

Politica per la qualità nei processi di selezione e gestione del personale amministrativo

(approvato dal Senato Accademico della Luiss Guido Carli nella seduta del 23 luglio 2019, modificato nella seduta del 29 novembre 2022 e del 20 luglio 2026)

1. Premesse

La capacità di attrarre, sviluppare e valorizzare professionalità elevate rappresenta una delle condizioni essenziali per il perseguimento della missione istituzionale dell'Ateneo e per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, innovazione e internazionalizzazione definiti nel Piano Strategico.

In un contesto caratterizzato da una crescente complessità dei sistemi universitari, dalla trasformazione digitale dei processi, dall'internazionalizzazione delle attività e dall'evoluzione delle aspettative degli studenti e degli stakeholder, il personale tecnico-amministrativo assume un ruolo sempre più centrale quale fattore abilitante della qualità delle attività di didattica, ricerca, terza missione e servizi.

La Luiss riconosce pertanto il personale tecnico-amministrativo non soltanto quale componente organizzativa indispensabile al funzionamento dell'Ateneo, ma quale parte integrante della propria comunità accademica e leva strategica per il perseguimento degli obiettivi istituzionali.

In tale prospettiva, la gestione del capitale umano si configura come una dimensione fondamentale delle politiche di qualità dell'Università e richiede un approccio orientato alla pianificazione strategica delle competenze, allo sviluppo professionale continuo, alla valorizzazione del merito e alla costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, internazionale e orientato all'innovazione.

2. Principi ispiratori

La politica di Ateneo in materia di selezione, sviluppo e valorizzazione del personale tecnico-amministrativo si fonda sui principi di:

- merito e trasparenza nei processi di reclutamento e sviluppo professionale;
- valorizzazione delle competenze e delle potenzialità individuali;
- pari opportunità e inclusione;
- responsabilizzazione e diffusione della cultura della qualità;
- apprendimento continuo e sviluppo delle professionalità;
- innovazione organizzativa e trasformazione digitale;
- sostenibilità e responsabilità sociale;
- internazionalizzazione e apertura ai contesti globali.

Tali principi guidano l'intero ciclo di vita professionale delle persone all'interno dell'organizzazione, dalla selezione all'inserimento, dalla crescita professionale alla valorizzazione delle competenze e delle responsabilità assunte, orientando le politiche di gestione del capitale umano in una logica di sviluppo continuo delle professionalità, valorizzazione del merito e rafforzamento delle capacità organizzative dell'Ateneo.

In tale prospettiva, il personale tecnico-amministrativo è considerato una risorsa strategica e un fattore abilitante per il perseguimento degli obiettivi istituzionali dell'Università, contribuendo in maniera determinante alla qualità dei servizi, al supporto delle attività di didattica, ricerca e terza missione e alla capacità dell'Ateneo di affrontare le sfide della trasformazione digitale e dell'internazionalizzazione.

3. Pianificazione strategica del capitale umano

La Luiss promuove una gestione del capitale umano orientata ad anticipare l'evoluzione delle competenze richieste dal contesto universitario contemporaneo e a supportare in maniera proattiva il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

La pianificazione delle risorse professionali e delle competenze si sviluppa pertanto in stretta connessione con il Piano Strategico e con l'evoluzione delle priorità istituzionali, scientifiche e organizzative dell'Università.

Particolare attenzione è riservata all'identificazione delle professionalità necessarie a sostenere le traiettorie di sviluppo dell'Ateneo nei principali ambiti strategici, inclusi l'internazionalizzazione, la trasformazione digitale, il supporto alla ricerca competitiva, l'assicurazione della qualità, la sostenibilità e lo sviluppo delle partnership nazionali e internazionali.

In tale prospettiva, la pianificazione del capitale umano si traduce sia nell'ingresso progressivo di nuove professionalità e nell'ampliamento della numerosità dell'organico, al fine di accompagnare la crescita e l'evoluzione delle attività dell'Ateneo, sia nella valorizzazione e nello sviluppo delle competenze già presenti all'interno dell'organizzazione.

L'inserimento di nuove risorse rappresenta inoltre un'opportunità per favorire processi di contaminazione positiva tra esperienze, competenze e culture professionali differenti, contribuendo ad arricchire il patrimonio di conoscenze dell'Ateneo e a rafforzarne la capacità di innovazione, adattamento e risposta ai cambiamenti del contesto esterno.

