



## REGOLAMENTO DIDATTICO DEL CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES

Il presente Regolamento disciplina l'organizzazione e il funzionamento del corso di laurea magistrale in Management of Human Resources, appartenente alla classe delle lauree LM 77 Scienze Economico-Aziendali, attivato presso l'Università degli Studi di Milano.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 11, comma 2, della legge 19 novembre 1990, n. 341, dall'art. 12 del D.M. 22 ottobre 2004, n. 270 e dal Regolamento didattico d'Ateneo, il presente Regolamento specifica, nel rispetto della libertà di insegnamento e dei diritti doveri dei docenti e degli studenti, gli aspetti organizzativi e funzionali del corso di laurea in Management of Human Resources, in analogia con il relativo Ordinamento didattico, quale definito nel Regolamento didattico d'Ateneo, nel rispetto della predetta classe di cui al D.M. 16 marzo 2007, alla quale il corso afferisce.

### **Art. 1 - Obiettivi formativi specifici del corso di laurea e profili professionali di riferimento**

Il corso di laurea magistrale in Management of Human Resources propone un percorso impartito in lingua inglese che si concentra sulla comprensione delle dinamiche economiche, sociali, giuridiche, psicologiche e organizzative che riguardano il lavoro. La focalizzazione è sulle conoscenze e competenze delle professionalità che operano nelle attività di Human Resource Management con una focalizzazione sia da generalista, sia da specialista.

La crescente complessità delle organizzazioni e l'importanza del lavoro nell'ambito delle economie moderne originano un fabbisogno di profili competenti e multidisciplinari. Il progetto forma professionalità che operino nelle attività di Human resource management con una visione integrata e comparativa, arricchita dalla composizione internazionale della classe. L'impatto rilevante delle tecnologie e dei dati su questa area disciplinare ha condotto ad una progettazione che lascia spazi di scelta sulla focalizzazione delle conoscenze e consente di sviluppare un percorso indirizzato anche alla creazione di nuove imprese che operino in questo ambito del mondo del lavoro.

Gli elementi di originalità del corso sono rappresentati dalla logica esplicitamente comparativa e internazionale, dal ruolo delle metodologie di analisi e ricerca, dall'approccio multidisciplinare del gruppo dei docenti e dall'adesione ad un modello di formazione basato sul fare (learning by doing e inquiry-based teaching and learning).

L'articolazione del percorso formativo considera come l'ambito delle risorse umane richieda per operare adeguatamente una comprensione di diverse discipline che attengono a diversi aspetti del rapporto di lavoro e che vengono affrontate nello sviluppo cronologico del corso nella prima fase (primi due trimestri del primo anno). Nel dettaglio gli studenti affrontano lo studio degli elementi principali:

- dell'economia del lavoro e dell'economia del personale per la comprensione del rapporto tra le politiche aziendali e le dinamiche del mercato del lavoro e le componenti economiche della gestione delle persone;
- delle risorse umane per la comprensione del campo professionale di riferimento;
- dell'analisi dei dati per la preparazione all'uso dei dati per le decisioni nelle risorse umane;
- del diritto del lavoro in prospettiva comparata per la comprensione degli elementi essenziali della regolazione del rapporto di lavoro;
- della psicologia del lavoro e del comportamento organizzativo per la comprensione dei risvolti legati alla natura delle persone nei contesti di lavoro;
- dell'informatica per la comprensione del modo con il quale vengono raccolti e utilizzati i dati per la gestione delle persone.

Il percorso poi si arricchisce con un approfondimento sui temi della gestione aziendale che al secondo anno consente di collocare le informazioni relative alle scelte gestionali nel quadro dell'analisi e comprensione delle modalità di rappresentazione contabile e finanziaria dei processi di gestione delle risorse umane. Sempre al secondo anno gli studenti possono scegliere degli insegnamenti che corrispondono a possibili declinazioni diverse delle specializzazioni desiderate, rafforzando l'area economica oppure ancora quella sociologica e psicologica.

