

Bilancio di sostenibilità

2023



Indice

p. 3 **Identità RPLT**

- La storia
- 2023: la partnership con legalitax
- La mission e la strategia
- La valutazione delle performance ESG
- I valori
- La comunità di RPLT

p. 13 **2023: RP Legal & Tax diventa B Corp**

p. 15 **Politiche dello studio**

Le aree d'impatto individuate / I risultati raggiunti / Gli obiettivi per il 2023



Ambiente



Diversità
e inclusione



Lavoro
e human
rights



Pro bono

p. 42 **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.

2023: la partnership con legalitax

A partire da ottobre 2023, RP Legal & Tax ha avviato una partnership con lo studio legale e tributario legalitax: le due entità mantengono ragioni sociali differenti, ma si presentano congiuntamente sul mercato con il brand RPLT RP legalitax. Sono stati quindi unificati, tra le altre cose, il sito Internet (www.rplt.it) e i profili social (LinkedIn, X, Facebook).

Le due entità hanno inoltre concordato una graduale conformazione degli standard e delle performance che fanno capo agli elementi ESG (ambientali, sociali e di governance). In questo senso, due elementi chiave di integrazione sono:

1. il comitato sostenibilità, che dalla fine del 2023 ospita congiuntamente membri di RP Legal & Tax e legalitax;
2. l’istituzione, decisa a fine 2023 e resa effettiva nel 2024, di una serie di “Tavole rotonde permanenti” nelle quali vengono discussi alcuni temi chiave per la qualità professionale e personale del lavoro in RPLT. Tra questi, particolarmente rilevanti per il bilancio di sostenibilità sono “Formazione e praticantato”, “Parità di genere” e “Smartworking e work-life balance”.

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, oltretutto 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, che da programma verrà aggiornato nel 2024.

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 (*environmental, 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 inoltre 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

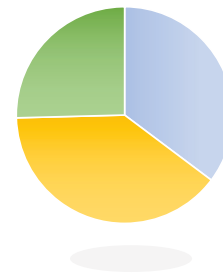
L'inserimento della domanda 1 ha permesso di verificare il grado di risposta da parte delle persone RPLT divise per ruolo all'interno della comunità.

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

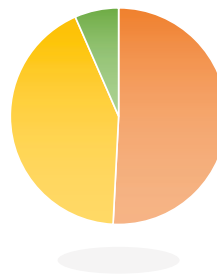
Sostanzialmente invariate sono risultate anche le risposte alla domanda sul livello di istruzione:

- 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

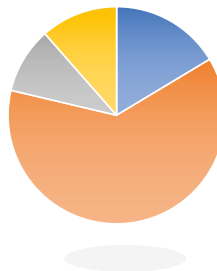
| | |
|----------------------------|----|
| • Donna | 62 |
| • Uomo | 52 |
| • Preferito non rispondere | 8 |



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

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?).

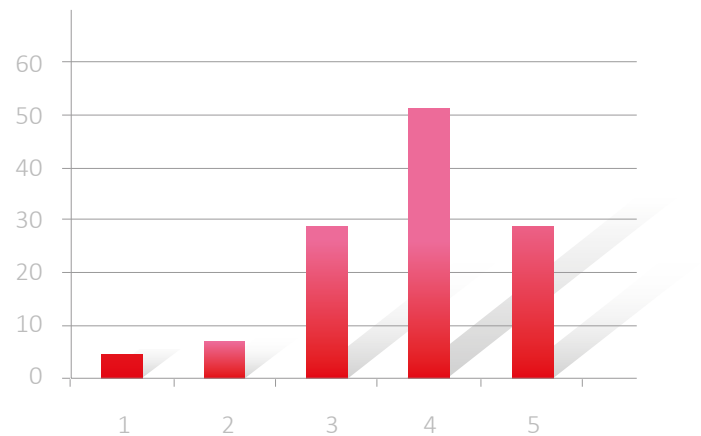
| DICEMBRE 2020 | FEBBRAIO 2022 | VAR. |
|-------------------------|----------------------------------|-----------|
| Auto/moto | Mezzi pubblici | +1 |
| Mezzi pubblici | Auto/moto | -1 |
| A piedi | A piedi | 0 |
| Bici | Bici | 0 |
| Car pooling/car sharing | Bike sharing | +1 |
| Bike sharing | Altro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

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).

