

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022



# Indice

## p. 3 **Identità RP Legal & Tax**

- La storia
- La mission e la strategia
- La valutazione delle performance ESG
- I valori
- La comunità di RPLT

## p. 12 **Politiche dello studio**

Le aree d'impatto individuate / I risultati raggiunti / Gli obiettivi per il 2022



Ambiente



Diversità  
e inclusione



Lavoro  
e human  
rights



Pro bono

## p. 40 **Relazioni con il territorio**

# Identità RPLT

## La storia

RP Legal & Tax è uno studio italiano full service indipendente, con sei sedi in Italia (Aosta, Bologna, Busto Arsizio, Milano, Torino e Roma, di seguito le “Sedi” o, singolarmente, la “Sede”) e con primarie connessioni internazionali, fondato nel 1949. In RP Legal & Tax lavorano più di centocinquanta professionisti qualificati che forniscono un’assistenza legale e fiscale di eccellenza.

Offre un servizio personalizzato in settori ampiamente diversificati. La creazione di team trasversali e il continuo scambio di informazioni e di know-how tra i professionisti assicura una visione globale, chiara e completa di tutte le tematiche rilevanti, che consente di affrontare le operazioni più complesse e di rispondere alle esigenze più sofisticate dei clienti.

RP Legal & Tax custodisce la tradizione e promuove l’innovazione in ogni settore della professione legale.

## La mission e la strategia

Da diversi anni RP Legal & Tax ha deciso di dedicarsi alla sostenibilità impegnandosi costantemente nello sviluppo di soluzioni e strumenti innovativi in grado di rispondere alle sfide poste dall’attuale sistema socio-economico e di bilanciare l’interesse dello Studio con quello degli altri stakeholder.

L’attuale modo con cui le organizzazioni creano valore, infatti, non è più adeguato a far fronte alle esigenze e alle criticità del mondo moderno. Le mutate necessità della collettività, così come i rischi economici, sociali e ambientali connessi all’attività d’impresa, richiedono innovazione e visione di lungo termine che consentano di anticipare i bisogni e le criticità del mercato, creando un’organizzazione più in linea con il contesto sociale attuale.

A fronte di una cultura sempre più diffusa che vuole riportare l’essere umano al centro dell’economia, RP Legal & Tax e i suoi professionisti, condividendo tale *vision*, si impegnano a realizzare, sia personalmente che in ambito professionale, quel cambiamento sostenibile oramai necessario. Consapevoli del proprio ruolo di *changemakers*, si impegnano pertanto ad affrontare con spirito innovativo le sfide globali del nostro tempo tra le quali, in particolar modo, la tutela dell’ecosistema e dell’ambiente, della dignità del lavoro e dei diritti umani. Sostenibilità, solidarietà, professionalità e innovazione sono i valori che animano RP Legal & Tax e tutta la sua comunità.

Punto di riferimento per la realizzazione del cambiamento sostenibile sono i *Sustainable Development Goals* (SDGs), principi introdotti dalle Nazioni Unite e riconosciuti come motore di transizione verso modelli economici sostenibili. A fronte di un quadro normativo in costante evoluzione, la sostenibilità è vista in maniera crescente dagli operatori economici come una scelta strategica che comporta un miglioramento strategico e strutturale, oltreché di competitività, in un mercato globale ormai attento a queste tematiche. Le dinamiche di mercato e le relazioni contrattuali contribuiscono infatti a generare, proprio grazie agli SDGs, il contenuto normativo concreto della sostenibilità mediante dinamiche di *soft law*, influenzando pertanto le politiche di Enti Sovranazionali e Governi e, di conseguenza, l’ecosistema di *hard law*.

RP Legal & Tax, effettuando una scelta sostenibile, intende far proprie le più virtuose e innovative tendenze di mercato, facendosi precursore, nell’ambito della professione legale, di un modello che sarà in grado di rispondere alle richieste di una clientela sempre più attenta ai temi della sostenibilità, e proponendosi come agente di cambiamento per contribuire al raggiungimento degli obiettivi delineati dagli SDGs.

RP Legal & Tax è consapevole di come in questo contesto, nella realizzazione della propria attività professionale, svolga un ruolo “sociale” con un impatto significativo sulle persone, sulla comunità, sull’ambiente e sul contesto di riferimento. RP Legal & Tax, pertanto, intende impegnarsi per l’adozione di un modello imprenditoriale sostenibile ed inclusivo in grado di generare “valore” e, conseguentemente, un impatto positivo e misurabile per tutti i propri stakeholder.

A tal fine, lo Studio ha deciso di adottare un proprio Modello di Sostenibilità.

## La valutazione delle performance ESG

Nell'ambito del processo di implementazione della propria sostenibilità, RP Legal & Tax ha voluto definire le aree maggiormente rilevanti per i propri stakeholder (ovvero i soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nell'attività dello studio tra i quali, in particolar modo, collaboratori, dipendenti, clienti e fornitori) con l'obiettivo di definire gli aspetti prioritari connessi alla sostenibilità e ai profili ESG (*environment, social, governance*) sui quali investire maggiormente nel prossimo futuro. Nel Bilancio di Sostenibilità 2021 questo ha portato all'individuazione dei c.d. "temi materiali", ovvero temi che, da un lato, sono stati percepiti come rilevanti dagli stakeholder in quanto in grado di influenzare significativamente le loro aspettative, decisioni e azioni, e dall'altro, hanno avuto un impatto – diretto o indiretto – sulla capacità dello Studio di generare valore economico, ambientale e sociale per i suoi stakeholder e per la comunità in senso ampio. Nel corso del 2022 e nei primi mesi del 2023, lo Studio ha invece sottoposto ai propri collaboratori e dipendenti una serie di questionari su temi specifici legati alla sostenibilità.

### *a. Metodologia*

Nel mese di febbraio 2023 è stato somministrato a soci, collaboratori e dipendenti (di seguito "**Stakeholder Interni**") il "Questionario Interno RPLT" attraverso la piattaforma "Microsoft forms"; con tale indagine sono stati raccolti alcuni dati sulla comunità RPLT (fascia d'età, livello di istruzione, identità di genere, impiego del tempo libero e modalità di spostamento casa-lavoro); è stato inoltre chiesto di esprimersi sull'attività del Comitato Sostenibilità RPLT, nonché di fornire il proprio grado di soddisfazione nei confronti dello Studio nel suo complesso.

### *b. Temi proposti e punteggi*

Il questionario è stato proposto ricalcando in gran parte un precedente del dicembre 2020. Le domande proposte sono state le seguenti (in corsivo quelle che non si trovavano nel questionario del febbraio 2020):

1. *Ruolo all'interno di RPLT*
2. Fascia di età
3. Livello di istruzione
4. Identità di genere
5. Livello socio-economico percepito
6. Ore settimanali dedicate alle attività di volontariato
7. Ore settimanali dedicate all'attività sportiva
8. Modalità di spostamento casa-lavoro
9. *Livello di gradimento nei confronti delle iniziative proposte dal Comitato Sostenibilità*
10. *Aree con più margine di azione del Comitato Sostenibilità*
11. *Eventuale indicazione di attività da intraprendere*
12. Livello di soddisfazione nei confronti dello studio nel suo complesso

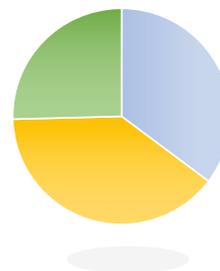
L'inserimento della domanda 1 ha permesso di verificare il grado di risposta da parte delle persone RPLT divise per ruolo all'interno della comunità.

### c. Risultati

Al questionario hanno risposto 122 persone (circa il 78% del totale), di cui 49 si sono dichiarati avvocati non soci (89% del totale), 14 praticanti (73%), 29 soci (70%) e 30 dipendenti (83%).

#### Domanda 2: fascia di età

• 25-35 anni	43
• 35-50 anni	48
• Più di 50 anni	31



Il **35%** dei rispondenti ha dichiarato di avere **25-35 anni**, il **39%** **35-50 anni** e il **25%** più di **50 anni**.

A dicembre 2020 la proporzione era stata 33-43-24, e risulta quindi sostanzialmente confermata con uno studio nel complesso giovane. Deve però considerarsi che la categoria più “anziana”, quella dei soci, è anche quella più sottorappresentata (v. risposte alla domanda 1).

#### Domanda 3: Livello di istruzione

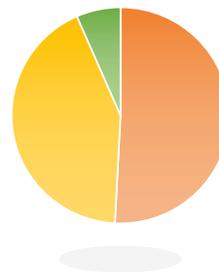
Sostanzialmente invariate sono risultate anche le risposte alla domanda sul livello di istruzione:

- l'**83%** dei rispondenti possiede una **laurea/master/dottorato**,
- il **15%** un **diploma di scuola superiore**
- e il **2% altro**.

A dicembre 2020 la proporzione era stata 81-18-1.

#### Domanda 4: In quale genere ti identifichi

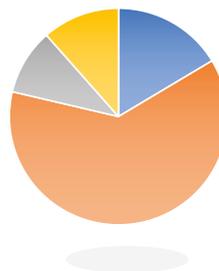
• Donna	62
• Uomo	52
• Preferito non rispondere	8



Riguardo l'identità di genere, il **51%** ha risposto “**donna**”, il **43%** “**uomo**” e il **7%** ha preferito **non rispondere**. A fine 2020 le proporzioni erano state 49-46-5.

#### Domanda 5: Livello socio-economico percepito

• Basso	20
• Medio	76
• Alto	12
• Preferito non rispondere	14



Riguardo al livello socio-economico percepito abbiamo una netta prevalenza della risposta “**medio**” (**62%**), seguito da **basso** (**16%**); l'opzione “**alto**” rappresenta il **10%** del totale, mentre l'**11%** dei rispondenti ha preferito **non rispondere**.

Rispetto al 2020 più persone hanno selezionato medio (+11%) e basso (+5%). Ne ha fatto le spese la percezione di livello alto (-7%, ma rammentiamo sempre che i soci sono i più sotto rappresentati) ed è scesa anche sensibilmente la percentuale di chi non ha voluto rispondere (-10%).

#### Domanda 6: ore settimanali dedicate all'attività di volontariato

**Sale dal 20 al 25%** la percentuale di persone RPLT che dedicano almeno un'ora ad **attività di volontariato**, con il 4% di questi a dedicarne più di 3.

#### Domanda 7: ore settimanali dedicate all'attività sportiva

DICEMBRE 2020	FEBBRAIO 2022	VAR.
Auto/moto	<b>Mezzi pubblici</b>	<b>+1</b>
Mezzi pubblici	<b>Auto/moto</b>	<b>-1</b>
A piedi	<b>A piedi</b>	<b>0</b>
Bici	<b>Bici</b>	<b>0</b>
Car pooling/car sharing	<b>Bike sharing</b>	<b>+1</b>
Bike sharing	<b>Altro</b>	<b>+1</b>
Altro	<b>Car pooling / Car sharing</b>	<b>-2</b>

**Scende invece dal 25% al 19%** la percentuale di persone RPLT che dichiarano di non fare sport. Scendono però gli sportivi più entusiasti (21% che impiegano più di 3 ore per fare sport contro il 23% del 2020), che vanno ad aumentare la percentuale di coloro che fanno attività sportiva moderata (1–3 ore, **60%**).

