

## LA POLITICA DI PARITA' DI GENERE IN AMBITO LAVORATIVO



DOC PPG	DEL 24.07.2024	REDAZIONE E APPROVAZIONE: ALTA DIREZIONE E COMITATO	REV 1.1	SUCCESSIVE MODIFICHE
---------	-------------------	--	---------	----------------------

### LE FONTI

A) **In ambito europeo**, la parità di genere nel lavoro è regolata da una serie di norme che cercano di garantire uguali opportunità e trattamento per uomini e donne. Ecco una panoramica delle principali normative vigenti:

1. **\*\*Direttiva 2006/54/CE\*\***: Questa direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio mira a garantire l'applicazione del principio di pari opportunità e di pari trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Questo include l'accesso al lavoro, la formazione professionale, la promozione professionale, e le condizioni di lavoro.
2. **\*\*Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea\*\***: Articolo 23 della Carta stabilisce il diritto alla parità tra uomini e donne in tutti i campi, inclusi quelli di lavoro e occupazione.
3. **\*\*Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025\*\***: Anche se non è una normativa, questa strategia stabilisce le direttive e gli obiettivi dell'UE per promuovere la parità di genere, incluso il mondo del lavoro.

B) Anche l'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite** include obiettivi specifici riguardanti la parità di genere. L'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile (SDG) numero 5 si concentra espressamente su "Parità di Genere" e mira a eliminare le disuguaglianze di genere in tutte le forme:

1. **\*\*Fine della discriminazione\*\***: Mettere fine a tutte le forme di discriminazione contro tutte le donne e le ragazze ovunque, il che include naturalmente il contesto lavorativo.
2. **\*\*Partecipazione e leadership\*\***: Assicurare la piena e efficace partecipazione delle donne e pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali nella vita politica, economica e pubblica.



3. **\*\*Diritti economici\*\***: Adottare riforme per dare alle donne pari diritti alle risorse economiche, nonché l'accesso al controllo sulla proprietà e ad altre forme di proprietà, i servizi finanziari, l'eredità e le risorse naturali, in accordo con le leggi nazionali.
4. **\*\*Tecnologie e politiche\*\***: Migliorare l'uso delle tecnologie abilitanti, in particolare quelle dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment delle donne.
5. **\*\*Politiche e leggi\*\***: Rafforzare le politiche e le leggi applicabili per promuovere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e ragazze a tutti i livelli.

C) Per quanto concerne **la normativa italiana e la Costituzione** occorre menzionare:

1. **\*\*Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna (D.Lgs 198/2006)\*\***: Questo decreto legislativo attua la direttiva 2002/73/CE e include disposizioni specifiche per prevenire e combattere le discriminazioni di genere nel lavoro, per esempio nei processi di selezione, nelle condizioni di lavoro, nella formazione e promozione professionale, e nel salario.
2. **\*\*Legge 10 aprile 1991, n. 125\*\***: Questa legge riguarda le azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro. Stabilisce misure specifiche per promuovere l'occupazione femminile e il raggiungimento di una effettiva parità di trattamento.
3. **\*\*Legge 23 novembre 2000, n. 380\*\***: Conosciuta come "Legge Golfo-Mosca", introduce l'obbligo delle quote rosa nei Consigli di amministrazione delle società quotate in borsa, promuovendo così la presenza femminile nei ruoli decisionali.
4. **\*\*D.Lgs 151/2001\*\***: Contiene disposizioni a tutela della maternità e della paternità, parte delle norme volte a garantire la parità di trattamento nel lavoro.

La **Costituzione italiana** stabilisce principi fondamentali che includono la parità di genere, anche in ambito lavorativo e retributivo. Gli articoli più rilevanti a questo proposito sono:

1. **\*\*Articolo 3\*\***: Stabilisce il principio di uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali. Questo principio è la base per la parità di trattamento in tutti gli ambiti della vita sociale e lavorativa.
2. **\*\*Articolo 37\*\***: Specifica che la lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, anche il diritto a uguale retribuzione rispetto al lavoratore maschio. Questo articolo stabilisce esplicitamente la parità retributiva tra uomini e donne, affermando che il salario deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto e non può essere influenzato dal genere.

Infine, il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dell'Italia** include specifiche misure per promuovere la parità di genere nel contesto lavorativo. Il PNRR si impegna attivamente a ridurre le disparità di genere e a migliorare l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro attraverso diversi interventi:

- **Certificazione della Parità di Genere**: Il PNRR prevede l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere per le imprese. Questo sistema è volto a incentivare le imprese a ridurre i divari di genere, coprendo aree critiche come le opportunità di carriera, la parità salariale e le politiche di gestione delle differenze di genere.



- Misure di Supporto e Incentivi: Vi sono specifici obiettivi per il raggiungimento di certi traguardi, come il coinvolgimento di un numero significativo di imprese nella certificazione di parità di genere. Inoltre, il sistema prevede meccanismi premiali e sanzionatori per le aziende che dimostrano o meno il rispetto degli standard di parità di genere.
- Investimenti e Infrastrutture: Investimenti significativi sono destinati a migliorare l'accesso alle infrastrutture digitali e tecnologiche che possono favorire l'imprenditorialità femminile e la partecipazione femminile nel mercato del lavoro. Questo include il miglioramento dell'accesso ai servizi educativi e di cura, che possono aiutare a supportare l'occupazione femminile ([www.governo.it](http://www.governo.it)).

