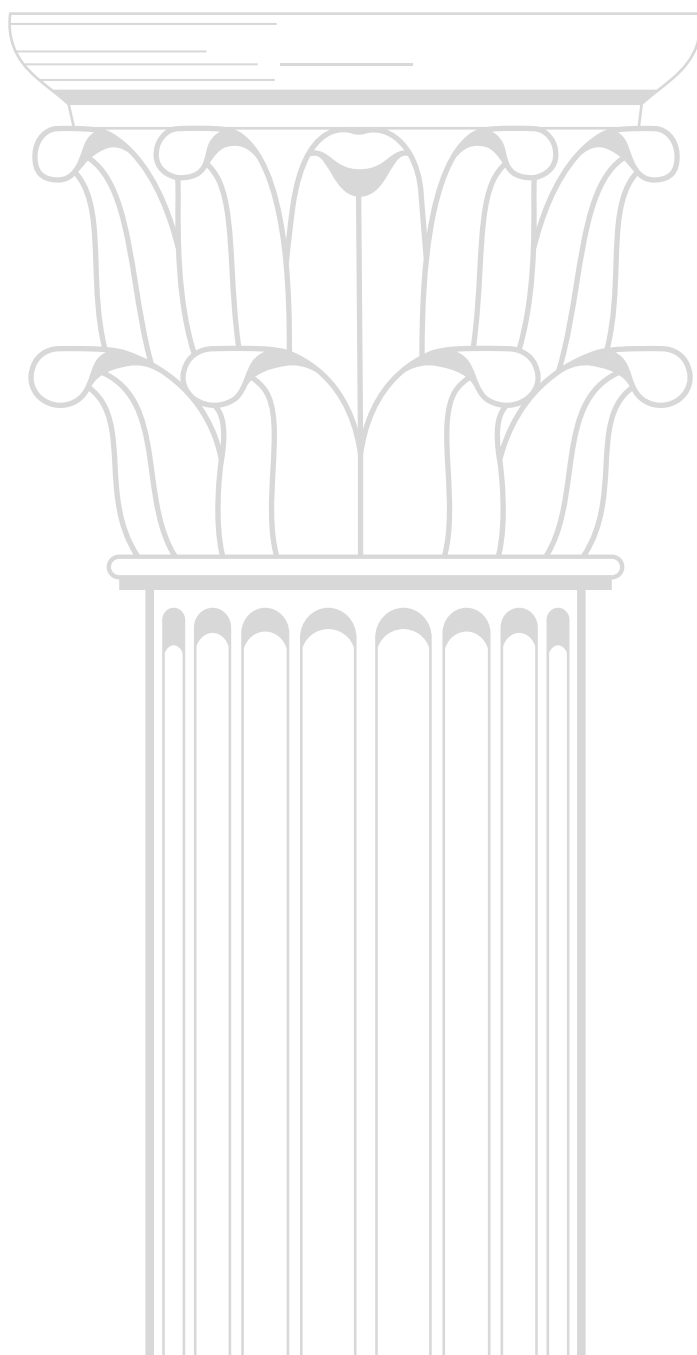


Bilancio di Sostenibilità e Impatto

2024



L'Università	8
La strategia di sostenibilità	18
I Capitali, le nostre risorse	36
L'impatto generato	82
Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni)	92
Nota metodologica	114
Indice GRI	120
Conclusioni	124

Tutte le immagini presenti in questo Bilancio raffigurano studentesse e studenti all'interno dei Campus della Luiss e della Luiss Business School.

Lettera introduttiva¹

Il 2024 è stato un anno particolarmente significativo, segnato da sfide globali complesse e interconnesse: dai conflitti geopolitici alle crisi ambientali, fino alle trasformazioni digitali accelerate dall'Intelligenza Artificiale. In un contesto così dinamico, il ruolo delle università è sempre più cruciale: siamo chiamati a formare non solo professionisti e professioniste, ma leader consapevoli e responsabili, capaci di affrontare le emergenze sociali, economiche e ambientali che caratterizzano il nostro tempo grazie a competenze trasversali, intelligenza emotiva, resilienza, empatia, creatività e capacità di lavorare in squadra.

La nostra Università ha da sempre cercato di rispondere a questa sfida, aprendosi al dialogo con il mondo esterno e integrando nel proprio modello educativo le esigenze dell'industria e delle professioni. Come sottolineava Guido Carli, primo Presidente della Luiss, uno degli obiettivi principali dell'Ateneo è di «rendere l'accademia una sede e un'occasione di incontro tra mondi diversi, tra culture diverse, in particolare, tra la cultura accademica e quella industriale, tra il mondo degli studiosi e quello degli operatori». Questa visione continua a guidarci nella costruzione di un ambiente educativo aperto all'interazione e alla collaborazione tra le diverse realtà culturali, politiche ed economiche.

Nel 2024 abbiamo rafforzato il nostro impegno nella ricerca applicata, nella formazione di nuove competenze e nell'attuazione di iniziative a favore della sostenibilità e dell'inclusione, formalizzando il nuovo Piano Strategico Luiss 2025-2028 e avviando la predisposizione del Piano di Sostenibilità Integrata che copre lo stesso arco temporale.

¹ GRI 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile

Il presente Bilancio di Sostenibilità e Impatto 2024 testimonia i risultati ottenuti in ambito ambientale, sociale ed economico: abbiamo lavorato per affermarci come punto di riferimento nazionale e internazionale, contribuendo al dialogo su temi cruciali tra cui l'innovazione e lo sviluppo sostenibile; abbiamo investito nella governance e nel potenziamento della faculty e continuato a promuovere politiche inclusive creando un ambiente di apprendimento che favorisce l'integrazione e valorizza la diversità.

Guardiamo al futuro con ambizione, determinati a consolidare il nostro ruolo di Università responsabile, innovativa e orientata al bene comune. Siamo convinti che, insieme ai nostri stakeholder, possiamo affrontare le sfide globali e contribuire alla costruzione di un mondo più equo, sostenibile e inclusivo.

Buona lettura.

Il Direttore Generale
Rita Carisano

Il Rettore
Paolo Boccardelli

HIGHLIGHTS AND KEY FIGURES

CENSIS

Al **1° posto** nella classifica 2024 delle migliori Università italiane non statali di grandi dimensioni.

QS

1° posto in Italia, **2° posto** in Europa e **19° al mondo** per gli Studi Politici e internazionali nella classifica 2024.

Luiss entra nella **Top 50 globale** per Marketing, mantiene il posizionamento in Business and Management e Law ed entra nella **Top 100 globale** nell’area Accounting and Finance; è sul podio italiano per tutte le discipline delle Scienze Sociali in cui è presente.

FT

Il Corso di Laurea Magistrale in Management nel 2024 raggiunge il **25° posto** nella classifica dei **Top 100** Master in management programme continuando a scalare posizioni (era al 30° nel 2023 e al 53° nel 2022).

Entra al **27° posto** al mondo nella classifica Master in Finance pre-experience 2024 con il Corso di Laurea Magistrale in Corporate Finance.

UI GREEN METRIC WORLD UNIVERSITY RANKING

13° posto a livello mondiale su 1.477 università partecipanti, scalando oltre 200 posizioni da quando ha fatto il suo ingresso nel 2018.

2° posto a livello italiano.

HIGHLIGHTS AND KEY FIGURES

		2023-2024	2022-2023
Generale	Totale iscritti/e Corsi di Laurea	11.166	10.173
	Totale iscritti/e I anno (lauree triennali e ciclo unico)	2.520	1.975
	Totale iscritti/e I anno lauree magistrali	1.992	1.405
	Totale laureati/e (a.a. precedente)	3.257	3.073
	% Studenti/esse iscritti/e in corso	95%	94%
	% Studenti/esse iscritti/e fuori corso	5%	6%
	% iscritti/e da regioni diverse dal Lazio	56%	54%
	% Studenti/esse non-Luiss iscritti/e al 1° anno dei corsi magistrali	61%	52%
Formazione	% Soddisfazione laureandi/e sul Corso di Studi	95%	94%
	N. Corsi di Laurea attivi	21	21
	N. indirizzi attivi	47	47
	N. insegnamenti attivi	1.063	915
	% Laureati/e in corso	92%	92%
	N. iscritti/e a Master (I e II livello)	1.723	1.681 ²
	N. iscritti/e ai Corsi di Dottorato	135	129
	Tasso occupazione (sulla forza lavoro) a 1 anno dalla laurea	96%	96%
Ricerca	N. pubblicazioni per docente (strutturati)	3,2	3,6
	Entrate per ricerca: contributi e contratti di ricerca da amministrazioni pubbliche (in migliaia di €)	3.289	2.708
	Entrate per ricerca: contributi e contratti di ricerca da enti e privati (in migliaia di €)	6.772	4.734
Internazionalizzazione	N. Corsi di Studio internazionali	13	13
	N. programmi double degree e partnership strutturate	69	60
	N. studenti/esse stranieri/e	1.064	712
	N. dottorandi/e stranieri/e	47	35
Servizi agli studenti e alle studentesse	Indice di qualità indagine valutazione qualità servizi (valore in %)	91%	91%
	N. posti letto (residenza e strutture convenzionate)	926	901
	N. tutor	63	77

2 Per l'a.a. 2022/2023 non è indicato il numero di iscritti/e alla Luiss School of European Political Economy

01

L'Università



1.1 La storia della Luiss³

La Luiss – Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli – è una Università non statale promossa da Confindustria con personalità giuridica ed autonomia didattica, scientifica, amministrativa, organizzativa e disciplinare⁴. L'ente promotore dell'Università è l'ALUISS – Associazione per la Libera Università Internazionale degli Studi Sociali – che ne assicura il perseguimento dei fini istituzionali e provvede ai servizi e mezzi necessari.

Fondata a Roma nel 1977, la Luiss Guido Carli si è negli anni affermata come un punto di riferimento nelle scienze sociali in Italia e a livello internazionale. Radicata in una solida tradizione accademica e al tempo stesso proiettata verso il futuro, la Luiss intende generare un impatto virtuoso e trasformativo della società, formando una nuova generazione di leader del cambiamento attraverso un percorso educativo d'eccellenza. Fin dalle sue origini, la Luiss ha coltivato un legame privilegiato con il mondo delle imprese e delle professioni, grazie anche al supporto di Confindustria e alla partecipazione di importanti gruppi industriali pubblici e privati e di aziende nel Consiglio di Amministrazione dell'Università, segnando uno stretto rapporto con il sistema produttivo del Paese.

La Luiss si caratterizza per un modello educativo che coniuga rigore accademico e rilevanza pratica con l'obiettivo di stimolare la curiosità intellettuale, incoraggiare il pensiero critico e l'attitudine imprenditoriale, e promuovere valori come la

responsabilità, la sostenibilità e l'inclusione.

L'offerta didattica della Luiss si struttura all'interno delle Scuole Undergraduate (Corsi di Laurea Triennale e Magistrale a Ciclo Unico), Graduate (Corsi di Laurea Magistrale) e Post-Graduate (formazione avanzata in settori specifici rivolta a neolaureati, professionisti ed executive). Le Scuole della Luiss offrono un'educazione orientata al futuro, con programmi interdisciplinari, che bilanciano lo studio delle teorie e le esperienze pratiche e forniscono le competenze e le prospettive globali essenziali in un mercato del lavoro in rapida evoluzione.

Al 31 dicembre 2024, la struttura accademica dell'Ateneo si articola in quattro Dipartimenti⁵: Economia e Finanza, Giurisprudenza, Impresa e Management e Scienze Politiche. I Dipartimenti sono responsabili del faculty management, promuovono e coordinano le attività di Ricerca e di Terza Missione, individuandone e gestendone le linee di sviluppo e contribuendo all'innovazione accademica. Una rete di Centri di Ricerca, inoltre, amplifica l'ambito accademico della Luiss, sviluppando idee e progetti innovativi e posizionando l'Ateneo come un attore di rilevanza internazionale.

La governance accademica, rinnovata nel 2024 con la nomina del nuovo Rettore, vede una Squadra Rettorale composta da cinque Prorettori⁶ e otto Advisor⁷ che lavorano in stretta sinergia con la struttura accademica e il management per garantire il perseguimento delle priorità definite dal Piano Strategico.

Figura 1: Dipartimenti e Scuole

		SCUOLE POST GRADUATE				
		Scuola Undergraduate	Scuola Graduate	Luiss Business School S.p.A*	School of Law	School of Government
DIPARTIMENTI	Impresa e Management	Lauree Triennali	Lauree Magistrali	Master		
	Economia e Finanza	Lauree Triennali	Lauree Magistrali			
	Scienze Politiche	Lauree Triennali	Lauree Magistrali			Master
	Giurisprudenza	Ciclo Unico	Lauree Magistrali		Master	

Tabella 1: Centri di Ricerca al 31/12/2024 ⁸

Bachelet – Centro di ricerca sulle Amministrazioni Pubbliche “Vittorio Bachelet”	Law and Governance: Compliance, Security and Sustainability
CASMEF – Centro Arcelli per gli Studi Monetari e Finanziari	LEAP – Luiss Institute for European Analysis and Policy
CESIEG – Center for Experimental Studies of Internet, Entertainment, and Gambling	LIFE – Law and Investment on Future and Earth
Center on Democracy	GRIF – Gruppo di Ricerca Industriali e Finanziarie “Fabio Gobbo”
CISS – Center for International and Strategic Studies	LLEE – Luiss Lab of Economics and Energy transition
AI4Society	LSC – Centro di Ricerca in Strategic Change “Franco Fontana”
Data Lab	X.ITE – Centro di Ricerca su Comportamenti e Tecnologie Luiss-X.ITE (Insight Technology Enhanced)

3 GRI 2-1 Dettagli organizzativi
4 La sede legale dell'Ateneo è situata in Roma, viale Pola n. 12
5 Nella seduta del 13 marzo 2025 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'istituzione del Dipartimento di AI, Data and Decision Sciences e rinominato il Dipartimento di Impresa e Management. La struttura attuale prevede cinque Dipartimenti: Business and Management, Economia e Finanza, AI, Data and Decision Sciences, Scienze Politiche e Giurisprudenza
6 Prorettore per la Didattica e la Qualità; Prorettore per lo Sviluppo delle Relazioni con gli Alumni e per lo Sport; Prorettore per l'Artificial Intelligence e le Digital Skills; Prorettore per l'Internazionalizzazione; Prorettore per la Ricerca e la Terza Missione
7 Advisor per lo Sviluppo di Entrepreneurship, Venture Capital e Start-up Ecosystem; Advisor per il Marketing, l'Orientamento e il Reclutamento di Studenti; Advisor per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Advisor per l'Internazionalizzazione area Giurisprudenza e l'Alleanza ENGAGE.EU; Advisor per lo Sviluppo e la Gestione Faculty; Advisor per la Trasformazione Digitale dell'Ateneo.; Advisor per lo Sviluppo e il Coordinamento delle Attività dei Chapter Internazionali della Community degli Alumni Luiss; Advisor per l'Internazionalizzazione area Scienze Politiche

8 Nel 2025 è stata rivista la denominazione dei Centri, portati a 13

1.2 Visione, Missione e Valori

Il Piano Strategico Luiss traccia un percorso di sviluppo per rafforzare il posizionamento dell'Ateneo; attraverso una strategia chiara e definita, l'Università può individuare le azioni necessarie a consolidare il proprio posizionamento e formare nuove generazioni capaci di affrontare le sfide della trasformazione digitale, della sostenibilità e dell'innovazione.

Alla fine del 2024 è stato approvato il nuovo Piano Strategico Luiss 2025-2028; sebbene il presente documento faccia riferimento al 2024, riportiamo di seguito le nuove Vision e Mission che rappresentano la direzione dell'Università nei prossimi anni:

Visione Luiss: diventare un laboratorio internazionale in cui conoscenza, ricerca scientifica e innovazione si fondono per ridisegnare il futuro delle scienze sociali e contribuire al progresso socioeconomico del Paese.

Missione Luiss: ispirare e generare un impatto virtuoso e trasformativo della società formando una nuova generazione di leader del cambiamento e cittadini del futuro attraverso un percorso educativo d'eccellenza centrato su:

- Eccellenza accademica, basata sull'attrazione e valorizzazione dei talenti, sulla possibilità di percorsi formativi personalizzati e interdisciplinari che integrino scienze sociali e tecnologie emergenti, e sulla costruzione di solide partnership con istituzioni accademiche internazionali di primo piano.
- Connessione con istituzioni, imprese e professionisti, attraverso collaborazioni su ricerca scientifica, didattica e placement, creando opportunità di crescita personale,

professionale e civica per studentesse e studenti, e valorizzando il network degli Alumni e dei professionisti che fanno parte della nostra comunità.

- Leadership inclusiva e diversity, intesa come spinta all'internazionalizzazione di popolazione studentesca e faculty e supporto all'accesso all'istruzione superiore come strumento di mobilità sociale. Inoltre, l'Ateneo incoraggia lo sviluppo del pensiero critico e dell'autonomia di giudizio, elementi essenziali per affrontare le sfide future con uno sguardo libero e consapevole.
- Laboratorio di trasformazione e sviluppo, attraverso un approccio alla didattica e alla ricerca che promuova una innovazione responsabile e sostenibile e lo sviluppo di una leadership capace di guidare un impatto virtuoso sulla società con competenza e visione.
- Innovazione, collaborazione e inclusività, responsabilità e tradizione sono i valori che ci guidano: crediamo che l'innovazione basata su un approccio interdisciplinare debba essere il motore del cambiamento, la collaborazione e l'inclusività le chiavi per costruire una rete di eccellenza, la responsabilità il fondamento di un impatto positivo sulla società, e la tradizione la radice su cui sviluppare il futuro. Tutto ciò consolida la Luiss come centro d'eccellenza per la formazione del settore privato e della Pubblica Amministrazione.

1.3 Modello di governance⁹

La governance della Luiss esprime l'identità di un'Università autonoma, dinamica e orientata all'eccellenza. Il sistema di organi accademici e gestionali, articolato e sinergico, garantisce un governo efficace e trasparente, funzionale all'attuazione del Piano Strategico.

Attraverso strutture partecipate e processi condivisi, l'Ateneo promuove l'integrazione tra Didattica, Ricerca e Terza Missione, valorizzando il coinvolgimento della comunità accademica e il dialogo costante con gli stakeholder – interni ed esterni – per consolidare una visione comune e sostenibile degli obiettivi di lungo periodo.

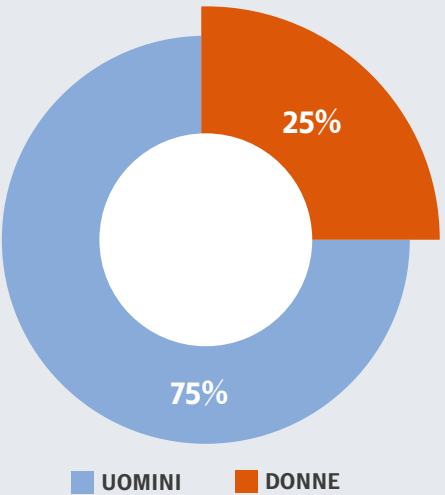


⁹ GRI 2-9 Struttura e composizione della governance; GRI 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo; GRI 2-11 Presidente del massimo organo di governo; GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE¹⁰

Approva il Piano Strategico, il budget e il bilancio dell'Università. Nomina il Rettore, i Prorettori, il Direttore Generale, gli Head dei Dipartimenti, i Dean delle School, i Presidenti delle Post-Graduate School, il Presidente del network degli Alumni. È composto dal Presidente e Vice Presidente Esecutivo dell'ALUISS, 11 rappresentanti designati dall'ALUISS, il Presidente e il Vice Presidente Esecutivo dell'Associazione Amici della Luiss, il Rettore, il Direttore Generale, un professore di ruolo, un rappresentante del Governo, uno studente in corso, il Presidente del network degli Alumni. Dura in carica quattro anni e nomina al suo interno il Presidente, il Vice Presidente Esecutivo e, eventualmente, un Vice Presidente. Ad oggi¹¹ è composto da un totale di 20 membri, dei quali 5 donne.

Distribuzione per genere del CdA



PRESIDENTE

Ha la rappresentanza legale dell'Università. Convoca e presiede le riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e ne cura l'esecuzione dei provvedimenti, fatta salva la competenza del Rettore in materia di ricerca scientifica e di didattica; può inoltre adottare deliberazioni di urgenza sulle materie di competenza del Comitato Esecutivo.

DIRETTORE GENERALE

Oltre a svolgere le funzioni previste dall'ordinamento universitario e dalla normativa vigente, sovrintende all'esecuzione delle attività amministrative, organizzative e gestionali dell'Ateneo. In particolare, è incaricato della gestione delle risorse umane e patrimoniali, operando all'interno dei limiti dei poteri conferiti dal Comitato Esecutivo e dal Presidente.

RETTORE

È responsabile delle attività didattiche e scientifiche e del personale docente e di ricerca. La sua carica dura tre anni e può essere rinnovata per un solo mandato.

PRESIDIO DI QUALITÀ DI ATENEO

È responsabile del processo di assicurazione della qualità della didattica e della ricerca. Attuazioni di monitoraggio e verifica dei processi di assicurazione della qualità.

NUCLEO DI VALUTAZIONE

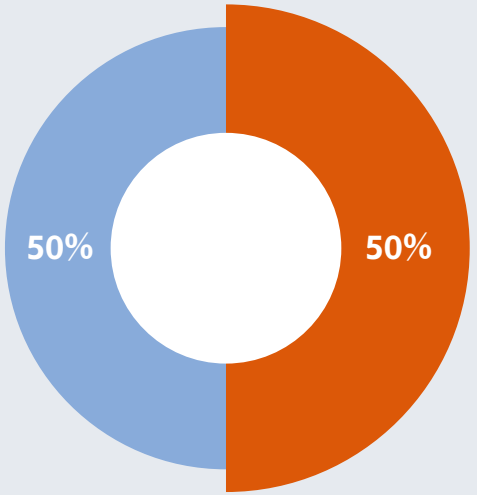
Ha la responsabilità della verifica della qualità e dell'efficacia dell'offerta Didattica, delle attività di Ricerca e di Terza Missione/impatto sociale. Verifica la metodologia generale e valuta l'assicurazione della qualità dell'Ateneo.

¹⁰ Sebbene previsti da Statuto, non sono nominati né il Vice Presidente Esecutivo Luiss né l'eventuale Vice Presidente
¹¹ Composizione aggiornata al mese di giugno 2025

COMITATO ESECUTIVO

Delibera e propone, in conformità al Piano Strategico, sui provvedimenti riguardanti il funzionamento dell'Università. È attualmente composto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, dal Rettore, dal Direttore Generale e dal Vice Presidente Esecutivo di ALUISS.

Distribuzione per genere del Comitato Esecutivo



SENATO ACCADEMICO

Esercita tutte le attribuzioni che gli sono demandate dal Testo Unico delle leggi sull'istruzione superiore, dallo Statuto, dal Regolamento generale di Ateneo e da tutte le altre norme, generali e speciali, concernenti l'ordinamento universitario. È composto da Rettore, Prorettori, Head dei Dipartimenti, Dean di Undergraduate, Graduate e Post-Graduate School.

CONSIGLIO DI DIPARTIMENTO

CONSIGLIO DI GRADUATE SCHOOL

CONSIGLIO DI GRADUATE SCHOOL

COMITATO DIRETTIVO POST-GRADUATE SCHOOL

COMMISSIONE PARITETICA DOCENTI-STUDENTI (CPDS)

Svolge l'attività di monitoraggio dell'offerta formativa e della qualità della didattica nonché di quella di servizio agli studenti da parte dei professori e dei ricercatori; individua indicatori per la valutazione dei risultati delle stesse; formula pareri sull'attivazione e la soppressione di Corsi di Studio.

GRUPPI DI RIESAME

Supportano i Dean e gli Head nelle attività connesse alla Gestione dell'assicurazione della qualità della Didattica e della Ricerca, del loro monitoraggio e dell'attuazione delle eventuali azioni correttive che si rendano necessarie.

ORGANISMO DI VIGILANZA

È preposto al monitoraggio continuo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 per assicurarne la corretta definizione, realizzazione, osservanza e funzionamento. È unico ed è costituito da uno o più membri dotati di adeguate competenze, autonomia e indipendenti da altre responsabilità. È designato dal Consiglio di Amministrazione al quale riferisce periodicamente e ogniqualvolta lo ritenga necessario.

Di seguito si riporta la governance della Luiss¹²:

MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
Giorgio Fossa
Paolo Boccardelli
Rita Carisano
Giuliano Amato
Barbara Beltrame Giacomello
Francesco Gaetano Caltagirone
Luigi Carbone
Michele Costabile
Maria Alessandra Gallone
Vito Grassi
Gian Maria Gros-Pietro
Luigi Gubitosi
Maria Chiara Lischi
Stefano Lucchini
Paolo Magri
Vincenzo Marinese
Antonino Mattarella
Daniele Pelli
Paola Severino
Andrea Zoppini
MEMBRI COMITATO ESECUTIVO
Giorgio Fossa
Paolo Boccardelli
Rita Carisano
Barbara Beltrame Giacomello

Governance di Assicurazione della Qualità di Ateneo

L'Ateneo risponde al sistema AVA (Autovalutazione – Valutazione – Accreditamento), istituito dal Ministero dell'Università e della Ricerca nel 2013 con l'obiettivo di migliorare la qualità della didattica e della ricerca svolte negli atenei italiani. Il sistema prevede l'applicazione di un modello di assicurazione della qualità costituito da procedure interne di progettazione, gestione, autovalutazione e miglioramento delle attività formative e scientifiche, e da un processo di verifica esterna attraverso il quale vengono riconosciuti a un Ateneo (e ai suoi Corsi di Studio) il possesso (Accreditamento iniziale) o la permanenza (Accreditamento periodico) dei Requisiti di Qualità che lo rendono idoneo allo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, così come previsti dalle disposizioni del D.M. 1154/2021 (aggiornate dal DD 25514 del 20/12/2023).

Il giudizio di Accreditamento è in capo all'ANVUR, l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca, che effettua le valutazioni accreditative periodiche. In particolare, tramite esami documentali a distanza e visite in loco, l'Agenzia verifica il mantenimento degli standard di qualità richiesti per l'accREDITamento iniziale e il rispetto di ulteriori criteri di qualità, efficienza ed efficacia delle attività svolte. Sin dal 2021, anno in cui la Luiss ha ricevuto la prima visita della Commissione degli Esperti Valutatori (CEV) dell'ANVUR, e conseguito un giudizio di AccREDITamento di livello A pari a Molto positivo, l'Università ha perfezionato il sistema interno di assicurazione della qualità, trasformando le visite della Commissione in ulteriori occasioni di monitoraggio e miglioramento.

Oltre a quanto previsto dal Ministero, l'Ufficio Studi realizza periodicamente indagini e analisi che aiutano il management a valutare la qualità dei servizi, comprendere le aspettative degli stakeholder e identificarne abitudini e aspetti culturali. Nel periodo 2023/2024, sono stati elaborati circa 2.500 questionari, a cui si aggiungono i 76.786 relativi alla valutazione della didattica¹³.



12 Composizione aggiornata al mese di giugno 2025

13 Il dettaglio delle indagini e analisi statistiche 2023/2024 è riportata nel Capitolo 5 - Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni).

02

La strategia
di sostenibilità



2.1 Governance ESG
(Environmental, Social, Governance)¹⁴

L'integrazione della sostenibilità nella governance di Ateneo si è strutturata negli anni per garantire un presidio sempre più capillare delle tematiche ESG e diffondere una cultura condivisa a tutti i livelli dell'organizzazione.

Nel 2024 sono state istituite le seguenti nuove figure e comitati: l'Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità, avente anche funzione di Delegata del Rettore per la Disabilità, il Comitato ESG, e il Comitato Guida per la parità di genere.

L'Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità è la figura accademica che progetta le policy di Ateneo in materia di sostenibilità sociale e ambientale; il Comitato ESG ha un ruolo di raccordo delle iniziative di Didattica, Ricerca e Terza Missione, stabilisce le priorità tra le azioni e ne facilita l'implementazione anche in funzione del posizionamento nei ranking¹⁵; il Comitato Guida per la parità di genere, istituito in ottemperanza della norma UNI/PdR 125:2022, ha l'obiettivo di supervisionare e monitorare le iniziative relative a genere, diversità e inclusione¹⁶. Resta inoltre attivo il Comitato Etico, istituito nel 2020, che sovrintende alla diffusione e al rispetto del Codice Etico di Ateneo.

Nel corso del 2023, la Luiss BS ha deciso di avviare l'iter di trasformazione in Società

Benefit e ha nominato la figura del Dean per la Sostenibilità e l'Impatto.

Il coinvolgimento del corpo studentesco avviene attraverso la Commissione Sostenibilità & Inclusione all'interno della Consulta degli Organi Studenteschi, che svolge un ruolo di intermediario intermediario e facilitatore nella collaborazione con gli uffici assicurando che le reciproche istanze siano ascoltate.

La partecipazione a reti accademiche e network nazionali e internazionali sui temi dello sviluppo sostenibile e dell'impatto consente di intercettare nuove opportunità e best-practice per avviare progetti innovativi.

A livello di management, il presidio delle tematiche e delle iniziative di sostenibilità ambientale e sociale è stato affidato alla funzione Pianificazione, Controllo, ESG, strutturata nei due uffici Social Innovation and D&I e Sostenibilità.

La funzione, al 31 dicembre 2024, rientra nell'Area del CFO¹⁷ e lavora in stretto raccordo con l'Advisor e gli altri uffici dell'Università per garantire che le policy individuate si traducano in progetti concreti.

Il sistema di Governance così strutturato ha portato alla definizione di piani, policy e documenti che indirizzano il percorso di sostenibilità ambientale e sociale, definendo gli obiettivi, le azioni e le metriche attraverso cui l'Ateneo contribuisce allo sviluppo sostenibile. Nel 2024 è stata avviata la stesura del nuovo

Piano di Sostenibilità Integrata 2025-2028, che raccoglie l'eredità del Piano di Sostenibilità e del Gender Equality Plan, entrambi in vigore sino al 2024, e definisce le nuove strategie in allineamento al Piano Strategico di Ateneo.

Tutti i documenti programmatici e di rendicontazione, tra cui il Bilancio di Genere, le Linee guida per il linguaggio inclusivo, quelle per la raccolta differenziata e il Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie morali e sessuali, solo per citarne alcuni, sono consultabili on-line sul sito di Ateneo.

2.2 Analisi di materialità^{18 19}

L'analisi di materialità è un processo strategico fondamentale per identificare e dare priorità ai temi di sostenibilità più rilevanti per l'Università e i suoi stakeholder. Essa definisce il focus della rendicontazione, concentrandosi sulle questioni economiche, ambientali e sociali che influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder della Luiss, che vengono identificati nella seguente tabella:

Tabella 2: Gli stakeholder della Luiss

STAKEHOLDER	DESCRIZIONE
Studenti/esse	Coloro a cui indirizziamo l'offerta formativa, con l'obiettivo di formare i cittadini e i leader di domani
Dottorandi/e	Laureati che continuano o intraprendono il percorso accademico svolgendo un Dottorato di Ricerca
Faculty e ricercatori/trici	Un corpo docente d'eccellenza che ha l'obiettivo di guidare e stimolare studentesse e studenti, garantendo la qualità dell'offerta formativa

STAKEHOLDER	DESCRIZIONE
Staff	Coloro che operativamente rendono possibile lo svolgimento delle attività istituzionali e amministrative
Alumni	La rete degli ex allievi, una Comunità in continua crescita, che rappresenta a livello nazionale e internazionale l'eccellenza della formazione Luiss
Fornitori	Coloro che forniscono prodotti e servizi necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali in conformità al protocollo acquisti e alla Luiss Green Procurement policy
Scuole	Istituzioni scolastiche pubbliche o private con le quali intratteniamo rapporti al fine di coinvolgere future/i studentesse e studenti dell'Ateneo
Altre università	Università nazionali e internazionali con le quali deteniamo una fitta rete di relazioni
Aziende e employer	Aziende e organizzazioni con cui instauriamo rapporti volti all'inserimento di studente e studentesse e neolaureati/e nel mondo del lavoro
NGO	Enti ed organizzazioni no-profit con i quali intercorrono accordi e convenzioni relative a obiettivi comuni di sostenibilità ambientale e sociale
Istituzioni pubbliche	Soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione con i quali collaboriamo per implementare diverse iniziative, sviluppando opportunità formative e professionali
Finanziatori e sponsor	Soggetti privati o pubblici con i quali stabiliamo accordi e convenzioni per lo svolgimento di attività di ricerca e varie in ambito formativo
Territorio e comunità locale	Stakeholder presenti nel territorio in cui operiamo (es. cittadini, famiglie degli studenti, associazioni, organizzazioni locali, ecc.)

Il concetto di materialità si è evoluto a livello internazionale, passando da una valutazione unilaterale a una doppia prospettiva di analisi: la doppia materialità che, affermatasi a partire dal 2019 con l'introduzione delle linee guida CE sulla comunicazione delle informazioni legate al clima, considera sia la materialità d'impatto (l'impatto dell'organizzazione sull'ambiente e sulla società) che la materialità finanziaria (come i temi di sostenibilità possono influenzare finanziariamente l'organizzazione). Questo nuovo approccio è stato ulteriormente consolidato dai

14 GRI 2-9 Struttura e composizione della governance; GRI 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti; GRI 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità; GRI 2-23 Impegno in termini di policy; GRI 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy

15 Oltre all'Advisor per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità, ne fanno parte i Dean delle Graduate e Undergraduate School, la Prorettrice per la Didattica e la Qualità, il Direttore Research & Governance, la Direttrice Academic Affairs, la Responsabile Pianificazione, Controllo, ESG (nel 2025 l'Area è stata rinominata Planning, Steering Control & ESG)

16 Il Comitato Guida è composto dall'Advisor per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità, dai rappresentanti del management team e dell'Ufficio Social Innovation and D&I

17 Nel mese di aprile 2025 la funzione Controllo, Pianificazione e ESG è stata trasferita in staff alla Direzione Generale, diventando Area Planning, Steering Control & ESG, con l'obiettivo di garantire una presa diretta su attività ritenute sempre più centrali per l'Ateneo, in particolare quelle relative alla sostenibilità e responsabilità sociale

18 GRI 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali; GRI 3-2 Elenco di temi materiali; GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

19 L'elenco dei temi materiali è riportato nel Capitolo 5 – Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni)

principali standard di rendicontazione quali la nuova CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) dell'Unione Europea e lo Standard GRI della Global Reporting Initiative. Quest'ultimo, in particolare nella versione aggiornata dello Standard GRI 3: Temi materiali 2021, ha ridefinito il processo di materialità e introdotto il concetto di impact materiality, focalizzandosi proprio sul concetto di impatto, inteso sia come negativo che positivo, attuale (che già si verifica) o potenziale (che potrebbe verificarsi con una certa probabilità e/o frequenza). Il Bilancio di Sostenibilità e Impatto si allinea alle evoluzioni normative e agli standard GRI, adottando l'approccio di impact materiality.

Considerata la stretta correlazione tra le tematiche ritenute materiali per l'Ateneo e la strategia di medio periodo, e che il presente documento di rendicontazione si riferisce ad attività svolte nel corso del 2024 e dunque al precedente Piano Strategico, si è deciso di confermare la matrice di materialità definita nel 2022, riportando il trend dei dati quantitativi e le informazioni qualitative su iniziative e progetti promossi nel corso del 2024.

Stakeholder engagement²⁰
e Matrice di materialità

Il processo di prioritizzazione degli stakeholder che ha condotto alla definizione della Matrice di materialità Luiss si basa su tre criteri:

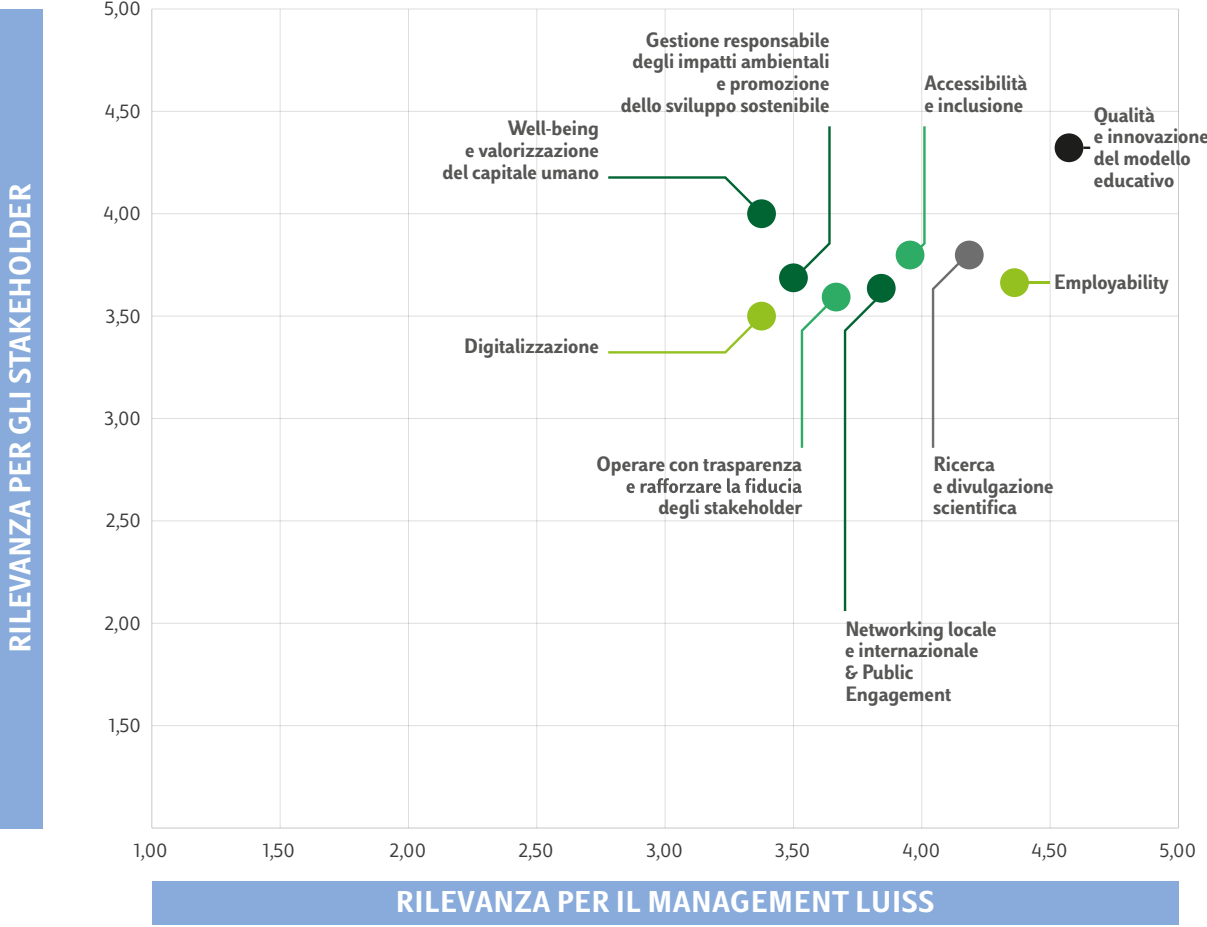
- Dipendenza (quanto uno stakeholder dipende dalle attività dell'Ateneo).
- Influenza (quanto l'Ateneo è influenzato dallo stakeholder).
- Urgenza (l'importanza di coinvolgere lo stakeholder in un determinato momento).