#### Domanda 8: Modalità di spostamento casa-lavoro

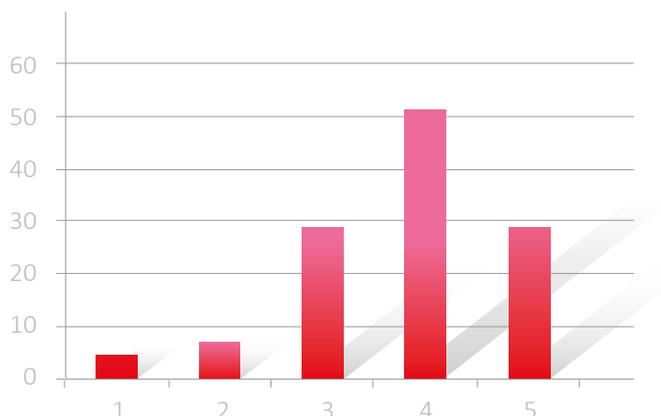
Poche variazioni, ma notevoli, nelle modalità di spostamento casa-lavoro selezionate dalle persone RPLT (si potevano indicare due opzioni). I mezzi pubblici sono ora il mezzo preferito, scavalcando auto e moto private. È tramontata, invece, l'opzione car pooling / car sharing, che determina il "sorpasso" del bike sharing e anche l'opzione altro (forse i monopattini?).

#### Domanda 9: come quantifichereesti, da 1 a 5, il tuo livello di gradimento nei confronti delle iniziative proposte dal Comitato Sostenibilità?

### 3.79

Valutazione media

- Valutazione 1: 4 (3%)
- Valutazione 2: 7 (6%)
- Valutazione 3: 29 (24%)
- Valutazione 4: 53 (43%)
- Valutazione 5: 29 (24%)



#### **Domanda 10: C'è qualche area per cui vorresti vedere più attività da parte del Comitato?**

Era possibile selezionare più risposte.

- **41: No**, il grado di iniziativa è sufficiente
- **39: Sì**, per ciò che riguarda lo sviluppo delle **soft skill**
- **33: Sì**, per ciò che riguarda le policy **lavoro**
- **21: Sì**, per ciò che riguarda le policy di **diversità e inclusione**
- **15: Sì**, per quanto riguarda le policy **pro bono**
- **14: Sì**, per ciò che riguarda le policy **ambiente**

#### **Domanda 11: Se lo desideri, puoi suggerire in questo campo iniziative a tema da adottare**

Sono stati forniti i seguenti spunti:

- o Regole chiare per tutti sullo smart working
- o Introduzione smart working fisso obbligatorio una volta a settimana, eliminazione orari di lavoro, budget annuale pro capite per attività sportiva che se non sfruttato si perde
- o Diversità
- o “Credo che sia necessaria una importante riflessione interna sulle difficoltà delle professioniste rispetto alla crescita interna (misure serie per conciliazione vita professionale e familiare) e delle difficoltà sul mercato (resistenze di clienti e altri professionisti ad affidare incarichi a professioniste)”
- o Sarebbe importante implementare delle azioni più specifiche in materia di diversità e inclusione (ad es. una maggiore rappresentanza femminile tra i soci equity e all'interno dell'ODG; corsi aperti a tutti su unconscious bias).
- o Seguendo l'orientamento dello studio di rispettare la unicità e inclusione di ognuno, abolire l'obbligo delle divise adottato unicamente per lo staff femminile di Milano. Potrebbe essere sostituito con dress code o indicazioni generali come in studi professionali del livello del nostro. Almeno per il periodo di temperature elevate di primavera/estate, permettendo così ad ognuna scegliere i tessuti di origine naturale, abiti adatti al livello del nostro studio e alle esigenze personali.
- o Mental coaching
- o Iniziative extra-lavorative e di team building (semplici ma reiterati momenti di condivisione); benefit dipendenti (che servano da incentivo); aree ristoro fornite (ottima l'iniziativa della frutta, alternarla magari con forniture salutari di altro tipo- mi è capitato spesso di vedere gente vagare in cerca di ristoro); iniziative di volontariato condiviso; attività sportive e formative.
- o Programmare finalmente su Sistemi (a distanza di un anno dalla sua introduzione) degli automatismi nell'inserimento delle scadenze al fine di sgravare gli avvocati processualisti da un'attività che il software di Studio rende estremamente dispendiosa in termini di tempo. Tempo che potrebbe essere impiegato in modo più proficuo.

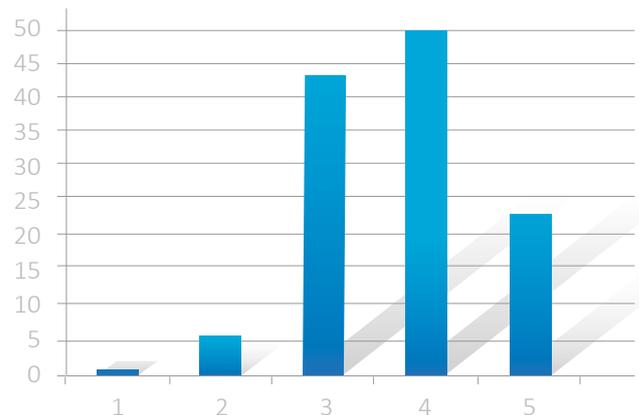
- “ A mio avviso se l’uomo è anche spirito sarebbe interessante (per quanto forse utopico) interessarsi anche di questo.
- Sarebbe opportuno che lo studio puntasse di più sulla formazione delle proprie risorse (corsi di lingue straniere, corso esame di avvocato, eventuali master etc.).
- Trovo le iniziative e la relativa prosopopea patetiche.
- Assistenza all’immigrazione.
- Adozione policy smart working, attività di volontariato come iniziative di team building, seminario su diversity e inclusion.
- Iniziative sul public speaking; attività sportive per team building (es. tornei studi legali); maggior segnalazione di iniziative(anche esterne)/associazioni a cui iscriversi, anche per generare nuovi contatti ai fini di marketing; corsi interni di aggiornamento (come quello recente sulla riforma civile), anche su sentenze di rilievo

**Domanda 12: come quantifichereesti, da 1 a 5, il tuo grado di soddisfazione nei confronti di RP Legal & Tax nel suo complesso?**

**3.70**

Valutazione media

- Valutazione 1: 1 (1%)
- Valutazione 2: 6 (5%)
- Valutazione 3: 43 (35%)
- Valutazione 4: 50 (41%)
- Valutazione 5: 22 (18%)



Da notare come il gradimento per Comitato Sostenibilità e quello per RPLT nel suo complesso abbiano sia una valutazione media simile (3.79 vs 3.70) nonché una curva analoga.

## I valori

### a. Principi, valori e deontologia

La Carta dei Principi e dei Valori (di seguito, anche, “**CPV**”) rappresenta una dichiarazione di impegno e responsabilità della collettività che appartiene allo Studio in conformità alla scelta intrapresa di operare secondo principi etici e sostenibili.

L’attività professionale di RP Legal & Tax, oltre che essere ispirata al Codice Deontologico Forense Italiano e agli altri principi deontologici ai quali i professionisti devono attenersi nell’esercizio della professione forense, è ispirata ai principi e ai valori contenuti nella CPV, nella consapevolezza che, nello svolgimento della professione, l’etica e lo sviluppo sostenibile siano da perseguire congiuntamente al profitto per una crescita virtuosa e costante dello Studio.

Per RP Legal & Tax, quindi, non sono sufficienti i soli obblighi professionali. La visione del mondo e la concezione che lo Studio ha del ruolo, non solo professionale ma anche sociale dell’avvocato, spinge quest’ultimo ad essere

*changemaker* in ogni ambito e settore di competenza, coniugando il diritto con la sostenibilità e l'innovazione al fine di dare una visione nuova del ruolo dell'avvocato, più in linea con le esigenze odierne della collettività e del mercato.

I Valori e Principi (V&P) su cui si fonda la collettività e la strategia dello Studio, sono:

- Legalità: le normative sono in continua evoluzione. Lo Studio svolge la professione legale nel pieno rispetto delle leggi e della deontologia professionale, garantendo elevati standard di qualità in quanto essenziali per l'ottimizzazione del lavoro in un'ottica di efficienza, comprensione e *problem solving*.
- Onestà: è una questione di credibilità esterna e interna. La fiducia si conquista agendo in maniera trasparente, pertanto a soci, collaboratori e dipendenti di RP Legal & Tax è fatto divieto di ogni tipo di corruzione. Lo Studio adotta comportamenti e atteggiamenti giusti, onesti, positivi e creativi.
- Correttezza: l'applicazione iniqua delle regole rappresenta un comportamento scorretto, come lo è escludere le persone o le loro idee per motivi legati al genere, all'etnia, alla religione, all'orientamento sessuale, alla disabilità, alle condizioni psicofisiche o ad altri fattori di analoga natura. Lo Studio applica tolleranza zero verso le discriminazioni di ogni genere.
- Collettività: l'attenzione per le persone va oltre l'espletamento della professione legale. Lo Studio rispetta la dignità e i diritti di ciascuno. Internamente ed esternamente agisce con integrità e senso di responsabilità. L'obiettivo è quello di promuovere la cultura della professione al fine di agevolare la crescita di una società civile sempre più attiva e sensibile verso il bene comune.
- Crescita: una mentalità creativa è la base per una crescita costante. Lo Studio cerca sempre nuovi approcci alla professione legale (dalla tecnologia alla comunicazione passando per la ricerca, l'innovazione e il rapporto con le Università), volti al continuo miglioramento degli standard qualitativi del servizio offerto. Per poter realizzare tutto ciò, lo Studio investe nella professionalità delle nostre risorse interne e, secondo necessità, creiamo team dedicati.
- Iniziative sostenibili: lo Studio sostiene progetti sostenibili: investe su iniziative in grado di migliorare la condizione della vita umana. Lo Studio condanna atteggiamenti di *bullying* e *sexual harassment* all'interno dello Studio. Promuove politiche di inclusione ("D&I" *Diversity and Inclusion*), sostiene progetti per la tutela dei diritti umani e presta particolare attenzione all'impatto delle nostre attività sull'ambiente, creando policy ad hoc ("**Policy**") che sono parte integrante della CPV.
- D&I: il rispetto e il riconoscimento della diversità è il primo passo per ridurre il gender gap e per evitare ogni discriminazione di genere, età, origine, orientamento sessuale, disabilità o condizione psicofisica. Per lo Studio tutte le diversità rappresentano un vantaggio collettivo, economico e competitivo; sostiene la parità di trattamento e soprattutto di opportunità. Promuove politiche interne che garantiscano un maggior equilibrio tra gli uomini e le donne dello Studio, sostenendo le donne nel percorso professionale interno per il raggiungimento della *partnership*.

*Human Rights*: lo Studio collabora e sostiene progetti in materia di tutela dei diritti umani e si impegna a garantirne il pieno rispetto in ogni ambito di attività. Lo Studio adotta pertanto misure volontarie finalizzate a garantire il miglior contesto lavorativo possibile per soci, collaboratori e dipendenti.

**b. L'assetto istituzionale e di governance**

Lo Studio è gestito da un organo collegiale (“ODG”) composto dai soci:



o **Il Comitato Sostenibilità**

In data 11 novembre 2020, l'ODG ha istituito il Comitato Sostenibilità quale soggetto propulsivo del processo di transizione per diventare uno studio professionale sostenibile e come organo referente interno allo Studio in relazione alle relative tematiche.

Il Comitato Sostenibilità è costituito da rappresentanti dei soci dei collaboratori e dello staff nel tentativo di avere un gruppo di lavoro estremamente rappresentativo di tutti i soggetti facenti parte della comunità dello Studio.

