifiche della disciplina (Descrittori 1-2) sia generali o trasversali (Descrittori 3-4-5).</p> <p>Il profilo formativo è finalizzato alla preparazione di risorse umane per imprese pubbliche o private che operano anche a livello internazionale. I contenuti disciplinari si caratterizzano per il solido ancoraggio ad un sistema di conoscenze e competenze che derivano dall'insegnamento di Economia del lavoro del corso di laurea triennale, a cui si aggiungono i contributi specifici della letteratura economica contemporanea in tema di Economia del Personale e di Studi di Genere. L'integrazione di queste componenti rappresenta un insieme di conoscenze consolidate che sono facilmente riconoscibili (e quindi valutabili) in ogni ambito</p>

lavorativo e in ogni contesto professionale. Ad esse si aggiungono le competenze trasversali acquisite nel lavoro di gruppo, che valorizzano l'assunzione di responsabilità reciproca e l'interdipendenza rispetto al risultato. Tali competenze sono sempre più richieste dalle aziende e riconosciute professionalmente perché il risultato di una prestazione lavorativa non è solo espressione delle caratteristiche personali e dell'impegno di un individuo, ma anche delle relazioni interpersonali del sistema di interazioni in cui è inserito.

Gli obiettivi formativi sono suddivisi e articolati in due moduli: le attività didattiche del primo modulo perseguono il trasferimento di conoscenze e capacità di comprensione mediante lezioni frontali alle quali sono dedicate le prime 24 ore del calendario accademico. Nel corso di queste lezioni la docente espone in aula gli argomenti programmati con l'ausilio di slide di testo e grafica, in modo da indurre gli/le studenti ad utilizzare il doppio canale (verbale e visuale) per elaborare e assegnare significato ai contenuti (Trincherò 2013).

Le successive 22 ore di didattica curricolare erogativa sono invece rivolte al perseguimento degli obiettivi di trasferimento di conoscenze e capacità di comprensione applicate (descrittore 2) e di sviluppo delle competenze trasversali (descrittori 3-4-5) mediante un lavoro di gruppo relativo ad uno studio di caso (Rapporto sulla situazione del personale di una grande impresa).

Al termine dell'insegnamento le/gli studenti sapranno rappresentare i principali fenomeni relativi ai mercati del lavoro interni; sapranno utilizzare teorie alternative per spiegare la gestione delle risorse umane confrontando situazioni e dinamiche diverse; sapranno descrivere i risultati emersi in letteratura coniugando gli aspetti teorici con le soluzioni operative; sapranno esprimere giudizi anche disponendo di informazioni incomplete; sapranno integrare autonomamente le proprie conoscenze raccogliendo ed elaborando informazioni ed estendendo a differenti contesti l'applicazione di quanto appreso. Sapranno inoltre redigere, lavorando in gruppo, un Rapporto sulla situazione del personale di una grande impresa relativo allo studio di un caso aziendale che si conclude con la progettazione e discussione di una intervista (solo simulata, non reale) alla/al dirigente responsabile delle risorse umane focalizzata sugli specifici problemi emersi dall'analisi in tema di selezione e incentivazione dei dipendenti nelle varie fasi del percorso di carriera (assunzione, promozione, pensionamento, ecc.). Gli/le studenti daranno così prova di aver acquisito quelle capacità di iniziativa e apprendimento, di interpretazione ed argomentazione, di elaborazione delle informazioni e di autonomia di giudizio che sono richieste per il conferimento dei titoli finali di secondo ciclo.

#### Programma e contenuti

L'insegnamento presenta un approccio economico mainstream alla gestione delle risorse umane (Personnel Economics). Gli argomenti trattati forniscono agli/alle studenti un contesto analitico per comprendere le diverse strutture organizzative delle imprese e le differenti pratiche di gestione del personale (Lazear 1998). Ove sia il caso, gli argomenti sono trattati con un approccio di genere. La rilevanza dell'approccio di genere nella gestione delle risorse umane ha un riscontro normativo: l'articolo 46 del decreto legislativo 198 del 2006 (già articolo 9 della Legge 125/91) introduce l'obbligo per le aziende pubbliche e private che occupino cento o più dipendenti di

redigere, con cadenza biennale, un rapporto riguardante la situazione del proprio personale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, e della retribuzione effettivamente corrisposta, inviandolo poi alla Consigliera di Parità regionale e alle rappresentanze sindacali in sede aziendale. Lo scopo della disposizione consiste nel potenziamento del sistema informativo per il controllo ed il monitoraggio delle situazioni aziendali al fine di contrastare le discriminazioni e supportare l'attuazione di azioni positive. L'articolo 48 dello stesso decreto richiede inoltre alle amministrazioni pubbliche di predisporre Piani Triennali di Azioni Positive per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Dal 2010, a seguito dell'istituzione dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", spetta ai C.U.G. il compito di redigere tali piani (L.183/2010, art.21).