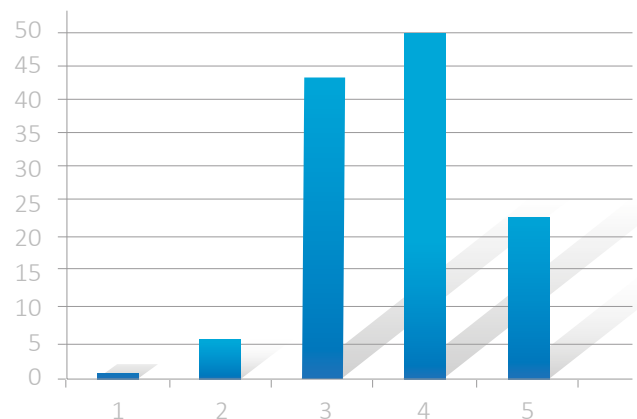
- o Seguendo l'orientamento dello studio di rispettare la unicità e inclusione di ognuno, abolire l'obbligo delle divise adottato unicamente per lo staff femminile di Milano. Potrebbe essere sostituito con dress code o indicazioni generali come in studi professionali del livello del nostro. Almeno per 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.
- o "A mio avviso se l'uomo è anche spirito sarebbe interessante (per quanto forse utopico) interessarsi anche di questo.
- o Sarebbe opportuno che lo studio puntasse di più sulla formazione delle proprie risorse (corsi di lingue straniere, corso esame di avvocato, eventuali master etc.).
- o Trovo le iniziative e la relativa prosopopea patetiche.
- o Assistenza all'immigrazione.
- o Adozione policy smart working, attività di volontariato come iniziative di team building, seminario su diversity e inclusion.
- o 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 quantificherei, 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 ed intera. La fiducia si conquista in maniera trasparente. Pertanto, soci, collaboratori e dipendenti di RP Legal & Tax adottano 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 proprie risorse interne e, secondo necessità, crea team dedicati..
- Iniziative sostenibili: lo Studio sostiene progetti sostenibili e 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 psicofisic.

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*.

- o **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"). Nell'anno 2023 era 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) 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:





2023: RP Legal & Tax diventa

B Corp

Settembre 2023: RP Legal & Tax diventa B Corp

Il 18 settembre 2023 RP Legal & Tax è diventata ufficialmente una B Corp.

Si tratta di una certificazione rilasciata dall'ente americano B Lab a seguito di un articolato processo di analisi effettuato tramite uno standard di misurazione denominato "B-Impact Assessment". La certificazione è ottenuta solo da quelle organizzazioni che sono in grado di dimostrare di aver soddisfatto standard rigorosi in termini di performance ambientali, sociali, di accountability e trasparenza.



All'esito di questo processo, solo le organizzazioni che hanno raggiunto un punteggio di almeno 80 punti, possono ottenere la certificazione: RP Legal & Tax ha ottenuto un punteggio di **87,6**.

Nello specifico, il punteggio finale è suddiviso in:

- 12,1 punti Governance
- 34 punti Lavoratori
- 23,1 punti Comunità
- 10,8 punti Ambiente
- 7,4 punti Clienti

Alla data di approvazione del seguente documento la certificazione B Corp è diffusa in 101 Paesi del mondo e le società che hanno ottenuto la certificazione sono, complessivamente, quasi 8951.

Non si può non rilevare come gli studi legali, o comunque le B Corp che operano in questo ambito siano meno di 100, ed in Italia RP Legal & Tax è una delle tre realtà che è riuscita a raggiungere questo traguardo.

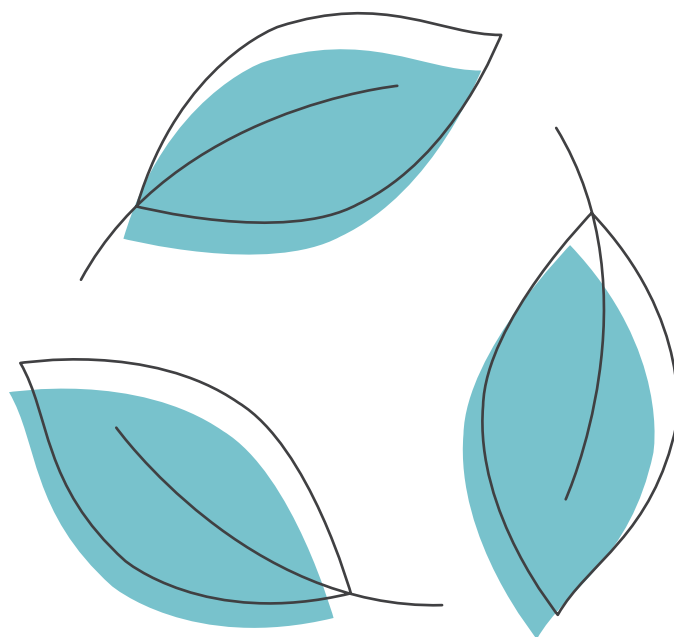
L'ottenimento del titolo di B Corp è una tappa molto importante per RP Legal & Tax, in quanto ha permesso di valorizzare l'impegno che da sempre caratterizza lo studio, da oltre 20 anni in prima linea nell'affrontare le tematiche ESG sia a livello consulenza/assistenza in favore di terzi sia internamente. Da un lato grazie alla creazione di un dipartimento dedicato – denominato ESG & Legal Impact, con un team professionisti che forniscono consulenza in ambito ESG, Terzo settore ed innovazione sociale - dall'altro adottando un "Modello di Sostenibilità" che cristallizza gli impegni, le azioni e gli obiettivi dello studio.

