

REGOLAMENTO SULLA PARITÀ DI GENERE

Approvato dall'Avv. Domenico Luca Scordino e dall'Avv. Daniela De Bellis

REV.	APPROVAZIONE/REVISIONE	DATA
00	Prima emissione	11/09/2023
01	Revisione	18/09/2023

INDICE

DEFINIZIONI	4
1. PREMESSA	5
2. FONTI NORMATIVE E PRASSI DI RIFERIMENTO	5
3. A CHI SI APPLICA IL REGOLAMENTO	5
4. COSA PREVEDE IL REGOLAMENTO	5
5. I PRINCIPI IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE.....	6
a) GOVERNANCE.....	6
b) PROCESSO DI SELEZIONE.....	7
c) POLITICHE RETRIBUTIVE E DI CRESCITA PROFESSIONALE	8
d) TUTELA DEL <i>WORK-LIFE BALANCE</i> E DELLA GENITORIALITÀ	9
e) LINGUAGGIO	10
f) FORMAZIONE PROFESSIONALE	10
g) ORIENTAMENTO SESSUALE	10
h) MOLESTIE	10
i) DISABILITÀ – DISTURBI SPECIFICI DI APPRENDIMENTO.....	11
6. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	11
7. REVISIONE PERIODICA.....	12
8. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO.....	12

DEFINIZIONI

Collaboratori e Collaboratrici: gli avvocati e le avvocate, i praticanti e le praticanti e gli o le eventuali altri/e professionisti/e che collaborano con lo Studio, in forza di rapporto di collaborazione autonoma non occasionale, non essendo Partner;

Dipendenti: indica le persone che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con lo Studio;

Elled o Studio: indica lo Studio Legale Elled – Scordino De Bellis con sede in Roma, Piazza Margana 19, e in Milano, via Carlo Porta 1;

Partners: gli avvocati e le avvocate che detengono una quota di partecipazione all'interno dell'associazione professionale e che sono retribuiti esclusivamente sulla base degli utili conseguiti.

Regolamento sulla parità di genere: è il regolamento, adottato ed aggiornato, tempo per tempo, dai Partners, che definisce gli obiettivi e le misure implementate da Elled al fine di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, nonché di prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione fondata su questioni di genere in conformità anche a quanto previsto dalla normativa di riferimento e dalla UNI/PdR 125:2022.

Stakeholders: indica i soggetti, persone fisiche o giuridiche, portatori di interessi nei confronti dell'attività dello Studio e che possono fornire un valido contributo al raggiungimento degli obiettivi dello Studio stesso, ivi inclusi, in via indicativa e non esaustiva, i clienti, attuali o potenziali, i collaboratori esterni, i fornitori, le associazioni, le università, etc.

1. PREMESSA

Lo Studio Legale Elled – Scordino De Bellis (di seguito lo “**Studio**” o “**Elled**”), promuove i valori dell’inclusione, dell’equità e della diversità e si impegna con fermezza nel sostenerli tramite l’adozione di meccanismi organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

In tale direzione, lo Studio ha intrapreso una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono od ostacolano l’inclusione in ambito professionale.

Elled crede in una cultura volta a valorizzare l’accesso e la crescita nel percorso professionale garantendo uguali opportunità e trattamento, e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta in relazione al genere, all’età, all’orientamento e all’identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all’origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

In questo quadro, il presente Regolamento mira ad individuare gli obiettivi e le misure adottate da Elled per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo, nonché per prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

2. FONTI NORMATIVE E PRASSI DI RIFERIMENTO

I principali riferimenti normativi e prassi di riferimento rilevanti ai fini del presente Regolamento sono i seguenti:

- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità);
- Legge n. 162/2021 (Modifiche al Codice delle Pari Opportunità e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo);
- Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 “*Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni*”;
- D.P.C.M. Dipartimento Pari Opportunità del 29 aprile 2022 *Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.*

3. A CHI SI APPLICA IL REGOMENTO

Il presente Regolamento si applica a tutte le Collaboratrici e ai Collaboratori dello Studio, nonché alle Dipendenti e ai Dipendenti che compongono lo staff.