Nel complesso quindi il corso fornisce le conoscenze di base nei diversi ambiti disciplinari che contribuiscono alla definizione dei ruoli professionali in questa area aziendale e poi introduce progressivamente gli elementi di specializzazione o focalizzazione lasciando ampio spazio per lo svolgimento di tirocini formativi e per lo sviluppo della tesi di laurea che è tradizionalmente caratterizzata da progetti in contesti organizzativi. La sequenza temporale oltre che tener conto dell'equilibrio complessivo nell'impegno degli studenti fa riferimento all'esistenza di discipline di sfondo, come l'economia del lavoro, il diritto del lavoro, la statistica, la psicologia del lavoro, l'informatica e l'organizzazione che influenzano la conoscenza del settore di riferimento.

#### **Conoscenza e capacità di comprensione (knowledge and understanding)**

L'obiettivo del corso è fornire conoscenze teoriche e metodologiche di livello base e avanzato sui fenomeni e le dinamiche che interessano l'organizzazione dei processi di lavoro, la gestione delle risorse umane, le relazioni di lavoro individuali e collettive in un'ottica multidisciplinare e comparativa, orientata al contesto internazionale, che consenta la comprensione delle specifiche esigenze di analisi e sviluppo delle politiche delle risorse umane in organizzazioni diverse per settore, modello di funzionamento e collocazione geografica.

Le metodologie didattiche sono improntate al modello di learning by doing che deve essere condiviso dai docenti nel rispetto delle differenze delle discipline impartite e che consente di attivare un circuito virtuoso tra acquisizione delle conoscenze, comprensione del contesto, applicazione delle stesse e verifiche dei risultati. Le conoscenze saranno trasferite, oltre che negli insegnamenti previsti, anche attraverso insegnamenti basati sul problem based learning, seminari, workshop, tirocini, lavori di gruppo e presentazioni, project work, testimonianze aziendali, visite aziendali e attraverso la tesi di laurea.

Le conoscenze saranno verificate sia durante sia al termine del percorso didattico di ogni insegnamento attraverso l'uso di modalità di valutazione differenziate definite in relazione agli specifici obiettivi di ogni insegnamento impartito (esami scritti, presentazioni, elaborati, assignment individuali e di gruppo, business plans, prova finale).

#### **Capacità di applicare conoscenza e comprensione (applying knowledge and understanding)**

L'obiettivo del corso è di mettere gli studenti in grado di applicare le conoscenze e le capacità di comprensione acquisite alla elaborazione, analisi e valutazione delle strategie e politiche di gestione delle risorse umane e delle politiche del lavoro, all'interno di un quadro di comprensione delle diverse caratteristiche del contesto (economiche, giuridiche, politiche e sociali) collegate agli ambiti geografici o settoriali.

Le metodologie didattiche sono improntate al modello di learning by doing che deve essere condiviso dai docenti nel rispetto delle differenze delle discipline impartite e che consente di attivare un circuito virtuoso tra acquisizione delle conoscenze, comprensione del contesto, applicazione delle stesse e verifiche dei risultati. La capacità di applicare conoscenza e comprensione sarà verificata attraverso l'utilizzo di modelli di problem based learning, discussioni di casi, testimonianze, tirocini, lavori di gruppo e presentazioni, project work e attraverso la tesi di laurea.

#### **Autonomia di giudizio (making judgements)**

L'obiettivo del corso è di sviluppare la capacità di formulare giudizi autonomi e consapevoli in merito ai temi rilevanti che interessano la problematica della gestione delle risorse umane in organizzazioni nazionali e multinazionali. In particolare questo significa essere in grado di

esprimere valutazioni personali sugli effetti di specifiche strategie organizzative e di gestione del personale adottate; sull'adeguatezza delle relazioni instaurate con le organizzazioni sindacali; sull'appropriatezza delle politiche di selezione e sviluppo.

Le metodologie didattiche sono improntate al modello di learning by doing che deve essere condiviso dai docenti nel rispetto delle differenze delle discipline impartite e che consente di attivare un circuito virtuoso tra acquisizione delle conoscenze, comprensione del contesto, applicazione delle stesse e verifiche dei risultati. La capacità di giudizio in autonomia sarà verificata attraverso l'utilizzo di modelli di problem based learning, discussioni di casi, testimonianze, tirocini, lavori di gruppo e presentazioni, project work e attraverso la tesi di laurea.