In base a questi criteri, sono stati identificati gli stakeholder prioritari per la sopravvivenza dell'Ateneo e le cui aspettative e necessità devono essere oggetto di particolare attenzione, e gli stakeholder rilevanti ma con minore influenza²¹. Gli stakeholder così prioritizzati sono stati coinvolti nella definizione della materialità tramite interviste one-to-one, focus group e questionari quali-quantitativi. Quanto emerso dal processo di ascolto ha permesso di valutare gli impatti di iniziative e processi sulla base di: direzione (impatti positivi/negativi); tipologia (impatti attuali/potenziali); probabilità di accadimento; perimetro dell'impatto (in termini di stakeholder impattati).

I risultati così ottenuti sono stati poi condivisi con le funzioni e i Direttori di staff, che hanno apportato un ulteriore input al processo, valutando i temi in ottica impact-oriented.

La matrice di materialità cui si è così giunti rappresenta il frutto del processo sopra descritto (cfr. Figura 2), e riporta sull'asse delle ordinate le valutazioni sulla rilevanza dei temi espresse dai gruppi di stakeholder coinvolti (pesati in base alla loro priorità). L'asse delle ascisse rappresenta invece le valutazioni degli impatti da parte degli uffici di Ateneo e dei Direttori.

Figura 2: Matrice di materialità



Il tema più rilevante è Qualità e innovazione del modello educativo, seguito da Ricerca e divulgazione scientifica ed Employability.

Materialità e impatto

A completamento e conferma della matrice ottenuta tramite le analisi e lo stakeholder engagement e in linea con quanto previsto dagli standard di riferimento (Standard GRI) è stato successivamente approfondito il tema dell'impatto: per ogni tema materiale, sono stati identificati una serie di impatti prioritari, valutati secondo le scale predefinite dagli standard di riferimento. Questa analisi permette di focalizzare con maggiore precisione gli aspetti di sostenibilità da considerare nelle decisioni strategiche.

Di seguito è riportato un elenco esemplificativo degli impatti positivi e negativi che l'Ateneo genera o può generare per ciascun tema materiale, insieme all'indicazione degli stakeholder principali che vengono coinvolti. Tale analisi risulta di particolare utilità anche per definire gli strumenti a mitigazione degli impatti (cfr. Tabella 3).

20 GRI 2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo; GRI 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder
21 La prioritizzazione degli stakeholder è stata svolta dal management di Ateneo, che ha espresso una valutazione da 1 a 5 sui seguenti parametri: dipendenza, influenza e urgenza. Il livello finale di priorità dello stakeholder è stato ottenuto come media aritmetica dei livelli assegnati a ciascuno dei suddetti parametri. L'esito di tale processo mostra come le categorie prioritarie per la Luiss sono: studenti, finanziatori e sponsor, aziende ed employer, faculty e ricercatori, staff

Tabella 3: Albero degli impatti

Temi materiali Luiss	Esemplificativo di potenziali impatti positivi e negativi connessi ai temi materiali		Principali stakeholder potenzialmente impattati	
Qualità e innovazione del modello educativo	+	Contributo allo sviluppo socioeconomico del territorio e all'incremento dell'attrattività dello stesso, grazie a una offerta formativa allineata alle esigenze del mercato, con una conseguente generazione di valore nei confronti degli stakeholder accademici del territorio		Territorio e comunità locale
	-	Diminuzione del livello di fiducia e soddisfazione all'interno dell'Ateneo, a causa di un'offerta formativa non allineata alle esigenze degli studenti/esse e del mercato, con una conseguente riduzione del valore generato nei confronti degli studenti/esse		Studenti/esse Dottorandi/e Faculty e Ricercatori/trici
Ricerca e divulgazione scientifica	+	Contributo allo sviluppo socioeconomico del Paese, all'arricchimento culturale della comunità di riferimento e, quindi, all'incremento dell'attrattività del territorio locale, grazie a una ottima gestione dell'attività di ricerca, con conseguente generazione di valore per gli stakeholder del territorio		Territorio e comunità locale
	-	Limitata possibilità di offrire opportunità di ricerca di qualità e un equo compenso a ricercatori/trici, dottorandi/e e docenti, a causa dell'incapacità di reperire finanziamenti ai fini delle attività di ricerca dell'Ateneo, con una conseguente diminuzione del livello di fiducia e soddisfazione di tali stakeholder, e quindi anche del valore generato nei loro confronti		Dottorandi/e Faculty e ricercatori/trici
Employability	+	Contributo all'employability degli studenti/esse, nonché al miglioramento del tasso di occupazione nazionale, grazie a servizi efficaci di tutoraggio e assistenza per i neolaureati/e che si affacciano al mondo lavorativo e all'organizzazione di eventi con la partecipazioni di aziende, con una conseguente generazione di valore per tali stakeholder		Studenti/esse Aziende e employer
	-	Riduzione della soddisfazione degli studenti/esse a causa della mancata opportunità di intraprendere percorsi personalizzati volti allo sviluppo di competenze trasversali e non formali (soft skill) richieste nel mondo del lavoro		Studenti/esse
Accessibilità e inclusione	+	Aumento della qualità della vita degli studenti/esse grazie al miglioramento dei livelli di inclusività nell'Ateneo dovuto alla diffusione della cultura della diversity & inclusion e all'adozione di politiche volte a garantire il rispetto di tali principi, con conseguente generazione di valore per tali stakeholder		Studenti/esse
	-	Peggioramento della qualità della vita degli studenti/esse svantaggiati/e a causa del mancato sviluppo di progetti di fundraising ed alla mancata erogazione delle borse di studio e/o sussidi, con una conseguente diminuzione del valore generato per tali stakeholder		
Digitalizzazione	+	Miglioramento della qualità dell'offerta formativa in termini di fruibilità, flessibilità e accessibilità, grazie all'adozione di best practice digitali e soluzioni innovative		Studenti/esse
	-	Perdita e violazione dei dati personali a causa della mancanza di sistemi di gestione adeguati dei dati		Studenti/esse Dottorandi/e Faculty e ricercatori/trici
Networking locale e internazionale & Public Engagement	+	Contributo alla creazione e/o miglioramento delle relazioni tra faculty, staff, practitioners, studenti/esse e Alumni, attori e organizzazioni internazionali e nazionali provenienti dal settore pubblico e privato, grazie allo sviluppo di piattaforme, eventi e iniziative di engagement di tali stakeholder, volte a rafforzare il network di Ateneo e creare le condizioni per favorire la nascita di opportunità lavorative		Studenti/esse Dottorandi/e Faculty e ricercatori/trici Alumni Aziende e employer
	-	Limitata offerta di competenze e conoscenze all'interno dell'Ateneo a causa del mancato/insufficiente sviluppo di accordi con università internazionali ed iniziative di mobilità nazionale e internazionale di studenti/esse, faculty e ricercatori/trici, con conseguente diminuzione di valore generato per gli stakeholder accademici		Studenti/esse Dottorandi/e Faculty e ricercatori/trici Altre università
Well-being e valorizzazione del capitale umano	+	Aumento della soddisfazione dello staff dell'Università grazie all'adozione di politiche di remunerazione in linea con il mercato e le performance individuali e/o aspettative personali		Staff
	-	Peggioramento del benessere dello staff e, quindi, del loro livello di soddisfazione, a causa della mancata/limitata offerta di strumenti di welfare e soluzioni volte a favorire il worklife balance(es. smart working), con una conseguente diminuzione di valore per tali stakeholder		

Temi materiali Luiss	Esemplificativo di potenziali impatti positivi e negativi connessi ai temi materiali		Principali stakeholder potenzialmente impattati	
Gestione responsabile degli impatti ambientali e promozione dello sviluppo sostenibile	+	Contributo alla diffusione di strumenti utili a gestire le sfide ambientali grazie all'erogazione di corsi di formazione di sostenibilità adeguati e aggiornati alle reali problematiche, consentendo così alle attuali e future generazioni di guidare il cambiamento		Territorio e comunità locale
	-	Aumento della generazione di emissioni di CO2 a causa dell'adozione di politiche di approvvigionamento energetico non allineate agli obiettivi di decarbonizzazione internazionali e del mancato sviluppo di pratiche volte a ridurre le carbon footprint (es. progetti di mobilità sostenibile)		
Operare con trasparenza e rafforzare la fiducia degli stakeholder	+	Contribuzione alla riduzione dei fenomeni di corruzione attiva e passiva grazie alla diffusione di una cultura di correttezza ed eticità e alla presenza di un efficace sistema di monitoraggio in ambito 231		Istituzioni Territorio e comunità locale
	-	Generazione di un clima universitario che trasmette ambiguità, provocando sensazione di sfiducia all'interno dell'Ateneo, a causa della mancata adozione di pratiche chiare e trasparenti e del verificarsi di comportamenti poco professionali		Aziende e sponsor Staff Territorio e comunità locale

2.3 La gestione del rischio²²

La gestione del rischio è un pilastro strategico per orientare le attività di un’organizzazione, consentendole di identificare, mitigare e controllare i rischi in modo efficace. Integrandosi sempre più nella cultura aziendale, il risk management non solo tutela l’organizzazione, ma favorisce anche una maggiore efficienza dei processi e la sostenibilità del valore generato nel tempo. Il rischio è influenzato da una molteplicità di fattori, che possono avere origine sia all'interno dell'organizzazione che nel contesto esterno in cui opera. Internamente, elementi come inefficienze operative, decisioni strategiche, governance e cultura aziendale possono generare vulnerabilità. Esternamente invece l'organizzazione deve confrontarsi con dinamiche di mercato, cambiamenti normativi, eventi climatici e sociali. I rischi ESG, data la loro natura transdisciplinare e multidimensionale, sono un esempio emblematico della complessità

delle sfide che le organizzazioni devono affrontare in un contesto instabile e sempre più esposto a minacce geopolitiche, ambientali, sociali e tecnologiche, come sostenuto dal Global Risks Report 2025 del World Economic Forum.

Sebbene non vincolati dal punto di vista legislativo la Luiss ha deciso di conformarsi al quadro normativo europeo e nazionale in tema di rendicontazione di sostenibilità e, di conseguenza, dei principali rischi ESG generati e subiti relativi alle nostre attività, alle caratteristiche organizzative e ai temi materiali di sostenibilità.

L’European Banking Authority suddivide i rischi ESG in:

- Rischi subiti, che hanno rilevanza finanziaria e riguardano le attività e gli impatti (anche operativi, di compliance, ecc.) cui l'organizzazione è esposta lungo tutta la catena del valore.

22 GRI 205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione; GRI 205-2 Comunicazione e formazione relative alle pratiche e procedure anticorruzione; per il 2025 è stata pianificata l'erogazione del refresh formativo in materia 231 nonché la somministrazione dei relativi test di apprendimento; GRI 205-3 Episodi di corruzione accertati e misure adottate; GRI 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti; GRI 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni; GRI 2-27 Conformità a leggi e regolamenti.

- Rischi generati, che hanno rilevanza ambientale e sociale e derivano dalle esternalità negative generate dall’organizzazione verso gli stakeholder.

Le novità organizzative del 2024 e il nuovo Piano di audit triennale 2024-2027

A seguito del rinnovamento del CdA della Luiss alla fine del 2023, sono state separate le funzioni di Internal Audit e Compliance & Risk Management, con Internal Audit traslata a diretto riporto al CdA. L'adozione del nuovo Piano di audit triennale 2024-2027 ha inoltre richiesto la revisione del risk assessment, con l’aggiornamento del catalogo dei rischi e dei processi, secondo l’input di un’analisi strutturale e trasversale dell’organizzazione condotta nel primo semestre del 2024. Ne è conseguita una mappatura di circa 150 rischi, catalogati per processi, sotto-processi e area/categoria, frutto dei nuovi modelli dei processi e dei rischi. In particolare, il nuovo modello ha individuato 14 processi (strategia; corporate communication; governance e legale; risorse umane e organizzazione; sistemi informativi; amministrazione; finanza; pianificazione e controllo; approvvigionamenti; infrastrutture e facilities; salute, sicurezza e ambiente; didattica; ricerca; servizi ausiliari) e circa 60 sotto-processi. Il nuovo risk model ha individuato 7 categorie di rischi (rischi di contesto esterno; rischi strategici; rischi finanziari; rischi legali e di compliance; rischi di risorse umane; rischi operativi; rischi pandemici) declinati secondo 63 sotto-aree di rischio. La categoria di rischi con il maggior numero di sotto-aree è risultata la categoria dei rischi operativi, con 21 sotto-aree di rischio, pari al 33% di tutte le sotto-aree individuate. Tramite il nuovo risk assessment sono risultati rilevanti 83 rischi. La maggior parte di essi sono di tipo operativo, mentre i processi considerati a maggior rischio sono risultati: didattica,

approvvigionamenti, corporate communication, amministrazione. Tutto ciò ha permesso di stabilire le priorità degli interventi di audit e definire il nuovo Piano 2024-2027, avviati a luglio 2024. La metodologia applicata è stata quali-quantitativae strutturata secondo le seguenti fasi:

- Individuazione dei processi coinvolti e valutazione della loro esposizione alle diverse categorie di rischio.
- Impostazione del framework di risk assessment per valutare probabilità e impatto definiti per ogni rischio individuato in una scala da 1 a 4.
- Valutazione del rischio inerente con i risk owner tramite interviste di risk assessment.
- Valutazione del rischio residuo da parte dell’Internal Audit tramite l’analisi dei presidi di controllo e delle risposte al rischio individuate durante la fase precedente.
- Stesura del Piano di Audit risk based 2024-2027 sulla base delle risultanze del risk assessment.

I rischi ESG della Luiss sono stati individuati a partire dall’analisi dei processi interni di risk management già esistenti e dal confronto con le principali relazioni di peer e competitor.

La valutazione è invece avvenuta sulla base di interviste ai Direttori di staff; oltre alla scala di prioritizzazione quali-quantitativa, l’attività ha consentito di approfondire la natura di ciascun rischio e identificare le azioni di mitigazione.

Infine, come previsto dal GRI 3: Temi Materiali 2021²³, l’analisi dei rischi è stata usata come base della definizione degli impatti generati.

Dall’analisi emerge che la probabilità di accadimento è bassa e che l’impatto effettivo è medio-basso.

Di seguito si riporta il catalogo dei rischi e i relativi presidi e azioni di mitigazione (cfr. Tabella 4).

Tabella 4: Descrizione rischi subiti

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE DEL RISCHIO SUBITO	PRINCIPALI PRESIDI E AZIONI DI MITIGAZIONE IN ESSERE
Digitalizzazione	Mancata capacità di garantire l'integrazione di sistemi informatici eterogenei nonché di assicurare la governance, il controllo, l'aggiornamento e la compliance di tutti gli applicativi in uso con conseguenti impatti in termini di supporto ai processi ed efficacia delle operazioni, anche a causa dell'inadeguatezza delle competenze informatiche dei fornitori e della difficoltà nell'effettuare i controlli (Rischio operativo)	• Azioni di protezione da attacchi informatici. • Sistemi di protezione dei dati e per la compliance dei sistemi informativi (ad esempio adozione piattaforma centralizzata monitoraggio consensi). • Modelli di servizio basati sulla multicanalità integrata e sul lean approach. • Meccanismo di controllo e formazione digitale per la faculty. • Sistemi anti-violazione. • Modello all'avanguardia di infrastruttura IT (grazie anche alla collaborazione con Cisco).
	Possibilità che i dati non siano adeguatamente protetti da accessi non autorizzati, che non siano disponibili o sufficientemente accurati per supportare i processi interni e che l'infrastruttura di Information Technology risulti inadeguata, con riferimento alle esigenze sia attuali che prospettiche, e non sia in grado di supportare in modo efficiente le attività (Rischio operativo)	
	Presenza di un'adeguata struttura organizzativa/delle risorse interne nella gestione dei processi tecnologici, e della possibile dipendenza da un unico fornitore dei servizi IT (Rischio operativo)	
Employability	Incapacità di rivolgersi al segmento della popolazione target proponendo una offerta formativa non in linea con le esigenze del mercato del lavoro (Rischio di contesto esterno)	• Virtual internship. • Programma Mentoring Guido. • Webinar sulle employability skill. • Sistema di tutoraggio per i neulaureati/e. • Programma di placement ricco di iniziative (Career Service).
	Mancata capacità di attrarre nuovi talenti (Rischio operativo)	
	Retention di studenti e studentesse (ad es. per corsi magistrali o dottorati) con possibili impatti negativi in termini reputazionali (Rischio operativo)	
Gestione responsabile degli impatti ambientali e promozione dello sviluppo sostenibile	Eeventi naturali incontrollabili che possono comportare l'interruzione dell'attività e/o danni temporanei e/o permanenti a sedi e asset (Rischio di contesto esterno)	• Investimenti nell'efficientamento energetico e nell'acquisto di energia rinnovabile. • Protocollo volontario di sostenibilità per gli edifici. • Investimenti nella manutenzione delle aree verdi. • Policy Green Procurement e introduzione di criteri ambientali nei contratti di fornitura di servizi maggiormente impattanti.
Accessibilità e inclusione	Non efficace gestione dell'erogazione di borse di studio/agevolazioni economiche agli studenti e alle studentesse, con effetti negativi sull'engagement e retention di studenti e studentesse più meritevoli (Rischio operativo)	• Offerta di borse di studio. • Sviluppo di nuovi accordi per il fundraising. • Tutorato. • Tecnologie assistive per migliorare l'accessibilità di studenti e studentesse con disabilità. • Luiss Ti Ascolta. • Advisor per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità. • Ufficio Social Innovation and D&I.
Qualità e innovazione del modello educativo	Inefficace offerta formativa con possibili impatti in termini economici, competitivi e di immagine (Rischio operativo)	• Modello educativo innovativo, trasversale e multidisciplinare.
	Possibile inefficacia/insufficienza della didattica con conseguenti difficoltà nell'attrazione e retention di talenti (Rischio operativo)	
Networking locale e internazionale & Public Engagement	Possibilità di non individuare, sviluppare e gestire accordi e collaborazioni efficaci con aziende e università, anche internazionali, per garantire l'efficacia dell'offerta formativa, con ripercussioni in termini di vantaggio competitivo (Rischio strategico)	• Sviluppo di partnership, scambi e collaborazioni. • Luiss Alumni Network. • Indagini su servizi, didattica, mobilità, gender diversity per individuare le aree di miglioramento. • Progetti aperti alla comunità esterna. • Collaborazione con le associazioni studentesche.
	Assenza di un programma organizzato dall'Università per la creazione di seminari, eventi, ecc. che possano creare integrazione e stimolare collaborazione all'interno dei Campus (Rischio operativo)	

23 Il GRI 3: Temi Materiali 2021 introduce il concetto di impatto generato e definisce il rischio associato come la combinazione della gravità e della probabilità di un impatto negativo

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE DEL RISCHIO SUBITO	PRINCIPALI PRESIDI E AZIONI DI MITIGAZIONE IN ESSERE
Ricerca e divulgazione scientifica	Incapacità di trattenere i docenti e ricercatori più meritevoli, con perdita di know how e vantaggio competitivo (Rischio di risorse umane)	
	Riduzione dei flussi di mobilità dei docenti/ricercatori a causa di ragioni di natura esterna come sicurezza in alcuni paesi extra-UE, crisi economica, emergenze sanitarie, ragioni di natura geopolitica, conflitti, calamità naturali (Rischio operativo)	• Sistema di valutazione interna della ricerca (VIR). • Sistema di comunicazione delle opportunità di ricerca. • Sistema di Premialità Faculty Management. • Luiss research seminars. • Regolamento sui centri di ricerca e ottenimento fondi. • Ufficio dedicato al supporto della faculty per partecipazione a bandi, convegni e seminari. • Ufficio Partnership.
	Incapacità di sviluppare e applicare con successo e tempestività nuove soluzioni e innovazioni nel campo degli studi sociali, con possibili impatti negativi in termini competitivi, di immagine e di finanziamenti (Rischio operativo)	
	Mancata capacità di reperire finanziamenti ai fini, ad esempio, delle attività di ricerca dell'Ateneo (es. inefficace progettazione proposte di ricerca) e ad una eventuale gestione non corretta delle rendicontazioni (Rischio operativo)	
Well-being e valorizzazione del capitale umano	Possibile inefficacia dei processi di selezione e gestione delle risorse con impatti negativi sulla didattica (Rischio di risorse umane)	
	Gestione non efficace di iniziative di sviluppo e promozione della crescita professionale dello staff (Rischio di risorse umane)	• Gender Equality Plan. • Bilancio di Genere. • Protocolli in materia di salute e sicurezza. • Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie morali e sessuali.
	Possibilità che le politiche di remunerazione non siano allineate alle performance individuali e/o alle aspettative personali e/o alle best practice di mercato (Rischio di risorse umane)	• Politiche di valutazione delle performance dello staff.
	Qualità dei servizi offerti (wi-fi, biblioteche, aule studio, servizi online e di orientamento) con possibili impatti in termini reputazionali (Rischio operativo)	• Politiche e strumenti di welfare. • Piani di smart working. • Comunicazioni a supporto della mobilità in uscita e in entrata.
	Conformità agli standard HSE (Health, Safety & Environment) e possibilità che eventi con impatto sull'ambiente, sulla salute e sulla sicurezza pubblica e/o dello staff e/o della popolazione studentesca possano danneggiare l'immagine o far insorgere extra-costi o sanzioni all'Ateneo (Rischio legale e di compliance)	• Modulistica e gestione dei contatti dei familiari in caso di urgenze. • Indagine sui servizi.
Operare con trasparenza e rafforzare la fiducia degli stakeholder	Perdita di fiducia degli stakeholder in caso di comportamenti non conformi alle procedure interne e/o ai codici di condotta riconosciuti (Rischio reputazionale e operativo)	• Codice Etico. • Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D. Lgs. 231/2001).
	Possibile ricevimento di sanzioni in caso di violazioni di leggi/normative vigenti e/o di cause intentate da dipendenti o terze parti per inadempienze contrattuali o di altri comportamenti illeciti (Rischio reputazionale, legale e di compliance)	• Organismo di Vigilanza. • Comitato Etico. • Piattaforma e procedura whistleblowing. • Istituzione della Consiglieria di fiducia.

Nel complesso, il sistema di presidi e iniziative per la gestione dei rischi, sia ESG che non, risulta oggi molto più strutturato. Questo miglioramento si evidenzia nella maggiore differenziazione delle funzioni direttamente coinvolte, rafforzata dalla recente nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, e dalla rinnovata funzione Internal Audit con un ruolo di coordinamento, volto a creare sinergie tra i controlli previsti dal Modello 231 e le verifiche sull'efficacia dei processi organizzativi in generale.

In parallelo, sono stati effettuati interventi di audit extra-piano che hanno riguardato verifiche aggiuntive su aspetti come la gestione del patrimonio immobiliare, le Summer School, le campagne di comunicazione, la gestione di forniture e consulenze e la selezione dei fornitori.

Particolare attenzione è stata posta sull'area degli approvvigionamenti, un ambito attenzionato anche dall'Organismo di Vigilanza. Si è registrato a tal proposito un significativo cambiamento di tipo organizzativo con la

previsione di una distinzione delle funzioni Procurement e Property in due direzioni autonome. Questa scelta ha garantito un miglioramento dei presidi di controllo adottati nel processo di gestione degli approvvigionamenti. Il processo di gestione degli acquisti è stato altresì interessato da un rafforzamento dei presidi di compliance ed etici in merito alle attività di selezione dei fornitori e di gestione dell'albo fornitori mediante l'aggiornamento della documentazione e modulistica utile alla verifica in merito a potenziali conflitti di interesse e all'onorabilità etica dei fornitori.

L'ecosistema Luiss di iniziative e presidi di prevenzione dei rischi ESG si compone, inoltre, di ulteriori azioni.

L'Ateneo ha adottato, ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) e ne cura l'attuazione al fine di garantire la conformità normativa, l'attuazione dei principi di correttezza e trasparenza nonché la prevenzione di illeciti nella gestione delle attività e nei rapporti con tutti gli stakeholder. Il MOGC, articolato in Parte Generale e Parte Speciale, include principi fondamentali e prescrizioni specifiche relative a varie aree di attività dell'Ateneo. La Parte Generale fa riferimento, tra gli altri, alla Legge 146/2006 sui reati di corruzione e implementa misure preventive di tali reati, come definito dal D. Lgs. 231/01. La robustezza di questo sistema è rafforzata da dettagliate disposizioni contenute nella Parte Speciale, che prevede presidi di controllo interni per ciascuna delle attività sensibili mappate. Nel processo di valutazione del rischio, sono state esaminate tutte le attività, identificando 11 macroaree in cui sono state delineate quelle sensibili, i presidi di controllo, i principi e i protocolli di comportamento, insieme alle relative procedure applicate.

La Parte Generale del MOGC è pubblicata nella sezione Statuto e regolamenti del sito web di

Ateneo, mentre le Parti Speciali sono consultabili attraverso l'Intranet aziendale, garantendo così piena accessibilità al personale. Nel corso del 2024, non si sono verificati episodi di corruzione che abbiano coinvolto l'Ateneo.

Per quanto riguarda l'uso corretto dei sistemi informatici, la Luiss si è dotata di uno specifico Codice di deontologia e buona condotta, volto a garantire un utilizzo responsabile delle tecnologie e delle informazioni gestite.

In linea con la Legge n. 240 del 30 dicembre 2010 e con lo Statuto di autonomia della Luiss, è adottato il Codice Etico per l'indicazione dei principi etici e dei valori che devono ispirare l'attività dell'Università nonché le condotte e i comportamenti di coloro che, dall'interno e dall'esterno, operano nella sfera d'azione della stessa. Il Codice raccoglie l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di natura morale dell'Università nei confronti degli stakeholder, nonché i principi di cui esige l'osservanza da parte di tutti coloro che cooperano con essa al fine del perseguimento degli scopi che l'Università si prefigge.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOGC e fornisce input per l'aggiornamento del Modello e del Codice Etico.

Nel 2024, non sono stati rilevati casi di non conformità alle disposizioni di legge.

Nel corso dell'anno, la Luiss ha continuato ad adeguarsi all'evoluzione normativa in diversi ambiti, concentrandosi in particolare sulla protezione dei dati personali, sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e sull'aggiornamento del Modello ex D. Lgs. 231/2001. Per garantire la conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali, in linea con il Regolamento 2016/679 (GDPR), la funzione Compliance Office e Risk Management ha portato avanti un'attività di monitoraggio

del sistema CRM, utilizzato per la gestione dei dati e dei contatti degli stakeholder. Inoltre, ha condotto una Data Protection Impact Assessment (DPIA) per valutare l'implementazione del sistema di whistleblowing, uno strumento fondamentale per segnalare eventuali condotte illecite in violazione del diritto nazionale ed europeo. Parallelamente, ha monitorato il funzionamento della piattaforma di consent management One Trust, assicurando il rispetto dei principi di accountability previsti dal GDPR. Infine, sono stati svolti audit privacy per verificare la conformità dei trattamenti di dati personali gestiti dalle diverse funzioni dell'Ateneo e aggiornare il Registro dei trattamenti.

Tutte queste attività confermano l'impegno costante nel garantire il rispetto delle normative vigenti e nel rafforzare i sistemi di controllo e prevenzione, affinché la gestione dei dati e delle informazioni avvenga sempre nel pieno rispetto delle regole e della tutela della persona. Si evidenzia che nel corso dell'anno di rendicontazione non si sono verificate denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy e perdita di dati.

2.4 Il contributo ai Sustainable Development Goals (SDGs)

Oltre a quanto prescritto per legge, la Luiss integra la sostenibilità nel proprio operato anche in maniera volontaria, ispirandosi ai migliori framework nazionali e internazionali.

Tra questi, l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite con i suoi 17 Sustainable Development Goals e 169 Target ispira le azioni volte a dare un contributo concreto ad un presente ed un futuro migliori per le persone e il Pianeta. Grazie ad una mappatura meticolosa di tutte le iniziative,

gli insegnamenti, i prodotti di ricerca la Luiss è in grado di monitorare l'apporto reale che la propria Comunità dà al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

La capacità di continuare a sviluppare i progetti di sostenibilità raccontati nel Capitolo 3 – I Capitali è riconducibile a due fattori abilitanti: il lavoro di stakeholder engagement interno, che ha favorito lo sviluppo di progetti di sostenibilità da parte di tutte le funzioni; l'affinamento della capacità interna di analisi, che ha facilitato la raccolta dei dati e l'individuazione delle sinergie interne e delle aree su cui concentrare gli sforzi.

Questi fattori, contestualmente al perseguimento della Vision e della Mission e al rispetto delle prescrizioni legislative in ambito di sostenibilità e gestione del rischio permettono di generare valore nei confronti degli stakeholder secondo il modello di creazione di valore descritto nel prossimo paragrafo e analizzato in dettaglio nel Capitolo 4 – L'impatto generato.

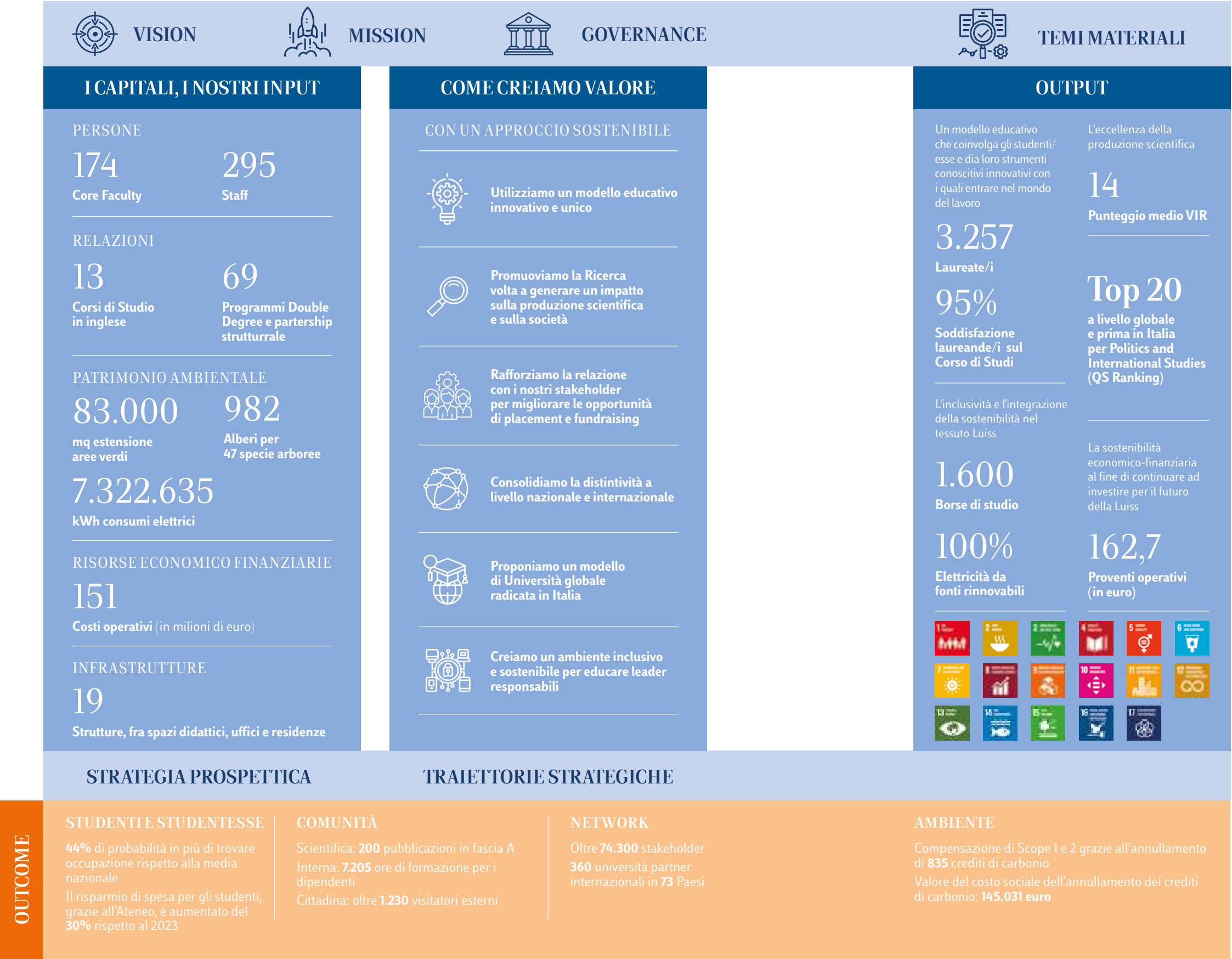
2.5 La capacità di creare valore²⁴

La creazione di valore da parte di un'organizzazione si basa sulla capacità di adattare strategicamente il modello di business al contesto di riferimento, in modo tale da trasformare risorse e input in risultati concreti – output e outcome – che contribuiscano a garantire la sostenibilità e la continuità dell'organizzazione nel lungo periodo. Il modello di creazione del valore della Luiss (cfr. Figura 3) descrive il processo attraverso cui i Capitali impiegati (input) sono trasformati in risultati concreti (output), generando impatti tangibili (outcome) per gli stakeholder nel breve e medio termine, in coerenza con gli obiettivi del Piano Strategico, con le tematiche materiali e con i 17 SDGs.

²⁴ GRI 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business



Figura 3: Modello di creazione del valore della Luiss



I Capitali impiegati per creare valore - input

Gli input rappresentano le risorse che consentono di generare valore e cambiamento nel tempo. Questi sono: le persone, con le loro competenze, esperienze e motivazioni; le relazioni intese come creazione di network, condivisione di informazioni e collaborazione; le infrastrutture, ovvero il capitale fisico e produttivo, indispensabili per offrire servizi di valore; il patrimonio ambientale, costituito dalle risorse necessarie all'operatività. Infine, le risorse economico-finanziarie, necessarie per sostenere le nostre attività nel tempo e garantire un modello educativo di alta qualità.

Nel processo di trasformazione degli input in outcome, le tematiche ESG vengono integrate come criterio delle scelte operative: gli investimenti finanziari sono pensati per generare valore nel medio-lungo periodo, mentre la vocazione internazionale si esprime in un'apertura alla diversità di corpo studentesco e faculty; la ricerca rappresenta un asset fondamentale e arricchisce il modello educativo, sviluppato per valorizzare le specificità e le opportunità del contesto; i Campus sono concepiti per essere sostenibili ed inclusivi e per ispirare comportamenti responsabili; la formazione è promossa come strumento di emancipazione e mobilità sociale e per preparare al meglio i nuovi leader del futuro.

Gli output prodotti

Attraverso l'impiego strategico delle risorse sono ottenuti risultati allineati ai criteri ESG e alla Vision, Mission e valori dell'Università. Tra i principali output, spiccano l'alto tasso di occupazione dei neolaureati in posizioni coerenti al percorso di studi, l'eccellenza scientifica e una reputazione internazionale consolidata e testimoniata dal posizionamento nei principali ranking. La qualità dell'offerta formativa si

distingue a livello nazionale e internazionale, mentre l'inclusività viene promossa in tutte le sue forme, dalla parità di genere alla valorizzazione della diversità fisica, cognitiva e culturale. Le performance ambientali sono presidiate grazie a un attento controllo dei processi operativi, all'uso di fonti rinnovabili e a una gestione sostenibile della catena di fornitura. Infine, la sostenibilità economico-finanziaria si conferma un elemento chiave per il progresso sociale e per la crescita dell'Ateneo.

Gli impatti generati – outcome

Attraverso il processo di trasformazione delle risorse in risultati concreti, la Luiss crea un impatto positivo su studentesse e studenti, sulla comunità accademica e su quella esterna, sui partner del network e sull'ambiente. Sin

dal 2022, con l'aggiornamento dell'analisi di materialità, è stata individuata e valutata l'entità di questi impatti, sia positivi che negativi, sulla società e sull'ambiente, in conformità con lo Standard GRI 3: Temi materiali 2021. Questa analisi ha permesso di definire con precisione i macro-impatti generati e di integrarli nel modello di creazione del valore della Luiss (cfr. Figura 3), delineando gli outcome che derivano dalle attività dell'Università e il modo in cui rispondono alle esigenze dei suoi stakeholder.

Nel Capitolo che segue, viene fornita una descrizione approfondita dei Capitali dell'Università, intesi come tutti i fattori, fisici e relazionali, che permettono di creare output allineati agli Obiettivi dell'Agenda 2030 e generare un impatto positivo verso tutti gli stakeholder.



03

I Capitali, le nostre risorse

I valori decimali sono stati arrotondati tranne che per i valori economici e per le casistiche con perfetta parità o relative a valori specifici come il numero di anni per il conseguimento del titolo



3.1 Capitale umano

Il Capitale umano rappresenta l’asset principale dell’Università; è formato da una Comunità di oltre 17.600²⁵ studentesse e studenti, docenti, ricercatrici e ricercatori, colleghe e colleghi, grazie a cui la Luiss può realizzare lo scopo

per cui è nata, ovvero formare una nuova generazione di leader che sappia affrontare le sfide presenti e future. L’Ateneo lavora per creare un ambiente inclusivo e dinamico che favorisca lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno, garantendo le condizioni favorevoli per supportarne il percorso di crescita dentro e fuori l’Università.



La Luiss per un ambiente inclusivo²⁶

Nel 2024 la Luiss ha rafforzato il proprio impegno per un ambiente accogliente e rispettoso delle diversità nella convinzione che l’inclusione rappresenti un valore fondante della vita universitaria. Tra le attività più rilevanti:

- L’approvazione delle Linee guida per un linguaggio inclusivo, la cui diffusione è stata accompagnata da una formazione che ha coinvolto 76 persone tra staff e faculty, con l’obiettivo di fornire strumenti utili per una comunicazione rispettosa e sensibile alle differenze di genere, culturali e sociali.
- La realizzazione delle Linee guida per l’accoglienza e l’inclusione delle studentesse e degli studenti internazionali, che definisce le prassi per garantire un contesto accogliente e multiculturale e l’integrazione della componente studentesca internazionale.
- L’approvazione del Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie morali e sessuali, che tutela la dignità e il benessere delle persone e si aggiunge al sistema di segnalazione whistleblowing attraverso cui segnalare comportamenti illeciti o irregolari all’interno dell’Università²⁷. In linea con il Codice è stata nominata la Consiglieria di fiducia di Ateneo, figura indipendente che offre consulenza e supporto imparziale, confidenziale e professionale a chiunque voglia segnalare situazioni o comportamenti inappropriati. E’ stata inoltre attivata una pagina web che raccoglie informazioni e contatti utili in caso di difficoltà, discriminazione o violenza.