I contenuti del programma sono articolati in 9 argomenti:

- 1) - L'approccio economico al comportamento umano
- 2) - L'impresa come organizzazione gerarchica
- 3) - Il rapporto di lavoro come relazione d'agenzia
- 4) - Selezione e incentivazione dei dipendenti
- 5) - I percorsi di carriera e la teoria dei tornei
- 6) - La rilevanza economica degli stereotipi di genere
- 7) - Cause e conseguenze della discriminazione statistica
- 8) - L'economia delle superstar e l'allocazione ottima del talento
- 9) - Le politiche per le Pari Opportunità.

#### Metodi didattici

Il metodo adottato nella progettazione dell'insegnamento include lezioni frontali, studio di casi e lavoro di gruppo, ed è sostanzialmente coerente con i principi della Evidence Based Education sia nella programmazione degli obiettivi sia nella definizione delle procedure di valutazione. Le proposte formative che adottano questa metodologia si caratterizzano per l'applicazione di paradigmi pedagogici derivati da ricerche sperimentali che studiano la valutazione d'impatto delle strategie didattiche sull'apprendimento. Fanno specifico riferimento a questo metodo i punti del programma relativi alla predisposizione di una "Guida alle attività didattiche dell'insegnamento", all'inserimento del "lavoro di gruppo" per l'analisi di un caso aziendale tra le attività programmate, e ai criteri adottati per la verifica dei risultati di apprendimento. La progettazione del lavoro di gruppo è strutturata integrando due modelli: quello di "apprendistato cognitivo" (Jonassen 1999) centrato sul problem solving e sul learning by doing, e finalizzato allo sviluppo di conoscenza e capacità di comprensione applicate (descrittore 2), e quello di "apprendimento collaborativo o cooperativo" (Johnson e Johnson 1994) finalizzato allo sviluppo delle competenze trasversali richieste dai descrittori 3-4-5.

I risultati della EBE mostrano che l'apprendimento è favorito se gli/le studenti reimpiegano le conoscenze trasferendo in uno specifico studio di caso quanto appreso dai contenuti delle lezioni o dalla letteratura

autonomamente ricercata (Gagnè 1974; Merrill 2001), e che l'attività di apprendimento in gruppo può essere maggiormente coinvolgente e motivante rispetto a quella svolta singolarmente, perché si è più propensi all'impegno quando si svolgono attività di relazione interpersonale che non quando ci si applica allo studio individuale (Calvani 2011).

Il lavoro di gruppo è strutturato (e non completamente libero) perché i risultati della EBE hanno provato anche che non è vero che gli/le studenti imparano di più quando sono lasciati più liberi di sperimentare la costruzione delle proprie conoscenze (Trincherò 2013); i risultati migliori si ottengono invece quando i membri del gruppo ricevono dal/dalla docente un compito da svolgere e frequenti feedback sulle attività svolte (Marzano et al. 2001; Hattie 2009). Per questa ragione all'inizio delle lezioni viene fornita agli/alle studenti una Guida alle attività didattiche dell'insegnamento che indica dettagliatamente ciò che ci si aspetta da loro e come il loro lavoro verrà valutato, e nel corso delle prime due lezioni sono presentate e discusse in aula tutte le domande relative sia alle attività programmate sia ai criteri di verifica dei risultati.

#### Testi di riferimento

Luisa Rosti, "Femina Œconomica", Ediesse, Roma, 1996.  
Tutti i materiali didattici (Guida alle attività didattiche dell'insegnamento, file delle lezioni, letture integrative) sono disponibili sulla piattaforma KIRO. In ottemperanza alla circolare MIUR 378/13 sull'adozione obbligatoria di libri di testo digitali, anche il testo di riferimento sarà disponibile in via sperimentale sulla piattaforma KIRO