Essere B-Corp vuol dire far emergere e valorizzare un patrimonio di valori, idee e competenze che lo studio ha sempre cercato di mettere a disposizione dei propri clienti - coniugando innovazione, competenza e sostenibilità - e dei componenti della propria comunità (avvocati, dipendenti, consulenti, etc).

A corroborare ulteriormente gli alti standard ESG di RPLT, a fine 2023 la rivista **Forbes Italia** ha inserito lo studio nell'elenco delle **100 organizzazioni italiane campionesse di sostenibilità**.

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 2023 lo Studio tramite il Comitato Sostenibilità ha monitorato le proprie performance ambientali al fine di contenere lo spreco energetico e di risorse.

| ENERGIA ELETTRICA 2023 - CONSUMI IN KWH | | | | | |
|---|---------|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| FORNITORE | SEDE | I. GEN-FEB-MAR | II. APR-MAG-GIU | III. LUG-AGO-SET | IV. OTT-NOV-DIC |
| EDISON | BOLOGNA | 2.993 | 3.465 | 3.456 | 1.891 |
| | MILANO | 14.414 | 16.618 | 20.257 | 17.705 |
| | TORINO | 4.881 | 3.308 | 5.611 | 4.713 |
| | ROMA | 13.161 | 7.800 | 11.248 | 9.136 |
| | BUSTO | 4.634 | 4.348 | 3.818 | 4.475 |
| TOT TRIMESTRALI | | 40.083 | 35.539 | 44.511 | 37.920 |
| DIFF. 2022 | | - 4.798 | -5.447 | 1.359 | 6.173 |

| ACQUA POTABILE 2023 - CONSUMI IN MC | | | | | |
|-------------------------------------|---------|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| FORNITORE | SEDE | I. GEN-FEB-MAR | II. APR-MAG-GIU | III. LUG-AGO-SET | IV. OTT-NOV-DIC |
| L.E.M.C.A. S.R.L. | BOLOGNA | 34 | 36 | 30 | 31 |
| ALFA S.R.L. | BUSTO | 58 | 57 | 57 | 59 |
| TOTALI MENSILI | | 92 | 93 | 87 | 90 |
| DIFF. 2022 | | -20 | -8 | -1 | 18 |

| GAS 2023 - CONSUMI IN SMC | | | | | |
|---------------------------|--------|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| FORNITORE | SEDE | I. GEN-FEB-MAR | II. APR-MAG-GIU | III. LUG-AGO-SET | IV. OTT-NOV-DIC |
| EDISON | TORINO | 1.181 | 176 | 5 | 825 |
| ENI PLENITUDE | ROMA | 5 | - | 2 | 6 |
| EDISON | BUSTO | 4.536 | 216 | - | 3.205 |
| TOTALI MENSILI | | 5.722 | 392 | 7 | 4.036 |
| DIFF. 2022 | | -534 | -775 | -71 | 2.049 |

Iniziative per il risparmio energetico

Lo Studio, tramite il Comitato Sostenibilità, ha provveduto all'adesione alla campagna di sensibilizzazione "M'illumino di meno" 2023, in data 16 febbraio, in corrispondenza della Giornata del risparmio energetico e degli stili di vita sostenibili.



Acquisti sostenibili ed ecologici

Lo Studio, tramite il Comitato Sostenibilità – a seguito di un'indagine del 2022 finalizzata ad una mappatura delle pratiche in essere - ha confermato e proseguito una politica di acquisti ecologici e 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 delle forniture eseguite 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 e 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 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.