25 Per il 2024 sono considerati: 11.166 iscritti/e ai Corsi di Laurea; 1.723 iscritti/e a Master (I e II livello); 135 iscritti/e ai Corsi di Dottorato; 416 risorse di staff nelle diverse categorie contrattuali; 174 appartenenti alla core faculty; 1.563 tra titolari di contratti di insegnamento, contratti integrativi di docenza e collaborazioni alle cattedre; 63 tutor; 2.449 tra docenti e titolari di altri incarichi presso le Scuole. Non è stata conteggiata in questa sede la categoria degli Alumni, che sarà oggetto di trattazione del Paragrafo 3.3 Capitale sociale-relazionale

26 GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

27 Nel corso del 2024, la Luiss ha registrato 3 segnalazioni di discriminazioni da parte del corpo studentesco tramite gli appositi canali. Di queste, 2 hanno seguito l’iter predisposto dall’Università, in conformità con quanto stabilito dai decreti rettorali n. 266 del 28 novembre 2022 e n. 130 del 14 aprile 2023, relativi rispettivamente alla nomina della commissione disciplinare e della commissione consultiva, dunque prima della nomina della Consiglieria di fiducia, così come previsto dal Codice, e sono stati conseguentemente risolti, mentre uno è stato reindirizzato al canale whistleblowing della Luiss BS per competenza; non sono state rilevate segnalazioni né da parte dello staff né da parte della faculty



La Luiss per la parità di genere²⁸

A giugno 2024, la Luiss ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022, la prassi che attesta l’adozione di un sistema di gestione per la parità di genere. La certificazione rappresenta non solo un riconoscimento del lavoro svolto ma anche un impegno concreto verso un miglioramento continuo, con un approccio che coinvolge tutta l’organizzazione. Come attività propedeutiche sono state erogate una survey sulla percezione interna rispetto ai temi dell’equità di genere e una pillola formativa, ulteriori occasioni di riflessione sui principi contenuti nello standard. Per il terzo anno consecutivo la Luiss ha presentato il proprio Bilancio di Genere, uno strumento di monitoraggio e valutazione dell’impatto delle politiche di parità di genere. Attraverso un’analisi dei dati e delle azioni intraprese, il Bilancio di Genere consente di misurare i progressi ottenuti relativamente al Gender Equality Plan 2022-2024 ed orientare le future strategie dell’Ateneo. La Luiss ha inoltre installato all’interno dei propri Campus cinque panchine rosse con frasi antiviolenza e distributori di assorbenti gratuiti nei servizi igienici, elementi dal valore simbolico che vogliono stimolare la riflessione sui temi di genere per abbatterne gli stereotipi.



La Luiss per il benessere a 360°

La Luiss si impegna a educare al benessere a 360° offrendo iniziative per favorire l’equilibrio tra vita professionale e personale, la salute psicofisica e il sostegno alla genitorialità. Tra queste:

Il Luiss Summer Educamp, offerto gratuitamente a figlie e figli di staff e faculty di età compresa tra i 4 e i 13 anni, è un programma di 2 settimane ricco di attività educative, creative e ludiche su temi quali: robotica, manifattura digitale, realtà virtuale, Intelligenza Artificiale, game design; a cui hanno partecipato 45 bambine e bambini nella prima settimana e 48 nella seconda.

Il Luiss Play Day, il tradizionale momento di incontro con le figlie e i figli dello staff Luiss che, oltre a partecipare ad attività a loro dedicate, hanno l’occasione di vivere per un giorno l’ambiente di lavoro delle mamme e dei papà.

Il corso di yoga, organizzato dal 2019 nelle principali sedi dell’Ateneo e aperto a tutta la Comunità come spazio di rigenerazione e benessere psicofisico accessibile e continuativo e che ha registrato una crescente partecipazione, con 166 lezioni svolte nel solo 2024.

L’Hub di consultazione e orientamento medico, servizio che offre consultazioni gratuite nel Campus (1.327 nel 2024). Tra le specializzazioni: medicina generale, orientamento nutrizionale, cardiologia, ECG ed ecocardiografia, ecografia addominale, apparato uro-genitale, osteo-artromuscolare, ginecologia e osteoporosi, endocrinologia ed ecografia tiroidea, medicina del dolore e un osservatorio per la sindrome da Long Covid. Sono inoltre sempre attivi: il servizio di medicina preventiva per effettuare analisi cliniche gratuitamente presso un laboratorio esterno; convenzioni con strutture mediche (26 nel 2024).

Le giornate della salute, che hanno portato nei Campus: le Carovane della Prevenzione di Susan G. Komen Italia con visite senologiche e ginecologiche gratuite (91 visite nel 2024); le autoemoteche di AVIS per la donazione di sangue (47 donazioni nel 2024); presidi di ADMO per la sensibilizzazione e la tipizzazione funzionali alla donazione del midollo osseo (33 tipizzazioni nel 2024).

28 Per un maggiore dettaglio di tutte le iniziative svolte in questo ambito si rimanda al Bilancio di Genere 2024



La cultura della diversità

La Luiss University Press (LUP) è la casa editrice dell’Università che promuove la diffusione della conoscenza e il dialogo interdisciplinare attraverso pubblicazioni di qualità, accessibili e rilevanti per il dibattito pubblico. Nel 2024 la LUP ha pubblicato 60 libri; tra i più rilevanti sulle tematiche di inclusione e sostenibilità:

La grande D. Come la leadership femminile trasforma le organizzazioni, di Paola Lazzarini, indaga il potenziale trasformativo del diversity management, esplorando – attraverso testimonianze e casi aziendali – uno stile di leadership fondato su empatia, gentilezza e responsabilità etica.

Ciclo. Storia e cultura dell’ultimo tabù, in cui l’antropologa Kate Clancy propone una lettura critica della storia delle mestruazioni, ancora oggi oggetto di discriminazioni e pregiudizi.

Il freddo in Africa. E altre storie di un’Italia nata altrove, della giornalista Karima Moual, affronta il tema dell’identità e dell’integrazione, dando voce a cittadini di seconda generazione in Italia, valorizzando la pluralità culturale.

L’errore. Storia anomala della normalità, di Fabrizio Acanfora, affronta il tema delle discriminazioni di persone neurodivergenti o con disabilità in ambito sociale, promuovendo una visione inclusiva.

Studentesse e studenti

Le studentesse e gli studenti sono al centro del modello formativo dell’Ateneo; considerando i soli iscritti ai Corsi di Studi Triennali, Magistrali e Magistrali a Ciclo Unico, la Comunità studentesca Luiss si compone, per l’a.a. 2023/2024, di 11.166 persone, il 10% in più rispetto all’anno precedente. Tra loro, il 49% è di genere femminile e 1.064 sono stranieri provenienti da 116 Paesi differenti. Nonostante il costante aumento, gli investimenti nel Capitale umano continuano a garantire un rapporto docenti – studenti stabilmente pari a 1 a 7 (7 studentesse e studenti per ogni docente).

L’impegno dell’Ateneo si concentra nell’offrire un ventaglio di occasioni di crescita e apprendimento che inizia con le attività di orientamento, prevedendo format diversi ma accomunati dall’obiettivo di attrarre studentesse e studenti motivati e consapevoli e mantenere un elevato tasso di selezione.

Oltre alle presentazioni nelle scuole e alle giornate di orientamento, sono stati organizzati eventi che hanno permesso di sperimentare una giornata di vita universitaria (Luiss Day), delle settimane di accoglienza e presentazioni (Luiss Open Week), delle lezioni di docenti Luiss su temi quali legalità e contrasto alle mafie, intelligenza artificiale e sostenibilità.

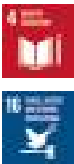
L’Ateneo è inoltre parte attiva per i PCTO – Percorsi per le Competenze Trasversali e per l’Orientamento – proponendo una serie di filoni di lezioni universitarie su temi coerenti sia con l’offerta formativa della Luiss che con i valori di sostenibilità, innovazione e inclusività che contraddistinguono l’Ateneo; nel 2024 ne hanno beneficiato oltre 400 studentesse e studenti provenienti da istituti su tutto il territorio italiano.

Sul fronte internazionale, l’Ateneo persegue l’obiettivo di affermare la presenza nei mercati a maggiore potenziale attraverso una serie di modalità che si avvalgono sia del digitale sia

della presenza con la partecipazione a fiere, il coinvolgimento di ambassador e l’organizzazione di summer programmes.

Completano il quadro le Luiss Summer School, arrivate alla 14ª edizione e che nel 2024 hanno registrato 1.864 iscrizioni. Tra le

proposte più innovative si menzionano: la Luiss ScreenWriting Summer School, che con un approccio laboratoriale permette ai partecipanti di mettersi alla prova nel mondo della creatività, della scrittura e della sceneggiatura; la Basic Coding Summer School, pensata per confrontarsi con le basi della programmazione.



Legalità e merito

Il Progetto Legalità e Merito è promosso dalla Luiss insieme al Ministero della Giustizia, al Ministero dell’Istruzione e del Merito, al Ministero dell’Università e della Ricerca, al Consiglio Superiore della Magistratura, alla Direzione Nazionale Antimafia e Antiterrorismo e all’Autorità Nazionale Anticorruzione; promuove la lotta alla corruzione e affronta temi quali cittadinanza attiva, contrasto alle mafie, uguaglianza di genere, immigrazione e integrazione, odio sul web, conservazione e tutela del patrimonio artistico-culturale e ambientale del Paese. Il programma ha previsto il coinvolgimento di circa 190 studentesse e studenti Luiss che, con il supporto di tutor e ricercatori dell’Ateneo, diventano formatori della legalità e del merito per giovani allieve e allievi delle scuole secondarie superiori, degli Istituti Penali Minorili degli Uffici di Servizio Sociale per Minorenni e delle Comunità Ministeriali.

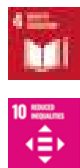
Per dare maggiori possibilità a ragazze e ragazzi meritevoli che hanno partecipato negli anni al Progetto, la Luiss assegna due borse di studio, interamente sostenute dai partner. Per il quinto anno consecutivo, ha avuto un ruolo nell’ambito del Progetto Legalità e Merito anche la Writing Summer School, dedicando un corso a studentesse e studenti detenuti presso alcuni Istituti Penitenziari Minorili e Uffici di Servizio Sociale per i Minorenni coinvolti.

La promozione del merito si concretizza nell’impegno ad offrire il supporto economico che permette l’accesso alla formazione universitaria di qualità ad un numero di studentesse e studenti che negli anni è costantemente cresciuto. Nell’a.a. 2023/2024 il numero di beneficiari di esoneri e borse di studio per merito e condizione economica è stato pari a circa 1.600²⁹, corrispondente al 14% della popolazione studentesca.

Complessivamente, i fondi messi a disposizione sono stati oltre 15 milioni di euro, segnando un incremento del 21% circa rispetto al precedente anno accademico; quelli provenienti da finanziamenti privati sono stati pari a circa

600.000 euro per 50 borse di studio, mentre quelli messi a disposizione direttamente dall’Università sono stati circa 14,7 milioni di euro, pari al 96% del totale, ed hanno supportato oltre 1.500 studentesse e studenti. Tra i beneficiari complessivi, il 50% è di genere femminile con un’attenzione specifica al supporto delle studentesse nei settori interdisciplinari tra STEM e scienze sociali, ambiti in cui le disparità di genere sono ancora presenti. Nell’ottica di massima inclusività anche delle attività di orientamento, nel 2024 sono state assegnate 66 borse di studio a copertura della quota d’iscrizione alla Summer School, di cui 22 legate al Progetto Legalità e Merito.

29 Il dato si riferisce al numero complessivo di beneficiari a vario titolo



Progetti speciali

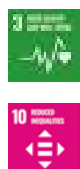
Nel 2024 l'Ateneo ha proseguito l'impegno sul fronte dell'inclusione e della promozione del merito con progetti speciali e borse di studio per studentesse e studenti provenienti da contesti fragili in Italia e nel mondo. Tra le iniziative di rilievo l'Africa Subsahariana Scholarship ha permesso a cinque giovani provenienti da Paesi dell'Africa Subsahariana di intraprendere un percorso di Laurea Magistrale Luiss, favorendo mobilità accademica, inclusione e coesione internazionale. Nella stessa direzione il Progetto Med'Or ha previsto l'assegnazione di borse di studio per studentesse e studenti provenienti da Paesi africani, in particolare Marocco ed Etiopia, mirando a costruire legami solidi tra le future classi dirigenti dell'Europa e del continente africano. Anche il Progetto Mediterraneo mira a formare studentesse e studenti rifugiati provenienti dai Paesi del Mediterraneo quali Giordania, Turchia, Malta, Marocco e Nigeria, dando loro la possibilità di studiare in un contesto di eccellenza e supportando la formazione della futura classe dirigente dei Paesi d'origine. Sul fronte nazionale, la Luiss ha aderito al programma We Dream che sostiene l'accesso all'istruzione universitaria di qualità per giovani donne meritevoli e provenienti da contesti economicamente svantaggiati.

Il percorso universitario è accompagnato da una serie di servizi che aiutano la Comunità studentesca a cogliere le occasioni offerte dall'Ateneo, prevenendo e intercettando eventuali criticità.

Ne è un esempio il tutorato, che nel 2024 ha fatto affidamento su di una squadra di 63 professionisti organizzati in 5 gruppi: i tutor di Ateneo, suddivisi per Corso di Studi; i tutor Se.I.Tu.!, dedicati alle persone disabili o con DSA; i tutor per lo Sport, che supportano gli

atleti del Luiss Sport Program; i TFIS - Tutors for International Students – che lavorano insieme al team del Welcome desk per l'integrazione di studentesse e studenti internazionali; i tutor accademici che divisi per aree disciplinari guidano studentesse e studenti nella preparazione degli esami.

Completa il servizio la squadra dei Buddy, costituita da 22 studenti e studentesse che collaborano con i tutor per facilitare l'accesso alla vita universitaria con un approccio peer to peer.



Un supporto inclusivo e su misura

Il monitoraggio delle sessioni di esame consente di raggiungere tempestivamente chi è in difficoltà nella carriera universitaria; grazie a un supporto personalizzato che ha previsto incontri sul metodo di studio e di preparazione agli esami è stato possibile riattivare il 90% delle carriere ferme o non in linea con la durata regolare del corso di studi³⁰. Lo sportello di accoglienza per studentesse e studenti con DSA e disabilità è stato potenziato prevedendo un maggior presidio sin dalle giornate di orientamento; nel 2024 il numero medio di monitoraggi o incontri con ciascun studente disabile o con DSA è stato pari a 45. La squadra dei Tutors for International Students è stata arricchita di 8 unità per offrire un supporto maggiore alle categorie più fragili come le rifugiate e i rifugiati beneficiari dei progetti speciali e coloro che provengono da aree critiche. Luiss ti ascolta è lo sportello di consulenza psicologica che offre gratuitamente incontri individuali sia in sede che via Skype alla Comunità studentesca e dei neolaureati; dal 2024 sono inoltre attivi due Gruppi Tematici: No Panic che esplora le manifestazioni dell'ansia nelle sue varie forme, e Io e gli altri dedicato al miglioramento delle relazioni interpersonali.

30 Il dato si riferisce alla rilevazione effettuata dopo la prima sessione 2023/2024

Il percorso universitario è arricchito dall'Associazione Sportiva Luiss, che dal 1999 consente l'integrazione tra sport e formazione accademica contribuendo al benessere psicofisico e veicolando valori come il senso di appartenenza, il rispetto delle regole, il lavoro di gruppo e l'impegno per il raggiungimento degli obiettivi.

Nata con una sola disciplina sportiva, l'AS Luiss oggi ne conta 13: oltre alla squadra di basket promossa in Serie A2, ci sono calcio, tennis, ciclismo, golf, nuoto, padel, vela, volley, rugby, atletica, canottaggio e sci, a cui si aggiungono le scuole sportive con ulteriori discipline.

I partecipanti alle attività dell'Associazione sono circa 1.500, con livelli di impegno diversificati e adatti a tutte e tutti. Tra questi, si distinguono i Top Athletes del progetto Luiss Sport Academy, atleti di interesse nazionale e internazionale che alla Luiss possono combinare l'eccellenza sportiva con una solida formazione universitaria.

Altro tassello che caratterizza l'esperienza alla Luiss è costituito dalle opportunità di mobilità all'estero, cresciute di anno in anno. Queste si articolano in due macrocategorie: la mobilità per crediti, sia nell'ambito del programma Erasmus+³¹ sia con Università extra-Europee, che prevede un semestre all'estero con il riconoscimento dei crediti conseguiti; gli scambi strutturati, tra cui Double o Triple Degree e Twinning programmes, esperienze più articolate che, nel caso dei Double e Triple Degree, prevedono di seguire uno dei due anni presso l'università partner conseguendo alla fine del percorso i titoli di laurea di entrambe (o delle tre) università.

Tra questi, alcuni riguardano specificatamente temi di sviluppo sostenibile: Double Degree in Management of Energy, Natural Resources and the Environment con NHH Norwegian School of

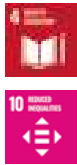
Economics; Double Degree in Law, Sustainability and Climate Change con Toulouse Capitole (UT1); Double Degree in Management of Green Economy and Sustainability con University of Mannheim.

Vengono inoltre offerte occasioni di mobilità più brevi, come quelli nell'ambito dell'Alleanza ENGAGE.EU: study tour, expedition weeks, summer e winter school e il Joint Programme in Digital Transformation sui temi del digitale, del cambiamento climatico e della gestione della sostenibilità.

La Luiss adotta inoltre la Carta europea dello studente, che consente di vedersi riconoscere ovunque lo status di “studente europeo” e, in caso di mobilità, di accedere automaticamente a servizi e strutture di altri atenei.

Questi programmi, unitamente all'offerta di Corsi di Studio erogati in lingua inglese, costituiscono un fattore attrattivo per studentesse e studenti stranieri, cresciuti dal 5% di 3 anni fa al 10% del 2023/2024 (13% se si considerano i soli iscritti al 1° anno).

31 L'università partecipa al programma Erasmus+ sin da suo avvio nel 1987



Scambi internazionali

360 università partner internazionali in 73 Paesi

Erasmus+ ed università Extra-Europee

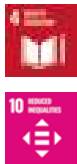
- 243 accordi
- 931 studentesse e studenti Luiss outgoing
- 825 studentesse e studenti accolte/i alla Luiss (incoming)

Double/Triple degree e partnership strutturate

- 69 programmi:
 - » 33 Double Degrees
 - » 1 Triple Degree
 - » 3 Joint Programmes
 - » 15 LLM Educational Programs
 - » 1 (QTEM)Network
 - » 7 Twinning Programmes
 - » 9 Structured Exchanges

207 studentesse e studenti Luiss outgoing

181 studentesse e studenti accolti alla Luiss (incoming)



Internazionali alla Luiss

21 Corsi di Laurea attivi, di cui 13 in lingua inglese

47 indirizzi attivi, di cui 24 in lingua inglese

1.063 insegnamenti attivi, di cui 533 in lingua inglese

1.064 studentesse e studenti stranieri da 116 Paesi di provenienza

% studentesse e studenti stranieri Ateneo (CdS in inglese): 28%

% studentesse e studenti stranieri 1° anno Ateneo (CdS in inglese): 30%



L'offerta formativa per lo sviluppo sostenibile

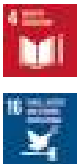
La Luiss conferma il proprio impegno nella promozione di un'offerta formativa coerente con gli obiettivi dell'Agenda 2030.

Nell'a.a. 2023/2024, sono stati 75 gli insegnamenti attivati nei Corsi di Laurea Triennale, Magistrale e a Ciclo Unico riconducibili a uno o più SDGs. Il numero sale a 87 considerando anche le ulteriori attività didattiche curriculari e extracurricolari. È proseguito il major in Green Economy and Sustainability, inserito nel Corso di Laurea in Strategic Management interamente focalizzato su modelli economici sostenibili. A partire dall'a.a. 2024/2025 è stato istituito il Corso di Laurea Magistrale in Strategic Management, Innovation & Sustainability che rappresenta un'esperienza formativa interdisciplinare pensata per preparare studentesse e studenti ad affrontare le sfide globali per lo sviluppo sostenibile delle organizzazioni. Sempre in ottica futura, è stato introdotto il Corso di Laurea in Global Law nel quale sono previsti insegnamenti su temi di sostenibilità, in particolare inerenti al goal 16 dell'Agenda 2030.

La revisione del regolamento didattico del Corso di Laurea in Politics, Philosophy and Economics ha inoltre portato alla creazione di tre nuovi corsi dedicati a Artificial Intelligence, Sustainability e Fundamental Rights' Protection, rafforzando l'integrazione dei temi di sostenibilità e diritti.

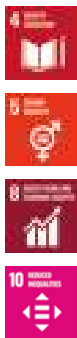
L'attenzione ai temi dello sviluppo sostenibile si riflette anche in numerose attività didattiche e laboratori, sia con crediti che extracurricolari. Tra i progetti Soft Skills: GrInn Lab by LabGov, focalizzato sull'innovazione applicata allo sviluppo sostenibile in ambito urbano e territoriale; Diritto e Humanities, che esplora le connessioni tra diritto, arte e cultura; Investing for Good Lab, incentrato sulle politiche e sugli investimenti d'impatto per la creazione di valore a favore di comunità, territorio e stakeholder. Nel contesto del programma Freshers' Magistrali, è stato attivato un laboratorio dedicato alla sostenibilità in cui studentesse e studenti hanno lavorato su casi aziendali reali, sviluppando soluzioni sostenibili. Nell'ambito dei percorsi trasversali, le Gap activities prevedono l'acquisizione obbligatoria di CFU attraverso attività formative legate alla sostenibilità sociale e professionale come Be a Social Activist, Career Training | Assessment Center, attività di volontariato, tirocini e project work.

Le testimonianze di esperte ed esperti del settore, docenti e istituzioni arricchiscono i corsi con interventi focalizzati su tematiche ambientali. Tra quelle proposte nel 2024 si segnalano: The Constitutional Protection of the Environment; New Technologies and the Environment: From Arctic to Mars; Findus: la sfida di Green Cuisine nel mondo; Le Società Benefit; Hydroponics in Smart Farming; Sustainable Mobility and the EU-Italy PNRR; Land Degradation and Desertification.



La formazione per i leader della sostenibilità

La Luiss partecipa al progetto Future17, promosso da QS World University Rankings: un'iniziativa che offre a studentesse e studenti l'opportunità di lavorare in team internazionali con colleghe/i provenienti da università partner. Le/i partecipanti affrontano delle vere e proprie sfide progettuali (challenges) proposte da aziende, ONG, enti del terzo settore e organizzazioni globali e focalizzate su uno o più dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030. Nel 2024 hanno preso parte al programma 29 studentesse e studenti della Luiss.



La formazione per l'inclusione

La Luiss promuove percorsi formativi volti a sviluppare nelle studentesse e negli studenti una propria consapevolezza sui temi dell'inclusione, della diversità e della sostenibilità. La Sustainability, Diversity & Inclusion Gym è uno spazio laboratoriale che offre strumenti per affrontare le grandi questioni sociali e ambientali contemporanee. Nel 2024, sono stati attivati due laboratori tematici: Strategy and ESG for Human Economy che ha coinvolto 52 partecipanti e si è posto l'obiettivo di approfondire i principi dell'Economia Umana, partendo dalle teorie dell'economia circolare, sostenibile, francescana, etica e civile. Attraverso l'analisi di casi concreti, sono stati esplorati modelli economici applicabili nelle imprese, secondo i criteri di CSR e ESG. Il secondo percorso, il Diversity & Inclusion Lab ha offerto ai 25 partecipanti uno spazio di riflessione su temi di uguaglianza di genere, diritti delle minoranze e inclusione, in linea con le indicazioni del Gender Equality Plan (GEP) dell'Ateneo.



Una Comunità di studentesse e studenti engaged

L' Ateneo coinvolge studentesse e studenti in progetti sui temi dello sviluppo sostenibile e inclusivo e sostiene le loro proposte. Tra le iniziative del 2024 che dimostrano l'attenzione alla sostenibilità della componente studentesca, si menzionano:

- I Cleanup Day in cui la Commissione Sostenibilità & Inclusione ha raccolto rifiuti abbandonati a villa Ada durante il Festival dello Sviluppo Sostenibile di ASviS, e a Villa Borghese con il patrocinio Rete delle Università Italiane per lo Sviluppo Sostenibile (RUS).
- La collaborazione con l'ufficio Sostenibilità sul tema della riduzione dell'impatto ambientale delle mense per menù con maggiore presenza di alimenti vegetali e a Km0, l'introduzione di giornate interamente vegetariane, e l'attenzione per bisogni speciali.
- Il programma VolontariaMENTE, cui nel 2024 hanno partecipato 382 studentesse e studenti impegnati in attività di volontariato con associazioni che operano sul territorio (26 i partner del 2024), rispondendo a sfide sociali concrete e occupandosi di inclusione e salvaguardia dell'ambiente.
- Le Passeggiate filosofiche, che si rivolge alle classi della secondaria di primo grado del territorio, nel quale studentesse e studenti Luiss diventano docenti per i più giovani su sostenibilità, impatto ambientale e cambiamento climatico; nel 2023-2024 il percorso, realizzato nella cornice dell'orto Luiss, ha coinvolto 176 alunne/i delle scuole.



10 tesi per la sostenibilità

La Luiss promuove la formazione sulla sostenibilità dentro e fuori i propri Campus. Nel 2024 ha diffuso e finanziato il bando 10 tesi per la sostenibilità, aperto a studentesse e studenti di tutte le università italiane. Il progetto ha ottenuto il patrocinio del Ministero dell'Università e della Ricerca e della Conferenza dei Rettori (CRUI), ed è stato realizzato in collaborazione con Fondazione Symbola, Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile (RUS), Consorzio Interuniversitario Nazionale per la Scienza e la Tecnologia dei Materiali (INSTM) e Unioncamere, con il sostegno di Deloitte Climate & Sustainability. All'iniziativa, che ha coinvolto nella valutazione degli elaborati altri 20 atenei, hanno partecipato oltre 2.060 studentesse e studenti provenienti da più di 80 atenei. A ciascuno dei 10 vincitori la Luiss ha assegnato un premio in denaro.



Gli impatti del modello formativo Luiss³²

- Gli iscritti in corso si attestano al 95%.
- La quota di studentesse e studenti che si laurea in corso raggiunge il 92% (89% per l'Undergraduate School e 96% per la Graduate School).
- La durata media per il conseguimento del titolo è di: 3,1 anni per i CdS Triennali, 5,4 per il CU e 2 per i CdS Magistrali.
- La % di laureandi/e complessivamente soddisfatti/e del CdS è del 95%.
- La % di laureati/e occupati/e³³ a un anno dal Titolo (LM, LMCU) è pari al 96%.

Il Dottorato di Ricerca rappresenta la tappa finale di formazione accademica. La Luiss offre quattro programmi dottorali: Economics; Diritto ed Impresa, riprogettato nei due percorsi Law, New Technologies and Innovation e Market, Regulation and Compliance; Management, rivisto anch'esso nel 2024 con l'introduzione di tre track: Strategy & Innovation, Marketing e Organization Studies; Politics, con i quattro cluster Elections and Political Systems, Global and International Studies, European Integration and Public Policies e quello dedicato alla sostenibilità sociale ed ambientale; Communication, Sustainability and Social Innovation, coordinato dall'Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità. Anche per i Corsi di Dottorato si registra un aumento del numero di iscritti, che passano dai 129 del 2022/2023 ai 135 del 2023/2024, di cui 47 internazionali.

Nel 2024 l'Ateneo ha lavorato alla costituzione dei Comitati di Indirizzo (CoDI), prevedendo anche per i Corsi di Dottorato la consultazione delle parti esterne per una migliore profilazione dei candidati. L'obiettivo di massimizzare le possibilità di ingresso nella carriera accademica o nel mondo delle imprese è perseguito attraverso: le attività di monitoraggio e orientamento continuo, l'organizzazione di occasioni di incontro e scambio con i colleghi senior, l'assistenza per periodi di ricerca all'estero

e partecipazione a conferenze; l'accesso a biblioteche, banche dati, software specializzati, spazi dedicati, corsi di lingua e formazione integrativa.

Tra le borse attivate nel 2024, 3³⁴ costituiscono esempi di come la Luiss favorisca una risposta ai fabbisogni di innovazione del sistema Paese con l'obiettivo di promuovere l'assunzione dei ricercatori da parte delle imprese: Integrazione della valutazione dei rischi climatici nelle decisioni di investimento per promuovere la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio: valutazione delle politiche e ottimizzazione delle risorse; Lo sviluppo dell'Intelligenza Artificiale per I-Crawler; Intelligenza Artificiale per l'Impact Management.

Infine, la Comunità studentesca è composta da coloro che decidono di arricchire il proprio bagaglio di competenze professionali specialistiche scegliendo uno dei percorsi proposti dalle Post-Graduate School, 1.723 considerando i soli Master di I e II Livello.

32 I servizi offerti dal Career Service saranno analizzati nel Capitale sociale-relazionale
33 Intesi come coloro che dichiarano di svolgere un'attività lavorativa o di formazione retribuita
34 Borse di studio co-finanziate con fondi PNRR ex DM 117 del 2 marzo 2023 Missione 4, Componente 2 Dalla Ricerca all'Impresa, Investimento 3.3 Introduzione di dottorati innovativi che rispondono ai fabbisogni di innovazione delle imprese e promuovono l'assunzione dei ricercatori dalle imprese



L'offerta formativa post-lauream per la sostenibilità

Anche l’offerta formativa post-lauream è attenta ai temi della sostenibilità. Nell’a.a. 2023/2024, sono stati registrati 151 corsi e laboratori connessi ai temi degli SDGs e 13 tra Master, Executive Programme e Corsi di Perfezionamento. Tra i principali programmi si segnalano:

- I Master in Digital and Business Transformation – Major in Sustainable Management & Entrepreneurship, Financial Management – Major in Finanza sostenibile, Diritto ambientale italiano ed europeo, Food Law, il Joint Master in EU Trade & Climate Diplomacy e il Joint Master in Global Economic Governance and Public Affairs.
- L’Executive Master in Innovation and Sustainability – Major in Circular Economy.
- I corsi di perfezionamento in Diritto dell’energia e sostenibilità, Comunità energetiche rinnovabili e Terzo settore. Imprese e sostenibilità.
- Gli Executive Programme in Sustainability & Impact Management e Gestione sostenibile d’impresa e economia circolare.
- Il Flex Executive Programme in Soluzioni ESG.
- Gli Skill Lab su temi come Diversity and Inclusion, Net Zero Strategy, Sustainable Fashion, Business Impact, Supply Chain Management, Climate Change, Sustainability and Transition.

Sono state realizzate anche iniziative quali l’Italian-African Young Diplomatic Fellowship dedicata a giovani diplomatiche e diplomatici africani under 35, e la collaborazione con i comuni di Parma, Bologna e Bari per la valutazione delle politiche giovanili. In collaborazione con la Banca Mondiale e la Commissione Europea, la Luiss ha coinvolto giovani policy analysts in Marocco, Libia, Algeria ed Egitto, favorendo il dialogo su proposte per la stabilità della regione.

Tra le best practice della formazione, il progetto GROW è esempio di empowerment femminile, pensato per sostenere il percorso personale e professionale delle studentesse dei Master della Luiss BS (50 adesioni nell’ultima edizione) e si è articolato in tre attività principali: Data Girls, per promuovere la partecipazione femminile nei settori STEM; Job Shadowing; GrowTalk, per ispirare e orientare le scelte di carriera.

Infine, nell’ambito della Scuola di Giornalismo, si segnalano il corso su giornalismo ambientale e quello su Gender and inclusion.

Personale³⁵

La capacità di formare la futura classe dirigente si poggia sulle competenze, sulla motivazione e sul senso di appartenenza di staff e faculty, che lavorano in modo sinergico per concretizzare gli obiettivi dell’Università. Al 31 dicembre 2024 questa Comunità si compone di 469 persone³⁶, (il 5% in più rispetto al 2023), di cui l’84% a tempo indeterminato.

Nei paragrafi che seguono ne sarà analizzata la composizione e le azioni che l’Ateneo compie per supportarne le attività e lo sviluppo.

Faculty^{37 38}

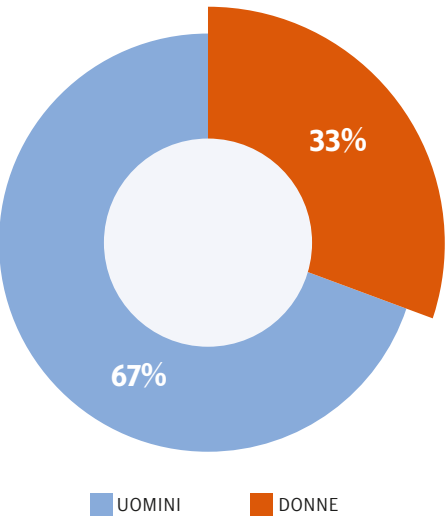
Il posizionamento nei ranking, la qualità della didattica e il valore della produzione scientifica dipendono dal profilo della faculty su cui la Luiss, coerentemente con la propria visione strategica, ha concentrato i propri investimenti: aumentandone il numero; prevedendo specifiche categorie contrattuali, ad esempio quella di associate/assistant professor (research) e di lecturer; implementando sistemi premiali volti alla valorizzazione del merito scientifico; offrendo servizi a supporto della ricerca e disseminandone gli output.

A fronte di 9 uscite, nel 2024 sono state effettuate 25 nuove chiamate, di cui 5 in favore di docenti internazionali³⁹, che costituiscono complessivamente il 17% della core faculty. Tra le categorie contrattuali che hanno visto i maggiori inserimenti vi è quella di ricercatore tenure track, che pesa per il 44% del complessivo delle assunzioni, seguita da associate/assistant professor (research) in cui le assunzioni sono il 24% del totale; di queste, il 50% è di genere femminile e sempre il 50% è di cittadinanza estera.

Complessivamente, al 31 dicembre 2024 la core faculty Luiss si compone di 174 docenti, il 12% in più rispetto ai 155 del 2023 e con una distribuzione per genere invariata rispetto a quella dello scorso anno. Lo squilibrio che si registra nelle posizioni apicali sconta il dato di contesto, che l’Università si impegna a contrastare con correttivi come il riconoscimento dell’impatto dei congedi parentali sulla produttività scientifica e con l’introduzione di categorie contrattuali per le quali si registra o la sostanziale parità tra uomini e donne, o, nel caso dei lecturer (figure dedicate esclusivamente alla didattica), una significativa predominanza del genere femminile.

35 Per una maggiore fruibilità del testo è possibile consultare le tabelle relative ai GRI qui indicizzati nel Capitolo 5 - Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni)
36 Il dato si compone del personale Luiss al 31 dicembre 2024, ivi compreso quello in forza presso Luiss Business School S.p.A. SB e Luiss Executive Management Education S.p.A., in forma abbreviata LEME
37 La core faculty Luiss è composta da: ordinari, associati (anche se in distacco da altro ateneo), professori straordinari co. 12 (a tempo determinato), ricercatori (tenure-track, junior e senior a tempo determinato), assistant professor research (attività analoga ai ricercatori ma con contratto di collaborazione), senior lecturer e lecturer (attività solo di insegnamento con contratto triennale di collaborazione). La Luiss ha deciso che la core faculty deve estendersi oltre al perimetro ministeriale ovvero includendo senior lecturer, lecturer e associate/assistant professor research: queste categorie usufruiscono di contratti di collaborazione continuativa e sono state create al fine di attrarre brillanti talenti con un profilo accademico internazionale. Coerentemente con la versione aggiornata della Global Reporting Initiative, sono analizzati in tabelle separate anche i titolari di insegnamento a contratto e i titolari di contratto integrativo di docenza Luiss; per quanto concerne Luiss Business School S.p.A. SB e LEME S.p.A. sono rendicontati i titolari di incarichi di docenza; sia per la Luiss che per Luiss Business School S.p.A. SB e LEME S.p.A. nella categoria “Altro” sono ricompresi gli assistenti alla didattica, le testimonianze e i tutor.
38 GRI 2-7: Dipendenti; GRI 2-30: Contratti collettivi; GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover; GRI 404-3: Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale; GRI 405-1 b: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti; GRI 405-2: Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini; GRI 406-1: Episodi di discriminazione e misure correttive adottate; GRI 201-3: Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento. Si specifica che il pensionamento dei docenti è regolato a norma di legge (al compimento del 70° anno di età) e i docenti Luiss sono equiparati a docenti di università statali, pertanto l’Università non prevede un piano pensionistico specifico
39 Intesi come di cittadinanza non italiana

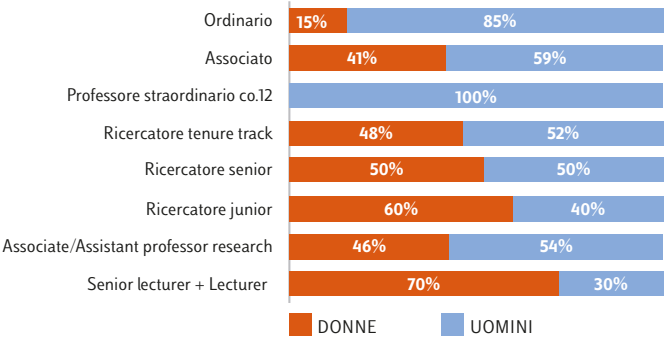
Figura 4: Composizione core faculty per genere



L'introduzione delle figure di associate/assistant professor (research), senior lecturer e lecturer risponde inoltre alla volontà dell'Ateneo di essere maggiormente competitiva sul mercato, potendo attrarre profili di caratura scientifica internazionale in tempi più veloci rispetto a quelli altrimenti previsti dalle procedure ministeriali, pur nel rispetto della normativa di riferimento.

Oltre alla core faculty, per la docenza e per le collaborazioni alle cattedre l'Università si avvale di accademici di altri atenei e di professionisti selezionati sulla base di una procedura volta a garantire la qualità della didattica e ad arricchire le competenze delle studentesse e degli studenti con contributi provenienti dal mondo del lavoro⁴⁰.

Figura 5: Composizione core faculty per genere in base all'inquadramento



Relativamente ai compensi⁴¹ del corpo docente strutturato, l'Università persegue criteri di equità e trasparenza. Considerando oltre alla retribuzione definita dalla normativa nazionale anche la componente derivante da ulteriori incarichi o specifici accordi, il rapporto della retribuzione tra generi è prossimo alla parità⁴² soprattutto in riferimento alle due posizioni apicali di professore ordinario e associato, oltre che in quella di ricercatore tenure track.

Con l'obiettivo di favorire l'eccellenza della produzione scientifica, l'Ateneo ha implementato la VIR - Valutazione Interna della Ricerca⁴³, la procedura interna che annualmente assegna a ciascuna ricercatrice e ricercatore un

research score⁴⁴ sulla base della qualità delle pubblicazioni del triennio precedente. La qualità viene definita attraverso criteri riconosciuti a livello internazionale e alla cui definizione ha contribuito tutta la Comunità scientifica Luiss, e consultabili nella Intranet di Ateneo.