#### Modalità verifica apprendimento

I criteri per la verifica del profitto sono conformi alle linee guida ENQA (European Association for Quality Assurance in Higher Education).  
Le/gli studenti sono valutati usando regole e procedure rese pubbliche nella Guida alle attività didattiche dell'insegnamento e applicate in modo coerente per l'intero anno accademico.  
Non sono pertanto ammissibili modalità d'esame diverse da quelle indicate, né nel caso di piccoli numeri di iscritti all'appello, né nel caso di richieste di prove sostitutive e/o alternative.  
Le procedure di valutazione sono adeguate ai risultati di apprendimento attesi, e gli/le studenti sono preventivamente informati sulla strategia di verifica del profitto, sui metodi adottati, sui criteri applicati nella valutazione ed anche sulle conseguenze di tutti i possibili eventi rilevanti per la valutazione stessa (assenze, sanzioni per comportamenti scorretti, ecc.).  
Coerentemente con quanto indicato dai risultati della EBE, l'ampiezza degli argomenti proposti nella formulazione delle domande, unita al vincolo dello spazio pre-definito, è intenzionale e abitua lo/la studente alla gerarchizzazione dei contenuti (Borrione, Abburrà e Trincherò 2011). Inoltre, in ogni prova d'esame, almeno una delle domande chiede di illustrare con un esempio personale uno specifico problema posto nel corso delle lezioni, al fine di sviluppare la creatività dello/della studente mediante l'elaborazione soggettiva dei materiali di studio.  
Infine, la verifica del profitto non consiste solo in una prova scritta relativa ai contenuti dell'insegnamento, ma comprende anche la valutazione di un lavoro di gruppo relativo allo studio di un caso e alla simulazione di un'intervista al dirigente responsabile delle risorse

umane volta ad evidenziare specifici problemi relativi alla selezione e incentivazione dei dipendenti nelle varie fasi del percorso di carriera (Rapporto sulla situazione del personale di una grande impresa). La progettazione didattica del lavoro di gruppo è coerente con gli obiettivi del Processo di Bologna, ed è specificamente finalizzata all'acquisizione delle competenze trasversali. Tutti gli studenti iscritti all'insegnamento, frequentanti e non frequentanti, sono inseriti in un gruppo di studio. Il Regolamento Didattico prevede infatti che lo/la studente "partecipi a tutte le attività formative organizzate nell'ambito degli insegnamenti, ivi comprese quelle seminariali, o di simulazione di attività lavorativa, o di discussione di casi. La frequenza delle lezioni, anche nei casi in cui non siano previsti specifici obblighi in tal senso, è particolarmente raccomandata a tutti gli studenti." Tuttavia, gli/le studenti che non riuscissero in alcun modo a partecipare al lavoro di gruppo potranno svolgere il Rapporto sulla situazione del personale in forma individuale; la mancata valutazione delle competenze trasversali comporterà però in tal caso l'impossibilità di raggiungere il punteggio massimo.

Le prove di verifica dei risultati di apprendimento comprendono, oltre all'aspetto etero valutativo, anche uno strumento auto valutativo che consiste in un questionario a risposte aperte su cinque domande (una per ogni Descrittore di Dublino). A queste domande si richiede una risposta personale, non generica, che espliciti come i risultati di apprendimento siano stati conseguiti. Le risposte non sono oggetto di valutazione da parte della docente ma rendono gli/le studenti consapevoli delle competenze acquisite, e devono essere allegate al lavoro di gruppo.

#### Altre informazioni

#### Guida alle attività didattiche dell'insegnamento

La Guida contiene la descrizione completa e dettagliata delle attività dell'insegnamento e delle prove d'esame, con esplicitazione dei criteri di valutazione e autovalutazione dei risultati attesi, secondo quanto richiesto dalle linee guida per l'accreditamento dei Corsi di Studio predisposte dall'ANVUR per l'Assicurazione della loro Qualità.

La Guida viene presentata e spiegata agli/alle studenti nel corso delle prime lezioni, e con loro ampiamente discussa, poiché i risultati della EBE mostrano che l'apprendimento migliora se gli obiettivi sono esplicitati prima delle attività programmate, sia con riferimento a ciò che gli allievi e le allieve dovranno essere in grado di fare dopo l'intervento didattico sia con riferimento alle modalità di valutazione della loro prestazione (Trincherò 2013; Hattie 2009).

La Guida risponde anche all'esigenza di agevolare le/gli studenti che lavorano o che non possono frequentare regolarmente, poiché la conoscenza preliminare e dettagliata delle attività programmate consente loro di compiere scelte di frequenza ottimali. In particolare, la disponibilità dell'apparato tecnologico di Moodle consente a ciascun iscritto lo studio autonomo del materiale didattico secondo la propria disponibilità di tempo, riducendo gli elementi di separazione tra studenti frequentanti e non frequentanti.

