

Luiss

Ufficio Etica, Responsabilità, Sostenibilità

Policy Luiss Responsible Human Resources Management

La Sostenibilità nelle politiche di HRM

Giugno 2021

LUISS



Luiss e la Sostenibilità

Luiss è fortemente impegnata affinché la sostenibilità sia integrata nel proprio tessuto e sia una lente attraverso cui interpretare il proprio agire quotidiano, un criterio per definire scelte ed azioni perché tutti i membri della propria comunità diano un contributo attivo per la creazione di un mondo più sostenibile nelle sue tre dimensioni: ambientale, sociale ed economica.

Luiss sostiene con forza gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, e si impegna affinché ogni sua iniziativa rispetti in modo trasparente i principi dello Sviluppo Sostenibile.

Questo impegno si traduce in primo luogo nelle politiche che l'Università adotta nella cura e nella gestione delle relazioni con le proprie persone.

1. La comunità Luiss e i nostri valori

La Sostenibilità è una delle 6 linee strategiche del Piano Strategico di Ateneo del triennio 2021-2024. Per Luiss “Sustainability at large” significa integrare la sostenibilità nel tessuto Luiss, coinvolgendo studenti, staff, comunità accademica, employers, Alumni senior, neo-laureati e partner in progettualità coerenti con l’Agenda 2030.

I valori Luiss espressi nel proprio Piano Strategico sono: responsabilità, inclusività, sostenibilità, mobilità, condivisione, passione, proattività, comunità.

Per Luiss le persone sono l’Asset strategico per perseguire i propri obiettivi di eccellenza.

Coerentemente con la propria visione e i propri valori, il coinvolgimento delle persone che ogni giorno contribuiscono alla creazione del valore condiviso è parte integrante della strategia di sostenibilità dell’Università.

Tale Policy traduce il sistema valoriale dell’Ateneo in politiche coerenti per un clima di autentica motivazione, solide competenze e benessere organizzativo.

2. La Sostenibilità nel management delle persone

2.1 Considerazione di carattere generale

Il presente documento si ispira ai principi della norma ISO 26000:2010 ed accoglie le evidenze emerse dai recenti studi che segnalano un forte nesso di reciproca causalità e rafforzamento tra le politiche di Social Responsibility e quelle di Human Resources Management.

Obiettivo ultimo di questo percorso è portare ciascuno ad offrire il miglior contributo a lei/lui possibile, esprimendo la propria specificità e diversità, in un clima di fiducia e rispetto reciproci tra colleghi, con i propri responsabili e verso il proprio lavoro.

Luiss assicura alle proprie persone il pieno supporto al loro sviluppo nei processi decisionali finalizzati al raggiungimento del successo degli obiettivi dell'Università, e come cittadine e cittadini portatori di valori che si traducano in pratiche e comportamenti volti al raggiungimento dello Sviluppo Sostenibile.

Luiss confida che, attraverso la presente Policy, l'organizzazione possa incorporare istanze e considerazioni sociali e ambientali nei propri processi decisionali e di essere trasparente rispetto agli effetti delle proprie scelte ed attività, massimizzando in questo modo il proprio impatto nel contribuire allo sviluppo sostenibile.

Gli ambiti cui si applicano le pratiche ed i principi riportati nel presente documento sono:

- processo di selezione
- formazione
- meccanismi di reward e di avanzamento di carriera
- policy di sviluppo
- politiche di genere e di inclusione della diversità
- policy relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Con questo documento, Luiss si impegna a definire i principi ispiratori delle proprie pratiche di gestione, applicandoli in modo capillare a tutti gli ambiti sopra elencati.

2.2 Lo sviluppo del talento

Per Luiss questo si traduce nell'impegno del management nel favorire la più piena crescita di ogni singola persona, individuando sia le aree di miglioramento che le eccellenze di ciascuno.

In questa ottica, le azioni individuate sono:

- promozione di uno scambio diretto e costruttivo sia tra responsabile e collaboratore che tra colleghi
- adozione di un sistema di gestione dei profili, basato su una condivisione di obiettivi e gap di competenze
- condivisione di obiettivi di ruolo connessi a percorsi di crescita, condiviso tra ciascuna risorsa ed il suo responsabile
- analisi dei risultati raggiunti
- progettazione di piani di formazione e sviluppo basati sulle effettive esigenze di ogni persona
- project work con partner esterni

2.3 Diversità e inclusione

Per Luiss questo si traduce nella valorizzazione di qualunque forma di diversità intesa come ricchezza, da quella di genere a quella di provenienza o età, e nella promozione di iniziative volte a minimizzare gli impatti legati a condizioni di difficoltà in cui le persone si possano trovare nel loro percorso professionale e personale.

In questa ottica, le azioni individuate sono:

- opportunità di lavoro agile, intesa come allocazione efficiente ed efficace del tempo delle persone
- azioni specifiche a supporto di particolari categorie
- avvio di progetti speciali a beneficio di minoranze
- internazionalizzazione dello staff

- monitoraggio della parità di genere
- flessibilità e servizi personalizzati a beneficio di lavoratrici o care-giver
- avvio di iniziative di diffusione della conoscenza tra colleghi
- diffusione di una cultura della condivisione
- promozione della leadership etica

2.4 Ben-essere, salute e sicurezza sul lavoro

Per Luiss questo si traduce nell'impegno a promuovere la tutela della salute, sia fisica che psicologica, garantendo un ambiente di lavoro rispettoso della persona e favorendo una cultura del ben-essere.