La VIR ha consentito di istituire due differenti sistemi di premialità che rispondono sia alla volontà di attrarre docenti eccellenti a livello internazionale, sia di valorizzare il contributo dei docenti Luiss, costituendo un fattore di retention.

Il primo sistema è interamente basato sulla VIR e sul research score del singolo ricercatore e prevede l'assegnazione di fondi di ricerca con tre obiettivi: aumentare la dotazione media; differenziare l'attribuzione sulla base della performance individuale; garantire flessibilità e autonomia nell'utilizzo dei fondi, compatibilmente con le regole generali stabilite dall'Ateneo. I fondi sono concepiti per favorire la produttività e la qualità scientifica dell'Ateneo, e possono essere spesi per: l'acquisto di software/hardware, libri e riviste; la partecipazione a conferenze; incontri con i coautori. È interessante notare che non sono concesse spese proprie o comunque non direttamente riconducibili ad attività di ricerca.

In aggiunta, sin dal 2022 la Luiss ha istituito lo SPFM - Sistema di Premialità Faculty Management, volontario⁴⁵, che oltre alla ricerca tiene in considerazione anche la didattica e il contributo alle attività dell'Ateneo, e prevede l'assegnazione di: assegno ad personam permanente, riservato ai docenti ordinari e associati in servizio da almeno cinque anni

alla Luiss; benefit come fondi di ricerca annui garantiti, conference package, una tantum per pubblicazioni in fascia A+; indennità temporanee; welcome bonus.

Oltre al sistema di incentivi sopra descritto, la Luiss favorisce la produzione scientifica attraverso una struttura dedicata che conduce uno scouting delle opportunità di finanziamento profilato sugli interessi di ricerca di ciascun docente e li supporta sia nella fase di candidatura che nella gestione e monitoraggio dei progetti aggiudicati. E' inoltre stato istituito il teaching buyout, ovvero la riduzione del carico didattico per coloro che intendano presentare la candidatura per bandi competitivi di particolare rilevanza (ERC, altri Horizon Europe, PRIN e FIS) e sono state organizzate delle sessioni formative per promuovere la conoscenza di strumenti utili sia nella fase di progettazione che in quella di avanzamento dei progetti.

Il sostegno alla ricerca è realizzato anche creando occasioni di scambio per la comunità accademica interna ed esterna, tra cui seminari di ricerca (127 nel 2024), seminari di clusters, conferenze internazionali. In particolare, nel 2024 si è svolta la prima edizione del Luiss Research Day, con la partecipazione del prof. Jean Tirole, Premio Nobel per l'Economia 2014, pensato per condividere con rappresentanti del mondo delle istituzioni, della società civile e dell'accademia le principali traiettorie di analisi.

A queste azioni l'Ateneo affianca una strategia di divulgazione e disseminazione attraverso canali differenziati e con contenuti capaci di raggiungere target differenti, tra cui: l'invio delle

⁴⁰ I contratti di insegnamento ufficiale e contratti integrativi sono assegnati a docenti che hanno ottenuto dalla Luiss una idoneità all'insegnamento sulla base di uno specifico Regolamento di Ateneo che ne definisce le modalità di valutazione. Questi contratti sono annuali e sono generalmente assegnati a docenti universitari di altro ateneo o studiosi con un elevato profilo scientifico provenienti anche da importanti ruoli aziendali. Il contratto è definito con compensi standard. In alcuni casi specifici i compensi possono essere maggiorati sulla base della valutazione di una specifica commissione. I contratti di insegnamento ufficiale e integrativo sono configurati come collaborazione coordinata continuativa e ad essi applica l'Accordo collettivo nazionale di riferimento per i collaboratori delle università non statali e pertanto ad essi vengono versati i contributi pensionistici presso la Gestione Separata INPS di legge

⁴¹ La contrattualizzazione e la retribuzione di base del personale docente di ruolo e ricercatore è definita dalla normativa universitaria nazionale (in particolare dalla L. 240/2010) e varia in base al ruolo, al regime di impegno e all'anzianità di servizio nel ruolo, mentre i docenti a contratto sono regolati dal vigente Accordo collettivo nazionale di riferimento per i collaboratori delle università non statali. La Luiss può riconoscere, in aggiunta alla retribuzione base, ulteriori compensi per lo svolgimento di attività a quelle previste dai loro obblighi, indennità per incarichi istituzionali o per accordi tra le parti

⁴² Il dato è calcolato considerando tutti i docenti in forza nel 2024, comprese cessazioni e assunzioni, con i rispettivi compensi riparametrati sull'anno intero; per il rapporto di dettaglio di tutte le categorie si rimanda alla tabella riportata nel Capitolo 5; la parità è definita da un valore uguale a 1, mentre la completa disparità si ha con l'approssimarsi ad un valore pari a 0

⁴³ La valutazione coinvolge tutta la core faculty, ad eccezione di: lecturer, docenti in aspettativa (quelli che rientrano dall'aspettativa nel corso dell'anno sono considerati come new entries); sono invece inclusi i docenti di ruolo di altri Atenei eventualmente distaccati presso la Luiss

⁴⁴ Il research score è calcolato attribuendo un punteggio ad ogni pubblicazione valutabile presente in IRIS (il sistema informativo di Ateneo della ricerca). Il punteggio è assegnato tenendo conto del tipo di pubblicazione (articolo in rivista, monografia, capitolo in libro, etc.), della qualità della pubblicazione (ranking della rivista per gli articoli, reputazione dell'editore per le monografie, etc.) e del numero di autori; Per il 2024 il punteggio medio VIR è stato di 14,26, sostanzialmente in linea con il dato del 2023 di 15,07, anche in considerazione della maggiore numerosità della core faculty e dunque dei ricercatori valutati

⁴⁵ Il docente interessato presenta apposita istanza scritta al Rettore per essere soggetto a valutazione nelle aree Didattica, Ricerca e Service; per i nuovi assunti la valutazione avviene in base al profilo curricolare del docente, garantendo massima equivalenza tra le performance passate ed i criteri interni previsti dal SPFM, anche in considerazione della vocazione dell'istituzione di provenienza (es. research vs. teaching orientation)

newsletter dei Dipartimenti e di quella a cadenza settimanale con focus specifico sui seminari di ricerca; la realizzazione di podcast e contributi video; la diffusione social per la comunicazione istituzionale della ricerca di eccellenza; webinar dedicati all'open science; eventi di divulgazione della ricerca; il Luiss Research & Third Mission Newsbook.

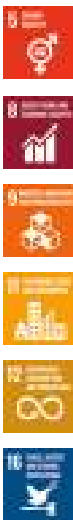


Luiss Research and Third Mission Newsbook

Nel 2024, la Luiss ha potenziato la comunicazione riguardante la Ricerca e la Terza Missione: la Research Newsletter è stata trasformata nel Research and Third Mission Newsbook, un prodotto facilmente fruibile anche ad un pubblico non accademico, organizzato per tematiche e pensato per offrire una panoramica più ricca delle iniziative, dei risultati e delle collaborazioni di ricerca in corso all'interno dell'Ateneo. Questa nuova versione permette ad accademici, professionisti e stakeholder internazionali di rimanere aggiornati sulle attività di ricerca e sull'expertise della Luiss.

Ha ospitato contenuti multimediali come video pillole e approfondimenti, tra cui L'inclusione come processo di rappresentanza sociale a cura dell'Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità, Un modello legale etico per l'AI generativa e Un ambiente di lavoro gender-balanced per il successo imprenditoriale delle studentesse. Tra le uscite, il Newsbook 2/2024 dedicato al tema Open Science& Innovation Policies ha avuto un focus su sostenibilità, diversità e inclusione.

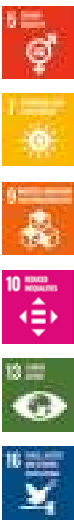
Le azioni sin qui descritte hanno contribuito alle 31 le candidature presentate in risposta a bandi competitivi nazionali e internazionali, e all'aggiudicazione di 8 nuovi progetti di ricerca (tra cui un ERC Grant), mentre i Centri di Ricerca hanno acquisito un totale di 40 commesse.



La ricerca sullo sviluppo sostenibile

Nel 2024 sono state complessivamente 623 le pubblicazioni di Ricerca caricate nel portale Iris Luiss, di cui 201 riconducibili ai temi degli SDGs; a queste si aggiungono le 55 pubblicazioni riscontrabili nel database internazionale Scopus, per un totale di 256 pubblicazioni della faculty Luiss relative ai temi dello sviluppo sostenibile.

Tra i goal cui sono riferite più pubblicazioni, si segnalano: Goal 5 con 21 pubblicazioni; Goal 8 con 23 pubblicazioni; Goal 9 con 34 pubblicazioni; Goal 11 con 13 pubblicazioni; Goal 12 con 19 pubblicazioni; Goal 16 con 72 pubblicazioni.



La ricerca per la sostenibilità e l'innovazione sociale

Tra i 14 Centri di Ricerca quelli che si occupano maggiormente di temi di sostenibilità e inclusione sono:

- Il Data Lab, che studia l'impatto della trasformazione digitale sul sistema economico e sulla società e promuove l'alfabetizzazione mediatica.
- L'AI4Society (in precedenza CLIO), che si focalizza sulle implicazioni dell'AI sulla società, per contribuire allo sviluppo di tecnologie socialmente responsabili.
- LIFE (Law and Investment on Future and Earth), precedentemente DREAM, che si concentra su etica e regolazione degli investimenti e dell'innovazione responsabile, approfondendo i profili giuridici in ambito patrimoniale, d'impresa, ambientale, tecnologico e dell'innovazione sostenibile.
- Il Centro di ricerca LLEE (Luiss Lab of Economics and Energy Transition), che si occupa anche di transizione energetica a livello nazionale e internazionale.
- Il Centro Law and Governance: Compliance, Security and Sustainability, dedicato ai profili di Law and Governance, con un focus sulle dimensioni normative della compliance, della sicurezza e della sostenibilità.

Gli Osservatori Luiss che si occupano di tematiche di sostenibilità sono: l'OGID (Observatory on Gender, Inclusion and Democracy), nell'ambito del CCPS, coinvolto nella redazione del Bilancio di Genere Luiss, di nuove policy di Ateneo e iniziative di disseminazione scientifica su genere, inclusione e diversità; l'Osservatorio sull'equità di genere della leadership nel settore sanitario, nato dalla collaborazione tra la Luiss Business School e Leads-Associazione donne leader in sanità, che dal 2023 pubblica un report sulla parità di genere della leadership nel settore sanitario in Italia; l'OSSER (Osservatorio sull'Energia sostenibile); l'Osservatorio sulla transizione energetica; Ethos che si occupa di etica pubblica e dei risvolti etico-politici di business, medicina, sostenibilità e intelligenza artificiale.

Progetti di ricerca sui temi di sostenibilità attivi nel 2024:

- L'OSSER (Osservatorio sull'Energia Sostenibile) nell'ambito del GRIF, si è aggiudicato un finanziamento da EBS per un progetto di ricerca sulla produzione di energia elettrica da biomassa solida.
- L'Osservatorio sulla transizione energetica ha svolto attività di ricerca e formazione sulla transizione energetica a livello nazionale e internazionale.
- Il GRIF (Gruppo Ricerche Industriali e Finanziarie "Fabio Gobbo") ha analizzato per il Ministero dell'Ambiente gli effetti e le compensazioni dei costi indiretti delle emissioni di carbonio per le imprese a rischio rilocalizzazione.
- L'ICEDD (International Center on Democracies and Democratizations) ha proseguito, con Fondazione CRUI, i progetti di ricerca Tribunale per le persone, per i minorenni e per le famiglie: costruiamo il futuro, e Triade metodo DOG: dal PAA al metodo esteso dicodesign e governance partecipata per il capitale umano, organizzativo, istituzionale.
- Il Data Lab ha avviato il progetto finanziato Impact Challenge: Tech for Social Good, in collaborazione con FIEG, dedicato alla lotta alla disinformazione online e agli attacchi informatici.
- Nell'ambito del Centro di Ricerca su Comportamenti e Tecnologie X.ITE (Insight Technology Enhanced) la ricerca commissionata sui comportamenti delle donne italiane nella cura di sé, ha portato alla presentazione del Movimento RegenerActions.
- Il Progetto The Historical Roots of Global Inequality ha indagato le radici storiche della disuguaglianza globale.

- Il progetto GRINS PNRR ha previsto una raccolta dati sull'uso di sistemi di navigazione della mobilità urbana per la riduzione della congestione e delle emissioni di CO2.
- L'attività di ricerca dell'Osservatorio Look4ward 2024 ha un focus orizzontale sull'AI e i suoi impatti di sostenibilità nelle imprese e nelle professioni e competenze e un focus verticale sul tema del Gender Gap.

Si segnalano inoltre: il Protocollo per la misurazione della sostenibilità e qualità dei fornitori di imprese leader di filiera agroalimentare, con il supporto di Federalimentare; lo sviluppo di una policy su come sostenere la produzione verde nell'UE e l'avvio dell'Osservatorio sulla Transizione tecnologica dell'agroalimentare Made in Italy.



La diffusione del patrimonio scientifico

La Luiss ha promosso iniziative per la diffusione del patrimonio scientifico, con particolare attenzione alla valorizzazione della ricerca, alla sostenibilità e all'inclusività. Oltre al Newsbook Research & Third Mission, sono state realizzate anche iniziative formative legate alla promozione dell'Open Science e della ricerca d'eccellenza, con 8 webinar e seminari seguiti online dallo staff, tra cui eventi promossi da università italiane ed europee, editori scientifici e reti di ricerca. A ciò si aggiungono 7 comunicazioni tematiche sui temi della Terza Missione e dell'Open Science rivolte alla faculty. Nel corso dell'anno sono stati organizzati 85 eventi di divulgazione della ricerca, di cui 19 riferibili allo sviluppo sostenibile. Inoltre, ENGAGE.EU sostiene lo sviluppo di una comunità accademica integrata e interdisciplinare, con un forte riferimento agli SDGs. Uno degli strumenti principali è la Research Community Platform, che facilita la collaborazione tra ricercatori affiliati all'alleanza, mappando gli interessi scientifici in relazione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. I filtri principali includono Sustainable Planet, Sustainable Society, Justice and Peace e Inequality. La piattaforma ospita anche webinar dedicati allo sviluppo professionale, tra cui alcuni focalizzati su temi di sostenibilità e etica.

Staff^{46 47 48}

Lo staff collabora con il corpo docente nel perseguimento degli obiettivi strategici e garantisce la qualità e la ricchezza dei servizi che caratterizzano l'esperienza alla Luiss.

Al 31 dicembre 2024 si compone di 295 persone,

dato in linea con quello dell'anno precedente (292), di cui il 69% è di genere femminile.

A fronte di 20 persone che hanno lasciato l'Ateneo, sono state assunte 23 nuove risorse (16 donne e 7 uomini), accompagnate da un percorso di induction che ne ha favorito l'integrazione nella Comunità Luiss.



Induction

Progettato per rafforzare il senso di comunità e promuovere un inserimento efficace, l'Induction Program rappresenta un momento chiave del percorso di onboarding per le/i neoassunte/i dell'Ateneo. Il programma è proposto sia in modalità in presenza che online per garantire massima flessibilità e ha l'obiettivo di fornire le informazioni operative di base e una conoscenza della struttura organizzativa che faciliterà la proficua collaborazione con colleghe e colleghi. Tra gli elementi distintivi del programma, si segnalano le visite guidate agli spazi più rappresentativi dei Campus e gli incontri diretti con gli uffici. Il tutto è accompagnato dalle funzioni di staff preposte, che consegnano a ciascuno anche un welcome kit con gadget personalizzati con il marchio Luiss.

La cultura organizzativa della Luiss si basa su un sistema valoriale condiviso ed alimentato attraverso momenti di condivisione con i vertici e su un processo di gestione delle persone attento alle peculiarità, ai bisogni e alla crescita professionale di ciascuno.

La Luiss ha introdotto un sistema di valutazione e management delle performance che coinvolge l'intera popolazione aziendale e che, attraverso l'uso di un software dedicato, consente una gestione trasparente e condivisa di obiettivi e piani di sviluppo.

Le schede di performance sono strutturate secondo l'inquadramento contrattuale e il ruolo rivestito in Ateneo; gli obiettivi sono definiti solo per Dirigenti, Superquadri e Quadri e rispondono alle linee di sviluppo del Piano Strategico attraverso l'individuazione di KPI e target.

Per le altre categorie contrattuali vengono invece condivisi degli obiettivi in termini di competenze possedute e attese in base al ruolo (sia comportamentali che strategiche). Complessivamente, il processo ha coinvolto il 74% dello staff e il 100% di Dirigenti e Direttori.

Grazie al sistema sopra descritto, è possibile identificare le aree di miglioramento e i piani di sviluppo delle competenze tecniche e comportamentali in condivisione con il proprio responsabile, e definire i percorsi formativi che li supportano.

In particolare, lo staff beneficia della possibilità di accedere a tutti i corsi specialistici offerti dalle Post-Graduate School, che garantisce una formazione continua e di qualità, in un'ottica di razionalizzazione sia dei costi che della logistica; è comunque possibile frequentare percorsi all'esterno qualora non disponibili nell'offerta didattica delle Scuole.

Oltre ai percorsi tagliati sulle esigenze dei singoli, viene data a tutte e tutti l'opportunità di seguire corsi one-to-one di lingua inglese o di seconda lingua, se già in possesso di un'eccellente conoscenza dell'inglese; la frequenza continuativa è facilitata dalla modalità online con cui si svolgono.

A questi si aggiungono i percorsi sull'utilizzo avanzato degli applicativi del pacchetto Office e i corsi di formazione obbligatoria previsti ai sensi D.Lgs 81/08 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con l'obiettivo di promuovere un clima di collaborazione e la creazione di linguaggio e intenti comuni nel 2024 si sono svolti i workshop sul linguaggio consapevole e inclusivo e sulla parità di genere che complessivamente hanno coinvolto il 66% dello staff, compresi i ruoli dirigenziali.

Nel 2024 le ore medie di formazione per ciascun dipendente sono state 25, 26 se si considerano le categorie sino a Funzionario.

46 Tutte le schede di dettaglio sono consultabili nel Capitolo 5 - Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni); GRI 2-7 Dipendenti; GRI 2-30 Contratti collettivi; GRI 201-3 Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento; GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover; GRI 401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time; GRI 401-3 Congedo parentale; GRI 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; GRI 403-3 Servizi di medicina del lavoro; GRI 403-6 Promozione della salute dei lavoratori; GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (il sistema si intende a copertura dell'intera popolazione aziendale); GRI 404-1 Ore medie annue di formazione per dipendente; GRI 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione; GRI 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale; GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti; GRI 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini; GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

47 Il perimetro di rendicontazione prevede lo staff in forza presso Luiss, Luiss Business School S.p.A. SB e LEME S.p.A.

48 Nella categoria Quadro è conteggiata anche la categoria Superquadro

Un'ulteriore possibilità di crescita è costituita dalle opportunità di mobilità internazionale garantite attraverso il programma Erasmus+, che consente allo staff di trascorrere una

settimana all'estero presso una università partner, approfondendo i sistemi di istruzione superiore di altri paesi e i temi di interesse nel proprio ambito professionale.



La comunicazione interna: Intranet

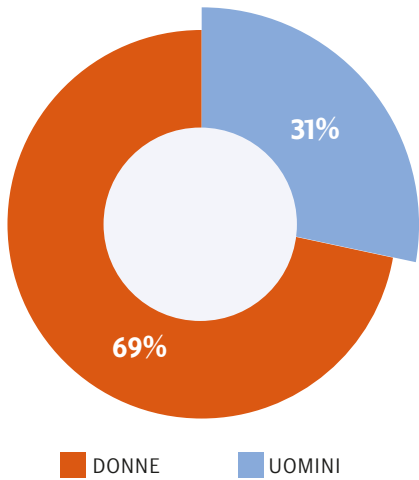
A supporto della trasparenza e della partecipazione della Comunità interna, L'Ateneo ha sviluppato una Intranet che rappresenta un punto di riferimento informativo e operativo sempre aggiornato dove è possibile consultare in tempo reale news, iniziative, procedure, risultati e documenti dell'Ateneo e accedere ai servizi e agli applicativi.

Al suo interno è presente uno spazio di condivisione dedicato ai temi della sostenibilità e della diversità & inclusione che prevede anche la possibilità di inviare proposte e progetti.

Il buon clima organizzativo è favorito dalle politiche a supporto della parità di genere e da una cultura positiva della genitorialità, testimoniata dal rientro di 42 delle 43 donne che nel 2024 hanno usufruito del congedo parentale⁴⁹ (98%); inoltre, il 100% di coloro che hanno ripreso il lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale è ancora dipendente dell'Ateneo dopo 12 mesi

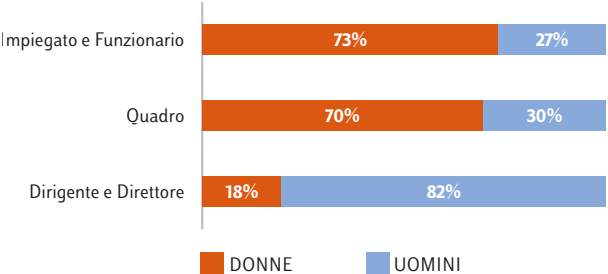
dal rientro. La componente femminile costituisce il 69% dello staff e il 70% dei nuovi assunti. Sebbene si osservi ancora un forte squilibrio nei ruoli dirigenziali, è comunque possibile osservare un miglioramento percentuale rispetto all'anno precedente: nel 2024 le donne Dirigenti e Direttori sono il 18% del totale della categoria, mentre nel 2023 erano il 12,5%.

Figura 6: Composizione staff per genere



⁴⁹ Il congedo parentale è ancora in corso per una delle donne che ne ha usufruito, e il suo rientro è previsto nel corso del 2025

Figura 7: Composizione staff per genere in base all'inquadramento



Da un punto di vista retributivo, si osserva una sostanziale parità: il rapporto tra la retribuzione media delle donne e quella degli uomini è infatti di 0,94 per le categorie sino a Funzionario, di 0,96 per Quadri e Superquadri, e 0,83 per Dirigenti e Direttori⁵⁰.

La parità di genere è inoltre favorita dagli strumenti di conciliazione vita-lavoro: il 41% dello staff gode di un orario flessibile, e l'Università è solita accogliere le richieste di part-time. Luiss prevede inoltre la possibilità di lavorare in maniera agile⁵¹ e nel 2024 mediamente ciascun dipendente ha effettuato 27 giorni di smart working.

Tra le politiche a sostegno del welfare, oltre all'Hub medico dettagliato nel Box a inizio capitolo, alla polizza assicurativa gratuita estesa anche ai familiari e alle convenzioni con strutture sanitarie, sportive e con centri estivi, Luiss si è dotata di un sistema strutturato di gestione della Salute, Sicurezza e Ambiente, i cui presidi di controllo generali sono specificati nel MOCG (Modello di Organizzazione e Controllo di Gestione) Luiss ex D.lgs. n. 231/2001, Parte Speciale⁵²; si aggiunge il servizio di medicina del lavoro che si occupa della prevenzione, della diagnosi e della cura delle malattie causate dalle attività lavorative. A testimonianza dell'impegno dell'Ateneo su questi temi, la Luiss ha ottenuto la certificazione ISO 45001:2018 per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul posto di lavoro.

È inoltre possibile aderire a fondi aperti di previdenza complementare a contribuzione definita le cui condizioni sono state negoziate dall'Ateneo e che prevedono una percentuale di

contribuzione volontaria a carico dell'aderente cui si aggiunge, come ulteriore benefit, quella versata dall'Università.

Questi strumenti sono garantiti dal Contratto Collettivo Luiss, che copre il 100% delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato. Di questi, il 95% ha un contratto a tempo indeterminato⁵³; è comunque importante notare che i dipendenti a tempo determinato godono degli stessi benefit di coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato, ad eccezione dell'assicurazione sanitaria e del cellulare aziendale, quest'ultimo assegnato solo per esigenze di servizio.

La Comunità dello staff Luiss si compone infine dei titolari di forme contrattuali più flessibili, complessivamente 121 nel 2024; anche tra questi, si osserva una netta predominanza del genere femminile, che ne costituisce il 74%. Queste formule contrattuali permettono alle università e agli enti di ricerca di inserire giovani talenti garantendo loro una maggiore flessibilità nella gestione del tempo e degli obiettivi; mediamente, la loro stabilizzazione con contratto di lavoro subordinato avviene dopo 3 anni.

⁵⁰ La parità assoluta si ha in caso di valore pari a 1, mentre diminuisce all'approssimarsi allo 0
⁵¹ Sono esclusi solo coloro che per ragioni di servizio devono garantire la presenza in sede
⁵² Tra gli altri strumenti del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro si annoverano inoltre: attività formative, addetti alla gestione dell'emergenza e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; redazione, aggiornamento e gestione della documentazione e relativa comunicazione; esecuzione di controlli e verifiche per l'individuazione dei pericoli e la gestione dei rischi; gestione di eventuali infortuni e comportamenti pericolosi; aggiornamento dell'OdV
⁵³ Le assunzioni a tempo determinato sono disciplinate dall'art. 25 del Contratto Collettivo di lavoro Luiss, in cui si specifica che si può ricorrere a questa tipologia di assunzione per particolari e contingenti esigenze organizzative

3.2 Capitale fisico⁵⁴

Il Capitale fisico della Luiss comprende i luoghi, i servizi e le infrastrutture che ospitano lo svolgimento delle attività e caratterizzano l’esperienza Luiss con la qualità che le è propria.

Le 19 sedi⁵⁵ dell’Università, cui si aggiunge il centro sportivo⁵⁶, sono un esempio di come sviluppo tecnologico, attenzione alla sostenibilità e all’inclusione, bellezza e prestigio storico e architettonico possano convivere; offrono aule tecnologicamente avanzate, spazi di coworking, incubatori di innovazione, uffici e residenze. I Campus sono luoghi aperti e progettati per agevolare le attività della Comunità accademica e, nel 2024, sono stati aperti per 365 giorni.

Tra le principali attività del 2024 vi è l’ultimazione dei lavori di ristrutturazione della nuova Residenza in via Vajna, che ha aggiunto oltre 100 posti letto all’offerta di alloggi presso strutture gestite direttamente dall’Università, portando l’offerta da 416 a 524 posti letto.

Gli spazi interni delle sedi di Roma si estendono per una superficie di circa 60.000 mq, di questi circa 17.000 mq sono destinati ad aule, spazi studio e aree comuni per la componente studentesca e oltre 14.000 mq sono destinati a residenze.

Le aree esterne si estendono per una superficie di circa 83.000 mq⁵⁷ e sono in larga parte costituite da aree verdi pedonali (complessivamente 58.248 mq); di queste 37.988 mq sono aperte alla comunità esterna e inoltre presso la sede della Luiss BS sorge un parco pubblico che include un’area giochi per bambini e un’area cani.

I parchi ospitano un patrimonio arboreo costituito da 982 alberi appartenenti a 47 differenti specie. Per promuovere uno stile di vita sostenibile, dal 2014 nel Campus di viale Romania è presente un orto di 1.100 mq, arricchito da un vigneto, un frutteto e uno spazio per le piante aromatiche; è curato dalla Comunità interna e aperto a quella esterna, per coltivare ortaggi, trascorrere del tempo nella natura, sviluppare progetti e partecipare a percorsi riabilitativi in un ambiente accogliente e inclusivo.

Negli anni ha ospitato progetti per persone neurodiverse o coinvolte in percorsi di riabilitazione come, ad esempio, gruppi di donne affette da tumore al seno.



Visite guidate

Il pregio del nostro patrimonio architettonico richiama ogni anno migliaia di visitatori che possono ammirare le nostre sedi e conoscerne la storia. Nel 2024 Luiss in occasione della Notte dei Musei ha aperto le porte di viale Pola a 60 visitatori, ed ha rinnovato l’adesione all’appuntamento annuale Open House Roma, con circa 200 visitatori. Oltre alla partecipazione ad eventi specifici, il progetto Visite Guidate prevede visite mensili di Villa Blanc e, su richiesta, degli altri Campus Luiss di viale Pola, via Parenzo e viale Romania; tra le sue peculiarità vi è il coinvolgimento di studentesse e studenti Luiss che, formati dagli architetti di Open House Roma, diventano veri e propri ambasciatori di bellezza.

Tra gli spazi che maggiormente caratterizzano i Campus, i Creative Learning Spaces sono luoghi multidisciplinari, internazionali e innovativi nati per favorire le interazioni e incoraggiare lo sviluppo di competenze trasversali attraverso l’organizzazione di incontri e dibattiti, attività ricreative e di produzione artistica.

Il Luiss Language Café dal 2015 stimola l’interazione di studenti e studentesse all’insegna della multidisciplinarietà e del multiculturalismo. Le attività organizzate includono: tandem di lingua, lezioni pop-up, dibattiti e workshop, eventi culturali come cineforum, lezioni di musica e jam session, circular learning, public speaking, grafica e comunicazione digitali.

Il Laboratory of Fabulous Things (LOFT) incarna il lato tecnologico e visionario degli spazi creativi della Luiss. Dal 2017, il LOFT è un punto

di riferimento per studentesse e studenti che vogliono esplorare le frontiere del digitale e della produzione multimediale. Vi si trovano un centro informazioni, un’area dedicata al coding, uno spazio comune con due stampanti 3D, un’aula per il video-making, una postazione podcast, un’aula di post-produzione, una sala musica dove si può suonare in cuffia e un tech cinema.

Il Luiss Open Lounge, lo spazio creativo realizzato nel 2023 nel Campus di via Parenzo, è un punto di incontro dinamico e stimolante. La sala centrale ospita conferenze, presentazioni di libri, laboratori creativi e dibattiti organizzati dalle associazioni studentesche. Le tre sale di produzione multimediale offrono le risorse necessarie per lavorare su progetti audiovisivi, mentre la Huddle Room è un luogo di concentrazione e generazione di idee per meeting e brainstorming.



Sostenibilità dei Creative Learning Spaces

Nel corso del 2024, i Creative Learning Spaces della Luiss si sono consolidati come centri di sostenibilità ambientale, sociale ed economica. Nel Language Café si sono svolte attività sui temi di sostenibilità ambientale e sociale tra cui eventi e campagne di sensibilizzazione, produzione e distribuzione di contenuti multimediali. Tra le iniziative dedicate alla sostenibilità ambientale ed economica promosse dal LOFT, si segnalano: corsi di stampa 3D con materiali sostenibili per ridurre gli sprechi, 10 corsi tecnologici con oltre 300 studenti e studentesse iscritti/e per sviluppare competenze nel coding e nella produzione sostenibile, workshop di videomaking, podcasting e web design.



Spazi che educano alla sostenibilità

Per dare concretezza all’impegno dell’Ateneo per l’Agenda 2030 ed educare al contributo che ciascuno può dare, in corrispondenza di spazi selezionati (fotocopiatrici, mense, bar, cassette dell’acqua e beverini, ecc.) sono stati installati dei touch point che connettono il progetto Luiss con l’SDG di riferimento; attraverso un QRCode è possibile accedere a un elenco di buone pratiche di sostenibilità applicabili da ciascuno nella vita quotidiana.

54 GRI 2-1 Dettagli organizzativi
55 Non sono state considerate le sedi di Dubai e Amsterdam.
56 La titolarità è della Luiss Società Sportiva Dilettantistica s.r.l.
57 Oltre il centro sportivo

Luiss Hubs

Gli Hub sono spazi di accelerazione di idee in cui Luiss promuove autoimprenditorialità, networking e innovazione.

Questi sono:

- Il Luiss EnLabs, di cui Luiss è azionista. Si tratta di un vero e proprio punto di riferimento per l'innovazione in Europa che offre i propri spazi, knowhow, servizi di co-working e organizzazione di eventi ad una community di startup selezionate che operano in settori quali: Lifestyle & Culture Data & Digitization, Smart City & Factory, Fintech & Insurtech, Cleantech, Food & Agricolture, Health & Lifescience.
- Il Milano Luiss Hub for Makers and Students, luogo di rigenerazione urbana, gestito da un partenariato pubblico-privato nel cuore di Milano che, in un contesto multidisciplinare e polifunzionale, promuove lo sviluppo dell'industria creativa e della manifattura digitale. L'Hub offre workshop e bootcamp, giornate creative, meetup, percorsi di formazione, networking e mentoring, digital fabrication a professionisti, giovani talenti, startup e cittadini. Al suo interno si trovano anche l'Education Center, il Metafablab, l'Innovation Gallery e l'Acceleratore di impresa.
- L'Hub Veneto delle Dolomiti, un polo di alta formazione, consulenza e ricerca nel campo del business e management che offre attività di formazione, consulenza e ricerca alle aziende presenti sul territorio. L'Hub è stato costituito dalla Luiss Business School S.p.A. SB in collaborazione con Confindustria Belluno Dolomiti, la Provincia di Belluno, il Comune di Belluno, il Comune di Feltre e il Consorzio BIM Piave di Belluno e si trova a nord della cinta muraria medievale di Belluno, nel complesso edilizio di Palazzo Bembo riportato al suo antico splendore.

- Il Dubai Hub per il Made in Italy, uno spazio di circa 2.000 metri quadrati all'interno della Convention Tower nella Free Zone del Dubai World Trade Centre, dotato di uffici, sale riunioni, spazi per eventi e coworking, creato per essere il ponte tra le aziende e le istituzioni italiane in espansione nei Paesi del Golfo e le principali aziende e imprenditori locali e con l'obiettivo di trasferire il know-how utile allo sviluppo del Made in Italy nella regione MENA.
- La Luiss Business School Amsterdam Hub, un collegamento da e verso Roma per studentesse e studenti interessati a opportunità di formazione e lavoro internazionali. Offre programmi multi-hub che suddividono i periodi di studio tra i Paesi Bassi e l'Italia, permettendo l'accesso alle risorse accademiche locali più qualificate e alle reti imprenditoriali più rilevanti. Gli ambiti su cui si focalizza maggiormente sono sostenibilità, moda e sanità.

Mobilità sostenibile

La strutturazione su più Campus e la numerosità della popolazione che quotidianamente si muove per raggiungerli ha spinto Luiss ad investire su servizi di mobilità sostenibile.

Tra questi si inserisce lo Shuttle Service che prevede 5 navette, di cui 3 a gas e 2 elettriche, che gratuitamente permette alla Comunità Luiss di spostarsi in modalità sostenibile tra le sedi. Nel corso del 2024 sono stati effettuati una media di 96 viaggi al giorno, con un risparmio stimato di oltre 3.344 kg di CO₂.

Oltre alle navette, negli anni Luiss ha previsto un servizio di car sharing, primo esempio universitario in Europa di mobilità intelligente, connessa e condivisa che, attraverso una semplice piattaforma, ha offerto alla Comunità interna la possibilità di noleggiare auto elettriche a tariffe competitive, direttamente nei Campus.

Il servizio è stato attivo per i primi 5 mesi del 2024⁵⁸.

Negli spazi della Luiss sono inoltre installate 61 infrastrutture di ricarica alimentate con energia proveniente da fonti rinnovabili, il cui utilizzo è consentito gratuitamente a chiunque abbia un'auto elettrica.



Luiss per una cultura di mobilità sostenibile

Per diffondere la cultura della mobilità sostenibile, nel Regolamento e nella Presentazione dedicati a studentesse e studenti in partenza per progetti internazionali vengono fornite indicazioni per ridurre l'impatto dei voli, come evitare viaggi brevi, prediligere aeroporti green e voli diretti in economy, alleggerire i bagagli e scegliere opzioni che prevedano una compensazione di emissioni di carbonio. Altri consigli riguardano misure da adottare in città come prediligere mezzi pubblici, muoversi a piedi o in bicicletta e scegliere mezzi di trasporto privati condivisi.

IT System

L'infrastruttura tecnologica supporta i processi interni dell'Ateneo e attraverso l'adozione di soluzioni innovative contribuisce alla razionalizzazione delle attività e dei processi e al miglioramento dei servizi offerti, garantendo l'aggiornamento continuo delle infrastrutture. Tra le azioni implementate nel 2024 si citano: l'ampliamento dell'infrastruttura di rete nella nuova sede della residenza Hermitage e nel Campus di viale Romania; il potenziamento della connessione Internet; un nuovo parco computer per staff e docenti⁵⁹; il miglioramento di servizi e soluzioni IT grazie al rinnovo delle sottoscrizioni con Service Provider.

Oltre agli interventi infrastrutturali, nel 2024 si segnala il restyling di grafica e sitemap per il sito web di Ateneo, i siti web dei quattro

Ogni anno viene inoltre realizzata un'indagine sulle modalità di spostamento, con l'obiettivo di analizzare l'impatto ambientale, comprendere meglio le necessità degli stakeholder e predisporre il Piano degli spostamenti casa-lavoro che prevede azioni migliorative di breve e medio periodo. Grazie all'impegno costante verso una mobilità più sostenibile, l'Ateneo è entrato a far parte della rete di Roma Mobilità e ha avviato un dialogo con Roma Capitale per collaborare alla definizione di progetti a lungo termine.

Dipartimenti, il sito della School of Law e della School of Government quelli delle Graduate e Undergraduate School. Anche l'App di Ateneo è stata rinnovata con una veste grafica più intuitiva e funzionale e prevede una migliore gestione delle attività universitarie (lezioni, esami, servizi di mobilità sostenibile).

È stato inoltre definito un piano di intervento per la rivisitazione del CRM di Ateneo in favore di una soluzione maggiormente flessibile e capace di garantire l'indipendenza degli utenti, con l'obiettivo di ottimizzare i costi e migliorare i livelli di sicurezza; a supporto delle attività della Luiss BS è stata prevista l'implementazione del nuovo modulo Sales MS D365 e MS Customer Insights - Customer Data Platform che consentono una gestione strutturata dei dati e un monitoraggio puntuale delle attività.

⁵⁸ Con la finalità di migliorare il servizio, a decorrenza contratto è stato avviato uno scouting di nuovi gestori

⁵⁹ Laddove possibile, i computer dismessi sono stati rigenerati dando la possibilità di acquistarli per uso privato a tariffe vantaggiose anche con l'obiettivo di minimizzarne lo spreco

L'implementazione del modulo ServiceNow Customer Service Management ha migliorato l'operatività legata ai PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento), consentendo una gestione efficiente delle convenzioni, della registrazione dei docenti e dei gruppi di studenti e studentesse e del caricamento degli elaborati finali.

In merito ai progetti che vedono l'adozione dell'Intelligenza Artificiale, nel 2024 sono state condotte delle analisi comparative tra i vari modelli (pubblici e privati) di LLM per la GenAI, con l'obiettivo di definire nel 2025 una strategia di adozione funzionale a servizi quali Admission Office, IT Operations, Career Service, oltre che trasversalmente ai vari uffici.

Biblioteca

La biblioteca offre alla Comunità Luiss le risorse necessarie alle attività di ricerca e didattica e rappresenta un eccezionale patrimonio bibliografico, cartaceo ed elettronico, che si compone di 88.544 monografie e 1.165 periodici e di 229 banche dati. Le collezioni elettroniche contano 1.224.770 e-books e 113.625 e-journals.