Nella Guida sono inoltre ampiamente specificati e descritti gli obiettivi, le modalità di svolgimento e i criteri di valutazione del lavoro di gruppo progettato per sviluppare le competenze trasversali indicate dai

Descrittori di Dublino (autonomia di giudizio, abilità comunicative, capacità di apprendimento autonomo). Il lavoro di gruppo proposto nella seconda parte dell'insegnamento (20 ore), a completamento delle lezioni frontali tenute nella prima parte (24 ore), intende incentivare i comportamenti collaborativi nell'apprendimento finalizzato ad un obiettivo comune, mitigando gli eventuali effetti negativi di uno studio individualistico e competitivo che enfatizza esclusivamente il lavoro personale dello/della studente, perché è provato che l'impegno preso con altri migliora la prestazione e riduce gli abbandoni (Kagan 2000; Bennati e Chiari 2008). Nel gruppo di lavoro i/le partecipanti non sono in rivalità tra loro per le posizioni apicali della classifica, e il successo personale è legato al successo degli altri. La pedagogia cooperativa (Slavin 1995) sviluppa le competenze che permettono di essere attivi e positivi all'interno del lavoro di gruppo perché la valutazione è riferita alla prestazione complessiva del gruppo. Questo metodo valorizza l'assunzione di responsabilità reciproca e l'interdipendenza rispetto al risultato perché il gruppo è collegialmente responsabile del raggiungimento dei suoi obiettivi, ma ogni componente deve contribuire con la sua parte di lavoro; ognuno è responsabile del suo apprendimento e di quello degli altri partecipanti. Il lavoro di gruppo riporta la firma di tutti, a significare che ciascuno ha la padronanza dei contenuti della letteratura citata, delle procedure di calcolo adottate per l'elaborazione dei dati e dei risultati ottenuti. Il successo di uno è il successo di tutti, ma nessuno può avere successo se qualcuno nel gruppo fallisce, perché il voto è unico.

Nella progettazione del lavoro di gruppo è cruciale la scelta di un compito che possa essere strutturato efficacemente nel tempo disponibile. Nei modelli di learning by doing l'attività da svolgere deve appartenere all'esperienza del mondo reale, e lo/la studente deve possedere le competenze necessarie per portarlo a termine, perché l'approccio di problem solving è fondato sull'ipotesi che "the problem drives the learning". In questo insegnamento, il lavoro di gruppo prevede la stesura di un Rapporto sulla situazione del personale di una grande impresa e la simulazione di un'intervista ad un dirigente responsabile della gestione delle risorse umane che evidenzia specifici problemi relativi alla selezione e incentivazione dei dipendenti nelle varie fasi del percorso di carriera, lasciando ai partecipanti libera scelta nella ricerca delle conoscenze utili a tale scopo.

Nei modelli di apprendimento collaborativo (collaborative problem solving) i gruppi di lavoro si formano al termine della fase preparatoria nella quale vengono fornite le istruzioni sul compito da svolgere; i migliori risultati di apprendimento (sia cognitivi sia relazionali o sociali) si producono in gruppi cooperativi eterogenei (Johnson e Johnson 1994; Slavin 1995). L'eterogeneità è riferita alle abilità cognitive e sociali (sesso, etnia, media dei voti, abilità sociali, ecc), e il numero suggerito in un contesto di didattica attiva su Moodle è compreso tra 5 e 7 partecipanti (Ceccherelli e Volterrani 2012). In questo insegnamento, dopo le lezioni del primo modulo, la docente suddivide gli/le studenti in gruppi eterogenei di sei componenti che decidono autonomamente l'azienda da analizzare per lo studio di caso, e la comunicano alla docente per l'approvazione. Il gruppo è autogestito, cioè adotta le regole di condotta e le tecnologie di comunicazione che ritiene più opportune e sviluppa le attività necessarie per eseguire il compito

assegnato. E' previsto/a in ogni gruppo un/una Referente con un ruolo non pedagogico ma di portavoce e di coordinamento. Per quanto riguarda la verifica dei risultati (assessment) è importante sottolineare che in questo approccio, dove "learning to do is more important than learning to know", la valutazione del lavoro di gruppo terrà in pari considerazione sia i contributi della letteratura sia l'analisi dei dati, e saranno apprezzate la rilevanza dei riferimenti bibliografici (fonti e qualità delle riviste economiche citate), la coerenza del commento alle tabelle con i contenuti dell'insegnamento, e l'ampiezza delle considerazioni sugli aspetti positivi e normativi delle situazioni evidenziate. Nella progettazione dell'intervista sarà premiato il fatto che gli/le studenti si propongano come portatori di un sapere disciplinare, e infine sarà apprezzata anche la forma del rapporto, nella versione finale presentata in aula e sottoposta a valutazione, se accurata nell'editing e priva di errori.

**Obiettivi Agenda 2030 per lo  
sviluppo sostenibile**

[\\$lbl legenda sviluppo sostenibile](#)