4. COSA PREVEDE IL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento prevede l’adozione e l’implementazione di misure finalizzate a garantire un ambiente di lavoro equo ed inclusivo che consenta:

- (i) lo sviluppo di relazioni professionali improntate sui valori di trasparenza, rispetto e fiducia reciproca;

(ii) la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e la valorizzazione di tutte le risorse;

(iii) la crescita professionale sulla base dei principi di pari opportunità e trattamento.

5. I PRINCIPI IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone.

In particolare, Elled si impegna a promuovere l'effettiva parità tra uomini e donne e a prevenire e contrastare ogni possibile forma di discriminazione o pregiudizio fondata su questioni di genere.

A tal fine, a supporto della valorizzazione del ruolo femminile nella società e nel mondo degli studi legali, lo Studio adotta misure che contribuiscono alla parità di genere, facilitando la presenza delle donne in ogni contesto professionale e ad ogni livello gerarchico, consentendo, altresì, di abbattere eventuali fenomeni di *gender gap*.

Le azioni elencate nel presente documento descrivono le politiche che, con coerenza e impegno, Elled ha intrapreso nel corso degli anni e a cui intende dare continuità per il perseguimento degli obiettivi della propria linea strategica.

a) GOVERNANCE

Elled si impegna ad adottare presidi volti alla gestione e al monitoraggio delle questioni connesse all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione.

In particolare, lo Studio prevede la nomina di un Referente interno per la parità di genere (di seguito, anche solo il “**Referente**”) le cui principali attività hanno ad oggetto:

- la verifica circa la corretta adozione e continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere adottata dallo Studio;
- la formulazione ai Partners, anche sulla base di eventuali segnalazioni o suggerimenti ricevuti da parte delle Collaboratrici e dei Collaboratori, nonché delle Dipendenti e dei Dipendenti, laddove ritenuto necessario, di interventi migliorativi in merito all'attuazione della politica sulla parità di genere;
- la gestione delle segnalazioni ricevute da parte delle Collaboratrici e dei Collaboratori, nonché delle Dipendenti e dei Dipendenti in merito, a titolo esemplificativo, ad eventuali situazioni di discriminazione. Si precisa che le segnalazioni trasmesse al Referente vengono gestite in conformità a quanto previsto dalla “Procedura per la gestione delle segnalazioni di molestie e condotte contrarie ai principi in materia di parità di genere”;

- il supporto ai Partners nell'attività di revisione periodica effettuata con cadenza almeno annuale e finalizzata a verificare l'efficace implementazione del sistema di gestione interna per la parità di genere da parte dello Studio secondo quanto previsto nel Piano Strategico.

L'incarico di Referente è conferito per la durata di un anno e può essere rinnovato.

Al fine di garantire l'indipendenza del ruolo, la cessazione dall'incarico di Referente può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'incarico da parte dei Partners, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta;
- rinuncia da parte del Referente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta da trasmettere ai Partners;
- cessazione del rapporto di collaborazione con lo Studio.

In particolare, la revoca può essere disposta solo in caso di inattività del Referente o di una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi al proprio incarico.

In caso di scadenza, revoca, rinuncia o cessazione del rapporto di collaborazione, i Partners nominano un nuovo Referente per la parità di genere. Resta inteso che, salvo diversa indicazione dei Partners, il precedente Referente resta in carica fino alla nomina del nuovo Referente.

Il Referente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di nomina, persegue gli obiettivi assegnati ed adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento del proprio incarico.

Il Referente è tenuto, altresì, all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

Infine, il Referente redige annualmente una relazione finalizzata al monitoraggio dell'osservanza dei principi sanciti dal presente Regolamento e della corretta attuazione delle politiche in materia di parità di genere adottate da Elled.

Con particolare riferimento all'assunzione di posizioni di partnership all'interno dello Studio, Elled si impegna ad assicurare un'adeguata partecipazione di entrambi i sessi, garantendo al genere meno rappresentato una quota di rappresentanza non inferiore ad 1/2 del numero complessivo.

b) PROCESSO DI SELEZIONE

Elled promuove l'instaurazione di rapporti di collaborazione nonché l'assunzione di Dipendenti e delle Dipendenti con diverse abilità e competenze adottando un processo di selezione fondato su criteri oggettivi e meritocratici e finalizzato a prevenire ogni forma di discriminazione o trattamento disparitario.