La biblioteca accoglie quotidianamente studentesse e studenti e ricercatrici e ricercatori che qui trovano luoghi funzionali e un supporto competente. La struttura è infatti dotata di 5 sale con 291 postazioni (che comprendono 25 postazioni con computer di cui 7 con scanner). Sono inoltre a disposizione 15 tablet, 2 lavagne interattive, 4 punti di auto-prestito, l'area ristoro ed il giardino con 64 postazioni attrezzate. Per ridurre al minimo gli spostamenti necessari alla fruizione delle risorse cartacee, sono stati realizzati 2 box di restituzione nei Campus di viale Romania e via Parenzo.

In relazione alle iniziative intraprese per aumentare la capacità di accoglienza della biblioteca, dalla conversione dell'ufficio di catalogazione è stata realizzata una sala dedicata ai lavori di gruppo in cui studentesse e studenti possono supportarsi nell'utilizzo delle banche dati finanziarie Bloomberg Professional, LSEG Refinitiv Workspace, Stata e MatLab.

Nel 2024 è stato previsto il rinnovo degli abbonamenti alle risorse elettroniche e la sottoscrizione delle nuove piattaforme: IA Reporter (Investment Arbitration Report), JSTOR Archival Journals and Primary Sources Collection (upgrade), Oxford University Press E-journals Full Collection (upgrade). È stato inoltre previsto: l'acquisto di 684 libri e 68 e-books in accesso perpetuo e lo sviluppo delle collezioni cartacee di ambito economico-finanziario e socio-politologico con l'acquisto di una selezione di ulteriori 259 libri.

La biblioteca ha inoltre reso disponibile all'utenza il Fondo Giuseppe Di Taranto con 554 libri su politica economica europea, crisi finanziarie internazionali, storia e teoria dello sviluppo economico e 118 libri di ambito socio-politologico donati da docenti Luiss per offrire un valore aggiunto alle esigenze di ricerca. È parallelamente proseguita la lavorazione del Fondo Luciano Pellicani, costituito da volumi su sociologia, politologia, antropologia culturale e politica economica (716 volumi disponibili a scaffale nel 2024).

Con l'obiettivo di supportare lo studio efficace, nel 2024 lo staff della biblioteca ha svolto 17 corsi di user education cui hanno partecipato 1.054 studentesse e studenti Luiss che hanno potuto apprendere l'uso efficace delle numerose risorse disponibili.



La biblioteca per l'Agenda 2030

La biblioteca si impegna nella realizzazione di azioni in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU. Tra queste si menziona la pubblicazione sul sito web di percorsi di ricerca bibliografica dedicati ai temi degli SDGs attraverso il Luiss Library Discovery e la promozione, nella sezione Risorse correlate, di una raccolta di fonti istituzionali ad accesso aperto in costante aggiornamento. Inoltre, è stata prevista la pubblicazione di una mappatura delle iniziative della biblioteca in ambito di sviluppo sostenibile indicizzate per SDGs.



Una biblioteca inclusiva

La biblioteca ha potenziato i servizi inclusivi, rinnovando la pagina web sull'inclusione e attivando un form online per richieste di assistenza bibliografica e materiale didattico (195 richieste e 32 utenti assistiti nel 2024). Sono stati integrati i software AccessiWay e SensusAccess per migliorare l'accessibilità digitale, e sottoscritte nuove piattaforme di lettura.

Relativamente al miglioramento della fruibilità degli spazi, nel 2024 sono stati modificati gli scivoli d'ingresso nelle sale adeguandoli ai nuovi marciapiedi. Sono stati inoltre installati un percorso tattilo-plantare con tecnologia LVE, 3 mappe tattili, 2 bastoni smart per utenti con disabilità visiva e una postazione ergonomica attrezzata e i tutor del servizio Se.I. Tu.! Sono stati formati sulla figura dell'Inclusive Librarian.

3.3 Capitale sociale-relazionale

Il Capitale sociale-relazionale è costituito da tutte le connessioni che la Luiss promuove nel tempo.

La capacità di attrarre partner accademici, del mondo delle professioni, delle istituzioni e della società civile, il coinvolgimento attivo degli Alumni, la partecipazione a network nazionali e internazionali e il presidio di media e canali social innescano un meccanismo virtuoso che moltiplica le opportunità di crescita e confronto per la Comunità, contribuendo al modello educativo aperto e responsabile che caratterizza l'Ateneo.

Career Service

La connessione con il mondo del lavoro e delle professioni è uno dei tratti distintivi della Luiss ed è tra i principali fattori che orienta le scelte formative e spinge ad investire nel proprio futuro.

Il Career Service offre un articolato ventaglio di servizi volti a favorire l'occupabilità della Comunità studentesca e di neolaureate e neolaureati, riconducibili a tre filoni principali: attività di orientamento alla carriera; incontri con gli employer; diffusione di opportunità di tirocinio e lavoro in Italia e all'estero.

I servizi di orientamento alla carriera del Career Guidance prevedono sia sessioni one-to-many che attività one-to-one su: ricerca di lavoro, stesura del CV e cover letter, preparazione ai colloqui di selezione, sviluppo del personal branding, strategie di networking.

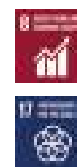
Sin dal loro ingresso in Università, le matricole hanno l'occasione di partecipare a seminari e iniziative one-to-many sulla costruzione di un CV efficace tenuti da esperti HR e professionisti di settore; le sessioni formative li accompagnano

durante il percorso accademico con format differenti come CvClinic o Get Ready for the job interview e iniziative di nuova introduzione, come l'Assessment Center: In-basket test, realizzata in collaborazione con uno dei top player di consulenza e servizi HR e che nel 2024 ha coinvolto 500 studenti e studentesse.

Tra le opportunità one-to-one, il servizio garantisce un affiancamento personalizzato da parte di consulenti HR e del team del Career Service, che nel 2024 ha organizzato circa 3.000 incontri.

È inoltre proseguito il programma Ally, che coinvolge gli Alumni in un servizio dedicato a coloro che aspirano a lavorare in ambiti con iter di selezione particolarmente complessi (consulenza strategica, investment banking e international cooperation & EU); nel 2024 hanno partecipato 64 studentesse e studenti e 60 Alumni, per un totale di circa 120 incontri.

Infine, 25 studenti e studentesse magistrali hanno potuto beneficiare del percorso Itinerari di Coaching, un programma ispirazionale strutturato in incontri e colloqui con un manager di comprovata esperienza.



Opportunità di tirocinio e lavoro all'estero

Studentesse e studenti possono contare su una solida rete internazionale che anche attraverso gli Alumni presenti sul territorio offre opportunità di networking, tirocinio (più di 800 nel 2024) e lavoro all'estero. Tra le iniziative:

- I Brussels Days, due giornate nella sede di Confindustria Bruxelles che hanno permesso a più di 100 studentesse, studenti, neolaureate e neolaureati di confrontarsi con 24 employer e 20 Alumni operanti in vari settori professionali; a questi si aggiungono gli eventi con nuovi employer.
- Il Programma Erasmus Placement, che ha offerto a 9 studentesse e studenti la possibilità di effettuare un tirocinio all'estero presso aziende e organizzazioni in uno dei paesi europei aderenti.
- Il Bando MAECI CRUI, che ha coinvolto circa 95 studentesse e studenti in tirocini curriculari presso le rappresentanze diplomatiche italiane all'estero.
- Il bando Pan European Seal Programme Traineeship, il programma di tirocini di 12 mesi in presenza presso le sedi dell'European Patent Office (EPO) a Monaco ed European Union Intellectual Property Office (EUIPO) ad Alicante.

Inoltre, in quanto partner del network European Foundation for Management Development (EFMD) è possibile accedere alla piattaforma HigherEd, che collega corpo studentesco, scuole e aziende di tutto il mondo e offre contenuti formativi e l'opportunità di candidarsi a proposte di tirocinio e lavoro a livello internazionale.

Il secondo filone di attività del Career Service riguarda l'organizzazione di incontri con gli employer.

Tra i più rilevanti vi è certamente il Career Day - I Giovani e il Lavoro, che nel 2024 ha portato nei Campus 147 employer (aziende corporate, società di consulenza e studi professionali) per due giornate durante le quali studentesse e studenti hanno partecipato a quasi 10.700 incontri, si sono candidati direttamente a circa 170 opportunità lavorative ed hanno effettuato più di 390 colloqui.

Si sono inoltre svolti incontri dedicati a specifici ambiti professionali, tra questi: il Career Day for Social Impact Organization, con 44 tra organizzazioni internazionali, società di lobbying, NGO e istituzioni; i Banking and Finance Days, due giornate dedicate al mondo della finanza, con le 25 principali banche d'affari nazionali e internazionali e 39 Alumni del settore; gli Strategy Days, una serie di incontri con alcune

delle più prestigiose società di consulenza strategica; Inside LVMH Day, una giornata dedicata al gruppo LVMH, con la partecipazione di 12 Maison che hanno illustrato le specificità dei brand e le opportunità di tirocinio e formazione.

Il terzo filone è relativo alla ricerca di lavoro e tirocinio che avviene soprattutto attraverso il Career Center, il portale dedicato alla Comunità studentesca e laureate/i per trovare internship e lavoro in Italia e all'estero. La piattaforma facilita il rapporto diretto con gli employer, che possono pubblicare in autonomia le posizioni aperte e ricevere direttamente le candidature.

Oltre a quelle presenti sul Career Center ogni anno vengono promosse ulteriori opportunità come il bando Summer Internship (oltre 100 internship estive) e il bando Presidenza del Consiglio dei Ministri (oltre 30 internship).

Infine, il Career Service raccoglie i CV di

laureande e laureandi magistrali e studentesse e studenti all'ultimo anno magistrale e li invia ai principali employer in vista di eventuali posizioni aperte o future con l'innovativo format CVbook.



Employability di impatto

L'attenzione dell'Ateneo verso la parità di genere e l'inclusione sociale si concretizza anche nelle azioni del Career Service, tra cui si citano:

- KPMG – Women in Corporate Finance (39 studentesse).
- Capgemini meets Luiss: Women Innovation Lab (32 studentesse).
- Deutsche Bank: Women Networking Event (28 studentesse).
- Luiss meets Intesa Sanpaolo - Female Networking & Recruiting Event (43 studentesse).
- Luiss Meets Morgan Stanley – Female Networking Event (38 studentesse).
- Diversity Day, con 25 employer impegnati nell'inserimento di persone con diversa abilità.

Inoltre, durante il Career day è stato lanciato il progetto Social Mobility Luiss, mirato a ridurre le disuguaglianze e promuovere il merito: grazie alla partecipazione degli employer è stato creato un fondo integrativo per finanziare borse di studio.



Employability

Complessivamente attraverso il Career Center nel 2024 sono state offerte circa 5.400 opportunità e sono state attivate oltre 3.200 internship.

- % di laureate/i occupate/i a un anno dal titolo Magistrale e Magistrale a Ciclo Unico⁶⁰: 96%.
- Numero di studenti/esse che hanno svolto stage/tirocinio prima del conseguimento del titolo⁶¹: 2.772.
- % di studenti/esse che hanno svolto stage/tirocinio prima del conseguimento del titolo⁶²/iscritti/e 1° anno: 61%.
- % di laureate/i occupate/i a un anno dal titolo in Global Management and Politics: 100%.
- % di laureate/i occupate/i a un anno dal titolo in Corporate Finance: 98%.
- % di laureate/i occupate/i a un anno dal titolo in Amministrazione, finanza e controllo: 97%.

60 Laureate/i che dichiarano di svolgere un'attività lavorativa o di formazione retribuita
61 Su anno precedente
62 Su anno precedente

Alumni

Gli Alumni sono tutti coloro che hanno conseguito un titolo di laurea Luiss o che hanno completato un percorso formativo post-lauream della durata di almeno sei mesi e che di anno in anno alimentano il Luiss Alumni Network (LAN).

Attualmente composta da oltre 62.000 ex studentesse e studenti, questa rete costituisce un bacino di legami e connessioni e favorisce la condivisione delle conoscenze e il moltiplicarsi dei contatti e delle opportunità.

Attraverso programmi e iniziative mirate, la Luiss promuove il senso di appartenenza e il give-back a favore di nuovi/e studenti e studentesse coinvolgendo gli Alumni in eventi, programmi di mentoring, attività sportive e l'accesso ai servizi dell'Università.

La rete si articola in Chapter, complessivamente 20⁶³ di cui 17 all'estero e 3 in Italia. In particolare, nel 2024 è stato rilanciato il Chapter di Shanghai con l'obiettivo di migliorare il coordinamento con l'Asia ed è stato istituito il Chapter di Amsterdam, un importante hub internazionale che accoglie Alumni attivi in settori strategici come la finanza, la tecnologia e la ricerca; contestualmente è stata

rafforzata la rete nazionale con il nuovo Chapter di Napoli, il primo dedicato a una delle più numerose comunità di oltre 4.000 Alumni.

Nel 2024 è stato inoltre avviato il progetto dei Club LAN, comunità tematiche che connettono gli Alumni sulla base delle loro esperienze professionali; il primo a nascere è stato il Club LAN Government, che riunisce coloro che operano nella Pubblica Amministrazione, nelle istituzioni europee e nelle organizzazioni internazionali.

Gli eventi costituiscono uno degli strumenti di coinvolgimento degli Alumni: nel 2024 l'Ateneo ne ha organizzati 110 con 4.106 partecipanti in Italia e all'estero; tra i format maggiormente apprezzati: le Reunion di classe, che nel 2024 hanno coinvolto 617 laureate e laureati delle classi 1984, 1991, 1994 e 1998; il Summer Party, che celebra tradizionalmente l'inizio dell'estate in un'occasione di networking e convivialità e che nell'edizione 2024 ha visto la partecipazione di oltre 460 Alumni.

La Luiss offre inoltre a laureate e laureati attività di mentoring, percorsi di crescita professionale e condivisione di opportunità lavorative, sfruttando i principali canali social e coinvolge gli Alumni più senior nelle attività di orientamento e di formazione a beneficio di studentesse e studenti attuali e futuri.



I programmi di sviluppo per gli Alumni

Nel 2024 sono proseguiti i programmi Mentoring Guido e Alumni Leadership Experience, progettati per supportare gli Alumni nei primi anni di carriera e aiutarli ad esprimere il loro massimo potenziale:

- Mentoring Guido, arrivato alla sua V edizione, è un programma di mentorship della durata di sei mesi che offre agli Alumni entrati da poco nel mondo del lavoro (mentee) una guida offerta da Alumni con esperienza, individuati sulla base dei tratti di personalità e della carriera lavorativa (mentor), realizzando uno scambio generazionale che arricchisce entrambi. Nel 2024 sono stati coinvolti 91 mentor e 100 mentee.
- L'Alumni Leadership Experience, alla IX edizione, è il progetto dedicato a giovani Alumni ad alto potenziale per facilitare una rapida crescita professionale; si articola in una giornata immersiva durante la quale i partecipanti simulano comportamenti organizzativi efficaci, conoscono e migliorano il proprio stile di leadership e ricevono un primo bilancio di competenze.

63 I Chapter attivi sono: Roma; Milano; Napoli; Amsterdam; Brussels; California; Ginevra; Dubai; Dublin; London; Luxembourg; Lugano; New York; Paris; Sao Paulo (Brazil); Shanghai; Singapore; Switzerland; Tel Aviv; Washington D.C.

Partnership, reti e associazioni⁶⁴

Le partnership aumentano la capacità della Luiss di creare valore nel tempo, e permettono a privati e imprese che ne condividono i valori di attingere al bacino di competenze e relazioni dell’Università di cui sostengono i migliori talenti e progetti.

Nel 2024 le partnership attive sono state 92, per un valore economico complessivo di oltre

19 milioni di euro⁶⁵, mentre i nuovi accordi di fundraising stipulati nel 2024 sono stati 34.

Le finalità degli accordi sono molteplici e spesso prevedono collaborazioni strutturate su più linee, come il finanziamento di cattedre, borse di studio e progetti di ricerca, il supporto ai progetti speciali⁶⁶ come quelli in favore dei soggetti più fragili o degli sportivi, la condivisione di know-how e iniziative anche relative allo sviluppo sostenibile e alla parità di genere.

La partecipazione a reti e associazioni⁶⁷ favorisce il contatto con le realtà esterne, arricchisce il patrimonio di conoscenze di staff e faculty e genera occasioni per nuovi progetti e sinergie. Oltre alle reti universitarie nazionali e internazionali, staff e docenti aderiscono a comunità di pratica e a reti tematiche per un aggiornamento costante sui trend più rilevanti del proprio ambito professionale; di queste, alcune sono dedicate al dibattito sui temi di sostenibilità ambientale e sociale e offrono all’Università la possibilità di conoscere le best practice nazionali e internazionali e diffondere le proprie:

- RUS, Rete delle Università per la Sostenibilità, è la prima esperienza di coordinamento e condivisione tra tutti gli atenei italiani impegnati sui temi della sostenibilità ambientale e della responsabilità sociale.
- Sustainability Makers è l’associazione italiana che riunisce i professionisti della sostenibilità con attività di formazione e networking, studi e ricerche, convegni, workshop e webinar.
- International Network on African Transition è una rete internazionale di esperti che sostiene lo sviluppo sostenibile del continente africano.
- Sustainable Development Solutions Network Italia si pone l’obiettivo di aumentare la conoscenza e la consapevolezza dei Sustainable Development Goals (SDGs) fra le differenti componenti della società.
- Globally Responsible Leadership Initiative è l’organizzazione mondiale che promuove gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile nelle business school per la promozione di una leadership per il progresso sociale e lo sviluppo sostenibile in una logica interconnessa.

- Principles for Responsible Management Education fondata nel 2007 e sostenuta dalle Nazioni Unite con un focus particolare sulle università e sulle scuole di business e management per garantire che i futuri leader abbiano le competenze necessarie per integrare obiettivi economici e di sostenibilità.
- Roma Mobilità riunisce i vari stakeholder del territorio per la pianificazione condivisa della mobilità attraverso la progettazione di reti di trasporto, infrastrutture e servizi.
- Consiglio del Cibo di Roma Capitale è uno strumento di partecipazione inclusivo nel quale società civile, soggetti istituzionali e associazioni di settore si incontrano e dialogano per arrivare alla definizione della politica agro-alimentare della città di Roma.

La relazione con il territorio

La Luiss contribuisce allo sviluppo del territorio con progetti che coinvolgono la comunità esterna e rispondono ai bisogni reali delle associazioni e della filiera educativa di prossimità.

Attraverso l’ingaggio di staff, docenti e componente studentesca, l’Università amplifica il proprio impatto sociale mettendo a disposizione competenze e spazi per la diffusione di una cultura della sostenibilità e dell’inclusione sociale in particolare tra le giovani generazioni.

Tra i progetti attivi nel 2024⁶⁸:

- Formazione su parità di genere, diversità e inclusione per le scuole primarie e secondarie di primo grado attraverso simulazioni processua-

Relazioni di valore

Coinvolgiamo i partner in progetti che supportano concretamente il merito, l’inclusione sociale, la Ricerca e la Didattica sui temi legati a innovazione, sostenibilità e parità di genere. Ne sono un esempio:

- Le borse di studio legate al progetto Legalità e Merito e We Dream, e quelle a supporto dei progetti speciali (Africa Subsahariana Scholarship, Progetto Med’Or, Progetto Mediterraneo) quelle per atlete/i e per le studentesse di area STEM.
- Il finanziamento dell’Osservatorio sulla transizione energetica e Ethos.
- La Chair su temi di open innovation e sostenibilità e quella su AI & Climate.
- Il finanziamento delle ricerche su Inclusive leadership e The Generation Impact on Market and Social Change. The Healthcare case.
- Il Finanziamento di 42Luiss Roma e 42Luiss Firenze.

42Luiss a Firenze e Roma

42Luiss Roma e Firenze sono scuole di programmazione che formano nuovi talenti digitali e favoriscono l’occupazione giovanile, l’innovazione tecnologica e la riduzione delle disuguaglianze. Basate sul metodo francese di École 42, sono completamente gratuite e promuovono un approccio esperienziale e collaborativo che permette di apprendere competenze tra cui programmazione, AI e cybersecurity, oltre a soft skills come pensiero critico, lavoro in team e autonomia. Per l’accesso non sono richieste competenze pregresse e la maggior parte entra senza esperienza nel settore tech. 42Roma Luiss è stata la prima ad essere lanciata e conta 399 studenti/esse attivi/e. Tra coloro che hanno completato il corso, il 97% ha già trovato lavoro, mentre il restante 3% ha scelto i moduli avanzati. Attente ai temi di genere, le scuole partecipano a iniziative come WomenUp e Glow per l’empowerment femminile e la riduzione del gender gap e sono interamente sostenute grazie ad accordi di partnership.

64 - GRI 2-28: Appartenenza ad associazioni; l’elenco completo di tutte le reti e associazioni è riportato nel Capitolo 5 - Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni)
65 - Per valore economico complessivo si intende la somma dei valori economici degli accordi, non la competenza del 2024
66 - Per maggiori dettagli sui progetti si veda il box nel Paragrafo 3.1 - Capitale umano

67 - L’elenco esaustivo di tutte le reti e le associazioni cui Luiss aderisce è riportato nel Capitolo 5 - Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni)
68 - A questi si aggiunge VolontariaMENTE, di cui è possibile conoscere i dettagli nel box riportato nel Paragrafo 3.1 - I Capitali - Capitale umano - Studentesse e studenti

li, sessioni sull'empowerment e sugli stereotipi legati agli algoritmi di intelligenza artificiale, con oltre 280 partecipanti.

- Progetti di educazione ambientale per le scuole primarie e secondarie di primo grado con format come le Passeggiate filosofiche per esplorare i dilemmi della sostenibilità, i corsi di orticoltura e le attività di riconversione in orto degli spazi scolastici, per una riflessione sul rapporto tra essere umano e natura, con circa 180 partecipanti.
- Il percorso Media and Information Literacy rivolto alle scuole primarie e secondarie di primo grado per promuovere la fruizione delle biblioteche, diffondere un approccio consapevole agli strumenti di ricerca e contrastare il fenomeno delle fake news, con oltre 260 partecipanti.
- Il DATA LAB per la promozione dell'alfabe-

tizzazione mediatica e della lotta contro la disinformazione, che ha raggiunto 18.000 studentesse e studenti di licei nazionali attraverso diverse iniziative e contenuti creativi e multimediali aumentando la capacità critica nel valutare l'affidabilità delle fonti.

- I percorsi rivolti a docenti e dirigenti scolastici degli istituti di secondaria di secondo grado su metodologie didattiche innovative, corretta gestione della dimensione affettiva ed emozionale e introduzione dell'Intelligenza Artificiale nel sistema educativo, con circa 200 partecipanti.
- Il progetto I semi dell'etica rivolto alle scuole secondarie di secondo grado, che attraverso lo sport veicola i principi di lealtà, fair play e inclusione e propone attività didattiche e ludiche come il Green Goal, una giornata dedicata alla raccolta dei rifiuti, e contest social come #RespectTheGame



I progetti con persone autistiche e neurodiverse

La Luiss apre i propri spazi a persone autistiche e neurodiverse di tutte le età, accompagnandole in percorsi che ne favoriscono il miglioramento delle abilità relazionali e di gestione delle emozioni. Negli anni sono state attivate diverse collaborazioni con associazioni del territorio e la Luiss ha ospitato nell'orto gruppi di bambine/i e adolescenti in percorsi di orticoltura in cui ciascuno ha potuto sperimentarsi in attività adatte alle proprie caratteristiche e interagire in uno spazio protetto ma nuovo. Il coinvolgimento di staff, docenti, studentesse e studenti ha reso questi progetti delle palestre di inclusione per l'intera Comunità Luiss.

Nel 2024 L'Università ha deciso di contribuire nel dare una risposta al bisogno di offrire un futuro di realizzazione a giovani adulti autistici. Attraverso il progetto OVIS- Operatori Volontari in Inclusione Sociale, la Luiss ha inserito due persone autistiche coinvolgendole in attività simil lavorative commisurate alle loro abilità. I partecipanti, affiancati dallo staff Luiss, possono esprimere i loro talenti migliorando il proprio senso di autostima. Il progetto è stato lanciato nel 2024 come sviluppo delle attività in orto, e gli inserimenti sono avvenuti nel 2025.

La Luiss inoltre ospita e sostiene il progetto Ability Garden Space, che si pone l'obiettivo di favorire una inclusione lavorativa di valore per persone disabili o con neurodiversità, coinvolgendo una rete di importanti aziende in percorsi di effettiva integrazione che prevede delle sessioni formative e l'inserimento dei partecipanti in un contesto produttivo pronto a valorizzarli.

Anche l'Associazione Sportiva è attiva in iniziative di inclusione, come: InSport – Includere con lo sport, un evento che ha coinvolto adolescenti autistici sottolineando l'importanza dello sport come strumento di valorizzazione della diversità; Basketball4All che ha permesso a ragazzi e ragazze con sindrome di Down e persone autistiche di vivere l'emozione di scendere in campo con una squadra di Serie A2 e praticare basket in un ambiente sicuro e accogliente.

Eventi e Luiss social engagement

Le attività di comunicazione esterna, la presenza sui media, gli eventi con accademici ed esponenti di spicco nazionale e internazionale migliorano il patrimonio reputazionale dell'Università e offrono occasioni di apertura e confronto che innescano nuove sinergie. Attraverso la voce dei propri docenti, la Luiss contribuisce al dibattito sui temi di maggiore attualità per le scienze sociali, l'innovazione e la sostenibilità, e grazie alla collaborazione con le principali agenzie di stampa e testate nazionali ed estere i progetti dell'Università raggiungono un pubblico sempre più ampio.

Nel 2024 il numero di uscite sui media nazionali è stato pari a 46.127, a cui si aggiungono le 563 su quelli internazionali, mentre il numero di interventi su temi riferibili a uno o più Goal dell'Agenda 2030 ha superato le 1.000 unità; inoltre, i progetti di sostenibilità della Luiss sono stati raccontati in circa 1.550 articoli.

Le campagne di comunicazione verso l'interno e l'esterno, il sito web e i canali social sono una cassa di risonanza per le iniziative dell'Università e contribuiscono ad attrarre docenti, studentesse, studenti e nuovi partner.



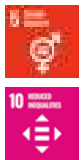
Le campagne di comunicazione per la sostenibilità

In occasione delle principali ricorrenze nazionali e internazionali (come l'Earth Day, la Giornata mondiale per la consapevolezza sull'autismo, la Giornata contro la violenza sulle donne, ecc.), la Luiss invia alla Comunità interna comunicazioni via mail o social legando le singole occasioni a progetti Luiss attinenti agli SDGs di riferimento con l'obiettivo di favorire consapevolezza del contributo concreto che ciascuno può dare allo sviluppo sostenibile.

Nel 2024 i visitatori unici del sito della Luiss⁶⁹ sono stati 2.399.917, mentre le visualizzazioni della pagina di Sostenibilità dell'Ateneo sono state 1.317. L'intenso lavoro sui principali social permette di raggiungere diversi stakeholder con contenuti differenziati a seconda del target di riferimento; tra i social che raccolgono il numero maggiore di followers c'è LinkedIn, che ne conta 135.299, seguito da Facebook (92.533),

Instagram (66.173) e X (36.142). Infine, gli eventi rappresentano preziosi momenti di apertura che favoriscono la condivisione dei tanti saperi che si incontrano alla Luiss. Nel 2024 sono stati ospitati o organizzati oltre 1.700 tra conferenze, eventi culturali, presentazioni di libri, testimonianze a lezione, seminari di ricerca ed eventi di associazioni studentesche di cui oltre 500 relativi a uno o più argomenti dell'Agenda 2030.

⁶⁹ Intesi come il numero di utenti che navigano il sito web di Ateneo



Gli eventi per la parità di genere e l'inclusione

Nel 2024 è proseguito l’impegno per diffondere una cultura di inclusione e coinvolgere la comunità interna ed esterna con cicli dedicati come D&I Learning and Sharing e D&I Intersections con eventi, dibattiti, racconti, presentazioni di libri o film e lezioni. Solo per citare alcune delle iniziative:

- Lancio della campagna di sensibilizzazione #NessunaScusa, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne.
- Annual Women Economic Forum, con donne in posizioni di leadership da tutto il mondo.
- Presentazione del libro Il rosa è solo un colore, con il coinvolgimento di 10 classi di scuola secondaria superiore.
- Leadership femminile: non è solo una messa in scena, un'esperienza teatrale sui pregiudizi di genere, la resilienza, le sfide del potere nel passato e nel presente.
- Vernissage della mostra Ritratte. Donne di arte e di scienza, per celebrare il contributo delle donne nella cultura, nell'arte e nelle discipline scientifiche.
- Dibattito-presentazione del film Maschile singolare, sulle sfide legate alle costruzioni di genere nel contesto contemporaneo.

8 marzo diffuso, una settimana ricca di appuntamenti per celebrare un momento significativo a livello mondiale che ha previsto:

- Una serie di panel ospitati nell’ambito della Campagna nazionale contro la violenza sulle donne di Rai Radio 1 intitolata Come un’onda contro la violenza sulle donne.
- Presentazione del libro Ciclo di Kate Clancy, sui tabù legati all’essere donna.
- Lezioni aperte:
 - » Dialogo con Alice Urciuolo sul tema delle dipendenze affettive.
 - » Gendering Computer Science, sulla scarsa rappresentanza femminile e i bias di genere.
 - » Women in International Organisations, sul ruolo e la partecipazione delle donne nelle organizzazioni internazionali.
 - » Personal is Political, sulla connessione tra dimensione personale e politica.
 - » Violenza e disagio femminile: esperti a confronto.

Nel 2024 si è inoltre svolto l’evento di presentazione degli output del Diversity & Inclusion Hub - l'Osservatorio di CORE, partner della Luiss BS, un’occasione di confronto sulla diversità e l’inclusione nelle organizzazioni che ha permesso ai partecipanti di condividere strategie per ambienti professionali più equi e inclusivi.

Gli eventi per la sostenibilità

Le tematiche legate allo sviluppo sostenibile rappresentano uno dei focus dell’Università e permettono di intercettare sensibilità sia interne che esterne e coinvolgere associazioni e giovani attivisti impegnati nella tutela del patrimonio ambientale. Tra gli eventi realizzati nel 2024:

- Festival dello Sviluppo Sostenibile: promosso da ASviS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile), a cui Luiss aderisce dal 2018; l’edizione 2024 ha previsto un evento che ha coinvolto l’artista fondatrice del progetto Garbage Patch State, docenti Luiss e studentesse e studenti della Commissione Sostenibilità & Inclusione; è stata inoltre inaugurata la mostra ONLY ONE (One Planet, One Ocean, One Health) dell’Associazione Marevivo e lanciato il primo Clean-up day studentesco.



- TuteliAMO: un ciclo di cinque conferenze in collaborazione con una associazione del territorio che ha coinvolto studiose/i e studentesse/i in dibattiti a più voci sulle implicazioni della sostenibilità ambientale e gli effetti su ecosistemi e benessere umano.
- Premio Non Sprecare: l’evento rappresenta il momento conclusivo del più ampio progetto rivolto a giovani, aziende, startup, associazioni e istituzioni che possono presentare progetti di innovazione sostenibile che vengono valutati e premiati alla Luiss; l’edizione 2024, la 15°, ha avuto come focus il tema delle città e ha coinvolto studentesse e studenti di istituti di secondaria di secondo grado.

3.4 Capitale ambientale⁷⁰

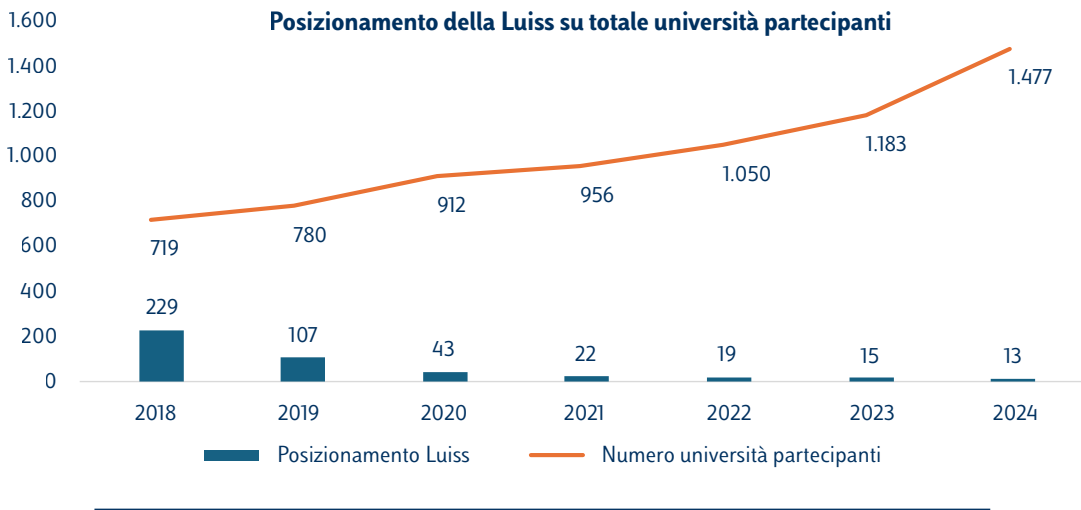
Il Capitale ambientale si riferisce alle risorse impiegate per lo svolgimento delle attività nei luoghi fisici dell’Ateneo, che la Luiss gestisce con l’obiettivo di mitigare il proprio impatto e diffondere consapevolezza sul ruolo che le abitudini quotidiane hanno sul cambiamento climatico.

Gli spazi dell’Università sono progettati e mantenuti avendo cura di combinare il comfort e la bellezza con la riduzione degli sprechi e l’ottimizzazione delle risorse, come testimoniato dalla certificazione LEED Platinum per l’edificio The Dome e la certificazione LEED ottenuta nel 2016 per l’intero Campus di viale Romania⁷¹ e dal miglioramento nei ranking universitari che tengono in considerazione criteri di sostenibilità, tra cui l’UI GreenMetric World University Ranking.



UI GreenMetric World University Rankings

L’UI GreenMetric World University Ranking valuta l’impegno per la sostenibilità degli atenei di tutto il mondo analizzando sei categorie: Setting & Infrastructure, Energy & Climate Change, Water, Waste, Transportation, Education & Research. Lanciato nel 2010, il Ranking ha visto aumentare di anno in anno la partecipazione, arrivata nel 2024 a 1.477 università da 95 paesi. Grazie al proprio impegno in tutte le categorie, negli anni la Luiss ha scalato oltre 200 posizioni, passando dal 229° posto del 2018 al 13° del 2024, nonostante la crescita del numero di soggetti con cui è stata confrontata.



70 GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione; GRI 302-3 Intensità energetica; GRI 302-4 Riduzione del consumo di energia; GRI 303-5 Consumo di acqua; GRI 305-1 Emissioni dirette (GHG scope 1); GRI 305-2 Emissioni da consumi energetici (GHG scope 2); GRI 305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3); GRI 305-4 Intensità delle emissioni
71 Lo standard LEED è un sistema di certificazione volontaria che valuta tutto il ciclo di vita dell'edificio stesso, dalla progettazione alla costruzione. Sviluppato dalla U.S. Green Building Council, il sistema si basa sull'attribuzione di crediti per ciascun requisito. La somma dei crediti costituisce quattro livelli di certificazione: base, argento, oro e platino. La certificazione LEED va velocemente affermandosi come nuovo standard mondiale per le costruzioni eco-compatibili

L’approccio adottato dalla Luiss prevede una rigorosa analisi delle categorie emissive compiuta annualmente attraverso la quantificazione dell’impronta carbonica^{72 73}. Il progetto è stato avviato nel 2021 con baseline 2019⁷⁴ con lo scopo di attuare azioni di mitigazione e di compensazione basate sulle evidenze emerse.

Tabella 5: Carbon footprint

CATEGORIA	2019		2023		2024		2024 VS 2019	2024 VS 2023
	Emissioni (t CO2 e)	% sul totale	Emissioni (t CO2 e)	% sul totale	Emissioni (t CO2 e)	% sul totale		
Categoria 1: emissioni e rimozioni dirette di GHG	971	8%	802	8%	532	4%	-45%	-34%
Categoria 2: emissioni indirette di GHG da energia importata	1.755	15%	0	0%	0	0%	-100%	0%
Categoria 3: emissioni indirette di GHG da trasporto	7.863	67%	8.718	82%	10.801	87%	37%	24%
Categoria 4: emissioni indirette di GHG da beni e servizi	1.147	10%	1.079	10%	1.146	9%	0%	6%
Totale GHG	11.736	100%	10.599	100%	12.479	100%	6%	18%

Il valore complessivo delle emissioni di GHG per il 2024 è pari a 12.479 t CO2 equivalenti, in aumento del 18% rispetto al 2023; il dato va letto considerando il tasso di intensità delle emissioni⁷⁵ di GHG, pari a 0,96 per il 2024, sostanzialmente allineato con lo 0,89 del 2023.

Come si evince dalla tabella sopra riportata, a crescere sono unicamente le emissioni indirette. Approfondendo l’analisi, si nota come l’aumento maggiore sia ascrivibile a Scope 3, ovvero alla categoria che quantifica le emissioni derivanti dalla mobilità; oltre a crescere in valore assoluto, cresce anche il peso percentuale che nel 2024

è pari all’87% del totale, a fronte dell’82% del 2023. L’impatto maggiore è determinato dalla mobilità nazionale ed estera degli iscritti/e, elemento strategico per la Luiss e che cresce del 20% rispetto al 2023.

Segue la sottocategoria relativa al pendolarismo di docenti, management e faculty, le cui emissioni passano dalle 3.042 t CO2 del 2023 alle 4.247 t CO2 del 2024; oltre alla crescita complessiva della Comunità Luiss in questo caso l’incremento è dovuto anche alla scelta di abbandonare la didattica blended in favore di una modalità 100% in presenza, con un

conseguente impatto sul numero di accessi ai Campus. A fronte di questa rilevazione, l’Università ha valutato uno sviluppo dei servizi di mobilità sostenibile analizzati nel Capitale fisico con l’obiettivo di ridurre quanto più possibile l’impatto degli spostamenti quotidiani.

Tra le voci in crescita, l’aumento di Scope 4 è motivato dal maggiore numero di pasti erogati nelle mense, anche questo determinato dall’aumento complessivo della Comunità Luiss e dalla maggiore presenza nei Campus.

A fronte degli incrementi sopra evidenziati, e nonostante l’aumento della popolosità e del numero di spazi, la diminuzione del 34% di Scope 1 rispetto al 2023 (-45% rispetto al 2019) testimonia l’impegno nell’attuare scelte allineate con i principi di sostenibilità. In questa categoria sono infatti comprese le emissioni su cui l’Università ha un controllo diretto⁷⁶.