Nel 2023 il progetto è stato confermato.

Progetto mobilità sostenibile

Su proposta del Comitato Sostenibilità, lo Studio ha deciso di confermare la promozione della 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 16 bonus mobilità.

Gli obiettivi raggiunti 2020 - 2023

| RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA | OBIETTIVI 2020-2023 RAGGIUNTI |
|--|--|
| <p>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.</p> | <ul style="list-style-type: none">• revisione con cadenza periodica delle <i>performance</i> ambientali dello Studio |
| <p>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.</p> | <ul style="list-style-type: none">• 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• adozione della "Policy Local Purchasing" |
| <p>RP Legal & Tax si impegna a implementare misure di efficienza e risparmio energetico nei propri uffici.</p> | <ul style="list-style-type: none">• sostituzione, in tutte le Sedi, delle lampadine ad incandescenza con lampadine LED o a basso consumo• installazione nella sede di Milano di termostati programmabili e interruttori con sensori di presenza• adozione della "Policy sull'Home Office" in cui dipendenti e collaboratori vengono esortati a rispettare buone pratiche di risparmio energetico |
| <p>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".</p> | <ul style="list-style-type: none">• 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, acquistate 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 CO₂ e i propri consumi energetici per l'ambiente |

RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA

OBIETTIVI 2020-2023 RAGGIUNTI

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

RP Legal & Tax si impegna a formare e informare sui temi della sostenibilità.

- formazione ai soci, collaboratori e dipendenti sugli aspetti sociali e ambientali rilevanti per lo Studio
- organizzazione dei Webinar del venerdì incentrati sui temi della sostenibilità

RP Legal & Tax si impegna ad individuare una persona o un gruppo come responsabile per gli impegni ambientali assunti.

- 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.



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 di 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:

1. 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;
2. una seconda sezione focalizzata su questioni di genere;
3. una terza sezione dedicata a un giudizio sui ritmi di lavoro;
4. una quarta sezione in cui si è chiesto di indicare cosa e quanto avesse influito su esperienze problematiche nella vita professionale;
5. una quinta sezione con due valutazioni generiche sul grado di diversità e di libertà di espressione all'interno dello studio;
6. 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: 2.97

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.

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

Da notare, a proposito di genere, come le donne generalmente si siano dimostrate più insoddisfatte degli uomini.

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.

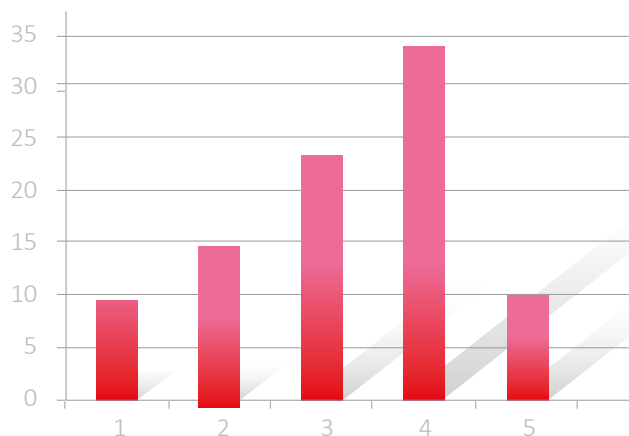
Al gruppo b) di elementi molto influenti appartengono invece:

- 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

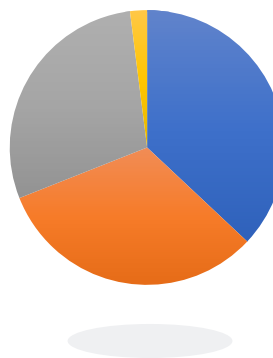
Ritieni che RPLT presti attenzione alle **diversità dei propri collaboratori** (diversità di genere, età, nazionalità, abilità, religione...)? (1=per niente; 5=completamente)

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 è impegnato a garantire un equilibrato bilanciamento tra la rappresentanza maschile e quella femminile, il cui rapporto non dovrà superare il 65%. Nel 2023 sono entrate nello Studio 28 persone – 13 uomini e 15 donne, quindi con un quasi perfetto equilibrio di genere.

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 2023 lo Studio, supportato dal Comitato Sostenibilità dove opportuno, ha promosso diversi momenti di aggregazione per le persone di RP Legal & Tax nel suo complesso, o su singole sedi.