Parallelamente, l'Ateneo promuove percorsi di crescita, aggiornamento e sviluppo professionale del personale già in servizio, riconoscendo nell'apprendimento continuo, nella mobilità interna, nell'assunzione progressiva di responsabilità e nella valorizzazione delle competenze strumenti essenziali per sostenere il miglioramento organizzativo e la qualità dei servizi offerti.

In tale prospettiva, la gestione delle risorse umane rappresenta non soltanto una funzione amministrativa, ma uno strumento di governo strategico, sviluppo organizzativo e rafforzamento delle capacità istituzionali dell'Ateneo.

4. Attrazione e selezione dei talenti

L'Ateneo promuove processi di reclutamento orientati all'identificazione di profili professionali ad elevato potenziale, capaci di operare in contesti complessi, interdisciplinari e internazionali e di contribuire attivamente all'evoluzione della comunità universitaria e dei servizi a supporto della sua missione istituzionale.

I processi di selezione sono improntati a criteri di trasparenza, imparzialità e valorizzazione del merito e mirano a individuare professionalità caratterizzate non soltanto da solide competenze tecniche e specialistiche, ma anche da curiosità intellettuale, capacità di apprendimento continuo, orientamento al risultato e attitudine ad operare in ambienti dinamici e in costante trasformazione.

In coerenza con il posizionamento internazionale dell'Ateneo e con l'ambizione di operare secondo standard organizzativi di eccellenza, particolare attenzione è dedicata all'identificazione di profili caratterizzati da spirito di iniziativa, assunzione di responsabilità, capacità di problem solving, attitudine alla collaborazione interdisciplinare e orientamento alla generazione di impatto per studenti, Faculty, partner e stakeholder dell'Università.

La Luiss ricerca persone capaci di coniugare eccellenza professionale, mentalità imprenditoriale e forte orientamento al servizio, in grado di assumere ownership delle proprie attività, guidare il cambiamento e contribuire attivamente alla costruzione di soluzioni innovative per una comunità accademica in continua evoluzione.

L'Ateneo valorizza inoltre la presenza di esperienze professionali e percorsi formativi eterogenei, riconoscendo nella diversità delle prospettive, nella contaminazione delle competenze e nell'esposizione a contesti internazionali elementi essenziali per alimentare innovazione organizzativa, miglioramento continuo e capacità di adattamento ai cambiamenti del contesto esterno.

In tale prospettiva, il reclutamento rappresenta non soltanto uno strumento per soddisfare esigenze operative, ma una leva strategica per rafforzare il capitale umano dell'Ateneo, favorire la diffusione di nuove competenze e contribuire all'evoluzione della cultura organizzativa della Luiss.

La Luiss promuove infatti un modello fondato sulla responsabilizzazione diffusa, sulla leadership a ogni livello dell'organizzazione e sulla convinzione che ciascuna persona possa contribuire, attraverso il proprio ruolo, alla generazione di valore e al perseguimento della missione istituzionale dell'Università.

5. Sviluppo professionale e apprendimento continuo

La Luiss considera l'apprendimento continuo e lo sviluppo delle competenze una componente essenziale della qualità dell'organizzazione e della sostenibilità delle proprie strategie di crescita.

L'Ateneo promuove pertanto un ecosistema di formazione e sviluppo volto a favorire l'aggiornamento professionale continuo, l'acquisizione di nuove competenze e la crescita delle responsabilità individuali e organizzative.

Accanto ai percorsi formativi obbligatori previsti dalla normativa e dalle policy interne, la Luiss investe in programmi di sviluppo professionale finalizzati ad accompagnare l'evoluzione dei ruoli, delle competenze e dei modelli organizzativi richiesti dal contesto universitario contemporaneo.

Particolare attenzione è riservata allo sviluppo delle competenze digitali, linguistiche, manageriali e internazionali, nonché alla diffusione di una cultura dell'innovazione, della collaborazione interdisciplinare e del miglioramento continuo.

In tale prospettiva, l'Ateneo sperimenta e promuove modelli e format formativi diversificati e complementari, capaci di rispondere alle differenti esigenze di apprendimento delle persone e alla rapidità delle trasformazioni tecnologiche e organizzative.

L'offerta formativa integra, pertanto, strumenti di microlearning e digital learning, percorsi sincroni e asincroni, iniziative di formazione esperienziale e programmi di mobilità internazionale, favorendo modalità di apprendimento flessibili, personalizzate e orientate all'applicazione concreta delle competenze nei diversi contesti professionali.