Il **CCNL Studi Professionali** all'art. 12 "Gruppo di lavoro per le pari opportunità" prevede che tale Gruppo abbia il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro.

### **NELLO SPECIFICO: LA PDR 125: 2022**

Al punto 6.1 dell'UNI /PdR 125:2022 è previsto che le organizzazioni che volontariamente decidono di intraprendere il percorso verso la certificazione per la parità di genere, adottino una **politica di parità di tipo globale che si proponga di valorizzare e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.**

Devono definire un piano di azione per l'attuazione della politica di parità.

La politica globale deve contenere riferimenti a politiche collegate relative, almeno, alla gestione del personale e delle carriere, alla comunicazione (compresa l'attività di marketing e pubblicità) le quali dichiarino in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, che valorizzino le diversità e supportino l'empowerment femminile.

La politica generale e quelle collegate alla parità di genere possono fare parte di un unico documento del sistema, devono essere riconfermate o aggiornate al momento della revisione periodica.

La politica di parità di genere aziendale deve essere:

- a) definita dall'Alta Direzione, in coordinamento col Comitato Guida;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle altre parti interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione ai soci; revisionata e confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- d) coordinata da una figura responsabile, designata dai soci e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La politica di parità deve essere disponibile sul sito web dell'organizzazione.

Deve contenere i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.



La direzione apposta un budget atto al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

## **LA POLITICA DI PARITA' DI GENERE IN AMBITO LAVORATIVO DELLO STUDIO**

### **Premessa**

**Lo Studio Legale Grompe Redaelli e Associati si impegna a garantire e promuovere la parità di genere e l'inclusione nel rispetto delle normative europee, italiane e dei principi fondamentali della Costituzione italiana, riconoscendo il valore e il contributo unico di ogni individuo indipendentemente dal genere.**

L'organizzazione (ovvero lo Studio Legale Grompe Redaelli e Associati) ha fatto della multiculturalità il suo punto di forza e ciò grazie alla capacità dei professionisti di fornire una consulenza su misura, parlando direttamente in 4 lingue.

Il metodo adottato dall'organizzazione "*mette al centro le persone*". "*Negli anni hanno sviluppato uno stile improntato all'ascolto e alla ricerca di massima sintonia con ogni interlocutore*".

Quanto detto è ciò che caratterizza tutti i rapporti posti in essere dall'organizzazione, soprattutto quelli con le persone occupate presso di essa e i collaboratori.

Già nel c.d. piano ESG (anch'esso presente sul sito web) l'organizzazione ha predisposto un piano d'azione:

*"Riguardo all'impatto sociale abbiamo predisposto il seguente piano d'azione:*

### **Diversità e rispetto**

*Il nostro studio evita da sempre qualsiasi tipo di politica che possa avere impatti negativi sulla diversità e si impegna a continuare su questa strada.*

*Inoltre, nel nostro studio il sistema di retribuzione non è influenzato in alcun modo da aspetti relativi alla diversità.*

*Analogamente, riteniamo che il rispetto tra i collaboratori dello studio sia fondamentale per la creazione ed il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e anche su questo punto lo studio intende proseguire su politiche che preservino tale valore.*

### **Parità di genere**

*Il nostro studio considera quale elemento naturale ed essenziale la parità di trattamento tra donne e uomini per qualsiasi tematica, vale a dire, a titolo esemplificativo, dal trattamento economico al percorso di carriera.*

*Siamo consapevoli del fatto che solo la parità di trattamento può contribuire al miglioramento della società.*

*Ci stiamo impegnando per adottare anche riconoscimenti formali su questo tema importante.*

### **Personale**

*Tutti i nostri collaboratori sono spesso coinvolti in alcuni processi decisionali di varia natura.*



*Oltre agli obblighi formativi imposti dalla legge, il nostro studio organizza attività formativa e di aggiornamento offerta a tutti i collaboratori.*

### **Maternità/Paternità/Adozione**

*Il nostro studio è fortemente convinto che la madre lavoratrice o il padre lavoratore debbano essere tutelati durante e dopo il periodo di maternità, paternità o adozione e che questi momenti non siano da considerare come un fatto negativo nel contesto lavorativo.*

*Quindi, oltre alle tutele previste dalla legge, il nostro studio va incontro nel modo più ampio possibile, compatibilmente con il tipo di mansione svolta, alle esigenze della madre lavoratrice o del padre lavoratore, durante e dopo il periodo di maternità, paternità o adozione, relative allo svolgimento della prestazione lavorativa al fine di consentire una gestione più agile della nuova situazione familiare.*

*Con riferimento al periodo successivo alla maternità, paternità o all'adozione il nostro studio è, infatti, attento anche alle necessità del genitore padre, che sia collaboratore del nostro studio e che si trovi a gestire la nuova situazione familiare.”*

### **Obiettivi**

**Eliminazione delle Disparità:** Garantire l'assenza di discriminazioni di genere in tutte le attività e i processi aziendali, dalla selezione alla crescita professionale.