#### **Abilità comunicative (communication skills)**

L'obiettivo del corso è di rendere gli studenti in grado di presentare adeguatamente i risultati del loro lavoro di analisi e di intervento, di argomentare in modo convincente le proprie posizioni e di comunicare in modo fluente in lingua inglese scritta e orale, ricorrendo ai lessici disciplinari appropriati. Si pone particolare attenzione allo sviluppo di capacità comunicative di tipo orizzontale e di lavoro in gruppo. Le metodologie didattiche sono improntate al modello di learning by doing che deve essere condiviso dai docenti nel rispetto delle differenze delle discipline impartite e che consente di attivare un circuito virtuoso tra acquisizione delle conoscenze, comprensione del contesto, applicazione delle stesse e verifiche dei risultati. Le abilità comunicative saranno verificate attraverso l'utilizzo di modelli di problem based learning, discussioni di casi, testimonianze, tirocini, lavori di gruppo e presentazioni, project work e attraverso la tesi di laurea.

#### **Capacità di apprendimento (learning skills)**

L'obiettivo del corso è di sollecitare gli studenti a sviluppare un approccio critico-problematico allo studio e all'apprendimento continuo, che consenta loro non solo di estendere e consolidare le conoscenze e competenze acquisite, ma di continuare a essere interessati ad apprendere in modo autonomo lungo l'arco della vita professionale, o di intraprendere ulteriori percorsi di formazione superiore orientati alla ricerca.

Le metodologie didattiche sono improntate al modello di learning by doing che deve essere condiviso dai docenti nel rispetto delle differenze delle discipline impartite e che consente di attivare un circuito virtuoso tra acquisizione delle conoscenze, comprensione del contesto, applicazione delle stesse e verifiche dei risultati. Le capacità di apprendimento saranno sollecitate, oltre che negli insegnamenti previsti, anche attraverso problem based learning, tirocini, lavori di gruppo e presentazioni, project work e attraverso la tesi di laurea.

#### **Sbocchi occupazionali e professionali**

Human Resources Business Partner

Human Resources Specialist

Consulente di organizzazione

Concorrono al funzionamento del corso i Dipartimenti di Scienze Sociali e Politiche e di Economia, Management e Metodi Quantitativi (associati).

E' responsabile della gestione del corso, per gli aspetti amministrativi, il Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche.

### **Art. 2 - Accesso**

1. Possono accedere al corso di laurea magistrale in Management of Human Resources i laureati nell'ambito delle classi:

- L-05 - Filosofia
- L-08 - Ingegneria dell'Informazione

- L-09 - Ingegneria industriale <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
- L-14 - Scienze dei servizi giuridici <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
- L-16 - Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
- L-18 - Scienze dell'economia e della gestione aziendale
- L-20 - Scienze della comunicazione
- L-24 - Scienze e tecniche psicologiche <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
- L-31 - Scienze e tecnologie informatiche
- L-33 - Scienze economiche
- L-35 - Scienze matematiche <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
- L-36 - Scienze politiche e delle relazioni internazionali <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
- L-37 - Scienze sociali per la cooperazione, lo sviluppo e la pace
- L-40 - Sociologia <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
- L-41 - Statistica

Possono altresì accedere i laureati provenienti da corsi di laurea di altre classi che abbiano acquisito almeno 9 CFU nei seguenti settori scientifico-disciplinari:

- SECS-S/01 Statistica <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
- SECS-S/03 Statistica economica
- SECS-S/05 Statistica sociale <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
- SECS-S/06 Metodi matematici dell'economia e delle scienze attuariali e finanziarie
- SECS-P/05 Econometria <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
- MAT/01 Logica matematica <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
- MAT/05 Analisi matematica <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
- MAT/06 Probabilità e statistica matematica

I candidati all'ammissione dovranno inoltre possedere competenze e abilità linguistiche adeguate, relativamente alla lingua inglese, pari almeno a un livello B2 nello schema IELTS o la frequenza di almeno un anno del percorso di laurea triennale o bachelor in lingua inglese.

Possono altresì accedere al corso coloro che siano in possesso di altro titolo di studio conseguito all'estero e riconosciuto idoneo in base all'equipollenza.

