



POLITICA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE

1. PREMESSE

L'organizzazione LCA ("LCA" o "Studio") si compone di LCA Studio Legale e LCA Servizi S.r.l.: la prima è un'associazione professionale composta da professionisti e professionisti associati, che offre servizi legali; la seconda una società di servizi a supporto dell'attività legale e professionale dello studio.

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, 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 da far proprio: va 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 trasformative, fondamentale per comprendere e anticipare i bisogni della propria organizzazione e dei clienti.

Nel 2011, LCA è stato tra i primi studi legali in Italia ad aderire alle *Linee-guida di best practice* di ASLA - Associazione Studi Legali Associati (<https://www.aslaitalia.it/documenti/linee-guida-di-best-practice>), nate per favorire maggiore trasparenza nei rapporti tra professionista e struttura in cui opera. Oggi, lo Studio ne è ancora uno dei principali promotori.

3. A CHI SI APPLICA LA POLICY

La presente politica per la parità di genere, la diversità e l'inclusione ("Policy") si applica a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori dello Studio, nonché alle risorse 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, a tutti i livelli dell'organizzazione, su 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 di un linguaggio rispettoso e inclusivo che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun/a professionista e dipendente e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto, prevenendo, o modificando in seguito a segnalazioni, l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie, a tutti i livelli, sia all'interno che nella comunicazione esterna.
- (b) Formazione. Programmazione di percorsi di formazione basati sui principi di inclusione e parità, con iniziative formative proprie e promuovendo le più importanti organizzazioni del settore (ASLAWomen, #IamRemarkable, Valore D, Club 30%, CPO Milano) a tutti i livelli, su libero accesso, e garantendo partecipazione equa al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione;
- (c) 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. Tra le altre, processi che favoriscono la mobilità interna e interdipartimentale al fine di valorizzare al meglio una risorsa, favorire la job retention e prevenire eventuali casi di mobbing.
- (d) Work-life balance. Adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.
 - LCA ha adottato un piano di *lavoro agile* che prevede, salvo casi particolari:
 - 2 giorni di lavoro da remoto e 3 giorni in presenza per i professionisti e le professioniste di Studio, e
 - 1 giorno di lavoro da remoto e 4 giorni in presenza per lo staff,
 - con l'obiettivo di favorire la flessibilità di orari e la conciliazione delle esigenze personali con gli impegni lavorativi.
- (e) Responsabilità familiari. Adozione di iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al *maternity* e *paternity leave* e allo sviluppo di carriera. LCA ha adottato una politica sulla genitorialità [cfr. *Policy genitorialità*] che disciplina sia il congedo di maternità che il congedo di paternità e, in particolare:
 - con riferimento al congedo di maternità, LCA garantisce 5 mesi di congedo anche alle professioniste (non dipendenti) e, in aggiunta al mantenimento del medesimo livello retributivo sia durante il congedo che in fase successiva di rientro in Studio, per le professioniste integra, per la parte rimanente, l'indennità prevista dalla Cassa di



previdenza forense fino al raggiungimento del pieno compenso percepito in Studio al momento del congedo e in occasione del primo mese e dell'eventuale secondo figlio eroga il pieno compenso, in aggiunta all'indennità di Cassa forense. Viene, inoltre, garantita ampia flessibilità oraria in fase di rientro in attività con possibilità estesa di lavoro agile e/o part-time reversibile.

- con riferimento al congedo di paternità, LCA garantisce un periodo di congedo per i professionisti di Studio, sulla scorta delle previsioni di legge in materia di congedo di paternità per i dipendenti, pari dunque a 10 giorni lavorativi da poter fruire nei primi 5 mesi successivi alla nascita.
- (f) 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 [cfr. *Procedura per la gestione delle segnalazioni di episodi di discriminazione, molestie, abusi e/o mobbing*] finalizzata a raccogliere, in forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione/non inclusività, abusi, molestie e/o mobbing vissuti 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.
 - LCA si è anche dotata, in forma volontaria, di un Modello di organizzazione e gestione e controllo (ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001). Il Modello 231, detto anche MOG, contiene l'insieme di principi e regole di condotta, volte a dimostrare la correttezza e la trasparenza delle attività dello Studio, oltre che di procedure aziendali, al fine di prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto. Con l'adozione del Modello è stato nominato un Organismo di vigilanza monocratico, di durata triennale. È stata adottata inoltre una procedura *whistleblowing* [cfr. *Procedura whistleblowing*] e un Codice Etico [cfr. *Codice Etico*] per assicurare che i principi di valore a cui tutte le persone dello Studio devono ispirarsi siano chiaramente definiti, e costituiscano l'elemento base delle attività promosse oltre che un modello di comportamento.
- (g) Politiche retributive. Attuazione di politiche retributive e di crescita basate su equità e performance, che offrano pari opportunità di carriera e di promozione a posizioni apicali/manageriali, orientate a garantire l'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità.
- (h) Rappresentanza esterna. Impegno a, quanto più possibile, garantire un'equilibrata rappresentanza di generi fra i relatori, chi partecipa a e chi facilita gli eventi e/o le iniziative di formazione tenuti da LCA all'esterno (webinar; speech; talk; seminari; workshop; tavole rotonde, eventi, convegni; ecc.), nel rispetto delle c.d. "*Best practice per organizzazione e partecipazione a eventi*" adottate da LCA.
- (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 di gestione un meccanismo di quote, in base al quale è previsto che almeno uno dei/delle componenti debba appartenere al genere meno rappresentato.



- (j) Presidio D&I. Istituzione di un presidio interno (la “**Commissione Diversity Inclusion & Belonging**” o “**Commissione DIB**”), dotato di un/a referente, che possa recepire in prima istanza proposte e richieste di miglioramento, così come eventuali episodi di discriminazione o molestie.
- (k) Monitoraggio. Verifica della percezione che le e i componenti dell’organizzazione (sia professioniste/i che staff) abbiano pari opportunità e che percepiscano un adeguato livello di inclusione e integrazione all’interno dello Studio attraverso survey interne, rigorosamente anonime.

Generazioni

LCA conta una componente di socie e soci under 50 molto alta.

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 non è 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

Le diversità di identità di genere e orientamento sessuale vengono valorizzate 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; (iii) adesione ad associazioni per promuovere una cultura del rispetto e la tutela dei diritti delle persone LGBTQIA+ (Parks, Tavolo di lavoro ASLA, ecc.); e (iv) iniziative volte a manifestare il proprio sostegno 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. Sul fronte esterno, si è fortemente battuto presso l’Ordine degli Avvocati di Milano per ottenere 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.

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

Ultimo aggiornamento: *giugno 2025*

Referente DIB