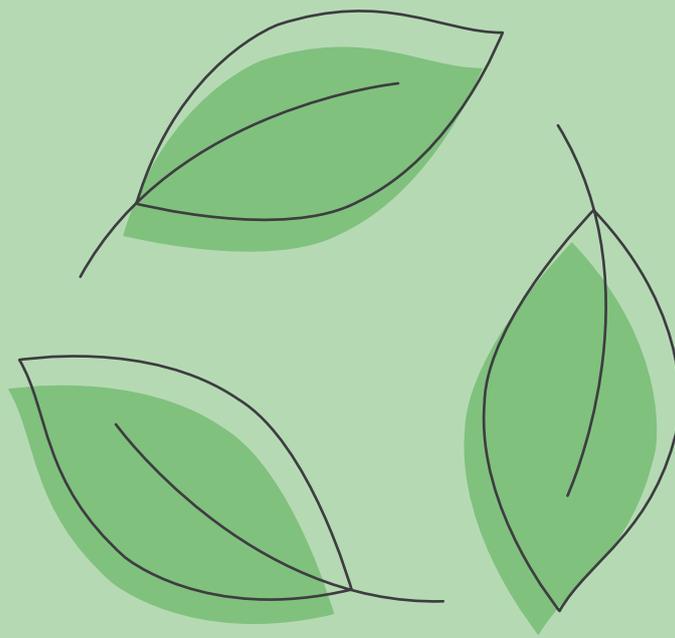
Il Comitato Sostenibilità ha predisposto un indirizzo di posta elettronica dedicato ([comitato.sostenibilita@rplt.it](mailto:comitato.sostenibilita@rplt.it)) per agevolare le comunicazioni tra i componenti dello Studio e il Comitato Sostenibilità, in particolar modo al fine di raccogliere suggerimenti, segnalazioni e feedback nell'ottica di un progressivo e costante miglioramento e dare piena attuazione delle azioni e degli impegni di sostenibilità rilevanti per lo Studio definiti nel Modello di Sostenibilità.

Alla data di redazione del presente bilancio, i membri del Comitato Sostenibilità sono:



# Politiche dello studio

# Ambiente



## Le aree d'impatto individuate

- a. performance ambientali;
- b. efficientamento energetico;
- c. riciclo, raccolta differenziata e prodotti ecologici;
- d. incentivi per una mobilità sostenibile;
- e. formazione;
- f. informazione.

## I risultati raggiunti

### Revisione performance ambientali con cadenza trimestrale

Nel corso del 2022 lo Studio tramite il Comitato Sostenibilità ha monitorato le proprie performance ambientali al fine di contenere lo spreco energetico e di risorse.

ENERGIA ELETTRICA 2022 - CONSUMI IN KWH							
FORNITORE	SEDE	I. GEN-FEB- MAR	II. APR-MAG- GIU	III. LUG-AGO- SET	IV. OTT-NOV- DIC	II TRIM. VS I TRIM.	IV TRIM. VS III TRIM.
EDISON	BOLOGNA	3.504	4.209	4.261	2.956	705	-1.305
		4.418	4.537	5.923	3.195	119	-2.728
	MILANO	5.435	6.174	7.132	4.786	739	-2.346
		2.397	3.833	4.975	2.153	1.436	-2.822
	<i>TOT MILANO</i>	<i>12.250</i>	<i>14.544</i>	<i>18.030</i>	<i>10.134</i>	<i>2.294</i>	<i>-7.896</i>
	TORINO	5.308	5.051	5.811	5.366	-257	-445
	ROMA	15.546	10.853	11.009	9.383	-4.693	-1.626
	BUSTO	5.240	3.896	3.657	3.908	-1.344	251
A2A ENERGIA SPA	MILANO 2	3.033	2.433	374	-	-600	-374
<b>TOT TRIMESTRALI</b>		<b>44.881</b>	<b>40.986</b>	<b>43.142</b>	<b>31.747</b>	<b>-3.895</b>	<b>-11.395</b>

ACQUA POTABILE 2022 - CONSUMI IN MC							
FORNITORE	SEDE	I. GEN-FEB- MAR	II. APR-MAG- GIU	III. LUG-AGO- SET	IV. OTT-NOV- DIC	II TRIM. VS I TRIM.	IV TRIM. VS III TRIM.
L.E.M.C.A. S.R.L.	BOLOGNA	34	33	33	34	-1	1
ALFA S.R.L.	BUSTO	58	47	36	38	-11	2
<b>TOTALI MENSILI</b>		<b>112</b>	<b>101</b>	<b>88</b>	<b>72</b>	<b>-11</b>	<b>-16</b>

GAS 2022 - CONSUMI IN SMC							
FORNITORE	SEDE	I. GEN-FEB- MAR	II. APR-MAG- GIU	III. LUG-AGO- SET	IV. OTT-NOV- DIC	II TRIM. VS I TRIM.	IV TRIM. VS III TRIM.
EDISON	TORINO	1.032	215	78	193	-817	115
ENI PLENITUDE	ROMA	2	2	-	1	0	1
EDISON	BUSTO	5.222	950	-	1.793	-4.272	1.793
<b>TOTALI MENSILI</b>		<b>6.256</b>	<b>1.167</b>	<b>78</b>	<b>1.987</b>	<b>-5.089</b>	<b>1.909</b>

### Iniziative per il risparmio energetico

Lo Studio, tramite il Comitato Sostenibilità, ha provveduto:

- alla sostituzione, in tutte le Sedi, delle lampadine ad incandescenza con lampadine LED o a basso consumo;
- all'adesione dello Studio alla campagna di sensibilizzazione "M'illumino di meno" 2021, in data 26 marzo, in corrispondenza della Giornata del risparmio energetico e degli stili di vita sostenibili. Lo Studio ha aderito alla campagna anche per l'anno 2022, in data 11 marzo (per l'occasione, lo Studio ha chiuso anticipatamente – alle 17 – le sei Sedi per diminuire il proprio impatto ambientale) e per l'anno 2023, in data 16 febbraio;
- ad uniformare in tutte le Sedi l'adozione di sistemi di riscaldamento e raffrescamento idonei a regolare la temperatura in ogni stanza tramite valvole termostatiche o timer;
- ad adottare la "Policy sulla gestione dell'home office" con lo scopo di incoraggiare i dipendenti e i collaboratori a monitorare e valutare le loro "abitudini" di home office, informandoli sulle migliori prassi da seguire al fine di limitare le emissioni di CO2 e i propri consumi energetici per l'ambiente;
- all'installazione nelle sedi di termostati programmabili e interruttori con sensori di presenza nella sede di Milano;
- al collocamento di piante negli uffici di tutte le sedi al fine di contribuire alla riduzione di CO2.

### Acquisti sostenibili ed ecologici

Lo Studio, tramite il Comitato Sostenibilità – a seguito di un'indagine finalizzata ad una mappatura delle pratiche in essere- ha attuato una politica di acquisti ecologici sostenibili avente ad oggetto le linee guida per la selezione di fornitori e l'acquisto di prodotti in conformità ai principi e agli impegni di sostenibilità individuati nel Modello di Sostenibilità di Studio e, in particolare:

- o acquisto di prodotti per la pulizia delle Sedi non tossici, carta non sbiancata e priva di cloro, dispositivi elettronici non inquinanti, prodotti alimentari possibilmente biologici, carta e forniture per ufficio prevalentemente riciclate o, comunque, acquistate da fornitori che rispettino l'ambiente;
- o adozione di sistemi di stand-by automatici degli apparecchi elettronici;
- o adozione di sistemi di spegnimento automatico dell'illuminazione delle Sedi dopo l'orario lavorativo;
- o divieto di acquisto di oggetti in plastica monouso, in favore di vetro e materiale compostabile;
- o selezione dei fornitori con particolare attenzione alla sostenibilità, al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori (anche con riferimento alle rispettive filiere) ovvero sulla base di un criterio selettivo che prediliga realtà locali e un modello di business sostenibile, inclusivo ed attento, ad esempio, alle categorie di soggetti più svantaggiati;
- o consegna e raccolta di autocertificazione da parte dei fornitori inerente alla conformità delle attività e forniture eseguite dai fornitori ai principi del Modello di Sostenibilità dello Studio;
- o adozione della "*Policy local purchasing*" attraverso cui lo Studio si impegna a selezionare i fornitori sulla base di valutazioni imparziali e obiettive, fondate sulla qualità, sul prezzo, sulle garanzie che ogni singolo fornitore è in grado di fornire e sul criterio della "località";
- o nella sede di Milano è stata stipulata la Convenzione con l'Orto di Jack consentendo ai collaboratori e ai dipendenti di RPLT di ottenere uno sconto del 10% sull'acquisto di frutta e verdura di stagione.

## Gestione rifiuti

Lo Studio, con il supporto del Comitato Sostenibilità:

- a. ha uniformato in tutte le Sedi il sistema di raccolta differenziata dei rifiuti, predisponendo le isole ecologiche per la raccolta di plastica, carta, rifiuti organici, vetro e indifferenziati ed eliminando i cestini individuali posti sotto le scrivanie;
- b. ha predisposto in tutte le Sedi i punti di raccolta per le pile esauste;
- c. ha predisposto la Procedura per lo smaltimento dei rifiuti pericolosi al fine di smaltire principalmente toner e device elettronici, introducendo la possibilità per i collaboratori e dipendenti di smaltire questa tipologia di rifiuti, anche prodotti nell'ambito dell'attività lavorativa "da remoto" consegnandoli presso la propria sede per un corretto smaltimento, previa comunicazione tramite mail al sindaco e alla segreteria di (i) tipologia (ii) numero di rifiuti da smaltire e (iii) data di consegna;
- d. ha adottato la "*Policy sulla gestione dell'home office*" con lo scopo di incoraggiare i dipendenti e i collaboratori a monitorare e valutare le loro "abitudini" di home office, informandoli sulle migliori prassi da seguire al fine di ridurre al minimo i rifiuti e a smaltire correttamente e in sicurezza i rifiuti pericolosi.

## Progetto "plastic free"

Nel 2021 è stato completato il progetto *plastic free* mediante:

- a. l'adozione di erogatori di acqua potabile filtrata;
- b. la distribuzione a collaboratori e dipendenti di borracce e mugs per usufruire degli erogatori di acqua filtrata;
- c. l'eliminazione di bottigliette di acqua di plastica e sostituzione con bottiglie di vetro ad uso esclusivo delle sale riunioni;
- d. l'eliminazione di bicchieri e palette di plastica e sostituzione con materiale biodegradabile.

## Progetto mobilità sostenibile

Su proposta del Comitato Sostenibilità, lo Studio ha deciso di promuovere la mobilità sostenibile tra i propri collaboratori e dipendenti attraverso la previsione di un rimborso pari a 30 € per tutti coloro che utilizzano abitualmente il bike sharing e i mezzi pubblici per recarsi in ufficio.

L'iniziativa, compatibilmente con la situazione epidemiologica, ha fatto sì che il suddetto importo sia stato rimborsato entro il termine dell'anno a tutti coloro che hanno presentato il giustificativo d'acquisto di:

- abbonamento annuale al bike sharing;
- abbonamento annuale ai mezzi pubblici;
- abbonamento mensile ai mezzi pubblici- almeno 3 mensilità (è necessario conservare le ricevute dell'abbonamento).

Al termine del 2022 sono stati erogati 18 bonus mobilità.

## Gli obiettivi per il 2023

RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA	OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023 RAGGIUNTI NEL BIENNIO 2021/2022	OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023
RP Legal & Tax si impegna a monitorare e registrare i consumi di energia e di acqua, così come la produzione dei rifiuti, all'interno dello Studio.	<ul style="list-style-type: none"><li>• revisione con cadenza periodica delle <i>performance</i> ambientali dello Studio</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• revisione con cadenza periodica delle <i>performance</i> ambientali dello Studio</li></ul>
RP Legal & Tax si impegna ad attuare politiche di risparmio energetico e idrico derivante da misure di efficientamento e buone pratiche di condotta adottate dallo Studio.	<ul style="list-style-type: none"><li>• adozione della "Policy sulla gestione dell'home office" con lo scopo di incoraggiare i dipendenti e i collaboratori a monitorare e valutare le loro "abitudini" di home office, informandoli sulle migliori prassi da seguire al fine di limitare le emissioni di CO2 e i propri consumi energetici per l'ambiente</li><li>• adozione della "Policy Local Purchasing"</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• riduzione progressiva dei consumi energetici e idrici nella misura del 3% rispetto all'anno zero</li><li>• adozione di policy ad hoc</li></ul>
RP Legal & Tax si impegna a implementare misure di efficienza e risparmio energetico nei propri uffici.	<ul style="list-style-type: none"><li>• sostituzione, in tutte le Sedi, delle lampadine ad incandescenza con lampadine LED o a basso consumo</li><li>• installazione nella sede di Milano di termostati programmabili e interruttori con sensori di presenza</li><li>• adozione della "Policy sull'Home Office" in cui dipendenti e collaboratori vengono esortati a rispettare buone pratiche di risparmio energetico</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• installazione nelle sedi di termostati programmabili e interruttori con sensori di presenza</li></ul>

RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA

OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023  
RAGGIUNTI NEL BIENNIO 2021/2022

OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023

RP Legal & Tax si impegna a promuovere l'utilizzo di prodotti sostenibili e l'adozione di pratiche rispettose dell'ambiente da parte dei soci, collaboratori e dipendenti sia all'interno dello Studio che nei luoghi di lavoro "da remoto".