L'ammissione al corso per tutti sarà subordinata al superamento di una prova di verifica delle personali competenze indispensabili e delle conoscenze di base necessarie per uno studio avanzato delle scienze del management in lingua inglese. Sarà oggetto di valutazione integrata anche il curriculum studi precedente e l'eventuale colloquio da svolgersi in sede o via Skype. La valutazione dei requisiti viene svolta da una commissione di docenti del cds.

### **Art. 3 - Organizzazione del corso di laurea**

1. La durata normale del corso di laurea magistrale in Management of Human Resources è di due anni e il numero di crediti richiesto per conseguire la laurea è di 120.
2. Le attività formative sono organizzate su base trimestrale, o comunque secondo quanto stabilito dal regolamento della Facoltà di Scienze politiche, economiche e sociali.
3. Gli insegnamenti ufficiali del corso di laurea magistrale in Management of Human Resources, definiti nell'ambito dei settori scientifico-disciplinari previsti dall'ordinamento didattico di riferimento, e relativi ai percorsi formativi di cui al successivo articolo 5, sono elencati nell'articolo 4. Essi possono essere attivati direttamente o mutuati dagli altri corsi di laurea o di laurea magistrale della Facoltà e, ove necessario, dell'Ateneo, nonché, sulla base di specifici accordi, di altri Atenei.

Ciascun insegnamento ufficiale, strutturato in modo da assolvere allo svolgimento degli obiettivi formativi ad esso assegnati in funzione dei diversi percorsi formativi, di cui al successivo articolo 5, comprende di norma:

- a) una trattazione delle nozioni generali;
- b) l'esame approfondito di particolari tematiche, anche in forma seminariale;
- c) esercitazioni, seminari e laboratori aggiuntivi ispirati ad una didattica partecipativa e

attiva.

Gli insegnamenti possono anche essere impartiti in corsi coordinati pluridisciplinari: in tal caso i crediti attribuiti al corso coordinato saranno pari alla somma dei crediti dei singoli insegnamenti.

Sono previste diverse modalità di attività formativa, fra cui si indicano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti:

- lezioni frontali
- esercitazioni
- percorsi didattici interattivi, corsi on line, ecc. con prove di valutazione
- attività seminariali interne (organizzate dal corso di laurea magistrale, dai Dipartimenti dell'Università degli Studi di Milano cui afferiscono i docenti del corso, dalla Facoltà di Scienze politiche, economiche e sociali dalla Graduate School in Social, Economic and Political Sciences e da altre strutture dell'Università degli Studi di Milano)
- partecipazione autorizzata a seminari workshop, conferenze, convegni, ecc. organizzati da istituzioni o strutture esterne all'Ateneo
- partecipazione a seminari propedeutici alla preparazione della tesi
- studio personale guidato propedeutico alla preparazione della tesi.

Gli insegnamenti ufficiali del corso di laurea magistrale danno luogo all'acquisizione di crediti nella misura stabilita nei percorsi formativi di cui al successivo articolo 5, dove vengono altresì indicate, quando previste, le propedeuticità alle quali gli studenti sono tenuti.

Le esercitazioni, i seminari, i laboratori con guida continuativa di docenti sono computati in crediti, in relazione alla loro durata, secondo quanto stabilito dal Regolamento di Facoltà.

Rientra nel percorso didattico al quale lo studente è tenuto ai fini della ammissione alla prova finale: il conseguimento di 9 CFU a scelta fra tutti gli insegnamenti offerti nell'Ateneo, purché non presenti nel proprio percorso obbligatorio e il superamento di verifiche relative a altre attività a scelta (fino a 3 CFU) di cui all'art. 10, comma 5, lettera d) del DM 270/2004, tra: stage-tirocinio formativo e/o soggiorni di studio presso altre università italiane e straniere, anche nel quadro di accordi internazionali; conoscenze linguistiche avanzate; abilità informatiche e telematiche progredite; altre conoscenze utili per l'inserimento nel mercato del lavoro, denominate "attività alternative allo stage".

La struttura e l'articolazione specifica di ciascun insegnamento e delle altre attività formative, con l'indicazione di ogni elemento utile per la relativa fruizione da parte degli studenti iscritti, sono specificati annualmente nel manifesto degli studi e nella guida ai corsi di studio predisposta dalla Facoltà.