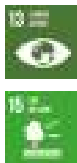
Tra i fattori principali del miglioramento: l’ottimizzazione dell’uso degli spazi concentrando quelli da illuminare e climatizzare; la scelta di attenersi ai valori minimi/massimi consentiti dalla normativa comunale per limitare quanto più possibile il raffreddamento e il riscaldamento degli spazi; l’adeguamento dell’uso degli impianti in funzione della temperatura esterna. La manutenzione preventiva degli impianti di refrigerazione ha poi consentito di contenere ulteriormente le dispersioni di gas.

Queste azioni hanno portato a una diminuzione dei consumi imputabili agli impianti di riscaldamento e di refrigerazione, rispettivamente pari a 618.630 kWh (2.227,07 GJ, -10% rispetto al 2023) e 915.379 kWh (3.295,36 GJ, -1% rispetto al 2023 nonostante l’aumento delle temperature durante l’estate).

L’altra categoria su cui l’Università ha un controllo diretto è Scope 2⁷⁷, le cui emissioni sono pari a 0 grazie alla scelta di acquistare energia elettrica da fonti rinnovabili certificate (35% da fonte idrica e 65% da fonte fotovoltaica)⁷⁸. Nonostante un incremento dei consumi elettrici complessivi che nel 2024 è stato di 7.322.635 kWh (pari a 26.361,49 GJ), con un +17% rispetto al 2023 , l’impatto in termini di gas climalteranti è dunque rimasto invariato; si segnala poi come l’aumento dell’intensità energetica sia minore rispetto a quello dei consumi elettrici: parametrando il dato con il con lo stesso denominatore usato per il calcolo dell’intensità delle emissioni, l’intensità energetica per il 2024 è pari a 568,1, dunque maggiore solo del 7% rispetto al dato 2023, e risente anche dell’acquisizione della nuova residenza di via Vajna, operativa dal 1° settembre 2024.

72 Per impronta carbonica si intende l’insieme delle emissioni di gas climalteranti a effetto serra (GHG); l’inventario è condotto in accordo con lo Standard ISO 14064-1, secondo l’approccio del controllo operativo
73 In base all’analisi di significatività condotta rientrano nell’analisi: Categoria 1 - Combustione del gas naturale e gasolio per riscaldamento, combustione di combustibili per i veicoli dell’Ateneo, emissioni fugitive di gas refrigeranti; Categoria 2 - Energia elettrica prelevata dalla rete; Categoria 3 - Pendolarismo dipendenti e studenti/esse, missioni dei dipendenti, mobilità internazionale degli studenti, emissioni indirette connesse agli spostamenti dei mezzi dell’Ateneo; Categoria 4 - Emissioni indirette da beni acquistati dall’Ateneo, emissioni dal servizio mensa, emissioni indirette da gas naturale, fase upstream e downstream dei processi di produzione dell’energia elettrica prelevata da rete
74 Scelto per motivi di comparabilità in quanto antecedente alla crisi pandemica
75 Calcolato considerando il numero di studenti/esse iscritti/e nell’anno di riferimento; in continuità con l’ultimo anno di rendicontazione, sono stati considerati studenti/esse iscritti/e ai Corsi di Laurea Triennali, Magistrali e a Ciclo Unico e ai Master di I e II livello (complessivamente 12.889 nell’a.a. 2023/2024)

76 In base all’analisi di significatività, nella categoria rientrano: gas metano, altri combustibili acquistati, perdite di gas refrigeranti
77 In base all’analisi di significatività, la categoria registra il consumo di energia elettrica
78 Nel 2024 è scaduto il contratto di fornitura di energia elettrica; l’Ateneo intende mantenere il proprio impegno e tra le clausole tecniche per il nuovo contratto è stata inserita quella di garantire l’approvvigionamento di energia elettrica verde con garanzia di origine (GO)



Compensazione carbon

Oltre all’impegno per la mitigazione, nel 2022 la Luiss ha deciso di intraprendere un percorso di compensazione e ha aderito al mercato volontario dei crediti di carbonio optando per il VCS (Verified Carbon Standard) Program; il progetto scelto è parte del registro VERRA ed ha previsto la costruzione di un impianto idroelettrico che sfrutta la combinazione di acque provenienti dallo scioglimento dei ghiacciai e dalle piogge monsoniche, generando energia verde invece che da fonti fossili. Il progetto è stato realizzato in una zona rurale nello Stato dell’Himachal Pradesh in India e, oltre alla rimozione di CO2, ha generato impatti positivi come la costruzione della rete infrastrutturale e la distribuzione dell’energia, con benefici sociali ed economici per la popolazione locale anche in termini di creazione di posti di lavoro. Complessivamente, la Luiss ha acquistato 1.670 crediti di carbonio⁷⁹ e compensato le proprie emissioni dirette per gli anni 2023 e 2024; grazie al percorso di mitigazione i consumi sono risultati minori rispetto alla stima fatta, e dunque l’Università ha compensato 336 t CO2 in più rispetto alle effettive emissioni dirette del 2023 e 2024. Si segnala inoltre l’iniziativa Luiss4Trees con Fondazione Sylva per un intervento di riforestazione di un oliveto nel Comune di Arnesano colpito dal batterio della Xylella, con la piantumazione di oltre 2.300 piante, una per ogni matricola.

Tra le iniziative volte a limitare ulteriormente i consumi si segnalano il quasi completamento della sostituzione dei corpi illuminanti con lampadine a LED, l’uso di sistemi di rilevazione della presenza per l’accensione delle luci, e sul fronte dei consumi idrici, pari a 64,22 ML nel 2024, l’installazione di sistemi rompigetto nei servizi igienici comuni maggiormente utilizzati.

Relativamente alla gestione dei rifiuti, l’Università è da anni attiva nella promozione di una cultura della circolarità. Nei Campus sono distribuiti 300 punti di raccolta differenziata, e nel 2024 è stata diffusa una Guida con informazioni immediate e consigli semplici per il corretto smaltimento delle diverse frazioni dentro e fuori i Campus.

Nel 2024 è stata presentata l’istanza di distacco delle principali sedi dal servizio AMA; a partire da gennaio 2025, la collaborazione con il nuovo

gestore consentirà un migliore monitoraggio dei rifiuti e una conseguente riduzione della quota dell’indifferenziato. Inoltre, è alla valutazione l’installazione di servizi smart che permetteranno una quantificazione costantemente aggiornata e saranno un ulteriore elemento di educazione, fornendo suggerimenti in tempo reale. Sono poi in programma iniziative strutturali, quali la rivisitazione delle isole di raccolta, l’introduzione della frazione di umido e l’acquisto di cassonetti da esterno più funzionali e meglio disposti nello spazio. Oltre alla differenziazione dei rifiuti, la Luiss ne incoraggia la riduzione: la diffusione di beverini rende non necessario l’acquisto di acqua imbottigliata, i pasti consumati all’interno delle mense sono serviti in stoviglie di porcellana e posate in metallo, e tutti i monouso, laddove utilizzati, sono in materiale compostabile; se richiesta, l’acqua è venduta in bottiglie di vetro, mentre quella disponibile nelle vending machine è in bioplastica.

79 Pari al doppio delle emissioni dirette dell’ultimo anno di rilevazione all’atto dell’acquisto, ovvero 835 t CO2



Le azioni per ridurre l’uso della carta e l’impatto delle stampe

A partire dal 2023 è stata avviata la progressiva eliminazione delle stampanti dai singoli uffici, e tutte le stampanti comuni sono state impostate di default con la modalità fronte/retro, bianco e nero e dotate di carta riciclata. Nella sezione Sostenibilità del sito sono state inserite indicazioni puntuali per minimizzare l’impatto delle stampe e ridurre gli sprechi utilizzando font specifici e altri accorgimenti.

Tutte le principali certificazioni necessarie al corpo studentesco sono scaricabili on-line, e da anni non è più obbligatorio stampare le tesi di laurea. È stato inoltre potenziato il progetto Erasmus Without Paper, che ha perfezionato la digitalizzazione di alcuni processi legati al programma.

Anche i principali processi amministrativi sono stati dematerializzati, ed in particolare la gestione a sistema di tutti i contratti ha permesso di non produrre stampe per nessuna delle 8.147 pratiche contrattuali del 2024.

Seguendo lo stesso principio, dal 2025 per i biglietti da visita non sarà più necessario neanche il supporto fisico su cui oggi è stampato il QRCode per accedere alle informazioni di contatto: la card sarà unicamente digitale e integrata nel wallet dello smartphone.

Infine, tutti i materiali promozionali dell’Ateneo ancora cartacei sono realizzati con carta proveniente da filiera sostenibile, e sono state previste versioni digitali sfogliabili (flipbook) per ridurre ulteriormente il consumo della carta.

Procurement⁸⁰

Oltre ai criteri di onorabilità e trasparenza esplicitati nel Capitolo 2, nella scelta dei propri fornitori la Luiss tiene in considerazione gli elementi di sostenibilità ambientale e sociale definiti nella policy Green Procurement⁸¹, che si applica agli ambiti maggiormente rilevanti tra cui arredi, cancelleria, ristorazione, vending machine, materiali per l’igiene.

Per dare concretezza agli impegni espressi nella policy, l’Università ha previsto una sezione

dedicata alle certificazioni di sostenibilità nell’anagrafica dei propri fornitori, elemento che consente di verificare quelli che meglio aderiscono ai principi espressi nella policy e indirizzare gli altri verso l’adozione di pratiche di sostenibilità.

Inoltre, per i contratti che prevedono un impatto economico o ambientale particolarmente significativo, come mense o servizi di pulizia, la Luiss inserisce nei capitolati requisiti specifici di sostenibilità e inclusione, che diventano poi parte integrante dei contratti.

80 GRI 2-6: Attività, catena del valore e altri rapporti di business; GRI 204-1: Proporzioni di spesa (procurement) presso fornitori locali; GRI 308-1: Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali; GRI 414-1: Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali
81 La procedura Acquisti di beni, lavori e servizi è riportata nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo approvato da Luiss il 21 giugno 2017 in ottemperanza al disposto del D. Lgs. n. 231/2001 ed alle sue successive modifiche ed integrazioni; la Policy Luiss Green Procurement è attiva dal 2020, ed è disponibile on-line nella sezione di Sostenibilità del sito di Ateneo; si ispira alle norme ISO 14001:2015, ISO 20400:2017 e ai principi espressi nella definizione ufficiale di GPP (Green Public Procurement o Acquisti sostenibili della Pubblica Amministrazione)

Il percorso intrapreso si è tradotto in un progressivo aumento dei fornitori che si possono definire sostenibili, 34 nel 2024, con un incremento del 17% rispetto ai 29 del 2023 e del 100% rispetto ai 17 del 2022.

Cresce anche la percentuale dei nuovi fornitori con certificazioni di sostenibilità ambientale e/o sociale, che sale al 34% (17% nel 2023). Oltre alle caratteristiche di sostenibilità, l'Università è attenta a ridurre il più possibile l'impatto del trasporto delle merci: nel 2024 la proporzione di spesa presso fornitori locali è stata del 92%⁸², dato in crescita rispetto al 91% registrato nel 2023.

L'aspetto della logistica è presidiato anche attraverso la scelta di un provider di servizi di spedizione che garantisce l'uso del Sustainable Aviation Fuel, riducendo le emissioni di CO2 dovute al trasporto aereo. A riprova del fatto che i criteri di sostenibilità devono e possono combinarsi con alti standard qualitativi, si registra anche per il 2024 un livello medio di soddisfazione rispetto ai fornitori⁸³ pari a 4,4 su 5 (nel 2023 era 4,3)



Un percorso che genera valore condiviso



Per la scelta del nuovo fornitore delle mense sono stati considerati anche i criteri contenuti nel CAM - Criteri ambientali minimi per il servizio di ristorazione collettiva e per la fornitura di derrate alimentari, e nel ranking Mense per il clima, tra cui: una maggiore disponibilità di opzioni vegetali, giornate cruelty free, comunicazione chiara degli ingredienti, predilezione di prodotti a KM0 e stagionali, attenzione alle differenze culturali e religiose.



Il percorso è stato condiviso con la Commissione Sostenibilità & Inclusione e ha coinvolto il corpo studentesco in modo proattivo, consentendo all'Università di costruire iniziative come il lancio della prima giornata vegetariana in occasione della Green Food Week 2025.



Il dialogo con il gestore dei servizi di pulizia ha permesso lo sviluppo del progetto OVIS - Operatori Volontari in Inclusione Sociale (descritto nel Capitale sociale-relazionale), lanciato nel 2025: tra i ragazzi autistici inseriti in Luiss, uno è affiancato proprio dallo staff del fornitore.

Questi esempi hanno permesso alla Luiss e ai suoi fornitori di collaborare su progetti che hanno moltiplicato la capacità di creare valore, generando impatti positivi anche in termini di comunicazione per tutti i soggetti coinvolti.

82 Intesa come percentuale del budget di approvvigionamento utilizzato per i servizi destinati alle sedi operative principali; per fornitori locali si intendono tutti coloro la cui sede legale e/o operativa si trova nella Regione Lazio
83 Registrato attraverso un form che tutte le colleghe e i colleghi compilano una volta ricevuto quanto acquistato, e prima di autorizzarne il pagamento; nel form è anche prevista una domanda sul rispetto dei criteri di sostenibilità

3.5 Capitale economico-finanziario

Il Capitale economico-finanziario consente all'Università di perseguire i propri indirizzi strategici in ottica di lungo periodo, assicurando solidità e sostenibilità.

I risultati ottenuti riflettono una allocazione delle risorse allineata alle priorità dell'Ateneo e dei suoi stakeholder, con l'obiettivo di garantire la qualità dell'offerta formativa, delle attività di ricerca e dei servizi a beneficio della comunità interna ed esterna.

I costi del personale rappresentano il 44% del totale dei costi operativi della Luiss (comprensivi degli ammortamenti e delle svalutazioni) e, di questi, il 66% è rappresentato dai costi di docenti e il 34% dai costi di staff. La crescita di docenti di ruolo, come evidenziato nel Paragrafo 3.1, risponde all'obiettivo di potenziamento della faculty, elemento chiave del nuovo Piano Strategico 2025-2028, considerato fondamentale per il miglioramento dell'offerta didattica e della ricerca, con una particolare attenzione all'internazionalizzazione e all'attrazione di talenti accademici.

Coerentemente con la crescita dei proventi da ricerca sono aumentati i costi relativi alle collaborazioni scientifiche, che comprendono le borse di dottorato e i post-doc, funzionali all'espletamento delle attività di ricerca dei Dipartimenti, mentre i costi relativi ad altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca sono rappresentati per il 50% dalle docenze del post-laurea, per il 24% dai contratti assegnati nell'ambito dei progetti di ricerca e per il restante 26% dai costi di docenza relativi ad altri corsi di formazione.

I costi della gestione corrente rappresentano il 44% dei costi totali. Tra questi rientrano

le prestazioni e collaborazioni professionali, che comprendono onorari per professionisti, società di consulenza e fornitori di servizi che supportano le attività didattiche, di ricerca e amministrative sia in maniera continuativa che in funzione di particolari esigenze o progettualità.

Segue la voce legata ai costi di gestione delle sedi e delle residenze che comprende le spese di funzionamento, di manutenzione e le utenze e che garantisce la cura degli spazi interni e delle aree verdi.

Le spese connesse all'infrastruttura tecnologica sono composte per il 50% dalle locazioni hardware e licenze software, e per l'altro 50% dai costi delle risorse del supporto informatico e dell'assistenza tecnica e manutentiva relativa ai sistemi e agli applicativi utilizzati nell'Ateneo; nel corso del 2024 sono stati inoltre sostituiti i pc in uso allo staff e rinnovate le licenze annuali necessarie all'utilizzo dei software gestionali e contabili.

Con riferimento ai costi per il sostegno alla popolazione studentesca si segnalano i contributi monetari erogati in favore di studentesse e studenti, in aggiunta all'esenzione dalle tasse universitarie, e le borse di mobilità internazionale. Rientrano in questa categoria anche i costi per gli abbonamenti alle banche dati della biblioteca, in costante aggiornamento rispetto alle esigenze della Comunità accademica e studentesca.

Gli altri costi si riferiscono principalmente alle spese relative alle navette che collegano le diverse sedi dell'Ateneo, alle quote di progetti di ricerca riconosciute ai partner, ai premi assicurativi e ai contratti di lingua con gli istituti esterni.

Negli oneri diversi di gestione si trovano alcune

tipologie di spesa tra cui quelle legate ai fondi premiali della ricerca come i contributi per pubblicazione, le quote associative e le spese per iscrizioni a corsi.

I proventi operativi derivano per la maggior parte dalle entrate da iscritte e iscritti ai Corsi di Laurea, al netto degli esoneri e delle esenzioni intere o parziali riconosciute a vario titolo.

Le altre voci derivano da corsi di formazione e si riferiscono essenzialmente alle attività post-graduate (compresa la quota di Luiss BS relativa alle commesse di ricerca e consulenza rimaste in capo all'Ateneo dopo la costituzione a metà 2022 della Luiss Business School S.p.A.), della Summer School e di altri corsi.

I proventi dalle attività di ricerca sono attribuibili sia alle attività su commessa dei Centri di Ricerca, sia ai progetti competitivi a livello nazionale e internazionale: nel corso del 2024 sono state affidate 40 commesse, mentre i progetti competitivi aggiudicati sono stati 8, di cui 4 internazionali e 4 nazionali. Quanto ai programmi di dottorato, le borse assegnate sono finanziate principalmente dal MUR e da altri enti pubblici e privati e coprono circa il 66% del valore delle borse erogate nel 2024.

Per maggiori informazioni sui risultati economico-finanziari si rimanda al Bilancio di Esercizio 2024.



04

L'impatto
generato



L'impatto generato⁸⁴

Il presente Capitolo integra gli aspetti di rendicontazione con la misurazione di impatto, inteso come il cambiamento positivo intenzionalmente generato. Tale approccio consente di descrivere in modo sistematico l'intera catena del valore dell'Ateneo e di misurare gli effetti generati (outcome) dalle attività promosse e dalle risorse impiegate; in questo modo viene restituita un'analisi dei benefici distribuiti tra le diverse categorie di stakeholder che consente di valutare l'efficacia degli investimenti realizzati in relazione alla capacità di generare valore.

4.1 Valore per gli studenti

L'Ateneo indirizza strategicamente le proprie attività verso la creazione di valore condiviso per l'insieme degli stakeholder, ponendo particolare attenzione a studentesse e studenti. In tale prospettiva, la valutazione di impatto si è focalizzata sull'analisi della qualità complessiva dell'offerta formativa, rilevando gli effetti positivi derivanti direttamente dalle peculiarità dell'Ateneo. **Uno degli effetti principali riconducibili al modello formativo della Luiss riguarda la capacità degli studenti di acquisire competenze trasversali – le cosiddette soft skills – ritenute essenziali dal mondo del lavoro.** La valutazione dell'impatto dell'impronta interdisciplinare misura l'adattabilità in termini di maggior prontezza del corpo studentesco della Luiss alle richieste del mercato. Il valore economico relativo alla preparazione professionale di studentesse e studenti è stato misurato attraverso il grado di adeguatezza rispetto alle esigenze del mercato, pertanto sono stati presi in considerazione i punteggi attribuiti dai datori di lavoro a laureande e laureandi

Area
Materiale:
Qualità e
innovazione
del modello
educativo

della Luiss per ogni competenza analizzata (conoscenza dell'inglese, orientamento alla qualità, team working, problem solving, autocontrollo e orientamento al cliente), a cui è stata associata l'incidenza sulla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) considerando la RAL media di laureate e laureati della Luiss a un anno dal conseguimento del titolo. La valorizzazione dell'impatto in termini economici restituisce un valore complessivo di € 44.710.487.

L'incremento del valore dell'impatto nel 2024 dipende da vari fattori come l'aumento della RAL media di coloro che si sono formati alla Luiss e del punteggio delle competenze trasversali registrate dall'employer. Infatti, il percorso formativo e le esperienze professionali e di mobilità durante gli anni universitari permettono alle studentesse e agli studenti della Luiss di costruire un bagaglio di competenze in grado di accompagnarli al meglio nell'ingresso nel mondo del lavoro. Uno degli aspetti considerati a tal proposito è l'autoimprenditorialità, ovvero la capacità di gestire ed organizzare autonomamente risorse e processi. Per il 2024 l'approccio metodologico per la misurazione di questa dimensione è stato aggiornato e allineato agli altri effetti che valorizzano interdisciplinarietà e occupabilità. Il valore economico è stato misurato prendendo in considerazione le studentesse e gli studenti della Luiss che dichiarano di aver avviato un'attività autonoma associata al fatturato medio per settore. Nel 2024 il valore complessivo generato per la componente studentesca inteso come la capacità di dar vita a un'attività d'impresa e di generare valore positivo attraverso il proprio business è pari a € 28.411.570.

In questo contesto di analisi il **livello di occupabilità, considerato uno degli effetti più significativi e misurabili dell'intervento universitario in termini di efficacia e ricaduta socioeconomica** assume particolare importanza.

Area
Materiale:
Employability

L'occupabilità è stata analizzata attraverso un confronto tra il tasso di occupazione di laureate e laureati dell'Ateneo e la media nazionale. Nel 2024, coloro che hanno conseguito il titolo alla Luiss presentano una probabilità del 44% superiore di essere impiegati in un'attività lavorativa retribuita rispetto ai laureati degli altri atenei italiani. Il dato, in crescita rispetto all'anno precedente, rappresenta un indicatore oggettivo dell'efficacia del percorso formativo nel facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro.

A questa maggiore occupazione è stato attribuito un valore economico, stimato utilizzando come proxy il salario medio percepito a un anno dal conseguimento del titolo. La metodologia di calcolo prevede la moltiplicazione della differenza nei tassi di occupazione per il salario medio e per il numero di laureati, con una successiva attualizzazione in base all'anno accademico di riferimento. Per il 2024, il valore economico generato da questo effetto risulta pari a € 47.167.903.

La metodologia per la valutazione della maggiore occupabilità delle diplomate e dei diplomati delle Post-Graduate è stata aggiornata allineandola a quella applicata a laureate e laureati, ovvero valutando il differenziale di occupabilità retribuita a due anni dalla fine del percorso post-laurea rispetto alla media nazionale. Pertanto, anche se non del tutto comparabile con il dato dell'anno precedente, è possibile affermare che le diplomate e i diplomati Luiss hanno una probabilità di occupazione elevata rispetto a quelli degli altri atenei italiani (+11%). La valorizzazione monetaria dell'impatto ha preso in considerazione come proxy economica la RAL media percepita a due anni del conseguimento del titolo di diploma, attualizzato all'anno di riferimento, restituendo un valore economico generato pari a € 10.977.870. Questo impatto positivo è il risultato della qualità dell'esperienza formativa erogata, dell'efficacia dei percorsi didattici e della capacità dell'Ateneo

di attivare e mantenere un solido network con il tessuto imprenditoriale e istituzionale.

Consapevole del valore dello studio come strumento di crescita e di inclusione sociale, l'Ateneo rinnova il proprio impegno nel promuovere l'accesso alla formazione di eccellenza anche a favore di studentesse e studenti meritevoli provenienti da situazioni di vulnerabilità. Nel corso del 2024 la Luiss ha proseguito nel rafforzare iniziative finalizzate ad attrarre talenti da diverse aree del mondo, promuovendo un ambiente formativo capace di accogliere e valorizzare le diversità. Grazie a questo impegno e al supporto di partner e donori è stato possibile garantire opportunità di studio a studentesse e studenti nell'ambito di diversi programmi, tra questi: il progetto UNICORE, il progetto Mediterraneo, il progetto Med-Or e il progetto Africa Subsahariana. Le opportunità di studio possono essere oggetto di una stima economica, associando una proxy monetaria che considera sia le risorse destinate alla didattica sia quelle dedicate alla vita quotidiana degli studenti internazionali coinvolti. Il valore economico attribuito al beneficio per i partecipanti ammonta, nell'anno di riferimento, a € 817.400.

Parallelamente, l'Ateneo investe con continuità nel garantire l'effettivo esercizio del diritto allo studio attraverso l'erogazione di borse assegnate in base alla situazione economica e alla vulnerabilità sociale. In questo modo, si favorisce l'accesso alla formazione universitaria anche a chi si trova in condizioni di svantaggio, contribuendo alla riduzione delle disuguaglianze di opportunità. L'impegno economico in questo ambito, quantificabile in € 2.075.570⁸⁵, rappresenta una leva concreta per promuovere inclusione e mobilità sociale attraverso l'istruzione.

Nel 2024 l'Ateneo ha dato nuova centralità alle iniziative che promuovono la relazione tra

84 - GRI 413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo

85 - Ai fini della valutazione di impatto sono considerate solo specifiche tipologie di borse e non la totalità

comunità studentesca e Alumni, riconoscendone il valore strategico per la crescita personale e professionale. In questa direzione si inseriscono i due progetti Ally e Mentoring Guido, entrambi finalizzati a creare un ponte tra il percorso accademico e il mondo del lavoro attraverso il confronto diretto con chi ha già tracciato un percorso di successo. Tali iniziative progettuali si basano su uno scambio intergenerazionale di esperienze, conoscenze e orientamento che consente a studentesse e studenti di acquisire consapevolezza sulle proprie prospettive di carriera, ricevere consigli pratici e sviluppare un network professionale qualificato.

Il valore generato da queste attività, in termini di risparmio di spesa per gli studenti/esse che hanno usufruito di questo servizio offerto dall'Ateneo, è pari a € 8.200.

Nel corso del 2024, la Luiss ha ulteriormente intensificato gli investimenti a favore del benessere complessivo della popolazione studentesca, confermando un approccio integrato che mette al centro la persona e il suo equilibrio psicofisico. **L'ampliamento delle risorse destinate a servizi sanitari e di supporto psicologico riflette la volontà dell'Università di creare un ambiente di apprendimento in cui la cura diventi parte integrante del percorso formativo.** I servizi offerti spaziano dalla medicina preventiva alla consulenza specialistica, fino al supporto psicologico individuale e di gruppo. Presso l'Hub medico del Campus e i centri convenzionati, studentesse e studenti hanno potuto usufruire complessivamente di oltre 1.670 consulti medici per un valore totale generato, in termini di risparmio di spesa, pari a circa € 127.003 a cui si aggiunge Luiss Ti Ascolta, che ha coinvolto centinaia di studentesse/i in momenti di ascolto e accompagnamento psicologico personalizzato. Il risparmio di spesa associato a questo servizio è pari a € 76.405.

A queste azioni si affiancano progetti orientati all'equità e all'inclusione, come la distribuzione gratuita di assorbenti femminili nei servizi igienici,

attuata in collaborazione con ThisUnique, in coerenza con le linee guida del Gender Equality Plan della Luiss. La misura, che ha consentito il ritiro di oltre 68.000 dispositivi nel corso dell'anno, ha generato un risparmio superiore a € 45.333.

Complessivamente, i servizi di cura, igiene e supporto alla comunità studentesca hanno comportato un risparmio pari a € 256.941. Il valore complessivo generato per la popolazione studentesca nel 2024 si attesta a € 134.414.741, consolidando l'impegno dell'Ateneo nella costruzione di un contesto formativo sempre più inclusivo, attento e responsabile.

4.2 Valore per la Comunità

In linea con i principi di Terza Missione, l'Ateneo si impegna a generare un impatto concreto anche a favore del contesto in cui opera, contribuendo allo sviluppo della comunità sia interna che esterna.

Nel 2024, l'Ateneo ha rafforzato il proprio impegno verso il benessere e lo sviluppo delle persone, investendo in formazione e iniziative di welfare aziendale. Tali azioni hanno generato valore concreto sia dal punto di vista economico che in termini di miglioramento della qualità della vita lavorativa.

La formazione interna ha continuato a rappresentare una leva strategica per lo sviluppo delle competenze, con un valore economico complessivo pari a € 403.480, in crescita rispetto all'anno precedente a conferma dell'impegno verso lo sviluppo professionale.

Nel corso del 2024, inoltre, le iniziative a sostegno del benessere della Comunità interna – tra cui copertura assicurativa, consulti medici, attività sportive, smartworking e conciliazione vita-lavoro – hanno generato per i beneficiari un risparmio economico complessivo pari a € 284.235. Questo valore rappresenta il risparmio di spesa grazie alle agevolazioni e servizi gratuiti offerti dall'Ateneo.

Area
Materiale:
well being e
valorizzazione
del capitale
umano

In particolare, viene considerato:

- Lo smartworking che rappresenta un valore aggiunto che ha permesso allo staff di ridurre tempi e costi di spostamento, generando un risparmio netto complessivo pari a € 48.994.
- L'accesso gratuito alla medicina preventiva presso l'Hub medico di Ateneo con 324 consulti erogati garantendo un risparmio di spesa privata per un valore pari a € 40.365.
- Il risparmio per i servizi erogati gratuitamente in collaborazione con Susan G. Komen Italia quali visite senologiche, ecografie e mammografie, generando un risparmio economico per 91 membri dell'Ateneo pari a € 9.100.
- La promozione della cultura dello sport: grazie alle lezioni di yoga offerte gratuitamente, a cui hanno partecipato 47 persone, è stato generato un risparmio di € 11.760.
- Il Luiss Summer Educamp offerto gratuitamente ai figli e figlie di staff e faculty (4-13 anni), ha coinvolto 93 partecipanti e generato un impatto economico di € 28.830, contribuendo concretamente al benessere delle famiglie e all'equilibrio tra vita lavorativa e personale.
- Il servizio assicurativo sanitario esteso a staff e faculty, che ha generato un risparmio pari a € 145.186.

Tra i principali driver dell'attività dell'Ateneo vi è la ricerca e la divulgazione scientifica, intesa come leva per promuovere e sviluppare innovazione e strumenti utili all'analisi degli scenari nei campi delle scienze economiche, politiche, sociologiche, giuridiche e del management.

Particolarmente rilevante è stato il contributo della Luiss University Press che nel 2024 ha realizzato 61 nuove pubblicazioni. Questo sviluppo editoriale ha generato un valore economico pari a € 661.784 in vendite, in crescita rispetto allo scorso anno, segnando un risultato significativo in termini di ritorno sull'investimento culturale.

Ricerca e
divulgazione
scientifica

Tra i progetti a beneficio del territorio rientrano le iniziative di volontariato e di cittadinanza attiva svolte dalla Comunità interna, che complessivamente hanno coinvolto nel corso del 2024 circa 450 studentesse e studenti che hanno donato il proprio tempo, traducendosi in valore sociale ed economico, pari a € 638.722. Tale valore corrisponde al tempo messo a disposizione pro-bono, in termini di costo medio orario del lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo.

In continuità con gli anni precedenti, l'Ateneo ha inoltre portato avanti iniziative di sensibilizzazione e formazione su diversi temi. In particolare:

- Percorsi educativi per scuole primarie e secondarie, tra cui Information Literacy e Next Generation. Il valore complessivo generato da questi percorsi in termini di risparmio di spesa per coloro che, usufruendo del servizio gratuito offerto dall'Ateneo, non hanno affrontato la spesa di un corso a pagamento è pari a € 315.558.
- Il progetto I semi dell'etica rivolto alle scuole secondarie di secondo grado e focalizzato su sport, lealtà e inclusione. Il valore complessivo generato da questo percorso, in termini di risparmio di spesa per studenti/esse che hanno usufruito gratuitamente del servizio e non hanno affrontato la spesa, è uguale a € 344.648.
- La formazione gratuita per i docenti degli Istituti delle scuole secondarie di secondo grado, incentrata su Intelligenza Artificiale e nuove metodologie didattiche, ha generato un risparmio stimato di € 349.440, grazie all'accesso gratuito a contenuti erogati da docenti universitari.
- I percorsi di sensibilizzazione e formazione rivolti a studenti/esse delle scuole primarie e secondarie di primo grado, focalizzati su diversità, inclusione e sostenibilità, hanno prodotto un impatto economico pari a € 37.699, corrispondente al valore del risparmio per la partecipazione gratuita alle attività formative proposte dall'Ateneo.

- Diversity Day e Ability Garden, iniziative volte a facilitare l'incontro tra aziende e giovani con disabilità per supportarne l'autonomia, l'inserimento professionale e la piena partecipazione alla vita economica e sociale, che la Luiss ha promosso e ospitato. Offrendo gli spazi universitari (a costo agevolato per il Diversity Day e gratuitamente per Ability Garden), l'Università ha generato un risparmio diretto per gli enti promotori e facilitato la realizzazione di eventi a elevato valore sociale. Dall'altro lato – e ancor più rilevante in termini di impatto – si è registrato un ritorno occupazionale tangibile per i partecipanti, di cui, complessivamente, 6 hanno ottenuto un tirocinio formativo e 16 un contratto di lavoro. Il valore economico diretto generato, calcolato sulla base dello stipendio netto annuale percepito dai neoassunti, è pari a € 272.340. Sommando il risparmio di spesa per gli organizzatori, il valore totale generato per la comunità esterna è pari a € 266.280.

L'erogazione di 66 borse di studio a copertura completa della retta d'iscrizione alle Summer School ha permesso a studentesse e studenti meritevoli delle scuole secondarie di conoscere i percorsi di studio universitari più in linea con le proprie attitudini. Il valore economico delle borse di studio è pari a € 95.950 e rappresenta il risparmio di spesa per coloro che hanno partecipato gratuitamente.

Sommando al valore complessivo di queste attività anche la collaborazione con Banco Alimentare Lazio per la raccolta di alimenti non deperibili, il valore totale generato per la comunità esterna è pari a € 1.464.965.

L'Ateneo continua a investire con convinzione nella valorizzazione dei beni comuni, rendendo gli spazi del Campus luoghi di condivisione, inclusione e benessere per studenti e comunità. In particolare:

- Per le attività dell'orto Luiss, spazio dedicato

all'orticoltura condivisa, all'educazione ambientale e alla collaborazione intergenerazionale (considerando gli strumenti e i servizi assicurativi messi a disposizione dei frequentatori esterni), il valore economico complessivo sostenuto dall'Ateneo è pari a € 13.677.

- La manutenzione degli spazi verdi, a sostegno della vivibilità e del decoro dell'ambiente universitario, ha generato un valore economico stimato in € 29.690.
- L'organizzazione di visite guidate nei luoghi dell'Ateneo in collaborazione con studenti e realtà associative esterne, hanno generato un valore culturale ed economico pari a € 12.295.
- La riqualificazione del proprio patrimonio con un impegno complessivo pari a € 489.587, rappresenta il beneficio generato per la comunità grazie a interventi di manutenzione degli edifici storici.

Il valore complessivo generato connesso all'azione di tutela e valorizzazione degli spazi dei Campus è pari a € 545.249.

Considerando i diversi effetti in maniera aggregata, il beneficio complessivo generato nei confronti della comunità scientifica, interna e cittadina è pari a € 3.998.434.

4.3 Valore per il network

La capacità dell'Ateneo di incidere positivamente sul proprio ecosistema di riferimento si realizza anche attraverso la costruzione di una rete solida di relazioni con l'esterno. In quest'ottica, il **Capitale sociale-relazionale assume un ruolo centrale: è il risultato di un processo continuo di interazione con diversi soggetti – tra cui imprese, istituzioni pubbliche e private, organizzazioni del terzo settore e università – con cui l'Ateneo condivide progetti, conoscenze e obiettivi.**

Area
Materiale:
Networking
locale e
internazionale
& Public
Engagement

Queste connessioni amplificano l'impatto delle attività promosse e contribuiscono a consolidare il ruolo dell'Ateneo come punto di riferimento qualificato nei campi della ricerca, della formazione e dell'innovazione, rafforzandone la presenza nei contesti economici, sociali e culturali in cui opera.

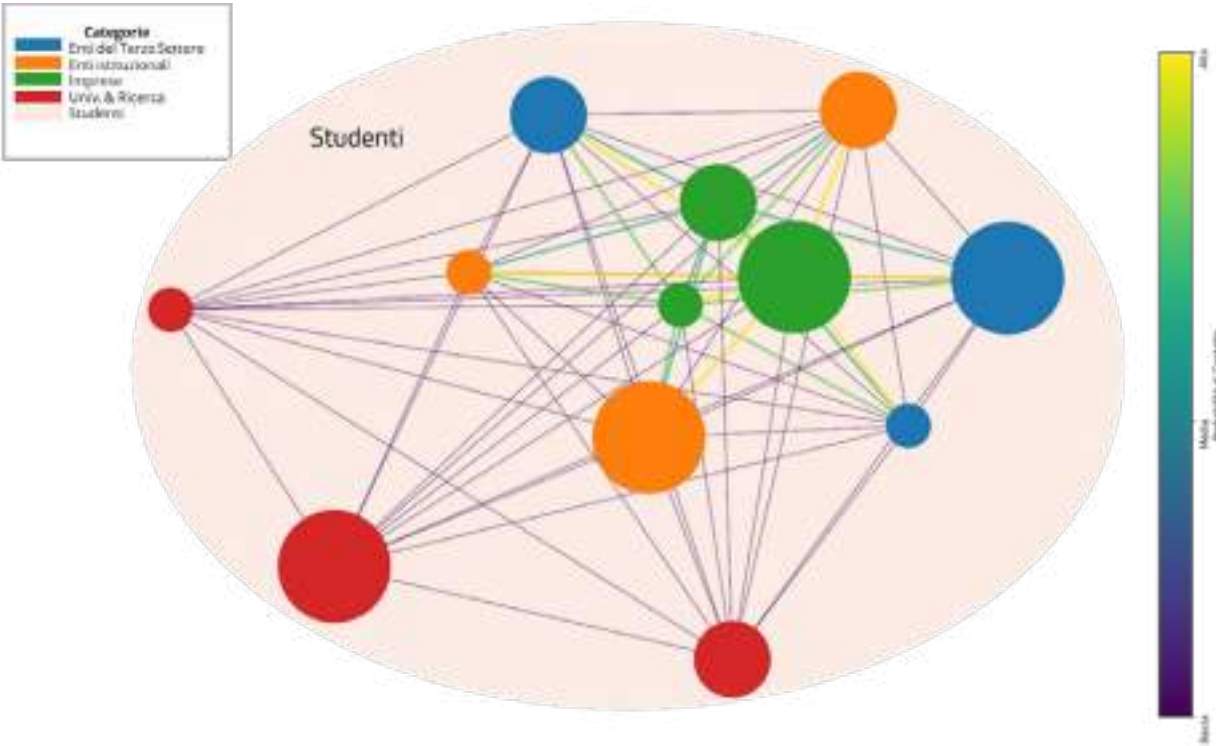
La rilevanza del Capitale sociale-relazionale è attribuibile non solo alla dimensione e alla quantità delle interazioni, ma anche nel valore economico di queste; come per la scorsa edizione, per la sua valorizzazione è stata applicata la Social Network Analysis, che permette di indentificare la posizione assunta dai singoli attori individuati all'interno del sistema delle relazioni. L'analisi della rete parte da una sistematizzazione dei dati interni dell'Ateneo per ricostruire le relazioni tra l'Ateneo e i soggetti con cui si interfaccia.