Da questo punto di vista l'occasione più rilevante è stata l'“Off-site event” del 13–15 ottobre 2023: un evento di team-building organizzato, tra le altre cose, per favorire la conoscenza informale dei colleghi di legalitax, lo studio con il quale RP Legal & Tax ha inaugurato una partnership nello stesso ottobre 2023.

Il valore intrinseco all'evento è ulteriormente evidenziato dal fatto che questo si è svolto al Dynamo Camp di Limestre, in provincia di Pistoia: si tratta di una struttura che normalmente è dedicata a bambini con disabilità gravi o croniche e alle loro famiglie, gestita dall'omonima ONLUS che abbiamo finanziato attraverso l'evento.

Sempre in ottica ricreativa e di teambuilding, lo Studio ha organizzato per il 12 dicembre 2023 una festa di Natale, che si è tenuta presso la Palazzina Appiani (bene FAI) all'Arena Civica di Milano.

Un'altra iniziativa che ha coinvolto le sedi RP Legal & Tax di Milano (12 persone), Torino (16 persone), Bologna (7 persone) e Busto Arsizio (4 persone) è stata l'organizzazione (a settembre 2023) di una serata cinema, sovvenzionata dallo Studio, per una visione “comunitaria” del film **lo capitano** di Matteo Garrone.

Infine, per le sedi di Milano e Busto Arsizio si è costituito un “Gruppo Padel”: lo Studio sovvenziona l'abbonamento a un campo per i martedì alle 21. Il gruppo si autogestisce per utilizzarlo quando vengono raccolte almeno 4 adesioni settimanali.

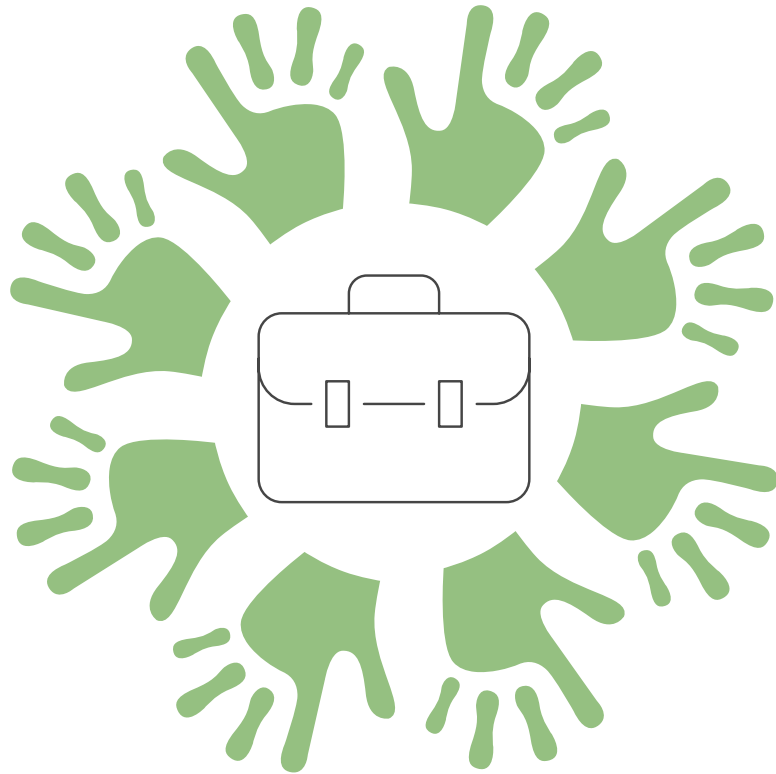
Formazione

Nell'estate del 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.

Nel 2023 lo studio ha erogato una borsa di studio in memoria dell'avvocato Giuseppe Rossotto, del valore di 5.000 euro più una collaborazione con RP Legal & Tax, che si è svolta presso la sede di Roma.