Le forme di verifica di crediti acquisiti e gli esami integrativi da sostenere su singoli insegnamenti qualora ne siano obsoleti i contenuti culturali e professionali (lettera q, art. 15 dello schema di Regolamento didattico d'Ateneo) vengono stabiliti come da Regolamento didattico della Facoltà di Scienze politiche, economiche e sociali.

#### **Art. 4 - Settori scientifico-disciplinari e relativi insegnamenti**

1. Gli insegnamenti ufficiali del corso di laurea in Management of Human Resources, definiti in relazione ai suoi obiettivi formativi, nell'ambito dei settori scientifico-disciplinari di pertinenza, sono i seguenti:

SECS-P/01 - Economics of education  
SECS-P/01 - Personnel economics  
SECS-P/01 - Labour market, education & training  
SECS-P/01 - Empirical methods for inequality analysis  
SECS-P/01 - Advanced Labour Economics + Personnel Economics  
SECS-P/01 - Advanced Labour economics  
SECS-P/01 + SECS-P/10 - Personnel economics & HR Analytics  
SECS-P/07 - International business management & accounting  
SECS-P/07 - International business management & accounting  
SECS-P/07 - Advanced strategic management  
SECS-P/08 - Organizational innovation & Technology  
SECS-P/08 - Advanced strategic management  
SECS-P/10 - Human resources management  
SECS-P/10 - Hiring & recruitment  
SECS-P/10 - Organizational development & change  
SECS-P/10 - Organizational transformation & change  
SECS-P/10 - International Human resource management  
SECS-P/10 - Organizational innovation & Technology  
SECS-P/10 - Compensation & benefit  
SECS-P/10 - Strategic Human resource management  
SECS-P/10 - E-HRM  
SECS-P/10 - HR Information Systems  
SECS-P/10 - HR metrics  
SECS-P/10 - Training & development  
SECS-P/10 - Strategic staffing  
SECS-P/10 - Digital HR & Analytics  
SECS-S/01 - Data Analytics  
SECS-S/04 - Data Analysis & Statistics  
SPS/09 - Hiring & recruitment  
SPS/09 - Industrial relations  
IUS/07 - Comparative & European Labour Law  
IUS/07 - Advanced Labour Law  
IUS/07 - International Labour Law  
IUS/14 - European Union Law  
M-PSI/06 - Organizational Behaviour  
M-PSI/06 - Learning & development  
M-PSI/06 - Conflict Management & Negotiation  
INF/01 - HR Information Systems

Eventuali insegnamenti aggiuntivi, nell'ambito dei settori sopra riportati, sono inseriti su proposta del Consiglio del Dipartimento o Dipartimenti competenti, approvata dal Senato Accademico. In casi eccezionali e motivati, eventuali insegnamenti aggiuntivi possono essere inseriti direttamente nel manifesto degli studi.

2. La struttura e l'articolazione specifica, gli obiettivi e i risultati di apprendimento di ciascun insegnamento e delle altre attività formative, con l'indicazione di ogni elemento utile per la relativa fruizione da parte degli studenti iscritti, sono specificati annualmente, tramite l'immissione nel gestionale w4, nel manifesto degli studi e nella guida ai corsi di studio predisposta dalle competenti strutture dipartimentali. In tale guida sono altresì riportati i programmi di ogni insegnamento.

#### Art.5 - Piano didattico

Il percorso formativo del corso di laurea magistrale, con il corrispettivo di crediti precisato per ciascun insegnamento e per ciascuna attività formativa, è riportato nella Tabella seguente:

| CORSO  | CFU       | SETTORE   |
|--|-----------|-----------|
| Human Resources Management                       | 6         | SECS-P/10 |
| Digital HR & Analytics                           | 9         | SECS-P/10 |
| International Business Management and Accounting | 9         | SECS-P/07 |
| <b>AMBITO AZIENDALE (TOTALE)</b>                 | <b>24</b> |           |
| Advanced Labour Economics + Personnel Economics  | 12        | SECS-P/01 |
| <b>AMBITO ECONOMICO (TOTALE)</b>                 | <b>12</b> |           |
| Data Analysis & Statistics                       | 6         | SECS-S/03 |
| <b>AMBITO STATISTICO-MATEMATICO (TOTALE)</b>     | <b>6</b>  |           |
| Comparative & European Labour Law                | 9         | IUS/07    |
| <b>AMBITO GIURIDICO (TOTALE)</b>                 | <b>9</b>  |           |
| <b>TOTALE PER REQUISITI</b>                      | <b>51</b> |           |
| <b>AFFINI E INTEGRATIVI</b>                      |           |           |
| Organizational Behavior                          | 9         | M-PSI/06  |
| Hiring & Recruitment                             | 6         | SPS/09    |
| HR Information Systems                           | 9         | INF/01    |
| <b>TRONCO COMUNE</b>                             | <b>75</b> |           |

