

**MILANO**

Via Correggio, 43

+ 39 02 439251

ROMA  
TORINO  
BOLOGNA  
VICENZA  
ANCONA

**LaScala**  
SOCIETÀ TRA AVVOCATI

Milano, 2/12/2024

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento Pari Opportunità

Largo Chigi, 19 Roma

## **OGGETTO: Codice per le imprese in favore della maternità – Lettera di intenti**

Con la presente, **La Scala Società tra Avvocati per Azioni**, P.IVA 10477170152, Codice ATECO 69.10.10, Sede legale via Correggio 43, 20149 Milano (MI), in persona del Senior Partner nonché Presidente del Comitato Guida PDR 125 Avv. Marco Pesenti, **sottoscrive il Codice per le imprese in favore della maternità**, varato dalla Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, Eugenia Maria Roccella.

**La Scala Società tra Avvocati per Azioni** opera da oltre trent'anni nel diritto dell'economia.

Tra i primi studi legali attivi nel settore dei crediti non-performing, è oggi leader nell'attività giudiziale di recupero crediti.

Sin dalla fondazione ha adottato una struttura aziendale che l'ha caratterizzata come impresa legale; l'evoluzione di questo percorso ha condotto nel 2018 alla costituzione di **La Scala Società tra Avvocati**, prima società per azioni tra avvocati fra i grandi studi in Italia.

Da sempre in costante crescita sotto il profilo delle risorse, la Società conta oggi circa 200 persone, di cui 60 dipendenti e 140 professionisti.

Fra questi, la componente femminile all'interno dello Studio è elevata: di fatti, nel complesso della popolazione aziendale il 60% è donna e si registra una percentuale femminile del 75% tra i dipendenti e del 50% tra i collaboratori.

Inoltre, ai vertici della Società – considerando tutti i partner dello Studio e i dirigenti – le quote rosa sono in aumento di anno in anno: oggi il 33% della leadership è femminile.

Per dare ancora qualche numero, considerevole è anche la componente di madri e padri rispetto al totale della popolazione aziendale: infatti, il 30% delle nostre persone (circa 60) è genitore di uno o più figli under 14, e contiamo 82 bambini tra gli 0 e i 14 anni.

La presente lettera di intenti è volta a confermare la volontà di La Scala di porre al centro delle proprie politiche e della cultura aziendale le persone e il loro benessere.

Per questo motivo, la Società si impegna fattivamente a creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle esigenze di tutti, cercando di far sì che ogni persona possa affrontare serenamente le diverse fasi della propria vita, sapendo di poter contare sul sostegno dello Studio.

Nel corso degli anni sono stati introdotti numerosi servizi, policy e iniziative pensati per favorire il work-life balance di tutti i dipendenti e professionisti.

Di seguito si sintetizzano alcune delle **buone pratiche adottate per il benessere dei lavoratori e in particolare delle lavoratrici**, in linea con quanto previsto nel Codice di autodisciplina in favore della maternità:

#### **1) Il favore per la continuità di carriera delle madri**

La nostra Società si impegna concretamente a garantire adeguata tutela della genitorialità, riconoscendo l'importanza di supportare in particolar modo i neo-genitori durante un periodo cruciale della loro vita personale e professionale.

Alle dipendenti e collaboratrici che rientrano dalla maternità è ovviamente garantita la conservazione del posto di lavoro, una maggiore flessibilità di orario e il diritto allo smartworking (anche incrementato rispetto alla policy aziendale).

Inoltre, per garantire un supporto anche in termini economici, La Scala ha introdotto particolari bonus welfare legati alla famiglia (bonus nozze, bonus bebè, bonus scuola per figli under 18, bonus campus estivi e bonus università), accompagnando così le famiglie dalla nascita dei figli fino alla fine del percorso universitario, con un investimento complessivo per figlio pari a 8.000 euro.

