



BonelliErede

Bonelli Erede
Lombardi Pappalardo
Studio Legale
via Barozzi 1
20122 Milano
+ 39 02 771131 t.

belex.com

Politica per la parità di genere

BonelliErede promuove la Parità di Genere, riconoscendola non solo come un valore etico imprescindibile, ma come un principio cardine che informa l'intera cultura organizzativa e la strategia di eccellenza dello Studio.

In coerenza con tale visione, BonelliErede — realtà di riferimento nel panorama legale nazionale e internazionale — si impegna a promuovere e garantire il fondamentale principio delle pari opportunità a tutela delle donne e di tutti i gruppi sottorappresentati. Lo Studio riconosce che la valorizzazione della diversità sia un fattore strategico per l'innovazione e la sostenibilità del servizio professionale offerto alla clientela.

A tal fine, BonelliErede ha intrapreso il percorso di Certificazione per la Parità di Genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022, implementando politiche, procedure e sistemi di monitoraggio coerenti con gli indicatori chiave di performance (KPI) previsti dalla normativa, riferiti alle seguenti aree:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne nello Studio;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita – lavoro.

Cultura e strategia

BonelliErede integra la prospettiva di genere nella propria strategia di sviluppo e promuove le Pari Opportunità all'interno e all'esterno dello Studio, al fine di contribuire alla diffusione di una cultura organizzativa rispettosa dei Principi di Equità, Diversità e Inclusione.

BonelliErede si impegna a costruire un ambiente professionale improntato al rispetto, alla correttezza e alla valorizzazione delle differenze, in cui la diversità sia riconosciuta quale leva di crescita collettiva e qualità del servizio reso ai clienti.

Particolare attenzione è dedicata:

- Alla prevenzione e al contrasto di stereotipi di genere, bias consapevoli e inconsapevoli, anche attraverso momenti periodici di formazione specifica sul Sistema di parità di genere implementato e generale sui temi della parità di genere e dell'inclusione, con l'obiettivo di consolidare nel tempo una cultura organizzativa sempre più consapevole e partecipata;
- All'applicazione di una politica di tolleranza zero verso ogni forma di violenza, molestia o comportamento discriminatorio e un relativo piano di prevenzione; lo Studio garantisce altresì la possibilità di segnalare in modo sicuro e confidenziale eventuali comportamenti discriminatori o non conformi ai principi della *presente Politica*, assicurando che tali segnalazioni siano gestite con imparzialità, riservatezza e adeguata tutela delle persone coinvolte;
- All'equa rappresentanza delle donne negli eventi esterni e nei panel;
- Alla comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità) fondandola sulla responsabilità, evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, nella comunicazione verso gli stakeholders sia interni che esterni.

Governance

Lo Studio si impegna a garantire l'engagement di tutti i livelli aziendali nel percorso verso la Parità di Genere.

In coerenza con le peculiarità del settore legale e con la specificità delle attività prestate – dall’attività forense e consulenziale alla gestione dei dipartimenti, practice e funzioni di staff – lo Studio promuove un progressivo equilibrio di genere a tutti i livelli dell’Organizzazione, compresa la Governance, in particolare nei ruoli di:

- Partner e Of Counsel;
- Responsabili di Dipartimento e Practice;
- Componenti di organi di governance e comitati interni;
- Funzioni apicali amministrative e organizzative.

L’obiettivo è assicurare che i percorsi verso la leadership siano fondati su criteri trasparenti, meritocratici e oggettivi, monitorando costantemente la composizione di genere nei ruoli decisionali e adottando misure correttive ove necessario.

Processi HR

L’impegno dello Studio per la parità di genere abbraccia l’intero ciclo professionale: dalla selezione e inserimento dei/delle Professionisti/e e del personale di staff allo sviluppo di carriera.

BonelliErede garantisce che:

- Siano predisposte procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere in particolare idonee a contrastare i bias;
- I colloqui di lavoro siano svolti in modo equo attraverso strumenti di selezione neutri;
- I programmi di formazione e sviluppo professionale siano rivolti all’intera popolazione di Studio, senza discriminazioni dirette o indirette legate al genere, alla condizione familiare o alla tipologia contrattuale.

Opportunità di crescita e inclusione delle donne nello Studio

BonelliErede si impegna a favorire **un accesso equo alle opportunità professionali, alla distribuzione delle attività e alla visibilità nei confronti della clientela**, nel rispetto delle competenze, delle responsabilità attribuite e dei percorsi di sviluppo individuale.

In particolare, lo Studio si impegna a:

- Definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- Promuovere iniziative volte allo sviluppo della leadership femminile, con l'obiettivo di incentivare la presenza delle donne nei livelli senior e nei ruoli di responsabilità;
- Offrire opportunità di carriera accessibili in modo equo e trasparente ai Professionisti e Dipendenti;
- Garantire che i criteri di valutazione delle performance e di avanzamento siano fondati su parametri chiari, oggettivi e coerenti con le responsabilità attribuite.

Equità remunerativa per genere

BonelliErede si impegna a garantire il principio di equità retributiva a parità di mansione o per un lavoro di uguale valore, senza alcuna discriminazione basata sul genere, l'orientamento sessuale, l'origine etnica, la religione o altre caratteristiche personali, informando periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita – lavoro.