| OPZIONI DI SCELTA: SCEGLIERE 2 INSEGNAMENTI | CFU | SSD                    | AMBITO          |
|---|-----|------------------------|-----------------|
| Organizational innovation & technology      | 9   | SECS-P/08<br>SECS-P/10 | Caratterizzante |
| Organizational Transformation & Change      | 9   | SECS-P/10              | Caratterizzante |
| Learning & development                      | 9   | M-PSI/06               | Affine          |
| Advanced Strategic Management               | 9   | SECS-P/07<br>SECS-P/08 | Caratterizzante |
| Empirical methods for inequality analysis   | 9   | SECS-P/01              | Caratterizzante |
| Conflict Management & Negotiation           | 9   | M-PSI/06               | Affine          |
| Comparative Industrial relations            | 9   | SPS/09                 | Affine          |

Gli obiettivi dei singoli insegnamenti sono pubblicati sul sito del corso.

2. Lo studente ha altresì a disposizione 9 CFU da destinare ad altri insegnamenti o moduli di insegnamento, da scegliere nell'ambito degli insegnamenti impartiti presso la Facoltà di Scienze politiche o di altre Facoltà dell'Ateneo, ovvero ad altre attività formative valutabili in crediti.

3. La laurea magistrale in Management of Human Resources si consegue previo superamento di una prova finale alla quale sono attribuiti 15 crediti, che consiste nella presentazione e discussione di un elaborato scritto in forma originale dallo studente sotto la guida di un relatore, che comporti un lavoro organico e completo, atto a dimostrare capacità di ricerca, elaborazione e sintesi. L'elaborato può assumere la forma di un Business Plan su tematiche attinenti al corso di studi, corredato da approfondimenti teorici e analisi. L'elaborato può essere steso, presentato e discusso oltre che in lingua inglese, anche in altra lingua europea (italiano, francese, spagnolo, tedesco) su autorizzazione del Consiglio di coordinamento didattico competente

#### **Art.6 - Organizzazione della Assicurazione della Qualità**

In conformità al modello delineato dal Presidio di Qualità di Ateneo ai fini della messa in opera del Sistema di Gestione della Qualità, è stato nominato un Referente AQ incaricato di diffondere la cultura della qualità nel corso di studio, supportare il Presidente del Collegio nello svolgimento dei processi di AQ e, fungendo da collegamento tra il CdS e il PQA, favorire flussi informativi appropriati.

Il Referente AQ partecipa attivamente alle attività di autovalutazione del CdS (monitoraggio e riesame) come componente del Gruppo di Riesame; il Gruppo di Riesame è presieduto dal Presidente del Collegio e vede la partecipazione di almeno un rappresentante degli studenti, oltre ad altre figure individuate all'interno del Collegio. Inoltre il Referente AQ supporta il PQA nella complessa attività di comunicazione e di sensibilizzazione circa le Politiche della Qualità d'Ateneo.

Oltre che con il Collegio didattico e le strutture dipartimentali di riferimento, il Referente AQ si relaziona con la Commissione Paritetica docenti-studenti competente per il Corso di Studio.

Il gruppo del riesame opera secondo le tempistiche e le scadenze stabilite a livello di Ateneo, nella Scheda unica annuale e nel rapporto del riesame, in particolare, redigendo uno specifico rapporto sulle azioni intraprese e su quelle individuate per garantire il miglioramento nel tempo del livello di qualità. Il gruppo si incontra periodicamente, secondo le tempistiche predefinite, per verificare che le azioni programmate siano realizzate nei tempi prestabiliti.