Rientrano in tale approccio, a titolo esemplificativo, iniziative di sensibilizzazione e formazione continua in materia di sicurezza informatica e cyber awareness, percorsi dedicati allo sviluppo delle competenze digitali e all'adozione consapevole degli strumenti di intelligenza artificiale e produttività digitale, programmi di formazione linguistica erogati attraverso piattaforme digitali, esperienze immersive di apprendimento internazionale e opportunità di scambio e mobilità presso università partner rivolte anche al personale tecnico-amministrativo.

L'Ateneo favorisce inoltre l'accesso del personale tecnico-amministrativo a percorsi di formazione specialistica, manageriale ed executive, anche valorizzando le competenze e l'offerta formativa sviluppata dalle proprie School e dai propri centri di competenza, nella convinzione che l'apprendimento continuo rappresenti una leva fondamentale di crescita individuale e di sviluppo organizzativo.

L'investimento nelle persone rappresenta infatti uno dei principali strumenti attraverso cui l'Ateneo rafforza la qualità dei servizi erogati, sostiene l'innovazione organizzativa e consolida la propria capacità di rispondere alle trasformazioni del contesto universitario e sociale.

6. Performance, responsabilizzazione e valorizzazione delle competenze

La Luiss promuove sistemi di performance management e sviluppo professionale orientati non soltanto alla valutazione dei risultati conseguiti, ma anche al rafforzamento delle competenze, della responsabilizzazione individuale e della capacità dell'organizzazione di apprendere e migliorarsi nel tempo.

Il processo si fonda sulla definizione condivisa di obiettivi individuali coerenti con le priorità strategiche dell'Ateneo e con gli obiettivi delle singole strutture organizzative, favorendo l'allineamento tra contributo individuale e risultati istituzionali.

Particolare attenzione è dedicata alla chiarezza delle aspettative, alla misurabilità dei risultati attesi e alla responsabilizzazione delle persone rispetto agli obiettivi assegnati e agli impatti generati nell'ambito del proprio ruolo.

La fase di valutazione rappresenta al contempo un momento strutturato di confronto tra responsabile e collaboratore finalizzato ad analizzare i risultati raggiunti, condividere elementi di feedback reciproco, individuare eventuali aree di miglioramento e definire priorità e percorsi di sviluppo per il periodo successivo.

La valorizzazione delle competenze, delle responsabilità e dei contributi individuali rappresenta un elemento centrale delle politiche di gestione del personale e costituisce uno strumento fondamentale per favorire motivazione, coinvolgimento e senso di appartenenza.

In tale prospettiva, i processi di performance management e sviluppo professionale non sono concepiti esclusivamente come strumenti di valutazione, ma come leve di crescita delle persone, di diffusione della leadership e di sviluppo delle capacità organizzative dell'Ateneo. La Luiss promuove sistemi di performance management e sviluppo professionale orientati non soltanto alla valutazione dei risultati conseguiti, ma anche al rafforzamento delle competenze, della responsabilizzazione individuale e della capacità dell'organizzazione di apprendere e migliorarsi nel tempo.

Il processo si fonda sulla definizione condivisa di obiettivi individuali coerenti con le priorità strategiche dell'Ateneo e con gli obiettivi delle singole strutture organizzative, favorendo l'allineamento tra contributo individuale e risultati istituzionali.

Particolare attenzione è dedicata alla chiarezza delle aspettative, alla misurabilità dei risultati attesi e alla responsabilizzazione delle persone rispetto agli obiettivi assegnati e agli impatti generati nell'ambito del proprio ruolo.

La valorizzazione delle competenze, delle responsabilità e dei contributi individuali rappresenta un elemento centrale delle politiche di gestione del personale e costituisce uno strumento fondamentale per favorire motivazione, coinvolgimento e senso di appartenenza.

In tale prospettiva, il confronto periodico tra responsabili e collaboratori costituisce un'importante occasione di allineamento reciproco, verifica dello stato di avanzamento delle attività e condivisione di eventuali esigenze di supporto, crescita o sviluppo professionale.

L'Ateneo riconosce inoltre il valore della leadership diffusa, della collaborazione tra strutture e della capacità delle persone di contribuire attivamente al miglioramento dei processi e dei servizi, promuovendo una cultura organizzativa orientata all'assunzione di responsabilità, alla proattività e alla generazione di impatto.

