



POLICY DIVERSITY & INCLUSION

1. PREMESSE

LCA crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

L'impegno di LCA nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'accesso e la crescita nel percorso professionale garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete.

La presente policy individua e definisce finalità, strategie e buone pratiche adottate da LCA per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti (professioniste/i e staff), indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

2. PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA DI BEST PRACTICE

La diversità è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che vi lavorano. La c.d. "contaminazione" che proviene dall'incontro delle diversità arricchisce e stimola idee creative, e costituisce un valore fondamentale che consente di comprendere e anticipare i bisogni della propria organizzazione e dei clienti.

Dal 2011, tra i primi studi legali in Italia, LCA aderisce alle *Linee-guida di best practice* di ASLA - Associazione Studi legali associati (<https://www.aslaitalia.it/documenti/linee-guida-di-best-practice>) e ne è uno dei principali promotori.

3. A CHI SI APPLICA LA POLICY

La presente policy si applica a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori di Studio, nonché alle dipendenti e ai dipendenti che compongono lo staff di LCA.

4. COSA PREVEDE LA POLICY

La policy prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta (i) lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, a trasparenza, rispetto e fiducia reciproca; (ii) la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse; e (iii) la crescita professionale e lo sviluppo generazionale dello Studio sulla base dei principi di pari opportunità.



Parità di genere

LCA dà valore alla pari rappresentanza tra i generi e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.

Le politiche interne dello Studio mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e istituzionalizzano l'adozione di comportamenti, approcci e considerazioni rigorosamente improntati all'etica del rispetto tra i generi.

A tale fine, LCA ha adottato le seguenti misure e politiche interne:

- (a) Linguaggio. Utilizzo, a tutti i livelli, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun e ciascuna professionista e lavoratore/lavoratrice e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.
- (b) Formazione. Programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, improntati a principi di inclusione e parità promuovendo iniziative formative proprie e delle più importanti organizzazioni del settore (ASLAWomen, #IamRemarkable, Valore D, Club 30%, CPO Milano), garantendo libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione;
- (a) Work-life balance. Adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.
 - LCA ha adottato tanto per lo staff che per i professionisti e le professioniste di Studio un piano di *smartworking* che prevede, salvo casi particolari, 2 giorni di lavoro da remoto su 3 giorni in presenza, con l'obiettivo di favorire la flessibilità di orari e la conciliazione delle esigenze personali con gli impegni lavorativi.
- (b) Responsabilità familiari. Adozione di iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al maternity leave e allo sviluppo di carriera.
 - LCA ha adottato una policy concernente il congedo di maternity [*cfr. Maternity Leave policy*] che garantisce periodi di congedo parentale, mantenimento del livello retributivo sia durante il congedo che in fase successiva di rientro in Studio e ampia flessibilità con possibilità estesa di smartworking e/o part-time reversibile in fase di rientro all'attività professionale.
- (c) Monitoraggio. Verifica della percezione che le componenti e i componenti di Studio (sia professioniste/i che staff) hanno delle pari opportunità, del livello di inclusione e integrazione all'interno dello Studio attraverso survey interne e rigorosamente anonime.
- (d) Presidio D&I. Istituzione di un presidio interno, dotato di un/una referente, che possa recepire in prima istanza proposte e richieste di miglioramento, così come eventuali situazioni di discriminazione o veri e propri episodi di molestie.
- (e) Segnalazioni e whistleblowing. Implementazione di processi interni atti a identificare, approfondire e gestire forme di non inclusività e/o discriminazione.
 - LCA ha adottato un sistema e una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione/non inclusività vissute in studio. Il sistema adottato consiste nell'apertura di un canale tramite il seguente link



<https://forms.office.com/r/fVFQPLTWtY> a cui chiunque può in qualsiasi momento fare le proprie segnalazioni. La procedura prevede le seguenti fasi:

Fase 1 > invio della segnalazione in forma anonima;

Fase 2 > presa in carico della segnalazione da parte della funzione HR;

Fase 3 > monitoraggio e indagine interna condotta in forma riservata;

Fase 4 > confronto interno tra il referente D&I e la funzione HR ed eventuale coinvolgimento della commissione D&I;

Fase 5 > identificazione della possibile soluzione e/o azione correttiva e migliorativa da intraprendere;

Fase 6 > ove necessario e dopo aver appurato le circostanze del caso, riporto ai vertici del problema e della possibile soluzione/azione;

Fase 7 > attuazione della soluzione/azione condivisa.

- (f) Cultura. Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la presenza di processi che favoriscono la mobilità interna e interdipartimentale al fine di meglio valorizzare una risorsa, favorire la job retention e prevenire eventuali casi di mobbing.
- (g) Politiche retributive. Attuazione di politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera e di successione a posizioni apicali/manageriali garantendo sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità di strutture complesse;
- (h) Rappresentanza esterna. Con riferimento alla formazione tenuta da LCA all'esterno (webinar; speech; talk; seminari; workshop; tavole rotonde, eventi, convegni; ecc.), implementazione di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tali eventi o altro evento di carattere tecnico-giuridico.
- (i) Rappresentanza interna: Implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno degli organi di controllo dello Studio.
 - LCA ha adottato nel proprio regolamento di elezione del Comitato Strategico un meccanismo di "quote" in base al quale è previsto che almeno uno dei componenti debba appartenere al genere meno rappresentato.

Per qualsiasi dubbio o richiesta di approfondimento avente ad oggetto questo argomento, la commissione D&I è a completa disposizione.

Generazioni

Lo Studio conta una componente di socie e soci under 50 molto alta rispetto alla media italiana.

In considerazione delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione e delle prospettive demografiche del turn-over professionale, LCA attua politiche che mirano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale.



L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale delle/dei professioniste/i e dello staff, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

Orientamento sessuale

La valorizzazione delle diversità in campo di identità di genere e orientamento sessuale viene perseguita attraverso (i) policy di inclusione e di accesso allo Studio a soggetti di qualunque orientamento sessuale e (ii) attività di sensibilizzazione e di divulgazione finalizzate a creare una cultura del rispetto e contrastare i bias inconsci legati al tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale; e (iii) iniziative volte a manifestare il proprio sostegno rispetto alla tutela dei diritti della comunità LGBTQIA+.

Disabilità – Disturbi specifici di apprendimento

Lo Studio riconosce pari opportunità che lo compongono indipendentemente da disabilità sensoriali, cognitive e motorie.

LCA è privo di barriere architettoniche che impediscano o rendano difficile l'ingresso e la circolazione all'interno dei suoi uffici.

LCA è all'avanguardia nell'inserimento delle persone con disturbi specifici di apprendimento, valorizzandone il talento e le competenze; e, altresì, sul fronte esterno battendosi e ottenendo presso l'Ordine degli Avvocati di Milano l'approvazione di un protocollo rivolto a consentire alle persone con disturbi quali la dislessia, di sostenere in maniera adeguata ed efficace l'esame di Stato di accesso alla professione forense.

Interculturalità

Lo Studio riconosce il valore che l'integrazione di culture ed esperienze differenti può offrire sul piano umano, sociale e professionale. Per tale ragione, promuove una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

L'obiettivo è quello di far convivere persone con culture differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello.

Policy redatta in e in vigore da: *settembre 2021*.

Ultimo aggiornamento: *1 giugno 2022*

Avv. Barbara De Muro (referente D&I)