A tal fine, lo Studio predispone le offerte di lavoro/collaborazione in maniera che le descrizioni delle attività da svolgere siano neutre rispetto al genere, il processo di reclutamento sia rivolto ad ambo i sessi e si impegna a contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere.

Si precisa che le offerte di lavoro/collaborazione vengono pubblicizzate mediante la pubblicazione di annunci contenenti la relativa *job description* sui canali di reclutamento più funzionali alla ricerca (es. LinkedIn, sito web dello Studio, *head hunter*, etc.)

Successivamente lo screening delle candidature ricevute viene effettuato privilegiando i profili con un eccellente *curriculum* accademico e la conoscenza di almeno una lingua straniera, oltre al possesso delle competenze specificazione richieste.

Nella fase di selezione, Elled non consente che, durante i colloqui, nei confronti dei candidati siano effettuate richieste relative ai temi dello stato civile (es. convivenza o matrimonio), della gravidanza o delle responsabilità di cura verso terzi. Inoltre, il colloquio finale è sempre svolto in presenza di almeno due persone che operano nello Studio.

Da ultimo, lo Studio garantisce che i contratti per le Dipendenti e i Dipendenti e le lettere di incarico per le Collaboratrici e i Collaboratori, ove predisposte, stabiliscano condizioni contrattuali uguali per ciascuna categoria, senza alcuna distinzione di genere e/o orientamento sessuale.

c) POLITICHE RETRIBUTIVE E DI CRESCITA PROFESSIONALE

Elled si impegna ad attuare politiche retributive e di crescita professionale fondate su un criterio di equità, nonché volte a garantire l'equilibrio di genere con riferimento alle opportunità di carriera e di accesso a posizioni di partnership.

A tal fine, lo Studio predispone ed approva una "Politica di remunerazione" finalizzata a descrivere i principi cui si è ispirato nella determinazione dei compensi da corrispondere alle Collaboratrici e ai Collaboratori dello Studio e nella definizione di altri sistemi di incentivazione (i.e. bonus), in conformità con la normativa in materia di parità di genere.

In particolare, Elled adotta sistema remunerativo basato sulla meritocrazia che tenga conto di criteri oggettivi e che sia volto a prevenire qualsivoglia forma di discriminazione, pregiudizio o trattamento non paritario tra le Collaboratrici e i Collaboratori;

Inoltre, lo Studio definisce percorsi di crescita professionali fondati su criteri oggettivi negli avanzamenti di carriera. In particolare:

- per il laureando che svolge la c.d. pratica anticipata, il conseguimento della laurea magistrale in giurisprudenza;
- per il praticante avvocato, l'abilitazione all'esercizio della professione forense;
- per l'associate, aver maturato esperienza lavorativa nel settore di riferimento idonea a garantire un'autonoma gestione delle pratiche di riferimento.

Nell'ambito del percorso di crescita di ogni Collaboratore e Collaboratrice, lo Studio si impegna, come già evidenziato, a corrispondere adeguati compensi, garantendo, a parità di ruolo e competenze, il medesimo trattamento economico, indipendentemente dal genere e ponendo a fondamento di eventuali differenze unicamente criteri meritocratici.

Lo Studio promuove, inoltre, continui confronti con i Collaboratori e le Collaboratrici al fine di valutare le relative *performance*.

Con riferimento alle proprie Dipendenti e ai propri Dipendenti, Elled applica le disposizioni previste dai CCNL di riferimento.

d) TUTELA DEL *WORK-LIFE BALANCE* E DELLA GENITORIALITÀ

Elled promuove l'adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità e la conciliazione dei tempi di vita personale e familiare con i tempi di lavoro.

In particolare, compatibilmente con gli impegni professionali e con l'agenda legale dello Studio, è offerta alle Collaboratrici e ai Collaboratori la possibilità di ricorso a modalità di lavoro da remoto (c.d. *smartworking*) previa comunicazione scritta ai colleghi e con flessibilità di orari, con lo scopo di favorire la conciliazione delle esigenze personali con gli impegni lavorativi. La suddetta possibilità per i praticanti avvocati è limitata da una autorizzazione preventiva.

Lo Studio, inoltre, si impegna a pianificare le riunioni di lavoro in orari compatibili con i tempi di vita personale e familiare.