In questa ottica, le azioni individuate sono:

- promozione di attività sportive individuali e di gruppo
- promozione di uno stile alimentare vario e salutare che trovi riscontro nell'offerta di cibo di mense, bar e vending machine
- progettazione e gestione di servizi di mobilità alternativa che promuovono uno stile attivo e sostenibile
- offerta di servizi di assicurazione sanitaria e visite di prevenzione
- accordi con partner esterni selezionati per servizi di diagnostica preventiva gratuita in-locò
- avvio di progettualità volte al monitoraggio costante del clima organizzativo
- monitoraggio dei livelli di stress
- predisposizione di ambienti di lavoro attenti al benessere psico-fisico, piacevoli e ben organizzati
- offerta di attività sportive gratuite da potersi effettuare anche nel campus

2.5 Trasparenza e Integrità

Per Luiss questo si traduce nella definizione di meccanismi di assunzione delle decisioni condivisi che rendano semplice l'individuazione delle motivazioni legate alle scelte dell'Ateneo nel rispetto di criteri noti e definiti nei propri documenti e strumenti strategici.

In questa ottica, le azioni individuate sono:

- promozione di una cultura della responsabilità e della performance
- condivisione delle scelte
- comunicazione degli strumenti di valutazione

- applicazione di meccanismi trasparenti per le politiche di incentivazione

2.6 Condivisione e comunicazione interna

Per Luiss questo si traduce nel garantire e promuovere un flusso continuo di comunicazione tra il management e tutti gli uffici, con particolare attenzione alla condivisione delle linee strategiche dell'Ateneo, dei propri valori, degli obiettivi e dei risultati raggiunti dall'Università grazie al contributo delle proprie persone. Inoltre, Luiss promuove una comunicazione trasversale tra le Aree che faciliti i flussi di lavoro e garantisca una piena accessibilità alle informazioni necessarie.

In questa ottica, le azioni individuate sono:

- strutturazione di una intranet aziendale concepita come agorà della comunità Luiss
- realizzazione di incontri istituzionali con i vertici dell'Università e tutto il personale
- pianificazione di momenti di incontro periodici del management e all'interno di ciascuna Direzione
- pubblicazione e chiara diffusione dei documenti di governance, policy e procedure interne
- digitalizzazione dei processi dell'Ateneo
- promozione di momenti di condivisione informali tra colleghi
- creazione di spazi fisici di condivisione a disposizione del personale (open space per riunioni, spazi esterni allestiti, aree di ristoro confortevoli)
- diffusione ed apertura di eventi Luiss allo staff
- diffusione di una rassegna stampa dedicata ai temi di maggiore rilevanza per l'Università
- condivisione di buone pratiche

2.7 Apertura al cambiamento e innovability

Per Luiss questo si traduce nell'incentivare il coinvolgimento di ciascuno nel proporre ed adottare azioni di miglioramento continuo e di innovazione dei processi; Luiss supporta e guida la consapevolezza di ciascuno del proprio ruolo nel migliorare i risultati dell'Università e promuove lo sviluppo di una specifica sensibilità verso i temi della sostenibilità economica, sociale e ambientale.

In questa ottica, le azioni individuate sono:

- adozione di meccanismi di ascolto di proposte di miglioramento
- strutturazione di tavoli di lavoro trasversali su specifici argomenti
- adozione e promozione di meccanismi di job rotation e mobilità orizzontale
- organizzazione di seminari su innovazione e cambiamento organizzativo con esponenti di altre realtà
- responsabilizzazione delle risorse rispetto alle performances di sostenibilità
- fluidità organizzativa, intesa come capacità di aggregare competenze in maniera trasversale anche attraverso l'utilizzo di una pluralità di strumenti tecnologici

2.8 Qualità del lavoro e stress management

Per Luiss questo si traduce nell'adozione di pratiche improntate ad un utilizzo del tempo comune in modo efficace e rispettoso del reciproco impegno, soprattutto con riguardo al diritto alla disconnessione, all'organizzazione delle riunioni e ad una etichetta codificata per l'utilizzo dello strumento e-mail.

In questa ottica, le azioni individuate sono:

- fissazione di ora inizio e fine delle riunioni
- individuazione di una durata massima per le riunioni
- incoraggiamento all'anticipazione di agenda e definizione modalità di intervento
- adozione della filosofia "flipped", che prevede lo studio dei materiali in anticipo
- diffusione del principio della "educated opinion" (espressione di opinioni fondate su studi scientifici, fatti o evidenze)
- attenzione nell'utilizzo dello strumento e-mail (es. cc e ccn) e del reply all
- adozione di modalità stabilite di partecipazione alle riunioni online (video acceso salvo imprevisti, etc.)

2.9 Il processo di valutazione e la misurazione dell'impatto

Luiss si è dotata di un sistema di rilevazione delle performances individuali e di analisi di copertura di ruolo basato sul modello delle competenze, sia tecniche che comportamentali, grazie al quale monitora costantemente il valore del proprio know-how.

Luiss, inoltre, si è dotata di un sistema di indicatori di sostenibilità relativo alle principali dimensioni di Human Resources Management, volto a monitorare l'impatto di progetti e iniziative che contribuiscano in modo concreto e misurabile al miglioramento del benessere organizzativo.

Infine, Luiss conduce periodicamente analisi di clima interno.

2.10 Gli Obiettivi di sviluppo sostenibile

Luiss mappa tutte le proprie attività rifacendosi ai 17 Sustainable Development Goals dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

In questo modo, oltre a diffonderne la consapevolezza, può misurare il suo concreto contributo alla realizzazione di ciascun Goal e più in generale all'attuazione dell'Agenda 2030.

Luiss

Ufficio Etica, Responsabilità, Sostenibilità

Viale Romania, 32
00197 Roma
T +39 06 85225940/077
sustainability@luiss.it