I processi di performance management e sviluppo professionale non sono pertanto concepiti esclusivamente come strumenti di valutazione, ma come leve di crescita delle persone, diffusione della leadership e rafforzamento delle capacità organizzative dell'Ateneo.

7. Benessere organizzativo e qualità dell'esperienza lavorativa

La Luiss considera il benessere organizzativo una componente essenziale della qualità dell'ambiente di lavoro e un fattore determinante per la sostenibilità delle performance individuali e collettive nel lungo periodo.

L'Ateneo promuove politiche orientate a favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale, la salute e la sicurezza delle persone, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità, nonché la costruzione di un forte senso di appartenenza alla comunità universitaria.

In questa prospettiva, il benessere delle persone è considerato non soltanto una dimensione di responsabilità sociale dell'organizzazione, ma una leva strategica per attrarre, sviluppare e valorizzare il capitale umano dell'Ateneo e rafforzarne la capacità di innovazione e crescita nel tempo.

Il modello Luiss si caratterizza per un approccio integrato alla cura delle persone, che combina strumenti di welfare, flessibilità organizzativa e iniziative volte a sostenere le diverse esigenze che accompagnano le differenti fasi della vita professionale e personale dei dipendenti.

L'Ateneo promuove modelli di lavoro flessibili e orientati alla responsabilizzazione delle persone, anche attraverso il ricorso allo smart working e a strumenti capaci di favorire un migliore equilibrio tra esigenze professionali e personali.

Una specifica attenzione è inoltre riservata ai temi della genitorialità, della maternità e della cura familiare, attraverso iniziative volte ad accompagnare le diverse fasi della vita delle persone e a favorire la piena partecipazione alla vita professionale e organizzativa dell'Università.

In tale ambito si collocano misure dedicate al supporto dei neo-genitori, iniziative di accompagnamento durante i percorsi di maternità e di rientro al lavoro, strumenti di flessibilità organizzativa rivolti alle famiglie con figli piccoli, nonché progettualità finalizzate a sostenere l'equilibrio tra responsabilità familiari e sviluppo professionale.

La Luiss promuove inoltre iniziative dedicate alla comunità delle famiglie dell'Ateneo, favorendo occasioni di coinvolgimento e partecipazione alla vita universitaria attraverso momenti di condivisione e programmi specificamente rivolti ai figli dei dipendenti. Tra questi rientrano, a titolo esemplificativo, il **Play Day**, finalizzato a rafforzare il senso di appartenenza alla comunità Luiss, e gli **Edu Camp** estivi, che offrono ai figli del personale percorsi educativi e ricreativi ad elevato contenuto formativo durante i periodi di sospensione delle attività scolastiche.

In questa stessa prospettiva si inserisce il progetto **Parent Care**, un percorso di seminari e momenti di confronto dedicato ai dipendenti e alle loro famiglie, che offre uno spazio di ascolto, supporto e condivisione, accompagnando i genitori nella gestione delle dimensioni emotive legate alla crescita di figlie e figli e promuovendo il benessere familiare, la consapevolezza educativa e l'equilibrio personale.

Il modello di people care dell'Ateneo comprende inoltre un articolato sistema di strumenti di welfare, tutela sanitaria e prevenzione, nella convinzione che la qualità dell'esperienza lavorativa rappresenti una condizione essenziale per la qualità dei servizi e per il perseguimento della missione istituzionale dell'Università.

L'Ateneo garantisce al personale forme di tutela sanitaria e assicurativa attraverso programmi di assistenza medica e prevenzione, coperture sanitarie estese anche ai nuclei familiari, servizi di supporto medico specialistico e iniziative periodiche di screening e prevenzione.

A tale approccio contribuisce anche la presenza dell'Hub di consultazione e orientamento medico presso il Campus di Viale Romania, che offre servizi ambulatoriali specialistici e iniziative dedicate alla prevenzione e alla promozione della salute, contribuendo a rendere il benessere delle persone una componente integrante dell'esperienza lavorativa all'interno dell'Ateneo.

Il modello Luiss integra, inoltre, strumenti di welfare economico e flessibile, servizi di consulenza e supporto alle famiglie, iniziative dedicate alla mobilità sostenibile e alla qualità della vita lavorativa, nonché programmi finalizzati a favorire l'accesso a servizi educativi, culturali e ricreativi per il personale e i relativi nuclei familiari.