Ancora, per favorire il riequilibrio dei doveri familiari e la condivisione della cura dei figli, La Scala ha adottato una procedura interna, rivolta a collaboratori e dipendenti, a sostegno dei neo-papà: questi potranno godere complessivamente di 15 giorni di calendario di congedo di paternità retribuiti al 100%.

Infine, a partire dal 2024, ad ogni lavoratrice che si assenta per maternità verrà affiancato un buddy, ovvero un collega che fungerà da figura di riferimento durante l'intero periodo di congedo e per il primo periodo di rientro dalla maternità, affinché possa mantenere vivo il contatto con la realtà aziendale e favorire il reinserimento in azienda.

## **2) Le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute**

Tutti i dipendenti hanno accesso all'assicurazione sanitaria del CCNL di riferimento, che prevede - oltre alla possibilità di sottoporsi gratuitamente a numerosi check-up e screening di prevenzione - un pacchetto specifico dedicato alla maternità; allo stesso modo, con riguardo ai collaboratori, La Scala garantisce una assistenza sanitaria integrativa, completa anche in questo caso di diversi check-up e pacchetti di prevenzione, compreso un pacchetto specifico dedicato alla maternità.

Di queste opportunità, viene data ampia comunicazione interna tramite i canali aziendali. Inoltre, anche il Piano Welfare aziendale contiene un insieme di servizi e prestazioni sanitarie a beneficio dei collaboratori e dipendenti e delle loro famiglie, tra cui la possibilità di prenotare, utilizzando il credito welfare, visite mediche specialistiche e richiedere consulti psicologici online.

Ancora, la Società promuove diverse iniziative interne orientate al benessere psico-fisico di lavoratori e lavoratrici e al miglioramento della propria self-confidence, come ad esempio un corso di yoga e un corso di autodifesa personale.

Non da ultimo, La Scala organizza ogni anno una campagna vaccinale antinfluenzale gratuita e in Azienda, rivolta a tutte le sue persone.

## **3) Adattamento dei tempi e modi di lavoro**

La Scala ha introdotto nel 2022 una policy di smart working, oggi applicata al 95% della popolazione aziendale, in modo che ciascun lavoratore possa conciliare al meglio la propria attività lavorativa con le esigenze personali e possa essere valutato per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La Società, inoltre, è aperta a valutare eventuali richieste di riduzione dell'orario di lavoro che dovessero pervenire dai dipendenti, genitori e non.

In questo momento, il 25% delle dipendenti ha un orario part-time.

Con riguardo alla tutela della genitorialità, la piattaforma di welfare permette ai dipendenti di utilizzare il proprio credito welfare in numerosi servizi o buoni acquisto, come ad esempio:

- Il rimborso delle spese scolastiche e di istruzione, dalla scuola materna all'università, master di specializzazione e corsi di lingua;

- Il rimborso delle spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza di asili nido;
- Il rimborso dei test scolastici;
- Il rimborso delle spese sostenute per la frequenza di campus estivi e invernali, l'assistenza e la cura presso ludoteche, il servizio di baby-sitting,
- buoni acquisto spendibili in supermercati, benzinai, catene di negozi di abbigliamento e prodotti per bambini, negozi di mobili, librerie, ecc.

Infine, per migliorare il work-life balance e diffondere i valori che la caratterizzano, La Scala organizza ogni anno un paio di Family Day aziendali, ossia giornate in cui lo Studio coinvolge le famiglie e apre le porte a tutti i figli dei dipendenti e collaboratori.

Per concludere, la **sottoscrizione del Codice per le imprese in favore della maternità** rappresenta per La Scala il costante impegno nella creazione di un ambiente di lavoro sempre **più inclusivo e attento all'individualità di ciascuno**.

Tale iniziativa si inserisce nel più ampio percorso intrapreso già nell'anno precedente, che ha portato **La Scala Società tra Avvocati ad ottenere la certificazione per la parità di genere** secondo la UNI/PdR 125:2022 il 22 Novembre 2023.

La Scala Società tra Avvocati per Azioni  
Senior Partner

Marco Pesenti