I punti di contatto rappresentano le diverse

tipologie di relazioni che mettono in contatto l'Ateneo con i diversi stakeholder presenti nella rete. Per quantificare la forza delle relazioni esistenti sono state utilizzate specifiche proxy monetarie (interne e puntuali, quando disponibili, e informazioni ottenute tramite analisi di benchmark nel dominio di interesse) in grado di fornire un valore economico.

Dalla Social Network Analysis del 2024 sono emersi circa 2.600 soggetti delle diverse categorie di stakeholder – imprese, enti istituzionali, organizzazioni no-profit, università e centri di ricerca.

In sintesi, il valore economico attribuito al Capitale sociale-relazionale è pari a € 217.867.751, in aumento rispetto allo scorso anno riflettendo la solidità dei rapporti instaurati e anche la costante crescita di nuove relazioni.



La costruzione e il consolidamento della reputazione dell'Ateneo rappresentano un elemento chiave nell'attivazione di collaborazioni con soggetti esterni. Allo stesso tempo, tali partnership contribuiscono a rafforzare ulteriormente la reputazione stessa, dando luogo a un rapporto di reciproca connessione tra rete relazionale e riconoscimento pubblico. Network e reputazione, infatti, sono due dimensioni fortemente interconnesse: da un lato, la visibilità e l'attrattività dell'Ateneo facilitano l'avvio di nuove relazioni con stakeholder diversi; dall'altro, l'ampliamento della rete relazionale agisce come fattore di rafforzamento della reputazione complessiva, generando effetti positivi anche sull'immagine e il posizionamento degli stakeholder coinvolti.

Per misurare questa attrattività reputazionale, l'Ateneo adotta un sistema di valutazione ibrido, basato sull'integrazione di metriche differenziate per ciascuna categoria di stakeholder. Tale sistema combina dati provenienti da ranking internazionali con strumenti interni di rilevazione e monitoraggio, consentendo di rappresentare in modo puntuale le dinamiche evolutive che caratterizzano le relazioni tra l'Università e i suoi interlocutori.

La reputazione dell'Ateneo viene poi valutata economicamente tramite l'applicazione del valore monetario associato alla Social Network Analysis ad ogni categoria di stakeholder. Il valore complessivo associato alla reputazione dell'Ateneo è pari a € 196.762.255.

4.4 Valore per l'ambiente

L'Ateneo integra i principi di sostenibilità all'interno dei propri processi decisionali e operativi, garantendo una gestione responsabile degli impatti ambientali e la promozione di uno sviluppo sostenibile.

Come approfondito nel Capitale ambientale,

sebbene nel 2024 si registri un aumento del valore complessivo delle emissioni di CO2 equivalente, principalmente per effetto della crescita della Comunità universitaria e del ritorno alla formazione in presenza, la Luiss ha intrapreso un percorso più ampio di decarbonizzazione e adottato misure capaci di generare effetti positivi.

In particolare, nel 2024 sono state compensate 835 t CO2 equivalente grazie all'annullamento dei relativi crediti di carbonio acquistati nel 2022, compensando una quota maggiore delle emissioni dirette di organizzazione effettivamente registrate.

Oltre alla compensazione, le iniziative a favore della mobilità sostenibile evitano direttamente le emissioni derivanti dall'uso di mezzi non ecologici; le iniziative di piantumazione, l'estensione delle aree verdi e la numerosità degli alberi contribuiscono all'assorbimento di CO2 e al miglioramento della qualità dell'aria dentro e fuori dai Campus e arricchiscono la biodiversità; le iniziative di edilizia sostenibile, l'uso efficiente degli spazi e la conseguente riduzione delle risorse naturali necessarie per riscaldare e raffreddare gli spazi contribuiscono ulteriormente a diminuire la quota di emissioni di gas climalteranti.

Il valore sociale positivo associato complessivamente alle iniziative sin qui descritte è pari a € 145.031, calcolato sulla base dei costi evitati che la collettività avrebbe dovuto sostenere per gestire l'impatto ambientale e sanitario derivante da tali emissioni.

4.5 Impatto generato

L'approccio metodologico adottato integra misurazioni qualitative, quantitative e, ove possibile, monetarie, permettendo una comprensione degli effetti prodotti sulle diverse categorie di stakeholder e consente all'Ateneo di orientare le proprie scelte in modo consapevole, promuovendo uno sviluppo sostenibile e

condiviso. In parallelo, emerge come l'impatto positivo sia frutto di una collaborazione sinergica tra attori interni ed esterni all'Ateneo, il cui contributo – diretto o indiretto – favorisce processi di apprendimento, innovazione e coesione sociale.

Nel 2024 l'Ateneo ha continuato a generare valore attraverso un insieme integrato di attività che spaziano dalla formazione alla ricerca, dalla cura delle relazioni con il territorio alla sostenibilità ambientale e all'inclusione sociale. L'impatto prodotto si riflette su vari ambiti: crescita professionale di studentesse e studenti, diffusione della conoscenza scientifica, benessere dello staff, promozione di pratiche inclusive, rafforzamento delle connessioni con la comunità cittadina.

Le opportunità di inserimento lavorativo sono state potenziate grazie a una solida rete di relazioni con il mondo produttivo, mentre politiche di accesso equo all'istruzione hanno favorito l'inclusione di studentesse e studenti provenienti da contesti socioeconomici svantaggiati. L'Ateneo ha inoltre sostenuto la Comunità interna attraverso servizi di welfare e formazione continua, rafforzando il proprio ruolo come ambiente di lavoro attento e generativo. Parallelamente, ha promosso iniziative rivolte

alla cittadinanza, alla valorizzazione degli spazi comuni e alla tutela dell'ambiente, monitorando costantemente le proprie emissioni e attivando misure di compensazione.

Il valore economico complessivo attribuito agli effetti generati da queste azioni è pari a € 553.043.182. Questo dato rappresenta la monetizzazione dell'impatto prodotto in relazione a corpo studentesco, comunità scientifica, staff, cittadinanza, partner e ambiente.

Per valutare l'efficacia degli investimenti attivati, è stato adottato l'approccio SROI (Social Return on Investment), attraverso il quale è stato calcolato l'Impact Value dell'Ateneo. Questo indicatore sintetizza il rapporto tra il valore economico dell'impatto sociale generato e il Capitale Investito Netto (CIN), ovvero le risorse complessivamente impegnate dall'Ateneo per lo svolgimento delle proprie attività. Nel 2024, l'Impact Value si è attestato a € 11,1, in crescita rispetto al dato dell'anno precedente. Ciò significa che, per ogni euro investito, l'Ateneo è stato in grado di generare un ritorno sociale pari a € 11,1, distribuito tra stakeholder interni ed esterni, contribuendo concretamente allo sviluppo sostenibile del territorio e delle persone che lo abitano.



05

Appendice
(dati GRI
e ulteriori
informazioni)

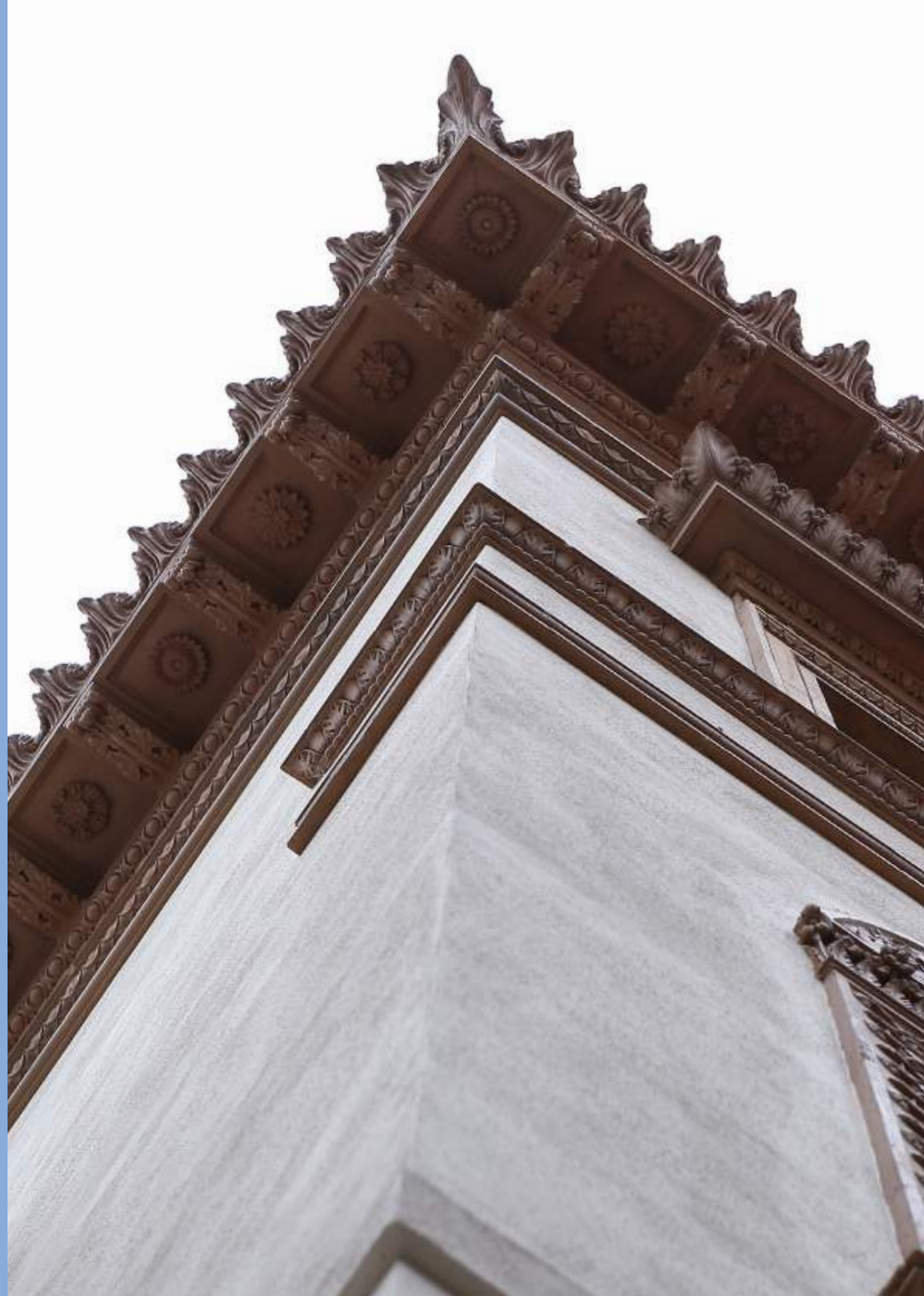


Tabella 6: Indagini e analisi statistiche Luiss 2023/2024⁸⁶

	QUESTIONARIO	OBIETTIVO
1	Rilevazione sulle prove di ammissione (numerosità, provenienza geografica, provenienza scolastica, ecc.)	Monitorare la capacità attrattiva e la tipologia di studenti e studentesse che si interessano all'Ateneo
2	Dossier sulla popolazione studentesca (analisi e serie storiche studenti e studentesse, genere, provenienza, scelte e performance accademiche)	Conoscere studenti e studentesse e tracciare dei trend temporali sulle loro principali caratteristiche
3	Valutazione della didattica dei Corsi di Studio	Monitorare e migliorare la qualità della didattica, incrementando la capacità di attrazione
4	Valutazione della didattica degli insegnamenti di lingua	Monitorare e migliorare la qualità della didattica dei corsi di lingua, per incrementare la capacità di attrazione e l'internazionalizzazione
5	Valutazione della didattica - Scuola di Giornalismo	Monitorare e migliorare la qualità della didattica del Master in Giornalismo e comunicazione multimediale, per migliorare la capacità di attrazione e l'internazionalizzazione
6	Indagine sulla qualità dei servizi Luiss	Individuare i principali punti di forza e le eventuali criticità dei servizi osservati per garantire una offerta più efficace per studenti e studentesse
7	Indagine laureandi/e (bilancio dell'esperienza universitaria)	Delineare un quadro della complessiva esperienza universitaria di studenti e studentesse
8	Indagine inserimento professionale laureati/e Luiss a 1, 3 e 5 anni dal conseguimento del titolo di studio	Valutare l'efficacia dell'offerta formativa e ridefinire gli obiettivi e le modalità di erogazione della didattica per renderla più aderente alle richieste del mercato del lavoro in continua evoluzione
9	Indagine inserimento professionale post-lauream	Valutare l'efficacia dell'offerta formativa post-lauream e ridefinire gli obiettivi e le modalità di erogazione della didattica per renderla più aderente alle richieste del mercato del lavoro in continua evoluzione
10	Sondaggio ammissione triennali e magistrali (Come hai conosciuto la Luiss e cosa ti aspetti)	Offrire uno strumento interno efficace dal punto di vista della comunicazione
11	Indagine orientamento Perché sceglierei la Luiss (studenti e studentesse triennali e magistrali che partecipano alle Giornate di Orientamento)	Delineare le varie tipologie di studenti e studentesse che si avvicinano alla Luiss o ai competitor, le motivazioni delle scelte universitarie
12	Indagine laureati/e magistrali provenienti da altri atenei	Comprendere le aree di maggior attrattività
13	Indagine studenti e studentesse Erasmus incoming (qualità della vita in Luiss, eventuali problemi del soggiorno)	Monitorare e adeguare l'accoglienza universitaria per migliorare la didattica e i servizi rivolti agli ospiti internazionali
14	Indagine studenti e studentesse fuori corso	Monitorare le performance accademiche di studenti e studentesse e individuare gli strumenti più efficaci per intervenire nei momenti di criticità
15	Indagine studenti e studentesse che non si iscrivono alla Magistrale (laureati/e triennali che si scrivono alla magistrale in un'altra università)	Comprendere i motivi della scelta
16	Indagine mobilità	Conoscere le abitudini relative alla mobilità della Comunità Luiss, nell'ambito di un piano più ampio volto ad aumentare la sostenibilità dell'Ateneo
24	Luiss Graduates in the Context of Special Projects	Conoscere l'inserimento professionale di laureati/e Luiss afferenti ai Progetti speciali
25	Valutazione Tutorato	Conoscere la valutazione del Tutorato da parte degli studenti e delle studentesse Luiss che ne hanno usufruito
26	Indagine iscritti/e Summer School	Comprendere le motivazioni che hanno portato gli iscritti/e Summer School che hanno superato il test di ammissione a non perfezionare l'iscrizione
27	Indagine iscritti/e alla frequenza delle Lauree Magistrali che non hanno perfezionato l'iscrizione	Comprendere le motivazioni che hanno portato gli iscritti/e alla frequenza delle Lauree Magistrali a non perfezionare l'iscrizione
28	Questionario sulla percezione di genere	Analizzare la percezione interna rispetto ai temi dell'equità di genere in merito a: prevenzione di abusi e molestie; recruiting; equità salariale; gestione carriera; work-life balance; genitorialità

Tabella 7: I temi materiali della Luiss

TEMI MATERIALI	
Qualità e innovazione del modello educativo	- Assicurare un'offerta formativa di alta qualità, innovativa e interdisciplinare, in linea con le esigenze di studenti e studentesse e mercato. - Valorizzare le sinergie tra ricerca accademica e formazione. - Rafforzare il network di relazioni per garantire eccellenza e distintività.
Digitalizzazione	- Rispondere proattivamente alle esigenze della Comunità Luiss. - Promuovere servizi basati su multicanalità integrata e lean approach. - Migliorare fruibilità e accessibilità dell'offerta formativa e dei servizi. - Sfruttare la digitalizzazione per aumentare flessibilità, efficienza e ridurre costi e sprechi.
Networking locale e internazionale & Public Engagement	- Creare e valorizzare relazioni tra faculty, staff, componente studentesca, Alumni e organizzazioni nazionali e internazionali. - Favorire il networking attraverso piattaforme, eventi e iniziative. - Promuovere l'integrazione di componente studentesca e docenti internazionali tramite accordi con università estere. - Scambiare best practice per rafforzare competenze e conoscenze. - Aumentare l'attrattività dell'Ateneo a livello nazionale e internazionale.
Employability	- Implementare processi e servizi che accompagnino l'inserimento di studenti e studentesse nel mondo del lavoro. - Promuovere lo sviluppo di competenze utili, come le soft skills. - Personalizzare i percorsi formativi in base a capacità e attitudini. - Favorire la specializzazione per una maggiore spendibilità professionale.
Well-being e valorizzazione del capitale umano	- Garantire alti standard di salute e sicurezza sul lavoro. - Offrire strumenti di welfare per il work-life balance e il benessere. - Sostenere la crescita professionale e la valorizzazione del merito. - Adottare politiche di valutazione delle performance e di remunerazione basate sul merito.
Gestione responsabile degli impatti ambientali e promozione dello sviluppo sostenibile	- Ridurre l'impatto ambientale attraverso pratiche e processi sostenibili. - Aderire a iniziative di sostenibilità in linea con gli SDGs. - Promuovere comportamenti virtuosi e consumi sostenibili.
Accessibilità e inclusione	- Garantire un accesso inclusivo all'istruzione. - Promuovere un modello universitario che valorizzi la diversità e riduca il gender gap educativo. - Sensibilizzare sulla diversità e inclusività, migliorando la qualità della vita di studenti e studentesse. - Fornire alle nuove generazioni gli strumenti per gestire le diversità e promuovere il cambiamento.
Ricerca e divulgazione scientifica	- Promuovere un impatto positivo sulla produzione scientifica e sulla società a livello nazionale e internazionale. - Contribuire allo sviluppo economico del Paese e arricchire la comunità di riferimento. - Valorizzare e trasferire conoscenze all'interno e all'esterno dell'ambito accademico tramite iniziative socioculturali e educative. - Garantire un elevato livello di soddisfazione dei/lle ricercatori/trici. - Attrarre nuovi/e ricercatori/trici e reperire finanziamenti per incentivare la ricerca.
Operare con trasparenza e rafforzare la fiducia degli stakeholder	- Garantire il rispetto dei principi di trasparenza, professionalità, correttezza, onestà e lealtà nei rapporti interni ed esterni. - Promuovere comportamenti etici e responsabili all'interno dell'Ateneo. - Prevenire e contrastare la corruzione attiva e passiva. - Garantire la compliance alle normative vigenti. - Ottenere un elevato grado di fiducia dagli stakeholder, rafforzando la reputazione dell'Ateneo.

86 Nel 2023/2024 sono stati elaborati 2.472 questionari, a questi si aggiungono i 6.786 relativi alla Valutazione della didattica

Faculty⁸⁷

Tabella 8: Composizione della core faculty per tipo di impiego e genere

RUOLO	F	F	F	F		M	M	M	M		TOTALE COMPLESSIVO	
	Variabile (co. co.co)	Tempo Definito	Tempo Pieno	Totale		Variabile (co. co.co)	Tempo Definito	Tempo Pieno	Totale			
	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	n	%
Ordinario	-	2	10	12	15%	-	29	39	68	85%	80	100%
Associato	-	1	13	14	41%	-	4	16	20	59%	34	100%
Professore straordinario co. 12	-	-	-	-	-	-	-	2	2	100%	2	100%
Ricercatore tenure track	-	-	11	11	48%	-	1	11	12	52%	23	100%
Ricercatore junior	-	-	6	6	60%	-	-	4	4	40%	10	100%
Ricercatore senior	-	-	1	1	50%	-	-	1	1	50%	2	100%
Associate professor research + Assistant professor research	6	-	-	6	46%	7	-	-	7	54%	13	100%
Senior Lecturer + Lecturer	7	-	-	7	70%	3	-	-	3	30%	10	100%
Totale complessivo	13	3	41	57	33%	10	34	73	117	67%	174	100%

Tabella 9: Composizione del personale docente non appartenente alla core faculty per tipo di impiego e genere

CATEGORIE CONTRATTUALI	F	F	M	M	TOTALE COMPLESSIVO
	n	%	n	%	
Titolari di insegnamento ufficiale a contratto	151	23%	496	77%	647
Titolari di contratto integrativo di docenza	104	36%	187	64%	291
Titolari di incarichi di docenza	627	28%	1.631	72%	2.258
Titolari di contratto - Altro (Assistenti alla didattica, Tutor e testimonianze)	329	40%	487	60%	816
Totale complessivo	1.211	30%	2.801	70%	4.012

Tabella 10: Composizione della core faculty per tipologia contrattuale e genere

RUOLO	F	F	F		M	M	M		TOTALE COMPLESSIVO
	Tempo Determinato	Tempo Indeterminato	Totale		Tempo Determinato	Tempo Indeterminato	Totale		
	n	n	n	%	n	n	n	%	n
Ordinario	-	12	12	15%	-	68	68	85%	80
Associato	-	14	14	41%	-	20	20	59%	34
Professore straordinario co. 12	-	-	-	-	2	-	2	100%	2
Ricercatore tenure track	11	-	11	48%	12	-	12	52%	23
Ricercatore junior	6	-	6	60%	4	-	4	40%	10
Ricercatore senior	1	-	1	50%	1	-	1	50%	2
Associate professor research + Assistant professor research	6	0	6	46%	6	1	7	54%	13
Senior Lecturer + Lecturer	7	0	7	70%	3	-	3	30%	10
Totale complessivo	31	26	57	33%	28	89	117	67%	174

Tabella 11: Rapporto retribuzione media per ruolo

RUOLO	F/M
Ordinario	1,00
Associato	1,04
Professore straordinario co. 12	0,43
Ricercatore tenure track	1,09
Ricercatore junior	0,81
Ricercatore senior	0,70
Associate professor research + Assistant professor research	0,79
Senior Lecturer + Lecturer	0,75

Tabella 12: Composizione della core faculty per tipo di impiego e per area geografica (cittadinanza)

AREA GEOGRAFICA	VARIABILE (CO.CO.CO)	TEMPO DEFINITO	TEMPO PIENO	TOTALE
Extra UE	5	2	6	13
Italia	16	32	97	145
UE	2	3	11	16
Totale complessivo	23	37	114	174

87 GRI 2-7: Dipendenti; GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover; GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti; GRI 405-2: Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Tabella 13: Composizione del personale docente appartenente alla core faculty per tipologia contrattuale e per area geografica (cittadinanza)

AREA GEOGRAFICA	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TOTALE
Extra UE	8	5	13
Italia	46	99	145
UE	5	11	16
Totale complessivo	59	115	174

Tabella 14: Composizione totale del personale docente non appartenente alla core faculty per tipologia contrattuale e per area geografica (cittadinanza)

AREA GEOGRAFICA	TITOLARI DI INSEGNAMENTO A CONTRATTO	TITOLARI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DI DOCENZA	TITOLARI DI INCARICHI DI DOCENZA	TITOLARI DI CONTRATTO - ALTRO (ASSISTENTI ALLA DIDATTICA, TUTOR E TESTIMONIANZE)	TOTALE COMPLESSIVO
Extra UE	26	10	51	22	109
Italia	597	277	2.160	772	3.806
UE	24	4	47	22	97
Totale complessivo	647	291	2.258	816	4.012

Tabella 15: Composizione della core faculty per età

RUOLO	<30		30-50		OVER 50		TOTALE
	n	%	n	%	n	%	
Ordinario	-	-	16	20%	64	80%	80
Associato	-	-	21	62%	13	38%	34
Professore straordinario co. 12	-	-	-	-	2	100%	2
Ricercatore Tenure track	-	-	23	100%	-	-	23
Ricercatore junior	-	-	10	100%	-	-	10
Ricercatore senior	-	-	2	100%	-	-	2
Associate professor research + Assistant professor research	1	8%	12	92%	-	-	13
Senior Lecturer + Lecturer	-	-	9	90%	1	10%	10
Totale complessivo	1	1%	93	53%	80	46%	174

Tabella 16: Assunzioni 2024 core faculty per genere ed età

RUOLO	F	F	F	F		M	M	M	M		TOTALE COMPLESSIVO
	<30	30-50	OVER 50	TOTALE		<30	30-50	OVER 50	TOTALE		
	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	
Ordinario	-	-	-	-	-	-	1	2	3	100%	3
Associato	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100%	1
Professore straordinario co. 12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ricercatore Tenure track	-	2	-	2	18%	-	9	-	9	82%	11
Ricercatore junior	-	1	-	1	50%	-	1	-	1	50%	2
Ricercatore senior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Associate professor research + Assistant professor research	-	3	-	3	50%	1	2	-	3	50%	6
Senior Lecturer + Lecturer	-	2	-	2	100%	-	-	-	-	-	2
Totale complessivo	-	8	-	-	32%	1	14	2	17	68%	25

Tabella 17: Assunzioni 2024 core faculty per genere e provenienza

RUOLO	F	F	F	F		M	M	M	M		TOTALE COMPLESSIVO
	EXTRA UE	ITALIA	UE	TOTALE		EXTRA UE	ITALIA	UE	TOTALE		
	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	
Ordinario	-	-	-	-	-	1	2	-	3	100%	3
Associato	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100%	1
Professore straordinario co. 12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ricercatore Tenure track	1	1	-	2	18%	-	9	-	9	82%	11
Ricercatore junior	-	1	-	1	50%	-	1	-	1	50%	2
Ricercatore senior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Associate professor research + Assistant professor research	1	2	-	3	50%	1	1	1	3	50%	6
Senior Lecturer + Lecturer	-	2	-	2	100%	-	-	-	-	-	2
Totale complessivo	2	6	-	8	32%	2	14	1	17	68%	25

Tabella 18: Cessazioni 2024 core faculty per genere ed età

RUOLO	F	F	F	F		M	M	M	M		TOTALE COMPLESSIVO
	<30	30-50	OVER 50	TOTALE		<30	30-50	OVER 50	TOTALE		
	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	
Ordinario	-	-	-	-	-	-	1	2	3	100%	3
Associato	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100%	1
Professore straordinario co. 12	-	-	1	1	33%	-	-	2	2	67%	3
Ricercatore Tenure track	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ricercatore junior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ricercatore senior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Associate professor research + Assistant professor research	-	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	1
Senior Lecturer + Lecturer	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100%	1
Totale complessivo	-	1	1	2	22%	-	3	4	7	78%	9

Tabella 19: Cessazioni 2024 core faculty per genere e provenienza

RUOLO	F	F	F	F		M	M	M	M		TOTALE COMPLESSIVO
	EXTRA UE	ITALIA	UE	TOTALE		EXTRA UE	ITALIA	UE	TOTALE		
	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	
Ordinario	-	-	-	-	-	-	3	-	3	100%	3
Associato	-	-	-	-	-	1	-	-	1	100%	1
Professore straordinario co. 12	-	1	-	1	33%	1	1	-	2	67%	3
Ricercatore Tenure track	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ricercatore junior	-	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	1
Ricercatore senior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Associate professor research + Assistant professor research	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Senior Lecturer + Lecturer	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100%	1
Totale complessivo	-	2	-	2	22%	2	5	-	7	78%	9

Staff⁸⁸

Tabella 20: Composizione staff per inquadramento e genere

INQUADRAMENTO	F		M		TOTALE COMPLESSIVO
	n	%	n	%	
Impiegato e Funzionario	170	73%	62	27%	232
Quadro	32	70%	14	30%	46
Dirigente e Direttore	3	18%	14	82%	17
Totale complessivo	205	69%	90	31%	295

Tabella 21: Composizione staff per tipologia contrattuale e genere

CATEGORIE CONTRATTUALI	F	F	F	M	M	M	TOTALE
	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Totale complessivo	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Totale complessivo	
Impiegato e Funzionario	165	5	170	57	5	62	232
Quadro	32	0	32	14	0	14	46
Dirigente e Direttore	3	0	3	10	4	14	17
Totale complessivo	200	5	205	81	9	90	295

Tabella 22: Composizione staff per tipologia contrattuale e area geografica di residenza

AREA GEOGRAFICA	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TOTALE COMPLESSIVO
Lazio	246	9	255
Italia (escluso Lazio)	33	5	38
UE	1	0	1
Non UE	1	0	1
Totale complessivo	281	14	295

Tabella 23: Composizione staff per tipologia di impiego e genere

CATEGORIE CONTRATTUALI	F	F	F	M	M	M	TOTALE
	Tempo Pieno	Part Time	Complessivo	Tempo Pieno	Part Time	Complessivo	
Impiegato e Funzionario	164	6	170	61	1	62	232
Quadro	32	0	32	14	0	14	46
Dirigente e Direttore	3	0	3	13	1	14	17
Totale complessivo	199	6	205	88	2	90	295

88 GRI 2-7 Dipendenti; GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover; GRI 401-3 Congedo parentale; GRI 404-1 Ore medie annue di formazione per dipendente; GRI 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale; GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti; GRI 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Tabella 24: Composizione staff per tipologia di impiego e area geografica di residenza

PROVENIENZA	F	F	F	M	M	M	TOTALE
	Tempo Pieno	Part Time	Comlessivo	Tempo Pieno	Part Time	Comlessivo	
Lazio	167	6	173	80	2	82	255
Italia (escluso Lazio)	30	-	30	8	-	8	38
UE	1	-	1	-	-	-	1
Non UE	1	-	1	-	-	-	1
Totale complessivo	199	6	205	88	2	90	295

Tabella 25: Composizione staff per inquadramento ed età

RUOLO	<30		30-50		OVER 50		TOTALE
	n	%	n	%	n	%	n
Impiegato e Funzionario	11	5%	167	72%	54	23%	232
Quadro	-	-	19	41%	27	59%	46
Dirigente e Direttore	-	-	4	24%	13	76%	17
Totale complessivo	11	4%	190	64%	94	32%	295

Tabella 26: Composizione collaboratori per genere

CATEGORIE CONTRATTUALI	F	F	M	M	TOTALE COMPLESSIVO
	n	%	n	%	
Co.co.co	89	75%	29	25%	118
Stage	1	33%	2	67%	3
Totale complessivo	90	74%	31	26%	121

Tabella 27: Composizione collaboratori per area geografica di residenza

AREA GEOGRAFICA	CO.CO.CO	STAGE DETERMINATO	TOTALE COMPLESSIVO
Lazio	N.D.	1	1
Italia (escluso Lazio)		2	2
UE		-	-
Non UE		-	-
Totale complessivo		3	3

Tabella 28: Composizione staff per categorie di diversità (Rif. L. 68/99)

	DISABILE (CATEGORIA PROTETTA ART. 1)		CATEGORIE PROTETTE (ART. 18)		TOTALE	
	n	%	n	%	n	%
Luiss	18	90%	2	10%	20	87%
Luiss Business School S.p.A. SB	2	67%	1	33%	3	13%
LEME S.p.A.	-	-	-	-	-	-
Totale complessivo	20	87%	3	13%	23	100%

Tabella 29: Composizione staff per categorie di diversità (Rif. L. 68/99), delta rispetto ai minimi di legge

	DISABILE (CATEGORIA PROTETTA ART. 1)			CATEGORIE PROTETTE (ART. 18)		
	minimo previsto per legge	n dip	delta	minimo previsto per legge	n dip	delta
Luiss	14	18	4	2	2	-
Luiss Business School S.p.A. SB	2	2	-	-	1	1
LEME S.p.A.	-	-	-	-	-	-

Tabella 30: Assunzioni 2024 per genere, età e inquadramento

RUOLO	F	F	F	F		M	M	M	M		TOTALE COMPLESSIVO	
	<30	30-50	OVER 50	TOTALE		<30	30-50	OVER 50	TOTALE			
	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	n	%
Impiegato e Funzionario	4	12	-	16	76%	1	4	-	5	24%	21	91%
Quadro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigente e Direttore	-	-	-	-	-	-	1	1	2	100%	2	9%
Totale complessivo	4	12	-	16	70%	1	5	1	7	30%	23	100%

Tabella 31: Assunzioni 2024 per genere, cittadinanza e inquadramento

RUOLO	F	F	F		M	M	M		TOTALE COMPLESSIVO	
	NON ITALIA	ITALIA	TOTALE		NON ITALIA	ITALIA	TOTALE			
	n	n	n	%	n	n	n	%	n	%
Impiegato e Funzionario	3	13	16	100%	0	5	5	71%	21	91%
Quadro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigente e Direttore	-	-	-	-	-	2	2	29%	2	9%
Totale complessivo	3	13	16	70%	-	7	7	30%	23	100%

Tabella 32: Cessazioni 2024 per genere, età e inquadramento

RUOLO	F	F	F	F		M	M	M	M		TOTALE COMPLESSIVO	
	<30	30-50	OVER 50	TOTALE		<30	30-50	OVER 50	TOTALE			
	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	n	%
Impiegato e Funzionario	2	11	-	13	76%	-	3	1	4	24%	17	85%
Quadro	-	1	-	1	100%	-	-	-	-	0%	1	5%
Dirigente e Direttore	-	-	-	-	0%	-	1	1	2	100%	2	10%
Totale complessivo	2	12	-	14	70%	-	4	2	6	30%	20	100%

Tabella 33: Cessazioni 2024 per genere, cittadinanza e inquadramento

RUOLO	F	F	F		M	M	M		TOTALE COMPLESSIVO	
	NON ITALIA	ITALIA	TOTALE		NON ITALIA	ITALIA	TOTALE			
	n	n	n	%	n	n	n	%	n	%
Impiegato e Funzionario	2	11	13	76%	-	4	4	24%	17	85%
Quadro	-	1	1	100%	-	-	-	-	1	5%
Dirigente e Direttore	-	-	-	-	-	2	2	100%	2	10%
Totale complessivo	2	12	14	70%	-	6	6	30%	20	100%

Tabella 34: Dipendenti che hanno ricevuto la valutazione periodica della performance

INQUADRAMENTO	F		M		TOTALE	
	n	% valutati su tot categoria corrispondente	n	% valutati su tot categoria corrispondente	n	% valutati su tot categoria corrispondente
Impiegato e Funzionario	122	72%	44	71%	166	72%
Quadro	24	75%	11	79%	35	76%
Dirigente e Direttore	3	100%	14	100%	17	100%
Totale complessivo	149	73%	69	77%	218	74%

Tabella 35: Ore medie di formazione erogata

ORE MEDIE DI FORMAZIONE EROGATE AI DIPENDENTI PER GENERE	UM	N
Ore medie per dipendente	h	25
Ore medie per dipendenti donne	h	27
Ore medie per dipendenti uomini	h	18
ORE MEDIE DI FORMAZIONE EROGATE AI DIPENDENTI PER CATEGORIA	UM	N
Ore medie per dipendente Impiegato e Funzionario	h	26
Ore medie per dipendente Quadro	h	22
Ore medie per dipendente Dirigente e Direttore	h	14

Tabella 36: Congedo parentale

CONGEDO PARENTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
a. numero di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	9	2	11
b. numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	43	2	45
c. numero di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	42	2	44
d. numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	42	2	44
Congedi calcolati sul totale dipendenti per genere	205	90	295

a) considerati i bambini nati nel 2024
b) dipendenti che hanno fruito di astensione facoltativa nel 2024
c) rispetto all'ultimo periodo di congedo, sono stati esclusi coloro che non hanno ripreso servizio entro il 31/12/2024
d) uguale al dato c)

Tabella 37: Tasso di rientro e retention dopo il congedo parentale

TASSO DI RIENTRO AL LAVORO	DONNE	UOMINI
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	98%	100%
Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100%	100%

Tabella 38: Rapporto retribuzione media per inquadramento

INQUADRAMENTO	F/M
Impiegato e Funzionario	0,94
Quadro	0,96
Dirigente e Direttore	0,83



Elenco reti e associazioni⁸⁹

Ambito della didattica e ricerca

CRUI – Conferenza dei Rettori delle Università Italiane |<https://www.crui.it/>|

Nata nel 1963 come associazione privata dei Rettori, ha acquisito nel tempo un riconosciuto ruolo istituzionale e di rappresentanza e una concreta capacità di influire sullo sviluppo del sistema universitario attraverso una intensa attività di studio e di sperimentazione. Dal 2007 la CRUI è l'associazione delle università statali e non statali riconosciute.

APRE – Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea |<https://apre.it/>|

Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea, di cui siamo soci da aprile 2020, APRE nasce nel 1989, su iniziativa dell'allora MURST (Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica) e di alcuni organismi pubblici e privati, per rispondere alla crescente domanda di informazione sui programmi europei di ricerca. L'associazione ha, infatti, l'obiettivo di sostenere e agevolare la partecipazione italiana principalmente ai programmi per il finanziamento di ricerca e innovazione (R&I) dell'Unione Europea, attraverso servizi di informazione, formazione e assistenza. Dal 1990 opera come associazione senza scopo di lucro con finalità di interesse pubblico, per offrire supporto gratuito a chiunque ne faccia richiesta. Attualmente conta oltre 150 soci, tra cui numerose università ed i principali attori R&I nel panorama nazionale.

CoDAU – Convegno dei Direttori generali delle Amministrazioni Universitarie |<http://www.codau.it/>|

Associazione costituita dai Direttori generali delle amministrazioni universitarie italiane avente finalità di coordinamento e di rete in diversi settori universitari, tra cui quello della ricerca; il nostro Ateneo partecipa ai seguenti gruppi di lavoro: Ricerca e valutazione della ricerca, Terza Missione, trasferimento tecnologico e public engagement, Edilizia, acquisti e sostenibilità ambientale.

ANVUR – Agenzia Nazionale per la Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca |<https://www.anvur.it/>|

Cura la valutazione esterna della qualità delle attività delle università e degli enti di ricerca destinatari di finanziamenti pubblici e indirizza le attività dei nuclei di valutazione. Valuta, inoltre, l'efficacia e l'efficienza dei programmi pubblici di finanziamento e di incentivazione alle attività di ricerca e innovazione.

DTC Lazio – Il centro di eccellenza del Distretto Tecnologico della Cultura della Regione Lazio |<https://dtclazio.it/>|

Costituito nel 2018, con il sostegno finanziario di Regione Lazio e MUR e in collaborazione con MiC, da 8 soci fondatori: 5 università statali e 3 enti di ricerca (tra cui il CNR). Il 22 settembre 2020 si costituisce come associazione privata ed è supportata nelle proprie attività dall'assemblea dei soci ordinari e dallo stakeholder board, un gruppo di lavoro stabile che ha un ruolo consultivo e

informativo. Oggi la comunità DTC Lazio comprende più di 700 ricercatori e docenti impegnati in progetti di ricerca e capitale umano. La Luiss ne è parte dal 2022, in vista della partecipazione, insieme all'università Sapienza di Roma e ad altri partner, a bandi di finanziamento per la ricerca in ambito PNRR.

CTN BIG – Cluster Tecnologico Nazionale Blue Italian Growth |<https://clusterbig.it/>|

Associazione no-profit riconosciuta nel 2018, che si propone come struttura aperta alla partecipazione di tutti gli attori nazionali interessati ai temi della Blue Growth, la strategia di lungo termine per supportare la crescita sostenibile nel settore marino e marittimo. La finalità dell'associazione è quella di creare una unica realtà aggregativa (di imprese, consorzi, organismi di ricerca ecc.) di valenza nazionale. Il fronte scientifico di CTN BIG è rappresentato da un gruppo ampio di università e dalla totalità degli enti pubblici di ricerca che a vario titolo si occupano di mare, mentre il fronte industriale vede la presenza diretta di molti player di primo piano, PMI e aggregazioni territoriali che svolgono anche un ruolo indispensabile di collegamento con le regioni. Dal punto di vista finanziario, il CTN BIG è stato costituito sulla base di un finanziamento condiviso al 50% tra autofinanziamento e capitali di provenienza esterna (contributo MUR). In analogia con altri cluster esistenti, opera senza specifiche dotazioni di finanza pubblica ma con quote associative per sostenere sia i costi amministrativi che quelli dell'azione del cluster. Luiss è socia dal 2022.