- installazione di "isole ecologiche" con cestini per la raccolta differenziata in tutte le sedi dello Studio;
- sostituzione di oggetti in plastica monouso quali bottiglie, posate e piatti, con materiali compostabili e in vetro in tutte le sedi dello Studio;
- adozione della "Policy sul Local Purchasing" per promuovere acquisti ecologici e sostenibili quali: prodotti per la pulizia non tossici, dispositivi elettronici non inquinanti, prodotti alimentari possibilmente biologici, forniture per ufficio prevalentemente riciclate o, comunque, acquistati da fornitori che rispettino l'ambiente. Attraverso tale Policy lo Studio si impegna a selezionare i fornitori sulla base di valutazioni imparziali e obiettive, fondate sulla qualità, sul prezzo, sulle garanzie che ogni singolo fornitore è in grado di fornire e sul criterio della "località"
- adozione della "Policy sulla gestione dell'home office" con lo scopo di incoraggiare i dipendenti e i collaboratori a monitorare e valutare le loro "abitudini" di home office, informandoli sulle migliori prassi da seguire al fine di limitare le emissioni di CO<sub>2</sub> e i propri consumi energetici per l'ambiente

- creazione di isole ecologiche
- adozione di policy ad hoc

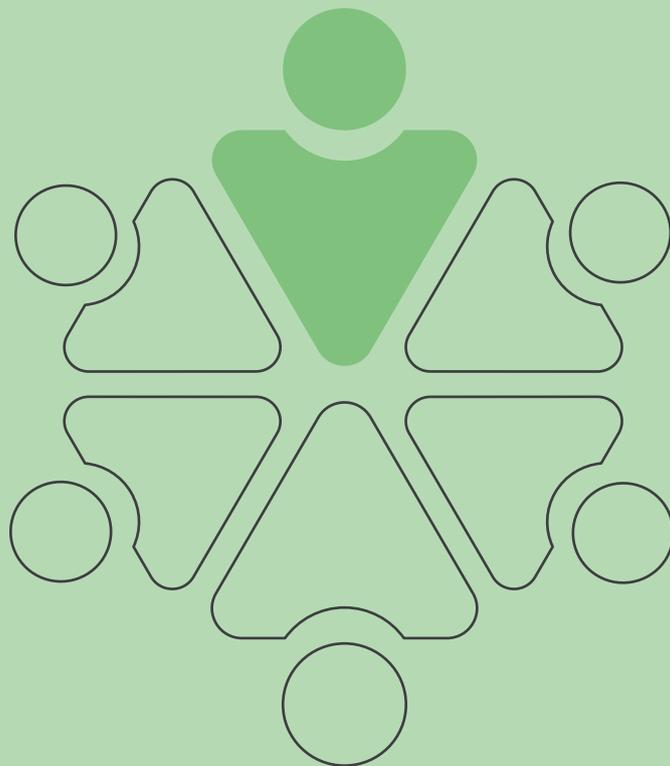
RP Legal & Tax si impegna a ridurre l'impronta ecologica dovuta a viaggi/pendolarismo.

- riconoscimento di incentivi economici per chi adotta forme di mobilità sostenibile quali mezzi pubblici, car pooling o bicicletta per recarsi presso la sede di lavoro grazie all'erogazione di bonus annuali
- stipula di convenzioni con Uber e Share Now
- sottoscrizione accordo di smart working con i dipendenti

- definizione di un "piano mobilità" che preveda, ad esempio, un maggior utilizzo di software per meeting virtuali, una pianificazione dello smart working al fine di limitare gli spostamenti casa-lavoro, una differenziazione degli orari di ingresso in ufficio al fine di evitare congestionamenti di traffico negli orari di punta etc.
- stipula di convenzioni ad hoc

RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA	OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023 RAGGIUNTI NEL BIENNIO 2021/2022	OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a formare e informare sui temi della sostenibilità.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• formazione ai soci, collaboratori e dipendenti sugli aspetti sociali e ambientali rilevanti per lo Studio</li> <li>• organizzazione dei Webinar del venerdì incentrati sui temi della sostenibilità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• formazione ai soci e senior associate su come trasmettere obiettivi sociali e ambientali a collaboratori e dipendenti</li> <li>• contributo alla definizione di standard sociali e ambientali comuni per le imprese attraverso attività di studio, approfondimento e ricerca, oltre che di divulgazione, tramite la partecipazione a convegni e incontri sulla sostenibilità e sull'impatto sociale</li> <li>• partecipazione a tavoli di discussione e altri dialoghi pubblici riguardanti questioni sociali e ambientali</li> </ul>
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna ad individuare una persona o un gruppo come responsabile per gli impegni ambientali assunti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• istituzione del Comitato Sostenibilità quale soggetto referente, competente a verificare il rispetto della Policy Ambiente e a porre in essere tutte quelle attività necessarie a garantire l'adozione degli impegni assunti dallo Studio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• individuazione di una persona o di un gruppo come responsabile per gli impegni ambientali assunti</li> </ul>

# Diversità e inclusione



## Le aree d'impatto individuate

- a. Promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e libero da ogni forma di discriminazione e/o molestia;
- b. promozione processi di selezione inclusivi e non discriminatori;
- c. iniziative per gruppi di affinità e *team building* finalizzati ad incentivare il confronto, la diversità e l'inclusione all'interno dello Studio anche attraverso iniziative extra-lavorative;
- d. garanzia di accessibilità nel luogo di lavoro a persone con disabilità;
- e. incontri e forum.

## I risultati raggiunti

### Monitoraggio bilanciamento di genere

Nell'aprile 2023 il Comitato Sostenibilità ha elaborato un questionario diversità e inclusione come indagine di clima all'interno dello studio con particolare attenzione alle questioni di genere.

Il questionario è stato diviso in 6 sezioni:

- Una prima sezione sul clima all'interno dello studio in cui è stato chiesto il grado di accordo con una serie di informazioni sulla propria esperienza lavorativa;
- una seconda sezione focalizzata su questioni di genere;
- una terza sezione dedicata a un giudizio sui ritmi di lavoro;
- una quarta sezione in cui si è chiesto di indicare cosa e quanto avesse influito su esperienze problematiche nella vita professionale;
- una quinta sezione con due valutazioni generiche sul grado di diversità e di libertà di espressione all'interno dello studio;
- una sesta sezione sul gradimento per le policy di area diversità e inclusione attivate/attive all'interno dello studio.

Il questionario è stato compilato in forma anonima. I rispondenti sono stati 90 (circa il 58% delle persone RPLT), di cui:

- 44 (49%) donne, 41 (45,5%) uomini e 5 (5,5%) che hanno preferito non rispondere;
- 37 (41%) avvocati non soci, 25 (28%) soci, 19 (21%) dipendenti e 9 (10%) praticanti;
- 33 (37%) tra i 35 e i 50 anni, 28 (31%) tra i 25 e i 35 anni, 27 (30%) con più di 50 anni, 2 (2%) con meno di 25 anni;
- 33 (37%) lavorano in studio da più di 10 anni, 21 (23%) da 5-10 anni, 20 (22%) da 2-5 anni, 14 (16%) da 6 mesi-2 anni, 2 (2%) da meno di 6 mesi.

Di seguito le domande sottoposte all'interno del questionario con le relative risposte:

1. Clima all'interno dello studio: indicare il grado di accordo con una serie di affermazioni sulla propria esperienza lavorativa (da 1 a 5, dove 1=per niente d'accordo e 5=totalmente d'accordo)

La prima sezione restituisce un quadro nel complesso confortante sul clima in studio. Infatti, tutte e 5 le affermazioni positive su cui si chiedeva di esprimere il grado di accordo hanno totalizzato un punteggio superiore a 3. Viceversa, tutte e 3 le affermazioni negative hanno totalizzato un punteggio inferiore a 3 (benché non di molto inferiore). Più nel dettaglio:

- Sono fiducioso nell'aiuto dei miei colleghi: 3.84
- I colleghi si assumono le proprie responsabilità commisuratamente al proprio ruolo: 3.52
- In studio si crede nel lavoro di gruppo e nella partecipazione: 3.3
- In studio si collabora per risolvere problemi: 3.42
- Quando mi incontro in modo informale coi miei colleghi riesco a esprimermi con più libertà sui problemi lavorativi: 3.09
- Preferisco lavorare da solo/a: 2.64
- Si fatica nel concordare tempi e fasi del lavoro: 2.88
- Si fatica a condividere le informazioni che si posseggono: 2.80

2. Questioni di genere

Il quadro della sezione sulle questioni di genere appare più complesso e presenta due criticità principali.

- a. Su alcuni quesiti, una percentuale rilevante delle rispondenti donne ha espresso giudizi negativi;
- b. Su determinati quesiti appare una differenza di percezione tra rispondenti donne e rispondenti uomini.

“Case-in-point” rispetto al punto a): Il 29% delle donne (13/44) si sono dette d'accordo o molto d'accordo (3-4-5/5) con l'affermazione “Mi sento discriminato/a sulla base del mio genere”. Il 22,7% (10/44) ha inoltre risposto “Sì” alla domanda su se si fossero sentite discriminate dai clienti sulla base del loro genere. Il 50% delle donne (22/44) si sono dette d'accordo o molto d'accordo (3-4-5/5) con l'affermazione “Credo che il mio genere influisca sulle possibilità di crescita all'interno dello studio”.

“Case-in-point” rispetto al punto b): Il 61% delle donne percepiscono (in qualunque misura) che nello studio esistono delle disparità economiche legate al genere, contro il 38% degli uomini. 13 dei 15 rispondenti che dichiarano di avere assistito a episodi di discriminazione di genere sono donne.

Per il resto, la valutazione sulle risposte dello studio alle questioni di genere è stata nella maggioranza dei casi “media” (3/5); minoranze più o meno equivalenti hanno un giudizio marcatamente negativo (1-2/5) o marcatamente positivo (4-5/5). Nel dettaglio qui sotto:

- Ritengo che lo studio abbia posto in essere dei presidi idonei al fine di evitare fenomeni di “discriminazione di genere” e di incentivare la parità e l'inclusione: 3.02
- Negli ultimi anni ho riscontrato nello studio un cambiamento di atteggiamento verso il tema delle pari opportunità

### 3. Il problema del work-life balance:

Situazione con criticità anche quella che riguarda i ritmi di lavoro, che denota problemi diffusi di mantenere un work-life balance ritenuto soddisfacente. Alle domande sulla possibilità di gestire contemporaneamente il lavoro e un elemento della vita privata, la risposta più gettonata rimane sempre quella mediana (3/5). Agli estremi, però, in questo caso prevalgono sempre nettamente i giudizi negativi. La percentuale di rispondenti che hanno selezionato 1 o 2 alla domanda sulla possibilità di gestire contemporaneamente il lavoro e un elemento della vita privata è stata suddivisa come segue. Da notare, a proposito di genere, come le donne generalmente si siano dimostrate più insoddisfatte degli uomini.

- Casa e famiglia: 41% (donne: 45%)
- Interessi: 48% (donne: 54%)
- Programmazione della giornata: 46% (47,7%)
- Riposo: 41% (donne: 45%)

### 4. Gli elementi alla base di situazioni problematiche nell'esperienza professionale

Nella quarta sezione è stato chiesto di indicare quanto determinati elementi abbiano influito su situazioni problematiche nell'esperienza professionale.