**Promozione di un Ambiente Inclusivo:** Creare un ambiente di lavoro che rispetti e valorizzi le differenze individuali e promuova la diversità come risorsa.

### **Azioni Chiave**

**Rispetto delle Normative:** Adesione completa alla Direttiva 2006/54/CE e alle leggi italiane pertinenti, come il D.Lgs 198/2006 e la Legge 125/1991, per garantire pari opportunità e trattamento.

**Conformità Costituzionale:** Assicurazione che tutte le politiche rispettino l'Articolo 3 e l'Articolo 37 della Costituzione italiana, garantendo uguaglianza e parità di retribuzione a parità di lavoro.

**Sviluppo Professionale e Formazione:** Implementazione di programmi di formazione per sensibilizzare su questioni di genere, discriminazione, e per sviluppare competenze inclusive tra tutti i dipendenti.

**Revisione e Monitoraggio:** Monitoraggio continuo e revisione periodica delle politiche di parità di genere per assicurare la loro efficacia e l'adeguamento alle normative vigenti.

**Promozione della Leadership Femminile:** Incoraggiare e supportare l'ascesa delle donne in posizioni di leadership e decisionali attraverso mentorship e iniziative di sviluppo specifiche.

**Politiche di Equità Retributiva:** Verifica annuale delle pratiche retributive per prevenire disparità salariali legate al genere.

**Work-Life Balance:** Supporto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, includendo flessibilità lavorativa e congedi parentali equi.

### **Trasparenza e Coinvolgimento**



**Comunicazione:** Divulgazione interna ed esterna delle politiche e delle azioni intraprese, rendendo le informazioni accessibili tramite il sito web dell'organizzazione e report annuali.

**Feedback e Partecipazione:** Creazione di canali di comunicazione per ricevere feedback e suggerimenti da parte dei dipendenti per migliorare continuamente le pratiche di parità di genere.

### **Relazioni Stakeholder**

Lo Studio intende predisporre un processo di gestione delle relazioni con gli stakeholder esterni in coerenza con i principi ed i valori espressi nella politica Parità di Genere. Le attività che verranno poste in essere saranno volte a:

- riconoscere i bisogni, le aspettative e gli interessi degli stakeholder esterni, in relazione ai principi e agli obiettivi di Parità di Genere dell'organizzazione;
- valutare l'importanza, il potere relativo e l'influenza degli stakeholder esterni, per identificare le opportunità e i rischi che possono avere un impatto sugli obiettivi di Parità di Genere dell'organizzazione;
- sviluppare strategie di coinvolgimento delle parti interessate esterne basate sulla definizione delle priorità della loro pertinenza, esigenza, interessi e potere;
- impegnarsi in attività di sensibilizzazione delle parti interessate esterne per promuovere gli obiettivi di Parità di Genere e identificare le opportunità per sostenere le loro iniziative di Parità di Genere;
- comunicare i principi e gli obiettivi di Parità di Genere nello stabilire, sostenere, promuovere e mantenere relazioni esterne con le parti interessate;
- raccogliere, documentare e rivedere i rapporti dei media che coinvolgono parti interessate esterne;
- documentare esempi di condivisione di esperienze e competenze in materia di Parità di Genere tra l'organizzazione e i suoi stakeholder esterni;
- monitorare l'influenza e gli impatti delle parti interessate esterne sugli obiettivi e sui risultati di Parità di Genere dell'organizzazione;
- esaminare l'influenza e gli impatti delle parti interessate esterne sui risultati di Parità di Genere; e valutare e riferire i progressi compiuti nel conseguimento degli obiettivi di Parità di Genere, ad esempio nelle relazioni annuali, nella comunicazione del sito web e in altri canali mediatici.

### **Responsabilità**

**Comitato per la Parità:** Istituzione di un comitato dedicato alla parità di genere composto da membri dell'alta direzione e rappresentanti dei dipendenti per guidare e supervisionare l'implementazione della politica.

Questa politica è progettata per essere un documento vivente, suscettibile di aggiornamenti e modifiche in base all'evoluzione delle normative, delle esigenze interne e delle best practices internazionali in materia di parità di genere.

Firma dei componenti del **Comitato Guida**



Davide Cinelli

DocuSigned by:

*Davide Cinelli*

240621BB6621462...

DocuSigned by:

*Claudia Renz*

8B25412DA858476...

Claudia Renz

DocuSigned by:

*Serena Iudica*

26248F1943A1495...

DocuSigned by:

*Valentina Limbordo*

Serena Iudica

Valentina Limbordo

DocuSigned by:

*Luigi Sergio Redaelli*

58D822FE69764BC...

9AFD14E2EE07478...

DocuSigned by:

*Nicoletta Manfredi*

Luigi Sergio Redaelli

Nicoletta Manfredi

DocuSigned by:

*Horst Grompe*

E4F17ED45D494EA...

60B98B6C3F1B403...

Horst Grompe