Con specifico riguardo alla tutela della genitorialità, lo Studio adotta politiche a sostegno della condivisione delle responsabilità familiari e si impegna, nei limiti della propria struttura organizzativa, a garantire modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative che facilitino e supportino genitori con figli e figlie in età prescolare.

A tale fine, Elled riconosce alle Collaboratrici un periodo di congedo della durata di complessivi cinque mesi prima e/o dopo la data prevista per il parto, prevedendo il mantenimento del medesimo livello retributivo (con integrazione del compenso professionale al netto del trattamento economico erogato dalla Cassa Forense), nonché del livello professionale, sia durante il congedo che nel corso della fase successiva di rientro in Studio, assicurando, altresì, nei limiti delle esigenze organizzative dello Studio stesso e delle necessità della clientela, ampia flessibilità oraria, con possibilità estesa di ricorso a modalità di lavoro da remoto (c.d. *smartworking*).

Le medesime tutele trovano, altresì, applicazione nelle ipotesi di adozione o affidamento.

Parimenti, lo Studio riconosce ai Collaboratori un periodo di congedo retribuito per una durata massima di dieci giorni, anche non consecutivi, dopo la data prevista per il parto, riconoscendo, nel corso della fase successiva di rientro in Studio, di ampia flessibilità oraria, con possibilità estesa di ricorso a modalità di lavoro da remoto (c.d. *smartworking*).

In caso di c.d. maternità a rischio, lo Studio garantisce un periodo di congedo per la madre per la durata corrispondente al periodo in cui la stessa si trovi nella assoluta impossibilità di svolgere l'attività lavorativa a causa dell'inabilità, nonché il mantenimento del medesimo livello professionale retributivo (con integrazione del compenso professionale al netto del trattamento economico erogato dalla Cassa Forense).

Elled riconosce, inoltre, un periodo di congedo sino a sette giorni per matrimonio o unione civile tra persone dello stesso sesso.

Le Collaboratrici e i Collaboratori, ove intendano beneficiare dei suddetti periodi di congedo, dovranno trasmettere apposita comunicazione scritta ai Partners.

Con riferimento alle Dipendenti e ai Dipendenti, Elled applica le disposizioni previste dalla legge e dai CCNL di riferimento e riconosce, compatibilmente con le esigenze dello Studio e la natura dell'attività lavorativa prestata, ampia flessibilità oraria sia nel corso della gravidanza, sia al termine del periodo di congedo.

Per i dipendenti full-time, lo Studio riconosce, infine, la possibilità di accordi al fine di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa part-time, nei casi in cui ciò sia compatibile con le caratteristiche dell'attività lavorativa.

e) LINGUAGGIO

Elled promuove, sia nella comunicazione interna che nella comunicazione rivolta all'esterno, un linguaggio in grado di garantire un ambiente rispettoso delle diversità di genere contrastando l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie connesse a stereotipi di genere.

f) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Lo Studio promuove la partecipazione delle Collaboratrici e dei Collaboratori e, per quanto necessario in relazione allo svolgimento delle loro mansioni, delle Dipendenti e dei Dipendenti a percorsi di formazione e aggiornamento professionale mediante l'adozione di politiche interne volte a garantire il libero accesso e la partecipazione equa ad entrambi i sessi.

g) ORIENTAMENTO SESSUALE

Elled persegue la valorizzazione delle diversità in campo di identità di genere e orientamento sessuale attraverso politiche di inclusione e di accesso allo Studio a soggetti di qualunque orientamento sessuale, nonché attività di sensibilizzazione volte a creare una cultura del rispetto e a contrastare i pregiudizi legati al tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale.

h) MOLESTIE

Elled si impegna a garantire a tutte le persone un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della dignità e dei diritti della persona.

A tal fine, lo Studio proibisce le molestie di ogni genere, anche di natura sessuale, e si impegna a perseguire adeguatamente le eventuali violazioni. La gestione delle segnalazioni si svolge in osservanza a quanto previsto dalla “Procedura per la gestione delle segnalazioni di molestie e condotte contrarie ai principi in materia di parità di genere”.