È piuttosto netta la differenza tra:

- a) Elementi che, mediamente, influiscono poco: presentano tipicamente un grafico con una netta maggioranza di valutazioni 1 e valutazioni tendenzialmente decrescenti di 2, 3, 4 e 5; con una valutazione media che si attesta intorno al 2.
- b) Elementi che, mediamente, influiscono molto: hanno un grafico molto più piatto, senza una netta prevalenza di 1 e una valutazione media che si attesta verso il 3.

Al gruppo a) di elementi poco influenti appartengono:

- La distanza casa lavoro (valutazione media 1.96)
- La mancanza di servizi alle famiglie (2.16)
- L'ambiente lavorativo (2.17)
- Le relazioni coi colleghi (2.03). Questi ultimi due elementi dal punto di vista dello studio appaiono piuttosto confortanti.

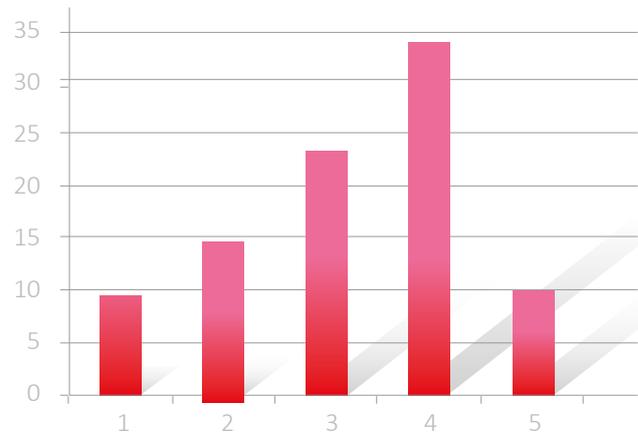
Al gruppo b) di elementi molto influenti appartengono invece:

- L'orario di lavoro: 2.89
- La retribuzione: 2.79
- L'impegno eccessivo richiesto in termini di tempo ed energia: 2.81

5. Due valutazioni generiche sul grado di diversità e di libertà di espressione all'interno dello studio

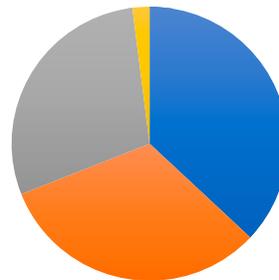
Ritieni che RPLT presti attenzione alle **diversità dei propri collaboratori** (diversità di genere, età, nazionalità, abilità, religione...)? (1=per niente; 5=completamente)

1 = 9 (10%)  
2 = 15 (17%)  
3 = 23 (26%)  
4 = 33 (37%)  
5 = 10 (11%)



Ritieni che tutti abbiano sufficiente **libertà nell'esprimere le proprie opinioni** circa le decisioni che possono influenzare il proprio lavoro?

- Solo una minoranza (37%)
- Tutti (32%)
- La maggioranza (29%)
- Nessuno (2%)



6. Gradimento per le policy RPLT (valutazione media da 1 a 5)

— Policy e iniziative finalizzate a favorire l'organizzazione di tempi di lavoro più funzionali a collaboratori e dipendenti (es. orari flessibili, smart working): **3.30**

— Policy e iniziative volte a migliorare la qualità della vita di collaboratori e dipendenti (es. bonus nido, contributo acquisto libri, bonus mobilità): **3.27**

— Policy e iniziative collegate alle questioni di genere (es. Webinar sulla diversità): **2.96**

Quanto ritieni sia semplice/pratico accedere alle policy adottate da RPLT a favore del miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici? (1=per niente semplice; 5=molto semplice): 3.17

## Processi di selezioni inclusivi

Fermo restando il principio della meritocrazia nella selezione di collaboratori e dipendenti, lo Studio si impegna a garantire un equilibrato bilanciamento tra la rappresentanza maschile e quella femminile, il cui rapporto non dovrà superare il 65%.

A partire dal 2021, lo Studio, con il supporto del Comitato Sostenibilità, ha iniziato a prestare particolare attenzione e ad adottare un linguaggio inclusivo nella descrizione delle posizioni lavorative nell'ambito delle procedure di selezione di collaboratori e dipendenti.

Gli annunci per il *recruitment* sui canali social dello Studio includono il seguente messaggio:

*“RP Legal & Tax è uno studio inclusivo e sostenibile, che valorizza l'unicità e la diversità di ciascuno dei propri collaboratori e dipendenti. Lo studio crede infatti fermamente che un luogo di lavoro in cui tutti possano sentirsi parte di un'unica comunità indipendentemente dal sesso, dalla razza o dall'etnia, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale, dall'identità di genere o da qualsiasi altra dimensione di differenza, rappresenti un vantaggio in termini umani e di competitività. Pertanto, RP Legal & Tax si impegna ad adottare processi inclusivi di selezione e assunzione dei propri dipendenti e collaboratori, promuovendo la diversità, la disabilità, l'equità, la meritocrazia e l'inclusione”.*

## Gruppi di affinità

Nel corso del 2021 il Comitato Sostenibilità ha promosso lo svolgimento degli incontri del Club del Libro, finalizzati all'organizzazione di incontri bimestrali di un gruppo di lettura per la discussione di libri inerenti principalmente alle tematiche promosse dal Comitato Sostenibilità.

All'interno dello Studio, in data 9 ottobre 2021 è stato promosso anche lo svolgimento del primo moto-raduno con un tour nelle Langhe tra soci, collaboratori e dipendenti.

Nel corso del 2022 il Comitato di Sostenibilità ha promosso una nuova edizione del Club del Libro ed ha introdotto l'iniziativa del Cine Forum, finalizzata a riunire periodicamente soci, collaboratori e dipendenti, seppur virtualmente, per confrontarsi sulla visione di un film, sempre scelto al termine di un sondaggio aperto a tutti.

Nel corso del 2022 lo Studio ha promosso diverse iniziative per gruppi di affinità e *team building* finalizzati ad incentivare il confronto, la diversità e l'inclusione all'interno dello Studio anche attraverso iniziative extra-lavorative aperte a soci, collaboratori e dipendenti, in particolare:

- o la festa estiva, in data 19 luglio 2022 e la festa di Natale, in data 15 dicembre 2022;
- o una giornata di team building sportivo (*RPLT open*) in cui soci, collaboratori e dipendenti hanno partecipato a tornei di paddle, tennis e beach volley;
- o inoltre, nella sede di Roma, ogni ultimo venerdì del mese soci, collaboratori e dipendenti si organizzano per pranzare insieme (iniziativa ovviamente aperta anche ai collaboratori delle altre sedi);

## Formazione

In data 17 dicembre 2021 lo Studio, tramite il Comitato Sostenibilità, ha organizzato il webinar per la formazione interna di collaboratori e dipendenti dal titolo *“Diversità e inclusione come leva per l'eccellenza organizzativa”*, tenuto dalla Professoressa Barbara Quacquarelli, docente associata di organizzazione aziendale presso l'Università Bicocca di Milano e di *management pubblico* presso la Scuola Nazionale per l'Amministrazione presso il Consiglio dei Ministri, specializzata in *diversity management* orientato all'inclusione e alla sostenibilità.

Il webinar è stato incentrato sulle tecniche di gestione del lavoro e delle risorse umane al fine di uniformare l'attività aziendale ai principi di inclusione e *diversity*, sia nei rapporti interni tra colleghi che nelle relazioni esterne con clienti e stakeholder.

Nel corso del 2022 lo Studio ha deciso di confermare la possibilità per tutti i dipendenti di seguire un corso di inglese di 40 ore, in collaborazione con il British Institute.

Inoltre, a fine 2022 lo Studio ha istituito una borsa di studio, di importo pari ad € 5.000, con l'obiettivo di sostenere i giovani più meritevoli e contribuire ad avviarne il percorso professionale.

Infine, nel 2023 lo Studio, tramite il Comitato Sostenibilità, ha promosso un corso di organizzazione e management aperto a tutti i soci e ai senior associate, finalizzato, tra l'altro, alla sensibilizzazione in merito all'importanza di valorizzare l'unicità e la diversità di ciascuno dei propri collaboratori e dipendenti.

### **Accesso per disabili**

Nel corso del 2021, lo Studio- con il supporto del Comitato Sostenibilità – ha valutato la possibilità di adottare interventi volti a rendere ancora più accessibili le proprie sedi. È risultato che la sede di Busto Arsizio e quella di Roma consentono l'accesso ai disabili, mentre quella di Milano non è provvista dotata di sistemi per l'accessibilità all'edificio ma dispone dei servizi igienici per disabili. È risultato altresì che per le sedi di Torino e Bologna è impossibile la realizzazione di tali interventi senza ricorrere a modifiche strutturali. A fronte di tale situazione, lo Studio ha messo a disposizione l'utilizzo di strumenti telematici e la modalità di consulenza legale a domicilio per i casi in cui è l'accesso alle sedi è risultato impossibile.

## Gli obiettivi per il 2022

RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA	OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023 RAGGIUNTI NEL BIENNIO 2021/2022	OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e libero da ogni discriminazione e da qualsiasi tipo di molestia sessuale o verbale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mappatura bilanciamento tra rappresentanza maschile e femminile all'interno dello Studio</li> <li>• mappatura dei punti di forza e di debolezza dello Studio in materia di diversità ed inclusione, nell'ottica di massimizzare i primi e agire sui secondi</li> <li>• somministrazione di un questionario specificatamente incentrato sul tema D&amp;I</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bilanciamento tra rappresentanza maschile e femminile all'interno dello Studio</li> <li>• predisposizione di meccanismi di whistleblowing volti a far emergere forme di discriminazione sull'identità di genere, razza/etnia, disabilità, livello socio-economico e altri fattori demografici</li> </ul>
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna ad adottare processi inclusivi di selezione e assunzione dei propri dipendenti e collaboratori, utilizzando anche un linguaggio equo e inclusivo nella descrizione della posizione lavorativa. In ogni caso si prevede uno scouting interno al fine di consentire alle risorse dello studio di approfondire nuove aree del diritto collaborando in un differente dipartimento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inclusione in tutte le ricerche di lavoro e di collaborazione di un messaggio che affermi l'impegno di RP Legal &amp; Tax per la diversità, la disabilità, l'equità, la meritocrazia e l'inclusione</li> <li>• istituzione di una borsa di studio, di importo pari ad € 5.000, con l'obiettivo di sostenere i giovani più meritevoli e contribuire ad avviarne il percorso professionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• adozione di processi inclusivi di selezione e assunzione</li> <li>• ideazione di iniziative ad hoc per promuovere la meritocrazia</li> </ul>
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a promuovere la diversità e l'inclusione all'interno dello Studio anche attraverso iniziative extra-lavorative.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• istituzione in tutte le sedi di gruppi di affinità volontari quali il "club del libro", il "book crossing" e il "Cine Club" come strumento di inclusione tra dipendenti, collaboratori e soci</li> <li>• organizzazione di iniziative di team building e di confronto extra-lavorative, quali, la festa estiva, la festa di Natale e l'RPLT open</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• programmazione di eventi di team building da realizzarsi con cadenza semestrale all'interno di ciascuna sede, e con cadenza minima biennale tra tutte le sedi dello Studio</li> </ul>

## RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA

RP Legal & Tax si impegna a porre in essere tutte le azioni necessarie e decisive per il raggiungimento di una più equilibrata distribuzione di genere a tutti i livelli dell'organizzazione. Incoraggia inoltre le promozioni e la selezione interna per posizioni di alto livello.

## OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023 RAGGIUNTI NEL BIENNIO 2021/2022

- previsione di incontri periodici rivolti a soci, collaboratori e dipendenti di RP Legal & Tax per sensibilizzare sui temi dell'empowerment femminile, della discriminazione di genere e della diversità in generale

## OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023

- previsione di incontri periodici rivolti a soci, collaboratori e dipendenti di RP Legal & Tax per sensibilizzare sui temi dell'empowerment femminile, della discriminazione di genere e della diversità in generale
- creazione di team di lavoro diversificati agevolando in ciascuno di essi la presenza di almeno una figura femminile. RP Legal & Tax si impegna a supportare i propri clienti cercando di garantire una best practice volta al bilanciamento tra le ore lavorate dagli uomini e dalle donne
- sviluppo professionale dei talenti femminili. RP Legal & Tax, attraverso il Comitato Sostenibilità, redigerà un apposito programma dedicato alle donne che aspirano a progressioni di carriera all'interno dello Studio per l'inclusione nella partnership. L'obiettivo del programma sarà inoltre quello di promuovere la parità di genere e di massimizzare le capacità delle donne anche attraverso la creazione di un forum all'interno del quale le donne potranno confrontarsi e condividere esperienze, individuando quindi il ruolo più conforme a ciascuna di esse.

RP Legal & Tax si impegna a garantire che tutte le proprie sedi soddisfino i requisiti di accessibilità alle persone con disabilità.

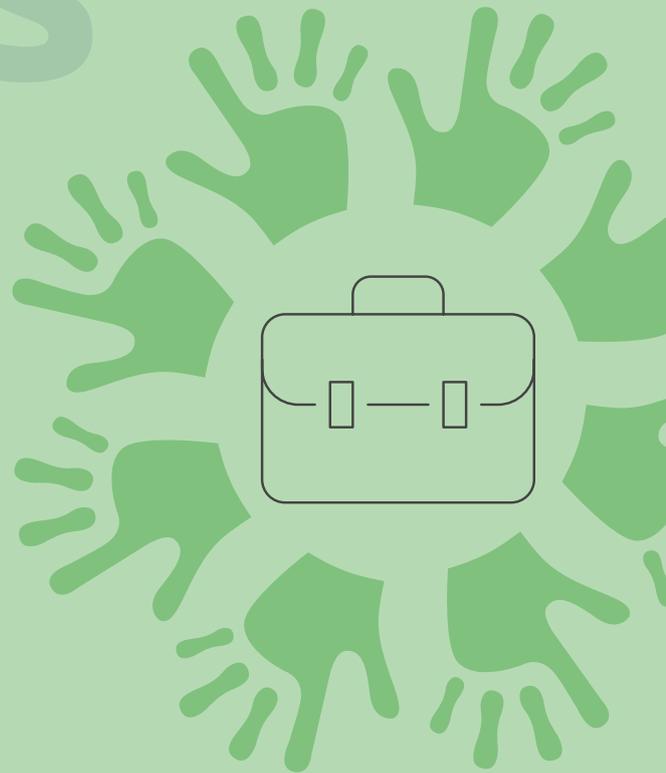
- è stata valutata l'accessibilità delle diverse sedi

- adozione di interventi volti a rendere ancora più accessibili le proprie sedi e, laddove le caratteristiche strutturali dell'edificio lo impediscano, utilizzo di strumenti telematici o consulenza legale a domicilio.

RP Legal & Tax si impegna ad individuare una persona o un gruppo come responsabile della diversità, dell'equità e dell'inclusione nell'ambiente di lavoro.

- istituzione del Comitato Sostenibilità quale soggetto referente, competente a verificare il rispetto della Policy Diversità e Inclusione e a porre in essere tutte quelle attività necessarie a garantire l'adozione degli impegni assunti dallo Studio

# Lavoro e Human Rights



## Le aree d’impatto individuate

- a. benessere dei collaboratori;
- b. riconoscimenti e tutele per i collaboratori;
- c. benefit e convenzioni;
- d. soddisfazione di soci, collaboratori e dipendenti;
- e. formazione dei collaboratori;
- f. scelta dei fornitori.

## I risultati raggiunti

### Corso yoga

Nel corso del 2021 lo Studio ha offerto ai propri collaboratori la possibilità di partecipare a lezioni di yoga ogni giovedì dalle ore 19 alle ore 20 sulla piattaforma Teams per il periodo intercorrente da marzo a luglio. Al termine del trimestre, il Comitato di Sostenibilità ha sottoposto ai collaboratori e dipendenti un questionario di gradimento sul corso al quale hanno dato riscontro 44 persone, di cui 31 hanno espresso voto favorevole allo svolgimento dell’attività.

### Abbonamento Portale CIAOMONDO

Dal dicembre 2021 a maggio 2022 è stato attivato l’abbonamento alla piattaforma CIAOMONDO con la possibilità di partecipare a **classi live** di *Pilates, Yoga, Barre Ballet, HIIT, Flexy, Kundalini Yoga, Yin Yoga, Meditazione, Intuitive Yoga Flow, Freedom Dance*.

### Stipula convenzione con Palestra BreakFit

Stipula convenzione con BreakFit nella sede di Torino con la possibilità di accedere a diverse tariffe speciali per tutti i dipendenti, collaboratori e soci.

### Sindrome da edificio malato

Ad ottobre 2022 lo Studio ha eseguito una valutazione delle proprie Sedi dei rischi correlati alla c.d. “sindrome da edificio malato”, a cura dell’ Ing. Casali in qualità di Responsabile della Salute e Sicurezza dello Studio. La sindrome da edificio malato è da intendersi come una situazione in cui gli occupanti di un edificio manifestano fenomeni negativi della loro salute legati al tempo passato in un edificio a causa dell’inquinamento *indoor* imputabile a presenza di agenti inquinanti di origine umana (metabolismo), cibi, bevande, fumo, da agenti di origine interna come i prodotti utilizzati, i macchinari, gli arredi o da agenti di origine esterna (smog e polveri).

Il livello di inquinamento delle Sedi dello Studio è stato giudicato basso in ragione degli obiettivi assunti dallo Studio per il mantenimento di tale livello mediante la predisposizione di:

- o un piano di pulizie ambienti giornaliero e periodico per le pulizie particolari, utilizzando prodotti non tossici o nocivi;
- o frequenti sanificazioni;

- manutenzione adeguata e periodica dei sistemi di ventilazione;
- corretta postazione di stampanti e fotocopiatrici;
- divieto di fumo;
- installazione di dispositivi anti-bioeffluent;
- riduzione degli ambienti sovraffollati;
- valutazione presenza amianto, fibre di lana sintetica, radon, radiazioni non ionizzanti;
- monitoraggio costante di ristrutturazione ed altre attività all'interno o in prossimità di un edificio che possano influenzare la qualità dell'aria.

### **Regolamento e Contratto Collaboratori**

Ad inizio 2021 lo Studio ha predisposto un accordo di collaborazione da far sottoscrivere ai propri dipendenti, finalizzato a disciplinare i termini e le condizioni del rapporto di collaborazione, ivi incluse le disposizioni inerenti all'erogazione di bonus e premi e alla disciplina del periodo di maternità.

### **Integrazione Contratto Collaboratori**

A novembre 2022 lo Studio ha modificato il Contratto Collaboratori inserendo il rimborso delle spese sostenute per la frequenza all'Asilo nido dei propri figli di età inferiore a tre anni, entro un ammontare massimo di rimborso di Euro 600,00 per anno scolastico, elevato ad Euro 800,00 nel caso di figli portatori di handicap ex legge 104/92.

### **Regolamento allestimento postazioni lavoro**

Al fine di rendere le postazioni lavorative in linea con i principali standard di ergonomia così da prevenire eventuali lesioni e danni posturali legati al lavoro sedentario, RP Legal & Tax ha pertanto adottato all'interno di tutte le proprie Sedi il Regolamento per l'allestimento delle postazioni lavorative, il cui rispetto è demandato al controllo del Sindaco. Esso contiene le seguenti misure:

#### ***Stanza***

- Al fine di garantire maggior spazio e comodità, le stanze sono mediamente occupate da 2 persone. È previsto un numero maggiore solo laddove le dimensioni della stanza lo consentano.
- Al fine di rendere lo spazio maggiormente confortevole, all'interno delle stanze sono collocate varie piante tra le quali anche piante "assorbi tossine" come, ad esempio, la sansevieria.
- Le stanze devono essere illuminate da luce naturale e, in aggiunta, da illuminazione a LED.

#### ***Scrivania***

- I monitor devono avere dimensioni adeguate e comunque non inferiori a 19 pollici.
- La postazione lavorativa deve consentire una distanza minima tra la seduta e il monitor pari almeno all'estensione delle braccia.
- Le sedute devono essere regolabili al fine di visualizzare il monitor alla corretta altezza.
- Il piano di lavoro deve essere sufficientemente ampio da consentire la collocazione di mouse, tastiera, schermo, telefono e documenti in uso.
- Tutte le postazioni devono essere dotate di lampada da tavolo.

Inoltre, al fine di garantire un ambiente sano anche dal punto di vista della qualità dell'aria ed escludere così la c.d. **“sindrome da edificio malato”**, sono adottate le seguenti ulteriori misure:

- In tutto l'ufficio vige il divieto di fumare, ivi comprese le aree che affacciano all'aperto, siano esse di pertinenza dello studio (balconi, terrazzi, etc.) o condominiali (androne, pianerottolo, cortili interni, etc.).
- Vengono monitorati i livelli di umidità dell'ufficio, così come la qualità dell'aria in caso di ristrutturazioni o altre attività all'interno o in prossimità dell'ufficio.
- L'ufficio viene areato quotidianamente da parte del personale addetto alle pulizie, così come dagli stessi collaboratori e dipendenti.

Sono state da ultimo fornite sull'intranet di Studio ulteriori indicazioni per una corretta postura presso la propria postazione di lavoro (Figura 1) e alcuni esercizi da svolgere per allentare la tensione muscolare causata dalla postura seduta (Figura 2).

Figura 1 – **Postura**



Figura 2- **Esercizi**



## Bonus libri

Su proposta del Comitato Sostenibilità, lo Studio ha fornito supporto per l'acquisto di libri destinati a figli di collaboratori e dipendenti che frequentano fino alla 3° classe della scuola secondaria di primo grado, mediante l'erogazione di un "bonus libri" presso le Librerie Mondadori del valore di 30 euro per ciascun figlio.

I bonus erogati per l'anno 2021 sono stati complessivamente 21.

## Convenzioni

Nel corso del 2021 e del 2022, lo Studio ha stipulato convenzioni aventi ad oggetto sconti per servizi orientati al benessere psico-fisico dei propri collaboratori e dipendenti:

- a. dal 1° dicembre 2021, lo Studio ha stipulato una convenzione per consentire l'accesso gratuito a collaboratori e dipendenti alla piattaforma "Ciaomondo" di Licia Florio, che offre lezioni in streaming di mindfulness, yoga, pilates, barre e danza.
- b. per tutte le sedi sono state stipulate le convenzioni con Uber, Share Now, Uber, Italo Treno e Sebago.
- c. per la sede di Torino:
  - sconto del 10% per menù healthy c/o il ristorante Fresh Cut;
  - scontistica dedicata per la palestra BreakFit;
  - iscrizione gratuita e bonus guida di Euro 10 per l'utilizzo del servizio di car sharing Share Now;
  - lezione gratuita e tariffe speciali per collaboratori, dipendenti e loro familiari presso la palestra BreakFit.

d. per la sede di Milano:

- sconto del 10-15% c/o il ristorante Patti Bakery;
- sconto del 10% presso la Parafarmacia Pulker;
- sconto del 10% per gli acquisti presso i punti vendita dell'Orto di Jack.