Completano questo ecosistema di welfare e people care programmi di wellbeing e promozione della salute, attività sportive e culturali, percorsi di team building e iniziative volte a rafforzare il senso di appartenenza e la qualità delle relazioni all'interno della comunità universitaria.

8. Monitoraggio e miglioramento continuo

La Luiss promuove il monitoraggio periodico delle politiche di selezione, sviluppo e valorizzazione del personale tecnico-amministrativo al fine di verificarne l'efficacia rispetto agli obiettivi strategici dell'Ateneo e alla qualità dei servizi erogati.

In tale prospettiva, il monitoraggio rappresenta non soltanto uno strumento di presidio organizzativo, ma anche un'opportunità di apprendimento istituzionale e di miglioramento continuo dei processi e delle pratiche di gestione del capitale umano.

Particolare attenzione è dedicata al confronto costante con i responsabili delle strutture organizzative e con le persone dell'Ateneo, al fine di cogliere tempestivamente esigenze emergenti, opportunità di sviluppo e possibili aree di miglioramento nei modelli organizzativi e nelle politiche di gestione delle risorse umane.

L'Ateneo promuove inoltre iniziative di ascolto e rilevazione del clima organizzativo e del benessere delle persone, riconoscendone il valore quale strumento diagnostico a supporto di percorsi di autoanalisi organizzativa e miglioramento continuo, nonché quale elemento utile ad orientare l'evoluzione delle politiche di sviluppo e valorizzazione del capitale umano.

Le evidenze raccolte attraverso il confronto con i responsabili delle strutture organizzative, le iniziative di ascolto e le rilevazioni di clima costituiscono pertanto un importante strumento di riflessione organizzativa, utile a orientare l'evoluzione delle politiche di sviluppo delle persone e ad accompagnare i processi di miglioramento continuo dell'Ateneo.

L'esperienza maturata nell'attuazione della presente Politica contribuisce pertanto all'aggiornamento progressivo degli strumenti di sviluppo e valorizzazione delle persone, rafforzando la capacità dell'Ateneo di attrarre talenti, sostenere l'innovazione organizzativa e consolidare il proprio posizionamento quale istituzione universitaria internazionale orientata all'eccellenza.

Principali strumenti di attuazione della Politica per la qualità, lo sviluppo e la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo

Il presente Allegato riporta, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le principali iniziative, i servizi e gli strumenti attraverso cui l'Ateneo dà concreta attuazione ai principi e agli obiettivi definiti nella presente Politica.

L'elenco è soggetto ad aggiornamento periodico in funzione dell'evoluzione delle esigenze organizzative, delle priorità strategiche dell'Ateneo e dei bisogni espressi dalla comunità universitaria.

a. Salute, prevenzione e tutela della persona

Al fine di promuovere il benessere psicofisico delle persone e sostenere la qualità dell'esperienza lavorativa, la Luiss mette a disposizione del personale un sistema integrato di strumenti di tutela sanitaria, prevenzione e assistenza, tra cui:

- polizza sanitaria integrativa estesa al personale a tempo indeterminato e ai relativi nuclei familiari;
- servizio di emergenza sanitaria con call center dedicato, assistenza medica telefonica H24 e 365 giorni l'anno e attivazione, ove necessario, dei servizi di soccorso;
- Hub di consultazione e orientamento medico presso il Campus di Viale Romania, con servizi ambulatoriali specialistici e attività di consulenza e indirizzo sanitario;
- giornate dedicate alla prevenzione e campagne periodiche di sensibilizzazione sui principali temi di salute pubblica;
- programmi di screening sanitario e check-up periodici;
- polizze assicurative a tutela della persona, comprensive di coperture vita e infortuni extraprofessionali;
- iniziative di promozione della salute e del benessere psicofisico.

b. Welfare, work-life balance e flessibilità organizzativa

La Luiss promuove un modello di organizzazione del lavoro orientato alla responsabilizzazione delle persone, alla flessibilità e all'equilibrio tra vita professionale e personale attraverso:

- programmi di welfare aziendale e flexible benefits;
- possibilità di conversione del premio di partecipazione in servizi di welfare integrativo;
- strumenti di lavoro agile e flessibilità organizzativa;
- sistemi di permessi e strumenti di conciliazione vita-lavoro ulteriori rispetto alle previsioni normative e contrattuali;
- iniziative di supporto al benessere personale e familiare;
- servizi di consulenza e orientamento dedicati ai dipendenti.