AOM – Academy of Management |<https://aom.org/>|

Importante associazione professionale per gli studiosi di management. Si tratta di una comunità internazionale composta da professori, PhD student provenienti da scuole di business, università, centri di ricerca e professionisti con focus sulle scienze sociali. Fondata nel 1936, è una comunità globale che conta oggi 18.000 membri in oltre 110 Paesi.

INOMICS |<https://inomics.com/it>|

Rete dedicata agli economisti di tutto il mondo che offre diversi servizi di sviluppo professionale e delle competenze segnalando eventi ed iniziative di particolare pregio a livello internazionale, come congressi, opportunità di networking, nuove ricerche, percorsi di formazione, career guidance, ecc.

ACADEMIC POSITIONS |<https://academicpositions.com/>|

Piattaforma che connette le opportunità accademiche nazionali e internazionali suddivise sia per fasce di inquadramento e seniority che per settore scientifico disciplinare aiutando la comunità accademica a trovare opportunità professionali nelle migliori università e istituti di ricerca del mondo.

Ambito della biblioteca

AIB – Associazione Italiana Biblioteche |<https://www.aib.it/>|

Rappresenta le biblioteche e la professione di bibliotecario in Italia. È socio fondatore e rappresentante per l'Italia nell'International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA).

89 GRI 2-28 Appartenenza ad associazioni

ACNP – Catalogo italiano dei periodici | <https://acnpsearch.luiss.it/>

Catalogo delle pubblicazioni periodiche possedute da biblioteche dislocate su tutto il territorio nazionale, con copertura di tutti i settori disciplinari, per favorire l'accesso all'informazione e alla cooperazione.

CLOCKSS – Controlled Lots of Copies Keep Stuff Safe | <https://clockss.org/>

Organizzazione no-profit indipendente, finanziata con le quote delle istituzioni aderenti, che garantisce la conservazione nel tempo delle pubblicazioni scientifiche in un dark archive non direttamente accessibile al pubblico. Le 12 principali biblioteche di ricerca a livello mondiale costituiscono i nodi di un vasto network internazionale e hanno il compito di conservare i backfile delle pubblicazioni e di renderli accessibili solo nei momenti di emergenza, per garantire la sopravvivenza delle informazioni anche a seguito di eventi che possano minare l'integrità di uno o più nodi.

ESSPER – periodici italiani di economia, scienze sociali e storia | <https://biblioteca.luiss.it/risorse-elettroniche/banche-dati/essper>

Coordinamento tra biblioteche che operano in istituti di ricerca nell'ambito delle discipline economiche, scienze sociali, giuridiche e storiche per il miglioramento dell'offerta complessiva dei propri servizi.

ITALE – Associazione Italiana Utenti dei prodotti Ex Libris | <https://itale.igelu.org/cose-itale/>

Specializzata in automazione bibliotecaria e applicazione degli standard bibliografici, si occupa della diffusione fra i propri membri di tecnologie, norme di comportamento per la gestione dei servizi, sistemi innovativi nei settori della comunicazione e della trasmissione di testi e dati.

IGeLU – International Group of ex Libris Users | <https://itale.igelu.org/>

Associazione internazionale che rappresenta oltre 2.600 biblioteche e archivi in 41 Paesi.

NILDE – Network Inter-Library Document Exchange | <https://nilde.bo.cnr.it/>

Rete sviluppata per garantire, attraverso la cooperazione interbibliotecaria, la massima rapidità nella localizzazione, nella richiesta e nella fornitura dei documenti.

Progetto DOI-CRUI – | <https://www.crui.it/nuove-commissioni-crui/progetto-doi.html>

La CRUI ha aderito al Consorzio internazionale DataCite per l'attribuzione del DOI non commerciale alle pubblicazioni ad accesso aperto. DataCite è un'organizzazione no-profit che ha tra i propri obiettivi quello di facilitare l'accesso ai dati della ricerca su Internet, aumentare la loro legittimazione tra i contributi di ricerca, supportarne l'archiviazione di tutti quei dati che possono essere verificati e riutilizzati a questo scopo. DataCite è costituita da un Managing Agent (la German National Library of Science and Technology) e da numerosi Members and Associate Members, presenti in tutto il mondo; l'Italia è rappresentata dalla CRUI.

Ambito della sostenibilità e della cooperazione internazionale**RUS – Rete delle Università per la Sostenibilità** | <https://reterus.it/>

Promossa dalla CRUI, da luglio 2015 è la prima esperienza di coordinamento e condivisione tra tutti gli atenei italiani impegnati sui temi della sostenibilità ambientale e della responsabilità sociale. La Luiss ha formalizzato l'adesione dal 2017.

Sustainability Makers – CSR Manager Network | <https://www.sustainability-makers.it/>

Associazione italiana che riunisce le professionalità che si dedicano alla definizione e alla realizzazione di strategie e progetti di sostenibilità nelle imprese e in altre organizzazioni. Opera per qualificare e promuovere tali professionalità, con l'obiettivo di accrescerne competenza e autorevolezza con attività di formazione e networking, studi e ricerche, convegni, workshop e webinar.

International Universities Climate Alliance | <https://www.universitiesforclimate.org/>

Ha l'obiettivo di fornire un hub centrale per le università in modo da poter condividere le ricerche sul clima e consentire una maggiore collaborazione tra i principali team di ricerca, supportando i leader globali, i responsabili politici e l'industria nella pianificazione e nella risposta ai cambiamenti climatici.

PRME – Principles for Responsible Management Education | <https://www.unprme.org/>

Fondata nel 2007 e sostenuta dalle Nazioni Unite, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza sulle tematiche della sostenibilità, con un focus particolare sulle università e sulle scuole di business e management, per garantire che i futuri leader abbiano le competenze per integrare obiettivi economici e di sostenibilità.

European Universities: Consorzio ENGAGE.EU | <http://engageuniversity.eu/>

Alleanza delle più importanti università europee di business, economia e scienze sociali, mira a fornire ai cittadini europei l'insieme di abilità e competenze necessarie per affrontare le principali sfide della società. Queste sfide esistenti e nuove, come la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale, il cambiamento climatico e la migrazione, devono essere affrontate con successo per garantire un futuro sostenibile e positivo. ENGAGE.EU ispirerà un impegno sociale attivo nello stato attuale e futuro dell'Europa e oltre.

EAIE - European Association for International Education | <https://www.eaie.org/> |

La più grande associazione europea che riunisce e supporta i soggetti impegnati sul fronte dell'internazionalizzazione nell'alta formazione contribuendo a progetti che dimostrano il valore dell'internazionalizzazione.

European Network of Independent Nonproliferation and Disarmament Think Tanks | <https://www.nonproliferation.eu/thinktanks-2-2/>

Il Consorzio dell'UE per la non proliferazione e il disarmo è stato concepito come il cuore pulsante di una rete europea di ricercatori desiderosi di condividere i frutti del loro lavoro con colleghi, autorità europee, nonché con i principali responsabili delle decisioni all'interno degli Stati membri dell'UE.

SDSN Italia – Sustainable Development Solutions Network | <http://www.sdsnitalia.it/>

Il network nazionale per lo sviluppo sostenibile di UN SDSN si pone l'obiettivo generale di aumentare la conoscenza e la consapevolezza dei Sustainable Development Goals (SDGs) fra le differenti componenti della società, tramite attività orientate alla ricerca di soluzioni e finalizzate a migliorare la qualità delle decisioni pubbliche e private per il raggiungimento dei Goals. L'iniziativa globale è stata lanciata nel 2012 dal Segretario Generale dell'ONU con lo scopo di mobilitare competenze scientifiche e tecnologiche per promuovere un problem-solving pratico per lo sviluppo sostenibile, inclusa la progettazione e l'implementazione dei 17 SDGs e dell'Accordo sul Clima di Parigi.

NeXt – Nuova Economia per Tutti | <https://www.nexteconomia.org/>

Il progetto nasce nel 2011 per promuovere e realizzare una nuova economia civile, partecipata e sostenibile. È una associazione di promozione sociale di terzo livello che crea network tra associazioni, imprese, amministrazioni pubbliche, scuole, università e cittadini che agiscono dal basso per il bene comune.

QTEM – Quantitative Techniques for Economics and Management | <https://www.qtem.org/>

Rete che riunisce studentesse e studenti, partner accademici e società internazionali e sviluppa competenze in tecniche analitiche e quantitative per supportare il processo decisionale in un contesto globale.

GRLI – Globally Responsible Leadership Initiative | <https://grli.org/>

Organizzazione mondiale che promuove gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile nelle business school e di cui Luiss Business School S.p.A. SB è membro da molti anni. Sostiene che: “La leadership globale responsabile è l'esercizio globale di una leadership etica e basata sui valori nel perseguimento del progresso sociale e sviluppo sostenibile. Si basa su un fondamentale riconoscimento dell'interconnessione del mondo”.

Roma Mobilità – | <https://romamobilita.it/it>

Roma Servizi per la Mobilità ha tra i suoi compiti il supporto alla pianificazione della mobilità, attraverso la progettazione di reti di trasporto, infrastrutture e servizi per la mobilità e dei relativi strumenti di ausilio alle decisioni; garantisce inoltre la redazione di strumenti di programmazione in materia di mobilità ed ambiente (Piano Generale del Traffico Urbano, Piano Strategico Mobilità Sostenibile). Roma Mobilità svolge inoltre attività di pianificazione della mobilità, sia per gli scenari di sviluppo sia per l'aggiornamento del database su dati demografici e socio-economici. Come interlocutore e punto di riferimento per informare e aggiornare i cittadini, gli stakeholder ed i tecnici sui temi del trasporto, mette a loro disposizione tutte le informazioni relative agli studi che di volta in volta porta avanti.

Consiglio del Cibo di Roma Capitale – | <https://www.comune.roma.it/web/it/consiglio-del-cibo.page>

Il Consiglio è uno strumento di partecipazione inclusivo nel quale società civile, soggetti istituzionali e associazioni di settore si incontrano e dialogano per arrivare alla definizione di un Piano del cibo che dovrà delineare la politica agro-alimentare della città di Roma per i prossimi anni: una politica ispirata ai principi della transizione agro-ecologica. Ha formalmente la struttura di una consulta cittadina e potrà promuovere iniziative sociali nell'ambito delle Politiche locali del cibo da attuare nella città di Roma, formulare proposte e pareri, convocare assemblee pubbliche e proporre l'adozione di specifiche Carte dei diritti.

INAET (International Network on African Energy Transition) – | <https://www.worldenergynext.com/articolo/2024-02-5/international-network-african-energy-transition-25018923>

L'International Network on African Transition, una rete internazionale di esperti che sostiene lo sviluppo sostenibile del continente africano, nel rispetto delle priorità e degli approcci di tutte le parti, e che vede la partecipazione delle principali istituzioni internazionali africane ed europee, università e think tank.

CUCS – Coordinamento Universitario per la Cooperazione allo Sviluppo - | <https://retecucs.it/>

Il CUCS è la rete delle università italiane per la cooperazione allo sviluppo. È promosso dalla CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane), per aggregare le riflessioni e le azioni del mondo universitario relative alla cooperazione allo sviluppo sostenibile.

APEnet – Associazione Rete italiana degli Atenei ed Enti di Ricerca per il Public Engagement

| <https://www.apenetwork.it/>

La finalità principale di APEnet è diffondere, promuovere e valorizzare la cultura e le esperienze di public engagement. La rete, attiva dal 2018, si trasforma in associazione per consolidare e rendere visibile il ruolo che atenei ed enti di ricerca rivestono nel dare forma a proposte e progetti che fanno riferimento a un concetto di public engagement come insieme di valori e azioni istituzionali dirette a generare crescita sociale, culturale ed economica.

EFMD – | <https://www.efmdglobal.org/>

La più larga comunità di sviluppo dei professionisti del management, sia del mondo accademico che corporate, che offre agli associati un ampio ventaglio di opportunità di networking, formazione, conferenze ed eventi con lo scopo di promuovere a livello globale l'eccellenza nel management.

EUA (European University Association) – | <https://www.eua.eu/>

L'organizzazione rappresentativa delle conferenze dei rettori dei paesi europei. L'EUA svolge un ruolo cruciale nel Processo di Bologna e nell'influenzare le politiche del l'UE in materia di istruzione superiore, ricerca e innovazione. Grazie alla sua interazione con una serie di altre organizzazioni europee e internazionali, l'EUA assicura che la voce delle università europee sia ascoltata ovunque vengano prese decisioni che avranno un impatto sulle loro attività.

UNAI - United Nations Academic Impact | <https://www.un.org/en/academicimpact>

Iniziativa che allinea gli istituti di istruzione superiore con le Nazioni Unite nel sostenere e contribuire alla realizzazione degli obiettivi e dei mandati dell'ONU per promuovere le priorità globali, compresa la pace, i diritti umani e lo sviluppo sostenibile. Dal 2010 UNAI ha creato un network vibrante e diversificato composto da studenti, accademici, scienziati, ricercatori, think tank, istituzioni di istruzione superiore e associazioni educative.

Global Business School Network | <https://gbsn.org/>

Organizzazione senza scopo di lucro che collabora con scuole di business, industrie, fondazioni e agenzie di aiuto per consentire alle scuole di business di lavorare insieme al fine di rafforzare il contributo dell'istruzione manageriale alle esigenze di sviluppo della società.

European Research Center for Information | <https://www.ercis.org/network/> |

Rete internazionale di ricerca dedicata all'avanzamento del campo dei sistemi informativi. Composta da università di prestigio e partner industriali provenienti da tutto il mondo, ERCIS si concentra su ricerca collaborativa, innovazione e scambio di conoscenze.

Altre reti**AIE – Associazione Italiana Editori | <https://www.aie.it/> |**

Nata nel 1869, è la più antica associazione di categoria italiana. Da oltre 150 anni rappresenta e tutela sul piano nazionale e internazionale gli editori che pubblicano libri, riviste scientifiche e contenuti digitali. Costituisce un osservatorio aggiornato sul panorama della lettura, del mercato editoriale, dei consumi culturali e educativi – dalla scuola all'università – indispensabili per la crescita del Paese.

ICT Academy | <https://www.ict-academy.it/> |

Associazione impegnata nell'ambito della formazione professionale ed in attività di ricerca finalizzate all'innovazione e alla qualità. Nata nel 2008 come community di professionisti per supportare lo sviluppo e l'aggiornamento delle competenze professionali, è orientata alla ricerca e alla sperimentazione delle nuove metodologie di insegnamento.

Federprivacy | <https://www.federprivacy.org/> |

Principale associazione di categoria sul territorio nazionale, il cui principale scopo è quello di radunare e rappresentare tutti i professionisti della privacy e della protezione dei dati, nonché il gruppo di lavoro dei DPO delle università italiane costituito per la condivisione e lo scambio di prassi e opinioni circa l'adeguamento dei trattamenti effettuati in ambito universitario alla disciplina sulla protezione dei dati.

AIIA (Associazione Italiana Internal Auditors) | <https://www.iiaweb.it/home-page> |

Riconosciuta come affiliazione italiana dell'IIA (Institute of Internal Auditors), leader mondiale per gli standard, la certificazione e la formazione per la professione di internal auditor. Con una solida rete nazionale e internazionale, l'AIIA rappresenta un importante punto di riferimento per le tematiche di risk management, corporate governance e internal audit.

AODV (Associazione dei Componenti degli Organi di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001) – | <https://www.aodv231.it/> |

L'Associazione, fondata nel febbraio 2008 senza fini di lucro, riunisce professionisti e esponenti aziendali che vivono in prima persona l'esperienza degli Organismi di Vigilanza (OdV) previsti dai Modelli di Organizzazione adottati in base al Decreto 231/2001.

Acdmae – | <https://www.acdmae.it/> |

Associazione che, dal 1978, svolge un'attività volontaria in favore dei dipendenti del Ministero degli Affari Esteri e delle loro famiglie. È aperta a tutti i consorti dei dipendenti del Ministero Affari Esteri in servizio e in pensione, nonché ai dipendenti di altre Amministrazioni dello Stato per il periodo

in cui questi siano in missione all'estero per ragioni di servizio. Il suo statuto di associazione senza fini di lucro è stato registrato nel 1979 ed un decreto la ricomprende nei servizi sociali del Ministero riconoscendone l'utilità.

UPI – Associazione Coordinamento delle University Press Italiane | <https://www.universitypressitaliane.it/> |

L'Associazione coordinamento delle University Press italiane nasce nel 2018 dalla precedente esperienza del Coordinamento UPI, costituitosi nel 2009. Ispirata al modello delle associazioni scientifiche con personalità giuridica, ha come scopo lo studio e l'approfondimento delle tematiche connesse al posizionamento, alla funzione e alla promozione dell'editoria universitaria e di alta divulgazione scientifica, oltre alla possibilità di partecipare a call nazionali e/o internazionali relative al finanziamento di progetti editoriali.

Società Italiana Brevetti | <https://www.sib.it/chi-siamo/> |

La SIB, in cui sono presenti tutti i marchi registrati d'Italia, opera all'estero attraverso una rete di studi associati che garantiscono, oltre ad una profonda conoscenza di norme e procedure dei rispettivi paesi, una solida competenza nella specifica area tecnica e nel settore industriale di interesse. Questa rete è stata costruita nel tempo e costantemente testata in modo da mantenere sempre una visione aggiornata del panorama degli Studi esteri, della qualità del loro lavoro, dei prezzi e delle rispettive eventuali aree di eccellenza.

AIGI - Associazione Italiana Giuristi di Impresa | <https://www.aigi.it/> |

L'Associazione italiana giuristi di impresa (A.I.G.I.) è stata costituita nel 1976 con il fine di valorizzare la figura ed il ruolo del giurista di impresa, promuovendone lo status giuridico.

È affiliata alla Confederazione Europea ECLA/AEJE (European Company Lawyers Association – Association Européenne des Juristes d'Entreprise) che raccoglie le associazioni dei legali interni dei vari Paesi Europei. Nel 1984 l'A.I.G.I. è stata tra i promotori di tale confederazione a cui oggi aderisce la maggior parte delle associazioni di giuristi di impresa europee, che rappresentano più di 42.000 soci appartenenti a 17 Paesi.

06

Nota metodologica

GRI 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione; GRI 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto



Il presente documento rappresenta la sesta pubblicazione della Luiss in ambito di sostenibilità, sebbene sia la prima ad assumere la forma di un Bilancio di Sostenibilità e Impatto. Dal 2020, anno in cui è stato avviato il percorso culturale di integrated thinking con il contributo del Prof. Cristiano Busco, supportato dal team della Luiss e da consulenti esterni specializzati, l'Università ha redatto annualmente un Bilancio Integrato, un documento che integra informazioni finanziarie e non finanziarie, volto a comunicare come un'azienda o un ente generi valore per i propri stakeholder. Con l'obiettivo di rappresentare con maggiore chiarezza l'impegno dell'Università per lo sviluppo sostenibile e l'impatto generato, nel periodo di rendicontazione del presente documento si è scelto di scindere le due componenti del Bilancio Integrato, pur mantenendo l'impostazione centrata sul modello di creazione di valore e conseguentemente la narrazione strutturata intorno ai Capitali, incluso quello economico-finanziario.

Il presente Bilancio di Sostenibilità e Impatto conferma l'impegno dell'Università nel comunicare agli stakeholder come la strategia, la governance e le performance consentano di creare valore nel breve, medio e lungo termine, a beneficio di tutta la comunità. Sono infatti riportate sia informazioni di natura ESG (environmental, social, governance) in grado di descrivere l'impatto generato dalla Luiss, sia elementi relativi al modello di creazione di valore con i relativi Capitali impiegati⁹⁰.

Pur non essendo soggetta ad alcun obbligo normativo, la Luiss ha deciso di elaborare il

presente documento in continuità con gli anni precedenti, utilizzando come riferimento i GRI Standards (Global Reporting Initiative) in modalità With Reference⁹¹.

Il periodo di rendicontazione coincide con l'anno solare, ovvero dal 01/01/2024 al 31/12/2024⁹², mentre il perimetro di rendicontazione corrisponde a Luiss, Luiss Business School S.p.A. SB e LEME S.p.A. I dati economico-finanziari riportati all'interno del presente documento fanno riferimento al Bilancio di Esercizio 2024 della Luiss.

Per l'esercizio 2024 è stata confermata l'analisi di materialità svolta nel 2022, elaborata tramite un processo strutturato di identificazione dei temi rilevanti e di determinazione degli impatti associati, con il coinvolgimento degli stakeholder della Luiss⁹³.

Le attività di raccolta ed elaborazione dei dati, svolte su base annuale, e la redazione del presente documento sono coordinate dall'Ufficio Sostenibilità che opera nell'Area Planning, Steering Control & ESG.

Metodologia adottata per la valutazione dell'impatto generato⁹⁴

La valutazione di impatto consente di mappare e misurare gli effetti diretti e indiretti generati dalle attività dell'Ateneo sui contesti sociali, economici e ambientali di riferimento. Questo approccio permette una rappresentazione completa della catena del valore, offrendo una lettura integrata delle relazioni tra input, attività, output e outcome, e favorisce una comprensione più approfondita delle ricadute delle iniziative realizzate, contribuendo al consolidamento del modello di accountability adottato.

Per misurare l'impatto è stato applicato un solido framework metodologico, basato su un approccio di bricolage⁹⁵, che combina metodi e strumenti già esistenti, adattandoli alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione. Ciò consente di mantenere un impianto analitico coerente per tutte le progettualità, pur adattando la scelta degli indicatori alle diverse esigenze. La valutazione risulta così metodologicamente robusta e, al contempo, flessibile nella definizione degli strumenti di misurazione, qualitativi, quantitativi e monetari.

Il processo di valutazione prende avvio con l'applicazione della Teoria del Cambiamento, un framework logico che consente di individuare gli outcome a partire dalle attività. In questo modo è possibile ricostruire l'intera catena del valore dell'Ateneo. Gli effetti rilevati vengono successivamente collegati alle aree materiali e ai macro-impatti individuati nel corso dell'analisi di materialità, in linea con quanto previsto dal

GRI 3: Temi materiali 2021. Una volta identificati gli outcome, si procede con la quantificazione dei cambiamenti attraverso la definizione di indicatori di impatto e l'utilizzo di proxy monetarie.

Gli indicatori vengono costruiti sulla base di analisi di benchmark, attraverso le quali si individuano approcci – come la Social Network Analysis – e KPI in grado di rappresentare efficacemente gli effetti osservati. L'approccio metodologico flessibile consente una continua revisione e affinamento degli indicatori, al fine di rendere la valutazione solida e coerente con le specificità dell'oggetto di analisi, in evoluzione rispetto agli obiettivi strategici e alle attività.

Per la valorizzazione monetaria degli impatti si adotta la logica del Social Return on Investment (SROI)⁹⁶, che permette di esprimere in termini economici gli outcome generati, rapportandoli ai costi sostenuti per realizzarli. Al fine di rappresentare sinteticamente il valore complessivo generato dall'Ateneo, è stato definito un indicatore aggregato denominato Impact Value, costruito a partire dalla monetizzazione degli outcome rilevati, che consente di esprimere in forma unitaria il valore economico attribuito all'impatto generato.

90 Per Capitali si intendono sia le risorse (tangibili e intangibili) utilizzate da una organizzazione per creare valore nel breve, medio e lungo periodo che le risorse e relazioni sulle quali una organizzazione genera degli impatti e/o influenze (Fonte: Framework <IR> Internazionale). I Capitali della Luiss sono declinati nel presente Bilancio in: Capitale umano, Capitale fisico, Capitale sociale-relazionale, Capitale ambientale e Capitale economico-finanziario
91 In particolare, per la redazione del documento sono stati presi in considerazione i nuovi Standard universali pubblicati nel 2021 (GRI 1: Principi Fondamentali; GRI 2: Informativa Generale; GRI 3: Temi materiali) e i GRI Standard specifici (v2016 e successive)
92 Che corrisponde all'a.a. 2023/2024
93 Per approfondimenti si veda il Paragrafo 2.2

94 GRI 413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo
95 Nicholls A. (2009), We do good things, don't we? Blended value accounting in social entrepreneurship, Accounting, Organizations and Society, Volume 34, Issues 6-7, Pages 755-769.
96 Nicholls J. Lawlor E., et al., (2009), A guide to Social Return on Investment.

Tabella 39: Indicatori di impatto della Luiss

VALORE PER...	DESCRIZIONE INDICATORE	2024	TREND	AREA MATERIALE
		€ 134.414.741	+	
GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE	Adattabilità: valorizzazione economica delle soft skill principalmente richieste dal mercato del lavoro e acquisite da laureati/e Luiss attraverso il percorso formativo interdisciplinare	€ 44.710.487	+	Qualità e innovazione del modello educativo
	Autoimprenditorialità: valorizzazione economica della capacità imprenditoriale acquisita da studentesse e studenti Luiss attraverso la formazione interdisciplinare ricevuta	€ 28.411.570	N/A	
	Valore economico della variazione del livello di occupabilità retribuita di laureati/e Luiss, a 1 anno dalla laurea, rispetto alla media nazionale	€ 47.167.903	+	Employability
	Valore economico della variazione del livello di occupabilità retribuita di diplomati/e Luiss, a 2 anni dal diploma, rispetto all'anno precedente	€ 10.977.870	N/A	
	Valore economico dell'opportunità di studio offerta per giovani in condizione di fragilità e provenienti da paesi esteri	€ 814.400	-	Accessibilità e inclusione
	Valore economico dell'opportunità di studio offerta per giovani in condizione di fragilità	€ 2.075.570	+	
	Risparmio di spesa di studenti e studentesse per prodotti e servizi di igiene, cura medica e psicologica, supporto all'inserimento professionale offerti dall'Ateneo	€ 256.941	+	Wellbeing e valorizzazione del capitale umano
LA COMUNITÀ		€ 3.998.434	+	
LA COMUNITÀ INTERNA	Valorizzazione economica della formazione erogata allo staff dell'Ateneo	€ 403.480	+	Wellbeing e valorizzazione del capitale umano
	Risparmio di spesa di staff e docenti per i servizi sportivi e di cura medica offerti dall'Ateneo, grazie a progettualità e convenzioni, e per l'attività di smartworking	€ 284.235	N/A	
LA COMUNITÀ SCIENTIFICA	Valorizzazione economica dell'attività di divulgazione scientifica e culturale promossa dall'Ateneo	€ 661.784	+	Ricerca e divulgazione scientifica
LA COMUNITÀ CITTADINA	Valorizzazione del beneficio generato per le persone dalle attività di volontariato e donazione di sangue da parte di studenti e studentesse, Alumni e staff Luiss	€ 638.722	-	Gestione responsabile degli impatti ambientali e promozione dello sviluppo sostenibile
	Valore economico dei progetti di recupero alimentare e dei percorsi di sensibilizzazione e formazione dedicati alla comunità cittadina	€ 1.464.965	+	
	Valore economico connesso all'azione di tutela e valorizzazione dei beni comuni realizzata attraverso la manutenzione e l'apertura degli spazi al pubblico, e la rivalorizzazione degli edifici storici	€ 545.249	-	
		€ 414.630.006	+	
IL NETWORK	Valorizzazione economica del capitale relazionale Luiss generato dalla fitta rete di relazioni e scambi tra e con i diversi stakeholder dell'Ateneo	€ 217.867.751	+	Networking locale e internazionale & Public Engagement
	Valore economico dell'attrattività della Luiss e del sentiment positivo che l'Ateneo genera per i propri stakeholder	€ 196.762.255	-	
IL VALORE DELL'IMPATTO GENERATO				
Impatto complessivo	Dato aggregato dell'impatto generato della Luiss e dato dalla somma degli indicatori relativi alla valorizzazione dei cambiamenti generati per gli stakeholder	€ 553.043.182	+	
Impact Value	Esprime il valore dell'impatto generato da ciascun euro investito dall'Ateneo nell'anno di riferimento	€ 11,1	+	

N/A, in riferimento al trend, indica un dato non del tutto comparabile rispetto all'anno precedente, dovuto dall'aggiornamento del modello di calcolo

07

Indice GRI

GRI 1-7 Pubblicare l'indice dei contenuti GRI; GRI 1-8 Presentazione di una dichiarazione d'uso; GRI 2-4 Revisione delle informazioni: nel presente report non si evidenziano revisioni dei dati raccolti per l'esercizio precedente



Abbiamo redatto il report in conformità agli Standard GRI (in modalità “with reference”) per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024, in linea con quello dello scorso anno. Riportiamo di seguito le informative rendicontate all’interno del documento.

INFORMATIVE GRI	DESCRIZIONE	UBICAZIONE
1-7	Pubblicare l'indice dei contenuti GRI	Capitolo 7: Indice GRI
1-8	Presentazione di una dichiarazione d'uso	Capitolo 7: Indice GRI
2-1	Dettagli organizzativi	Paragrafo 1.1 – La storia della Luiss
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Capitolo 6: Nota metodologica
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Capitolo 6: Nota metodologica
2-4	Revisione delle informazioni	Capitolo 7: Indice GRI
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Paragrafo 2.5 - La capacità di creare valore Paragrafo 3.4 – Capitale ambientale
2-7	Dipendenti	Paragrafo 3.1 – Capitale umano Capitolo 5: Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni)
2-9	Struttura e composizione della governance	Paragrafo 1.3 - Modello di governance Paragrafo 2.1 - Governance ESG (Environmental, Social, Governance)
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Paragrafo 1.3 - Modello di governance
2-11	Presidente del massimo organo di governo	Paragrafo 1.3 - Modello di governance
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Paragrafo 2.1 - Governance ESG (Environmental, Social, Governance)
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Paragrafo 2.1 - Governance ESG (Environmental, Social, Governance)
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Paragrafo 2.2 - Analisi di materialità
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera introduttiva
2-23	Impegno in termini di policy	Paragrafo 2.1 - Governance ESG (Environmental, Social, Governance)
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Paragrafo 2.1 - Governance ESG (Environmental, Social, Governance)
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Paragrafo 2.3 - La gestione del rischio
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Paragrafo 2.3 - La gestione del rischio
2-28	Appartenenza ad associazioni	Capitolo 5 - Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni)
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Paragrafo 2.2 - Analisi di materialità
2-30	Contratti collettivi	Paragrafo 3.1 – Capitale umano
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Paragrafo 2.2 - Analisi di materialità
3-2	Elenco di temi materiali	Paragrafo 2.2 - Analisi di materialità
3-3	Gestione dei temi materiali	Paragrafo 2.2 - Analisi di materialità
201-3	Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici	Paragrafo 3.1 – Capitale umano
204-1	Proporzione di spesa (procurement) presso fornitori locali	Paragrafo 3.4 – Capitale ambientale
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Paragrafo 2.3 - La gestione del rischio

INFORMATIVE GRI	DESCRIZIONE	UBICAZIONE
205-2	Comunicazione e formazione relative alle pratiche e procedure anticorruzione	Paragrafo 2.3 - La gestione del rischio
205-3	Episodi di corruzione accertati e misure adottate	Paragrafo 2.3 - La gestione del rischio
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Paragrafo 3.4 – Capitale ambientale
302-3	Intensità energetica	Paragrafo 3.4 – Capitale ambientale
302-4	Riduzione del consumo di energia	Paragrafo 3.4 – Capitale ambientale
303-5	Consumo di acqua	Paragrafo 3.4 – Capitale ambientale
305-1	Emissioni dirette (GHG scope 1)	Paragrafo 3.4 – Capitale ambientale
305-2	Emissioni da consumi energetici (GHG scope 2)	Paragrafo 3.4 – Capitale ambientale
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Paragrafo 3.4 – Capitale ambientale
305-4	Intensità delle emissioni	Paragrafo 3.4 – Capitale ambientale
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Paragrafo 3.4 – Capitale ambientale
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Paragrafo 3.1 – Capitale umano Capitolo 5: Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni)
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Paragrafo 3.1 – Capitale umano
401-3	Congedo parentale	Paragrafo 3.1 – Capitale umano Capitolo 5: Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni)
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Paragrafo 3.1 – Capitale umano
403-3	Servizi di medicina del lavoro	Paragrafo 3.1 – Capitale umano
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Paragrafo 3.1 – Capitale umano
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Paragrafo 3.1 – Capitale umano
404-1	Ore medie annue di formazione per dipendente	Paragrafo 3.1 – Capitale umano Capitolo 5: Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni)
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Paragrafo 3.1 – Capitale umano
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Paragrafo 3.1 – Capitale umano Capitolo 5: Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni)
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Paragrafo 1.3 - Modello di governance Paragrafo 3.1 – Capitale umano Capitolo 5: Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni)
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Paragrafo 3.1 – Capitale umano Capitolo 5: Appendice (dati GRI e ulteriori informazioni)
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Paragrafo 3.1 – Capitale umano
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Capitolo 4: L'impatto generato
414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Paragrafo 3.4 – Capitale ambientale
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Paragrafo 2.3 - La gestione del rischio

08

Conclusioni



Con questo Bilancio abbiamo voluto fissare una fotografia dell’impatto della Luiss, un Ateneo che si è sempre distinto per la volontà e la capacità di creare valore umano, sociale ed economico perseguendo una missione che si è attribuita quasi 50 anni fa, ovvero formare leader del futuro e ispirare cambiamenti profondi nella società.

La complessità del nostro tempo suggerisce la necessità di considerare l’impatto in un’ottica multidimensionale, ovvero tenendo conto della sostenibilità in termini ambientali, sociali, umani e finanziari. Quando si lavora sulla sostenibilità, peraltro, viene quasi naturale adottare una doppia temporalità, che valuta i dati, le azioni, le politiche di oggi integrando uno sguardo sul domani, capace di coniugare le potenzialità generative di benessere sociale ed economico con un’attenta valutazione dei rischi e dei costi ad essi correlati.

Luiss ha una storia con profonde radici nella società italiana e una spiccata propensione a guidare il futuro: questa vocazione è la chiave che ha portato ad assumersi, anno dopo anno, impegni sempre più ambiziosi. Questo Bilancio vede la luce insieme al primo Piano di Sostenibilità Integrata 2025-2028, che delinea gli obiettivi e le azioni per i prossimi tre anni, e in parallelo con il quarto Bilancio di Genere, che ne costituisce parte integrante. Guidati da un approccio integrato alla sostenibilità, lavoriamo perché questa sia assorbita nelle pratiche quotidiane, nei progetti e nelle iniziative che portiamo avanti anno dopo anno, nonché nelle decisioni strategiche di medio e lungo periodo.

Il Bilancio di Sostenibilità e Impatto sottolinea come la struttura di governance assicuri il presidio della qualità in tutta la catena del valore, garantendo efficacia e trasparenza, e come il processo di ascolto degli stakeholder ci permetta di rispondere alle loro aspettative e gestire i rischi del contesto interno ed esterno. Proprio lo studio attento degli stakeholder, la loro identificazione e l’invito a prendere parte alla definizione della matrice di materialità, rappresentano un punto di partenza fondamentale per comprendere il nostro approccio integrato alla sostenibilità. Non sarebbe possibile essere davvero sostenibili senza avere chiaro in mente quali sono le persone a cui rivolgiamo la nostra azione, le loro aspettative e le priorità che assegnano a tutti gli aspetti dell’impatto generato dalla Luiss.

Consideriamo l’impegno per le persone il nostro asset principale. È per questo che la sostenibilità si concretizza nel favorire la parità di genere e l’inclusione a tutti i livelli, offrendo l’opportunità di accedere a una formazione di eccellenza anche a chi non potrebbe. La spinta verso l’internazionalizzazione, oltre ad essere una leva strategica, ci arricchisce e ci aiuta a diventare un ambiente capace di accogliere e valorizzare la diversità. Promuoviamo l’educazione e la ricerca su temi legati all’Agenda 2030 assicurandone la massima diffusione, e contribuiamo alla salute e al

benessere delle persone per un ambiente accademico sereno e produttivo.

Dal punto di vista ambientale, i dati confermano che preserviamo correttamente il prestigioso patrimonio immobiliare che ospita le nostre sedi, gestendo responsabilmente gli spazi e assicurando servizi e infrastrutture di eccellenza. L’attenzione all’uso delle risorse ambientali ci permette di mitigare gli impatti sul cambiamento climatico e educare a comportamenti responsabili, mentre la collaborazione con i nostri fornitori ci consente di realizzare progetti condivisi improntati alla sostenibilità ambientale e sociale. Oltre a custodire con cura questo patrimonio, le numerose iniziative portate avanti in dialogo con la società civile, le imprese, gli enti del terzo settore e le istituzioni testimoniano per il nostro impegno ad aprire le porte alla comunità nazionale e internazionale, favorendo il confronto e lo scambio di modelli vincenti di sostenibilità.

Sappiamo che il nostro capitale relazionale, già valorizzato attraverso il processo di ascolto alla base della redazione di questo Bilancio e del Piano di Sostenibilità Integrata, moltiplica le occasioni di crescita e dialogo con realtà istituzionali, sociali e private con cui condividiamo valori. Per questo motivo portiamo avanti numerosi progetti, come ponti in grado di accompagnare studentesse e studenti nell’ingresso nel mondo del lavoro e ripagare della fiducia che hanno riposto in noi. Con le iniziative di Terza Missione, inoltre, generiamo valore a beneficio del territorio e ampliamo il raggio delle nostre azioni.

Infine, la gestione attenta e trasparente delle risorse economico-finanziarie garantisce solidità al nostro progetto educativo in un’ottica di lungo periodo. Come dimostra anche la valutazione d’impatto, è possibile osservare il cambiamento positivo che Luiss ha generato nel tempo, confermando il fatto che si tratta di un investimento riuscito.

Sarebbe riduttivo guardare a questo Bilancio di Sostenibilità e Impatto come una rendicontazione dei risultati raggiunti. D’altra parte la sostenibilità non funziona così: non si può semplicemente tirare una linea e far quadrare i conti tra entrate e uscite. Questo Bilancio è frutto di un dialogo a più voci e viene restituito a tutta la Comunità Luiss come uno strumento per continuare a dialogare, a scambiarsi idee, a mettere in pratica, insieme, ciò che abbiamo imparato.

Avere la conferma che siamo sulla strada giusta è ciò che ci dà la spinta per proseguire.

L’Advisor del Rettore per la Diversità, l’Inclusione e la Sostenibilità
Emiliana De Blasio

A cura di
Advisor del Rettore per la Diversità, l’Inclusione e la Sostenibilità
Emiliana De Blasio

Area Planning, Steering Control & ESG
Caterina Sazio

Ufficio Sostenibilità
Claudia Giommarini, Federica Maranesi

Con il contributo scientifico di
Professore di Accounting, Reporting & Sustainability
Cristiano Busco

Con il supporto di
SCS Azioninnova S.p.A.
Italiacamp S.r.l.