## Gli obiettivi per il 2022

RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA	OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023 RAGGIUNTI NEL BIENNIO 2021/2022	OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a promuovere la salute e il benessere dei propri soci, collaboratori e dipendenti all'interno dello Studio.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• predisposizione di postazioni lavorative che rispettino maggiormente gli standard di ergonomia al fine di prevenire lesioni e danni posturali</li><li>• rilascio delle certificazioni relative alla c.d. "sindrome da edificio malato"</li><li>• collocazione di piante all'interno degli uffici e predisposizione di aree condivise per il consumo di pasti conviviali e lo svago al fine di rendere l'ambiente di lavoro più sano e confortevole</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• verifica periodica della qualità dell'aria e del corretto funzionamento degli impianti di riscaldamento, ventilazione e condizionamento, al fine di evitare la c.d. "sindrome da edificio malato"</li></ul>
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a promuovere la salute e il benessere generale dei propri soci, collaboratori e dipendenti anche al di fuori dello Studio, incentivandone l'attività fisica durante la settimana lavorativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• promozione di mezzi di trasporto alternativi per recarsi in ufficio (ad es. biciclette, monopattini) e dell'attività sportiva durante la pausa pranzo anche attraverso l'adeguamento, ove tecnicamente possibile, delle varie sedi (es. attivazione delle docce, installazione di rastrelliere per le biciclette ecc.)</li><li>• stipula di convenzioni con palestre e strutture sportive per svolgere attività di wellness a condizioni agevolate</li><li>• organizzazione di tornei sportivi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• promozione di mezzi di trasporto alternativi per recarsi in ufficio (ad es. biciclette, monopattini) e dell'attività sportiva durante la pausa pranzo anche attraverso l'adeguamento, ove tecnicamente possibile, delle varie sedi (es. attivazione delle docce, installazione di rastrelliere per le biciclette ecc.)</li><li>• convenzioni con palestre e strutture sportive per svolgere attività di wellness a condizioni agevolate</li></ul>

RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA	OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023 RAGGIUNTI NEL BIENNIO 2021/2022	OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a garantire, tutelare e promuovere la genitorialità dei propri soci e collaboratori sostenendo economicamente il neogenitore durante il periodo di congedo parentale al fine di consentirgli di aiutare il proprio partner e di vivere appieno la gioia della nascita del figlio.</p> <p>RP Legal &amp; Tax rispetta inoltre i trattamenti normativi e retributivi del personale dipendente in tema di gravidanza, maternità e paternità.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• riconoscimento alla figura primaria del diritto di conservazione del proprio pieno compenso, indipendentemente dai risultati professionali, per 25 settimane, integrando il trattamento economico previsto dalla Cassa Nazionale di Assistenza e Previdenza Forense</li> <li>• riconoscimento bonus asilo nido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• riconoscimento alla figura secondaria del diritto alla conservazione del proprio pieno compenso, indipendentemente dai risultati professionali, per 4 settimane.</li> </ul>
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a riconoscere ai propri dipendenti forme di “lavoro agile”, e a favorire i propri soci e collaboratori nella libera determinazione dei tempi e luoghi di svolgimento delle proprie attività.</p> <p>RP Legal &amp; Tax si impegna inoltre a riconoscere ulteriori benefit in aggiunta al compenso risultante dall’attività professionale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• definizione di convenzioni con bar, ristoranti, teatri, centri medici, etc. per consentire a soci, collaboratori e dipendenti lo svolgimento di attività e l’accesso a servizi di varia natura a prezzi agevolati</li> <li>• bonus per i collaboratori derivante, ad esempio, dalle performance professionali e dalla distribuzione dei profitti, proporzionale agli utili conseguiti dallo Studio nell’ultimo anno fiscale</li> <li>• individuazione di una giornata settimanale di lavoro in smart working per tutti i dipendenti che intendano usufruirne, da definire di concerto con il proprio team o con lo Studio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• definizione di convenzioni con bar, ristoranti, teatri, centri medici, etc. per consentire a soci, collaboratori e dipendenti lo svolgimento di attività e l’accesso a servizi di varia natura a prezzi agevolati</li> <li>• bonus per i collaboratori derivante, ad esempio, dalle performance professionali e dalla distribuzione dei profitti, proporzionale agli utili conseguiti dallo Studio nell’ultimo anno fiscale</li> </ul>
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a verificare periodicamente la soddisfazione dei propri soci, collaboratori e dipendenti ed il loro coinvolgimento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• somministrazione di sondaggi anonimi a soci, collaboratori e dipendenti per verificare il livello di soddisfazione sul lavoro e ricevere eventuali segnalazioni di comportamenti o dinamiche che in qualunque modo possano essere ritenute lesive della dignità e/o dei diritti fondamentali della persona</li> <li>• calcolo e valutazione periodica del tasso di abbandono di soci, collaboratori e stagisti e delle relative motivazioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• somministrazione di sondaggi anonimi a soci, collaboratori e dipendenti per verificare il livello di soddisfazione sul lavoro e ricevere eventuali segnalazioni di comportamenti o dinamiche che in qualunque modo possano essere ritenute lesive della dignità e/o dei diritti fondamentali della persona</li> <li>• calcolo e valutazione periodica del tasso di abbandono di soci, collaboratori e stagisti e delle relative motivazioni</li> </ul>

RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA	OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023 RAGGIUNTI NEL BIENNIO 2021/2022	OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a formare i propri soci, collaboratori e dipendenti tramite tutoraggio, corsi di aggiornamento e di formazione utili alla loro crescita personale e professionale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• formazione manageriale per soci e senior associate su: gestione delle risorse e organizzazione efficiente del lavoro; commenti positivi di apprezzamento e feedback correttivi; dinamiche di gruppo e funzionamento di squadra ottimale; sistemi di valutazione delle performance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• attività di tutorship per i nuovi soci, collaboratori, dipendenti e stagisti, della durata di 3 settimane e riconoscimento delle ore dedicate dai tutor</li> <li>• formazione manageriale per soci e senior associate su: gestione delle risorse e organizzazione efficiente del lavoro; commenti positivi di apprezzamento e feedback correttivi; dinamiche di gruppo e funzionamento di squadra ottimale; sistemi di valutazione delle performance</li> </ul>
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a selezionare i propri fornitori con particolare attenzione al rispetto dei diritti umani dei lavoratori e di qualunque altro soggetto coinvolto nelle rispettive filiere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verifica degli attuali fornitori abituali dello Studio con l'intento di aggiornare il relativo elenco sulla base di un criterio selettivo che prediliga realtà locali e che si caratterizzino per un modello di business sostenibile, inclusivo ed attento, ad esempio, alle categorie di soggetti più svantaggiati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verifica degli attuali fornitori abituali dello Studio con l'intento di aggiornare il relativo elenco sulla base di un criterio selettivo che prediliga realtà locali e che si caratterizzino per un modello di business sostenibile, inclusivo ed attento, ad esempio, alle categorie di soggetti più svantaggiati</li> </ul>
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna ad individuare una persona o un gruppo come responsabile per il rispetto dei diritti umani e delle giuste condizioni di lavoro dei propri collaboratori e dipendenti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• istituzione del Comitato Sostenibilità quale soggetto referente, competente a verificare il rispetto della Policy Lavoro e Human Rights</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• istituzione del Comitato Sostenibilità quale soggetto referente, competente a verificare il rispetto della Policy Lavoro e Human Rights</li> <li>• supporto all'associazione "R&amp;P Alumni", sviluppandone ulteriormente le attività istituzionali tramite il coinvolgimento di soci, dipendenti e collaboratori</li> </ul>

# Pro bono



## Le aree d'impatto individuate

- a. Selezione annuale di iniziative *pro bono*, con particolare attenzione all'assistenza legale e fiscale innovativa e di eccellenza a soggetti svantaggiati ed enti senza scopo di lucro che svolgono attività di interesse generale;
- b. adesione a reti, comitati, associazioni, etc. che promuovono iniziative di carattere sociale e ambientale;
- c. contribuzione attraverso attività di ricerca e indagini di settore su tematiche sociali o ambientali allo sviluppo della cultura della sostenibilità nel campo giuridico, e alla sua concreta applicazione;
- d. donazioni in natura o in denaro per far fronte a situazioni di emergenza o di particolare rilevanza sociale, nonché di progetti e iniziative particolarmente meritevoli e in grado di generare un impatto sociale e/o ambientale significativo per la collettività;
- e. informazione e sensibilizzazione.

## I risultati raggiunti

### a. Attività *pro bono*

Nel corso del 2022 lo Studio ha prestato assistenza gratuita a favore dei seguenti clienti per un totale di circa 5.000 ore:

- *Associazione RESQ*
- *Fondazione Croce*
- *Fondazione Sermig Onlus*
- *FIA Fondazione Italiana Autismo*
- *Comitato Rete Beni Comuni*
- *ASINO Fondazione per la Neurochirurgia Oncologica Italiana*
- *Associazione MAIS. Nell'ambito di questo progetto, lo Studio ha avviato il progetto "Iniziativa famiglia" incentrato nella promozione di attività di consulenza e assistenza gratuita per le famiglie che ne hanno necessità mettendo a disposizione una linea telefonica dedicata per un mese.*



b. Donazioni

Data		€
<b>14/03/2022</b>	Fa.re Coro, ASSOCIAZIONE CULTURALE MUSICALE Contributo erogazione liberale	2.000,00
<b>10/05/2022</b>	Marisa Bellisario Erogazione liberale QUOTA 2022 Anna Masutti	300,00
<b>28/11/2022</b>	Associazione Disiano Preite Strada maggiore n. 37- 40125 Bologna P. Iva 96298100585 ric 10/2022 Erogazione liberale	100,00
<b>28/11/2022</b>	Amici di mini puzzle V. Cimabue 2, 10137 Torino Ricevuta di erogazione liberale	5.000,00
<b>13/05/2022</b>	OXFAM Italia, V. Concini 19, 52100 Arezzo Erogazioni liberali (Emergenza Ucraina)	22.730,00
<b>13/05/2022</b>	Donazione- Refugees Welcome Itaia Via Agnello ,18- 20121 Milano	20.000,00
<b>06/05/2022</b>	Miraslava Kauzlouskaya Donazione	1.200,00
<b>25/03/2022</b>	Associazione Croce Rossa V. Toscana 12- 00187 Roma Ricevuta di donazione	5.000,00



## Gli obiettivi per il 2022

RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA	OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023 RAGGIUNTI NEL BIENNIO 2021/2022	OBIETTIVI TRIENNIO 2020-2023
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a mettere a disposizione le proprie risorse umane e professionali – in favore di enti e/o soggetti svantaggiati – per supportare lo sviluppo di iniziative di interesse collettivo che possano generare un impatto positivo sulla collettività.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>organizzazione di incontri ad hoc con Refugees Welcome</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>crystallizzare le modalità operative dello Studio, con riferimento alle attività pro bono – anche sulla base delle Policy adottate a livello globale in questo ambito – definendo le modalità di coinvolgimento delle proprie risorse e creando una sezione dedicata all’interno del sito web dello Studio</li> </ul>
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a selezionare annualmente le iniziative pro bono da supportare, anche al fine di contribuire al raggiungimento dei 17 SDGs contenuti nell’ “Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>supporto ai progetti indentificati dal Comitato Sostenibilità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>supportare i progetti che saranno indentificati dal Comitato Sostenibilità, che dovranno essere sviluppati con il supporto trasversale dei diversi dipartimenti dello Studio tenendo conto delle competenze che saranno richieste</li> </ul>
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a sensibilizzare soci, dipendenti e collaboratori nel partecipare alle iniziative pro bono dello Studio, dando idonea visibilità alla partecipazione di ciascuno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>è stato tenuto conto delle ore impiegate in iniziative pro bono, nell’ambito della valutazione della performance annuale di ciascun professionista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tener conto delle ore impiegate in iniziative pro bono, nell’ambito della valutazione della performance annuale di ciascun professionista</li> </ul>
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a valutare la possibilità di effettuare erogazioni in denaro o in natura, qualora si verificino particolari situazioni di emergenza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>supporto tramite erogazioni in denaro o in natura ai progetti e alle iniziative selezionate dal Comitato Sostenibilità e approvate dell’OdG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>supportare tramite erogazioni in denaro o in natura i progetti e le iniziative che saranno selezionati dal Comitato Sostenibilità a seguito dell’approvazione dell’OdG</li> </ul>
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna a formare e informare i propri soci, collaboratori e dipendenti in merito alle tematiche di maggior rilievo inerenti lo sviluppo sostenibile, l’innovazione sociale, la corporate social responsibility e i diritti umani.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>organizzazione di un incontro annuale di formazione/ informazione, dedicando dei focus a tematiche specifiche quale, per esempio, quella dell’accoglienza dei rifugiati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>organizzare almeno un incontro annuale di formazione/ informazione, dedicando dei focus a tematiche specifiche</li> </ul>
<p>RP Legal &amp; Tax si impegna ad individuare all’interno del Comitato Sostenibilità un professionista delegato alla gestione di tutte le attività afferenti all’area pro bono ed all’applicazione della relativa Policy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>istituzione del Comitato Sostenibilità e nomina del responsabile delle attività pro bono</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>istituire il Comitato Sostenibilità e nominare il responsabile delle attività pro bono</li> </ul>

# Relazioni con il territorio

## Gli stakeholder

### a. I clienti

Nel corso del primo quadrimestre del 2021, lo Studio – tramite il Comitato Sostenibilità – ha sottoposto un questionario ai propri clienti (da compilare in forma anonima) per valutare il gradimento dei clienti in relazione all'attività offerta dallo Studio.