Si definisce molestia una condotta, verbale o fisica, il cui intento è la minaccia, l'intimidazione o la coercizione. Si considerano molestia, inoltre, le espressioni verbali di scherno (comprese le ingiurie riferite a razza ed etnia) che, secondo la persona che le subisce, si ripercuotono sulla sua capacità di svolgere il suo lavoro.

Si definiscono molestie sessuali le avances non gradite, la richiesta di favori sessuali ed altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale, se la sottomissione o il rifiuto vengono usati per influenzare decisioni nell'ambito del lavoro, o se tali comportamenti hanno lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo.

i) DISABILITÀ – DISTURBI SPECIFICI DI APPRENDIMENTO

Compatibilmente con la natura degli incarichi o delle mansioni, Elled garantisce pari opportunità alle Collaboratrici e ai Collaboratori, nonché alle Dipendenti e ai Dipendenti che compongono lo staff con disabilità di natura cognitiva, sensoriale e motoria.

Inoltre, lo Studio assicura l'adozione di misure adeguate ed efficaci per il superamento di eventuali ostacoli e difficoltà nell'ambito lavorativo in favore delle persone con disturbi specifici di apprendimento.

6. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Elled riconosce l'importanza di promuovere una cultura che contrasti gli stereotipi di genere e valorizzi le differenze delle persone.

In questa prospettiva, lo Studio promuove la partecipazione ad attività di formazione volta a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere, dell'inclusione e dell'impatto sul lavoro che hanno tali tematiche, garantendo anche in questo caso libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi.

Inoltre, le persone che operano all'interno dello Studio vengono sensibilizzate sui temi legati agli *unconscious bias* e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva.

Lo Studio predispone, altresì, un canale interno di comunicazione sia per le Collaboratrici e per i Collaboratori che per le Dipendenti e per i Dipendenti¹ - mediante la creazione di un gruppo Teams denominato “Parità di Genere PdR 125:2022” - finalizzato a dar vita ad uno spazio all'interno del quale condividere novità normative e aggiornamenti in materia di parità di genere, nonché a promuovere le iniziative di formazione e sensibilizzazione sopra citate.

¹ Per i Dipendenti e per le Dipendenti che non hanno una postazione pc, l'informativa verrà effettuata con modalità cartacee tramite consegna del documento.

Elled si impegna a diffondere verso l'esterno i suoi valori in materia di parità di genere e non discriminazione, anche mediante l'utilizzo dei propri canali social (es. LinkedIn, Instagram, ecc.), pubblicando periodicamente newsletter sulle suddette tematiche, nonché trasmettendole ai propri Stakeholders (i.e. a mezzo *e – mail*)

Infine, lo Studio assicura equa visibilità alle Collaboratrici e ai Collaboratori con riferimento a particolari riconoscimenti o traguardi professionali dai medesimi raggiunti tenendo conto esclusivamente del merito e delle competenze professionali del singolo (i.e. mediante pubblicazioni su LinkedIn o sul sito web).

7. REVISIONE PERIODICA

Lo Studio, con frequenza almeno annuale, si impegna ad effettuare la revisione periodica finalizzata a verificare la corretta ed efficace implementazione del sistema di gestione interna per la parità di genere da parte di Elled secondo quanto previsto nel Piano Strategico.

8. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Il presente Regolamento è comunicato a tutte le Collaboratrici e ai Collaboratori, nonché alle Dipendenti e ai Dipendenti, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione dei ruoli e delle responsabilità affinché ci sia piena consapevolezza ed ulteriore impulso alla promozione della parità di genere come parte integrante del sistema dei valori di Elled.

Il presente documento è, altresì, disponibile all'interno di un'apposita cartella condivisa tramite il servizio di cloud storage Microsoft OneDrive accessibile a tutte le Collaboratrici e a tutti i Collaboratori, nonché alle Dipendenti e ai Dipendenti.

Inoltre, un estratto del Regolamento è pubblicato sul sito internet dello Studio.

Il presente Regolamento verrà valutato ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dal monitoraggio delle tendenze e delle legislazioni nazionali e internazionali, nonché, su proposta del Referente in materia di parità di genere, alla luce delle proposte e delle eventuali segnalazioni trasmesse da tutte le Collaboratrici e i Collaboratori, nonché dalle Dipendenti e dai Dipendenti.

Tutte le modifiche e gli aggiornamenti dovranno essere approvati da parte dei Partners dello Studio.