Lo Studio sostiene i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver, rispondendo per quest'ultime alle esigenze dei richiedenti attraverso

adeguate azioni di supporto.; la predisposizione di un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo); meccanismi di informazione finalizzati ad incentivare la richiesta del congedo per paternità; iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di “engagement” da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità.

Nella consapevolezza delle specifiche esigenze del settore legale, caratterizzato da elevati livelli di responsabilità e intensità lavorativa, BonelliErede promuove un’organizzazione del lavoro compatibile con la conciliazione dei tempi di vita personale e familiare.

In particolare, lo Studio garantisce che:

- Alle riunioni di Studio si possa partecipare anche attraverso modalità da remoto;
- Le scelte organizzative non penalizzino, in termini di visibilità professionale o progressione di carriera, chi si avvale di misure di conciliazione.

Lo Studio si impegna a mettere in atto buone pratiche per lo svolgimento delle riunioni di lavoro in orari compatibili con le esigenze di conciliazione vita lavoro e che ad esse possano partecipare tutte le risorse anche coloro che usufruiscono di contratti di lavoro Part-Time o flessibilità.

Lo Studio intende porre particolare attenzione alla raccolta dei feedback relativi alle esigenze conciliazione vita-lavoro di tutta la popolazione aziendale.

Obiettivi e Monitoraggio

BonelliErede in sintesi si impegna a:

- Progettare una strategia per la promozione del Principio delle Pari Opportunità e un correlato Piano strategico e tattico per la sua realizzazione;

- Gestire la Politica di Parità di Genere e il relativo Sistema attraverso un organismo di controllo ad hoc nominato, il Comitato Guida, e un Referente per le Pari opportunità;
- Definire il perimetro, lo scopo e il campo di applicazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere;
- Mappare i processi organizzativi oggetto del Sistema di Gestione della Parità di Genere, correlati agli Obiettivi e alle Responsabilità;
- Assegnare risorse, responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti, compreso un budget di spesa dedicato;
- Integrare stabilmente la prospettiva di genere nei processi decisionali e organizzativi;
- Garantire equità nella selezione, nella gestione delle carriere, nelle retribuzioni e nei sistemi premiali;
- Incrementare progressivamente la presenza femminile nei ruoli di leadership;
- Tutelare la Maternità, Genitorialità e attenzionare il carico di Cura familiare;
- Garantire misure eque per il work-life balance, compatibilmente con la tipologia di attività svolta;
- Incentivare l'utilizzo di un linguaggio neutro ed inclusivo nel rispetto delle diversità;
- Comunicare agli stakeholders interni ed esterni l'impegno in Parità;
- Prevenire e combattere ogni forma di discriminazione e violenza, molestia di genere, compreso il mobbing e le violenze fisiche, verbali, psicologiche, digitali.

Attraverso l'identificazione di Obiettivi e KPI specifici, la loro messa in atto attraverso Best Practices condivise e un monitoraggio periodico (annuale o semestrale in base alla tipologia di Obiettivo o di indicatore).

Tali obiettivi sono coerenti con l'Art. 3 della Costituzione Italiana e con l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, volto a conseguire l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze.

Attuazione e Supervisione

La presente Politica di Parità di Genere:

- È elaborata dalla Direzione con il supporto del Comitato Guida istituito ai sensi della UNI/PdR 125:2022;
- È diffusa a tutti gli stakeholder interni ed esterni dello Studio;
- È oggetto di specifici percorsi formativi e di comunicazioni periodiche;
- È supervisionata dalla/dal Referente del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La documentazione del sistema, comprensiva di manuale e piano strategico, è sottoposta ad audit interni e revisione periodica, sotto la supervisione della Direzione e del Comitato Guida.

Il presente documento, risultato del lavoro congiunto tra Direzione e Comitato Guida, è pubblicato sul sito istituzionale dello Studio ed è approvato in data ...

Milano, li 24 -Apr-2026 | 10:50 CEST

La Direzione	Angela Cossellu	<i>Angela Cossellu</i>
Presidente Comitato Guida	Silvia Ferro	<i>Silvia Ferro</i>
Referente del Sistema di Gestione per la Parità di Genere	Cristina Mezzabarba	<i>Cristina Mezzabarba</i>
Membro Comitato Guida	Catia Tomasetti	<i>catia tomasetti</i>
Membro Comitato Guida	Angela Montella	<i>Angela Montella</i>
Membro Comitato Guida	Giulia Sussani	<i>Giulia Sussani</i>
Membro Comitato Guida	Stephane Barbosa	<i>stephane barbosa</i>

Membro Comitato Guida	Linda Spada	<i>Linda Spada</i>
Membro Comitato Guida	Francesca De Mori	<i>Francesca De Mori</i>
Membro Comitato Guida	Mario Ferrara	<i>mario ferrara</i>
Membro Comitato Guida	Carlotta Sartori	<i>Carlotta Sartori</i>
Membro Comitato Guida	Dario Cuffaro	<i>Dario Cuffaro</i>