Su un campione di 55 clienti, 39 si sono dichiarati molto soddisfatti e 16 soddisfatti, mentre 0 hanno valutato l'attività in maniera poco soddisfacente.

49 clienti hanno riscontrato che l'attività dello Studio è risultata molto efficace ed efficiente rispetto agli obiettivi da raggiungere, mentre 6 hanno valutato l'attività come "nella media".

Tale questionario verrà sottoposto nuovamente a settembre 2023.

### b. I fornitori

Sul punto, si rinvia alle osservazioni esposte nella sezione "POLITICHE DELLO STUDIO: AMBIENTE", paragrafo B) "I risultati raggiunti", in relazione ai criteri e procedure di selezione dei fornitori.

Nel corso del 2022, lo Studio si è avvalsa dei seguenti fornitori:

- **Alfabetà Comunicazione snc di Carbonato P. e Gherl**
- **Artigiani Marco Associati Sas di Musazzi Marco & C**
- **BEANI IMPIANTI S.r.l.**
- **Casaforte Self - Storage S.p.A.**
- **Co.t.a.l. Società Cooperativa**
- **Colt Technology Services S.p.A.**
- **Computer Resources System S.r.l.**
- **Copying S.r.l.**
- **D.E.A. Delivery Express Agency S.r.l.**
- **DHL INTERNATIONAL S.r.l.**
- **ECONOCOM INTERNATIONAL ITALIA S.p.A.**
- **EDISON ENERGIA S.p.A.**
- **Elmec Informatica S.p.A.**
- **ETT1 S.r.l.**
- **FAST POINT S.r.l.**
- **FASTRENT MONEY S.p.A.**
- **FASTWEB S.p.A.**
- **Garabello Artegrafica S.r.l.**
- **ICF S.p.A.**
- **IL SOLE 24 ORE SPA Ufficio Amministrazione - Contabilità Fo**

- **Impresa Piovano S.r.l.**
- **LA PATRIA S.p.A**
- **La Tecnica Snc**
- **Libreria Quaglia s.a.s.**
- **Lyreco Italia S.r.l.**
- **MGMULTISISTEL S.r.l.**
- **Miami Ristoro S.r.l.**
- **MONTESI PIETRO S.r.l.**
- **MUGART S.r.l.**
- **Nekte S.r.l.**
- **NOERBO IMPIANTI SNC DI ERNANDES CARLO E C.**
- **Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A.**
- **RICOH ITALIA S.r.l.**
- **Rovitelli Sas di Rado Raffaella e Rado Sabrina**
- **SAINT THOMAS S.r.l.**
- **SELMABIPIEMME LEASING S.p.A.**
- **Silvestrin Cristiano**
- **Simonelli S.r.l.**
- **SISTEMI E SOLUZIONI INFORMATICHE E TELEMATICHE S.P**
- **STILNOVO S.r.l.**
- **Team netuse S.r.l.**
- **TFT GROUP**
- **Traslochi Domenico di Polizzotto Domenico**
- **Trenitalia S.p.A.**
- **Truant S.r.l.**
- **Uni.Riz. S.r.l.**
- **Visura S.r.l.**
- **Vodafone Italia S.p.A.**
- **Wolters Kluwer Italia S.r.l. a Socio Unico**
- **Yes Ticket S.r.l.**

I suddetti fornitori rispettano i parametri di sostenibilità, sia dal punto di vista ambientale che sociale, come ad esempio l'utilizzo di carburanti a basso impatto ambientale, la razionalizzazione di consumi e riduzione degli sprechi, l'attuazione di pratiche sulla salute e sicurezza dei lavoratori per il mantenimento del benessere psico fisico, l'impiego di categorie di lavoratori socialmente vulnerabili, il criterio della distanza non superiore agli 80km, utilizzo di prodotti ecologici, ecc.

c. La formazione

**Webinar interni**

Nel corso del 2022 lo Studio ha svolto webinar interni per la formazione di collaboratori e dipendenti sul tema della sostenibilità, frequentati dalla quasi totalità dello Studio:

1. Banche dati e riviste on-line: il nuovo prodotto WKI One LEGALE/FISCALE
2. Legal due diligence – 3° parte – Esempi pratici
3. Guerra in Ucraina: una riflessione a più voci sul conflitto in corso
4. Guerra in Ucraina: una riflessione a più voci sul conflitto in corso – 2° parte
5. Diritto dello sport
6. Il bilancio delle imprese OIC Adopter in tempi di crisi
7. Le passività potenziali: valutazione ed iscrizioni in bilancio
8. Fashion Law – 1° parte
9. Il sostegno di RPLT ai profughi ucraini: le organizzazioni con cui collaboriamo
10. Penale e industry: casistica per comprendere come il diritto penale possa applicarsi alle diverse pratiche di studio
11. La practice ambientale e le possibili relazioni con le altre specializzazioni anche alla luce del PNRR
12. Fashion Law – 2° parte
13. Impennata del prezzo delle materie prime, eccessiva onerosità sopravvenuta, strumenti contrattuali: l'esperienza di questi mesi
14. Visioni d'Europa. Spunti e riflessioni
15. Carezza e aumento del prezzo delle materie prime: clausole contrattuali per gestire l'emergenza
16. It's time to foster a new age of Aerospace. La Boeing del futuro
17. Novità in tema di registro unico dei titolari effettivi
18. Marketing e comunicazione in RPLT
19. Il bilancio di sostenibilità RPLT
20. Nuova serie di webinar "Digital Breakfast"
21. Fondi di investimento immobiliare: strumenti di gestione efficiente, moderna e professionale di patrimoni immobiliari
22. Private enforcement antitrust
23. Energy Law in a nutshell
24. Video del webinar
25. Marchi e sostenibilità: un connubio sostenibile
26. Anticorruzione tra pubblico e privato
27. Litigation funding
28. Nuova normativa in materia di fusioni e foreign subsidies regulation
29. Il diritto dietro (e sopra) il Food: sicurezza e comunicazione alimentare

## Convegni e Webinar esterni

1. Online, 18 novembre 2022: Emiliano Giovine chair del panel di GAIL "A Values-Driven Business Model: How to Build (and Grow) an "Impact Law" Practice", <https://gailnet.org/events/a-values-driven-business-model-how-to-build-and-grow-an-impact-law-practice/> ;
2. Miami, 3 novembre 2022: Maria Pia Sacco ha partecipato in qualità di chair del panel dell'IBA "*Modern slavery - punishing the victims and why this must stop*", [https://www.ibanet.org/session-details/se\\_110057](https://www.ibanet.org/session-details/se_110057) ;
3. Confindustria Vicenza, 6 ottobre 2022, Emiliano Giovine speaker al panel "*Human Rights, le nuove sfide per le imprese sostenibili*" durante un evento di Maps for Future; <https://mapsforfuture.niuko.it/evento/human-rights-le-nuove-sfide-per-le-imprese-sostenibili/#overview-event> ;
4. Online, 29 settembre 2022: Emiliano Giovine speaker al panel di GAIL "Business and Human Rights in the European Context", [https://gailnet.org/content-restricted/?r=5900&wcm\\_redirect\\_to=event&wcm\\_redirect\\_id=5900](https://gailnet.org/content-restricted/?r=5900&wcm_redirect_to=event&wcm_redirect_id=5900) ;
5. Milano, : Pierluigi de Palma ha partecipato al Linecheck IT Music Meeting & Festival per discutere del Protocollo per gli eventi musicali sostenibili;
6. Torino, 25 settembre 2022: Natalia Bagnato, Emiliano Giovine e Maria Pia Sacco hanno partecipato all'evento di lancio del Master del Cottino Social Impact Campus "ESG e Sostenibilità d'impresa";
7. Torino, 23 settembre 2022: Emiliano Giovine ha partecipato a "Terra Madre- Salone del gusto 2022" per parlare di come realizzare un sistema alimentare più equo, <https://2022.terramadresalonedelgusto.com/evento/facciamo-la-scelta-giusta-verso-un-sistema-alimentare-piu-equo/> ;
8. Online, 21 giugno 2022: Maria Pia Sacco ha partecipato ha parlato del "Protocollo per gli eventi musicali sostenibili" a un webinar organizzato da ANCI
9. Online, 15 giugno 2022: Maria Pia Sacco ha moderato il webinar IBA/ONU "**Reimagining Remedy: the View from the Bench**"
10. Bari, 24 maggio 2022: Natalia Bagnato, Maria Pia Sacco e Paola Iacovino hanno partecipato come guest speaker a un corso sulla responsabilità sociale d'impresa dell'Università di Bari
11. Milano, 27 aprile 2022: Natalia Bagnato e Maria Pia Sacco hanno partecipato a un seminario organizzato dal Centro Studi Borgogna in tema di "Sostenibilità e strategia aziendale"
12. Online, 7 aprile 2022: Emiliano Giovine ha partecipato come speaker al webinar AIJA "The Journey Towards a Sustainable Law Firm"

## Web e social network

Lo Studio ha creato un appositi account sui canali social dedicati al dipartimento ESG & Legal Impact. Lo Studio diffonde, sia attraverso i propri canali social RPLT sia attraverso i menzionati canali del dipartimento ESG & Legal Impact, le iniziative relative alla sostenibilità quali, ad esempio, i webinar aperti al pubblico (a dicembre quello sulla gender equality, ad aprile quello sulle azioni pro-Ucraina di Oxfam Italia e Refugees Welcome Italia) e la borsa di studio per i praticanti.

Le pagine social registrano, alla data di redazione del report, i seguenti dati di engagement:

Pagina RP Legal & Tax  9.212 followers

Pagina RP Legal & Tax  859 followers

Pagina RP Legal & Tax  171 followers

Il dipartimento **ESG & Legal Impact** ha una pagina dedicata con i seguenti followers.

 1.739 followers

 245 followers



MILANO

Piazzale Luigi Cadorna, 4  
20123 Milano – Italy  
+39 02 873131  
milano@rplt.it

Piazza Pio XI, 1  
20123 Milano – Italy  
+39 02 45381201  
milano-mi@rplt.it

ROMA

Via Venti Settembre, 98/G  
00187 Roma – Italy  
+39 06 80913201  
roma@rplt.it  
roma-rm@rplt.it

TORINO

Via Amedeo Avogadro, 26  
10121 Torino – Italy  
+39 011 5584111  
torino@rplt.it

BOLOGNA

Via D’Azeglio, 19  
40123 Bologna – Italy  
+39 051 232495  
bologna@rplt.it

BUSTO ARSIZIO

Via Goito, 14  
21052 Busto Arsizio – Italy  
+39 0331 173141  
busto@rplt.it

AOSTA

Via Croce di Città, 44  
11100 Aosta – Italy  
+39 0165 235166  
aosta@rplt.it