c. Genitorialità, maternità e supporto alle famiglie

L'Ateneo riconosce il valore della genitorialità e promuove iniziative volte a sostenere le famiglie nelle diverse fasi della vita personale e professionale, tra cui:

- strumenti di smart working dedicati ai genitori con figli piccoli;
- iniziative di accompagnamento durante la maternità, il rientro al lavoro e le diverse fasi della genitorialità;
- integrazioni economiche e misure di sostegno ulteriori rispetto agli obblighi normativi in materia di congedi parentali e di paternità;
- progetto Parent Care, dedicato all'accompagnamento delle famiglie nelle dimensioni educative ed emotive legate alla crescita dei figli;
- iniziative di coinvolgimento delle famiglie nella vita della comunità universitaria;
- programmi educativi, culturali e ricreativi rivolti ai figli dei dipendenti;
- agevolazioni economiche dedicate ai percorsi educativi e universitari dei figli del personale.

d. Formazione, sviluppo e apprendimento continuo

La Luiss promuove un ecosistema di apprendimento continuo volto a sostenere l'aggiornamento professionale, la crescita delle competenze e lo sviluppo delle persone attraverso:

- percorsi formativi obbligatori previsti dalla normativa e dalle policy di Ateneo;
- programmi di formazione specialistica e manageriale;
- iniziative dedicate allo sviluppo delle competenze digitali e dell'AI literacy;
- percorsi di cyber awareness e sicurezza informatica;
- programmi di formazione linguistica;
- accesso a contenuti informativi, editoriali e di aggiornamento professionale;
- possibilità di partecipazione a percorsi executive e specialistici erogati dalle School dell'Ateneo;
- iniziative di mobilità e apprendimento internazionale dedicate al personale tecnico-amministrativo;
- programmi di aggiornamento professionale e sviluppo delle competenze trasversali.

e. Internazionalizzazione e mobilità

Coerentemente con il posizionamento internazionale dell'Ateneo, la Luiss promuove opportunità di sviluppo internazionale rivolte anche al personale tecnico-amministrativo attraverso:

- programmi di mobilità internazionale presso università partner;
- iniziative di staff mobility nell'ambito del programma Erasmus+;
- percorsi di formazione linguistica e immersione culturale;
- partecipazione a network, comunità professionali e iniziative internazionali;
- occasioni di benchmarking e scambio di buone pratiche con istituzioni accademiche internazionali.

f. Community engagement e senso di appartenenza

La Luiss favorisce la costruzione di una comunità professionale coesa, inclusiva e partecipativa attraverso iniziative volte a rafforzare il senso di appartenenza e la qualità delle relazioni organizzative, tra cui:

- eventi dedicati alle famiglie e alla comunità universitaria;
- iniziative di team building e sviluppo della collaborazione interfunzionale;
- attività culturali, sportive e ricreative;
- seminari, eventi e momenti di confronto aperti alla comunità Luiss;
- iniziative di volontariato e responsabilità sociale;
- programmi di onboarding e accoglienza dei nuovi dipendenti.

g. Mobilità sostenibile e qualità della vita lavorativa

L'Ateneo promuove comportamenti sostenibili e iniziative volte a migliorare la qualità della vita lavorativa attraverso:

- programmi di incentivazione della mobilità sostenibile;
- servizi di collegamento tra i campus e agevolazioni alla mobilità interna;
- disponibilità di servizi di ristorazione e aree dedicate alla pausa e alla socializzazione;
- servizi e infrastrutture a supporto della pratica sportiva e del benessere personale;
- strumenti tecnologici e dotazioni professionali funzionali allo svolgimento delle attività lavorative.

h. Strumenti di ascolto e miglioramento continuo

La Luiss promuove il monitoraggio del benessere organizzativo e della qualità dell'esperienza lavorativa attraverso:

- iniziative di ascolto e rilevazione del clima organizzativo;
- momenti di confronto con responsabili e strutture organizzative;
- raccolta e analisi di esigenze emergenti e opportunità di miglioramento;
- aggiornamento periodico degli strumenti di welfare e sviluppo delle persone;
- valorizzazione delle buone pratiche organizzative e delle esperienze maturate all'interno della comunità universitaria.