Gli obiettivi raggiunti 2020 - 2023

| RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA | OBIETTIVI 2020-2023 RAGGIUNTI |
|--|--|
| RP Legal & Tax si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e libero da ogni discriminazione e da qualsiasi tipo di molestia sessuale o verbale. | <ul style="list-style-type: none">• mappatura bilanciamento tra rappresentanza maschile e femminile all'interno dello Studio• 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• somministrazione di un questionario specificatamente incentrato sul tema D&I |
| RP Legal & 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. | <ul style="list-style-type: none">• inclusione in tutte le ricerche di lavoro e di collaborazione di un messaggio che affermi l'impegno di RP Legal & Tax per la diversità, la disabilità, l'equità, la meritocrazia e l'inclusione• istituzione di una borsa di studio, di importo pari ad € 5.000, con l'obiettivo di sostenere i giovani più meritevoli e contribuire ad avviare il percorso professionale |
| RP Legal & Tax si impegna a promuovere la diversità e l'inclusione all'interno dello Studio anche attraverso iniziative extra-lavorative. | <ul style="list-style-type: none">• 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• organizzazione di iniziative di team building e di confronto extra-lavorative, quali, la festa estiva, la festa di Natale e l'RPLT open |
| 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. | <ul style="list-style-type: none">• 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 |
| RP Legal & Tax si impegna a garantire che tutte le proprie sedi soddisfino i requisiti di accessibilità alle persone con disabilità. | <ul style="list-style-type: none">• è stata valutata l'accessibilità delle diverse sedi |
| 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. | <ul style="list-style-type: none">• 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

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. La misura è stata confermata per il 2023.

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**



Frutta in ufficio!

Con l'iniziativa “Frutta in ufficio!”, inaugurata nel 2022, il Comitato Sostenibilità ha designato anche nel 2023 una serie di periodi della durata di un mese (febbraio, giugno, novembre-dicembre) nei quali in ciascuna sede RP Legal & Tax è stata ordinata settimanalmente una fornitura di frutta di stagione da mettere a disposizione di tutti negli spazi adibiti.



Convenzioni

Nel corso del 2023, lo Studio ha confermato o stipulato convenzioni nei seguenti campi:

- bar/ristoranti: 2 per Milano, 1 per Torino
- mobilità: tre servizi (NCC Limolane, Uber e ShareNow) disponibili su tutte le sedi
- hotel: 1 per Milano, 2 per Roma
- palestra: Breakfit per Milano e Torino
- abbigliamento/scarpe: Sebago per Milano e Roma
- frutta e verdura: L'orto di Jack per Milano

Gli obiettivi raggiunti 2020 - 2023

| RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA | OBIETTIVI 2020-2023 RAGGIUNTI |
|--|---|
| <p>RP Legal & 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">• predisposizione di postazioni lavorative che rispettino maggiormente gli standard di ergonomia al fine di prevenire lesioni e danni posturali• rilascio delle certificazioni relative alla c.d. "sindrome da edificio malato"• 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 |
| <p>RP Legal & 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">• 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.)• stipula di convenzioni con palestre e strutture sportive per svolgere attività di wellness a condizioni agevolate• organizzazione di tornei sportivi |
| <p>RP Legal & 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 & 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">• 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• riconoscimento bonus asilo nido |
| <p>RP Legal & 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 & Tax si impegna inoltre a riconoscere ulteriori benefit in aggiunta al compenso risultante dall'attività professionale.</p> | <ul style="list-style-type: none">• 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• 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• 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 |

RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA

OBIETTIVI 2020-2023 RAGGIUNTI

RP Legal & Tax si impegna a verificare periodicamente la soddisfazione dei propri soci, collaboratori e dipendenti ed il loro coinvolgimento.

- 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
- calcolo e valutazione periodica del tasso di abbandono di soci, collaboratori e stagisti e delle relative motivazioni

RP Legal & 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.

- 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

RP Legal & 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.

- 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

RP Legal & 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.

- istituzione del Comitato Sostenibilità quale soggetto referente, competente a verificare il rispetto della Policy Lavoro e Human Rights



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 nonchè 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 2023 lo Studio ha prestato assistenza gratuita, per un totale di circa 300 ore lavorate, a favore di clienti tra cui:

- *ActionAid*
- *Fondazione Asino*
- *Fondazione Sant'Orsola Bologna*
- *GAIL (Global Alliance of Impact Lawyers)*
- *Ideabili SSD*
- *ResQ Onlus – People Saving People*
- *Torino Social Impact*



b. Donazioni

| Data | | € |
|------------|---|----------|
| 17/01/2023 | Università degli Studi di Roma Donazione | 500,00 |
| 14/02/2023 | AIDO (Associazione per la Donazione di Organi) Torino | 500,00 |
| 14/03/2023 | Elsa Italia PS | 500,00 |
| 19/06/2023 | Fondazione Lab00 ETS Erogazione liberale | 5.000,00 |
| 30/06/2023 | UGL Unione Generale del Lavoro Milano Donazione | 200,00 |
| 27/07/2023 | Elsa Torino A.P.S. Erogazione liberale | 500,00 |
| 07/09/2023 | Fondazione Policlinico Sant'Orsola Erogazione liberale | 3.000,00 |
| 09/10/2023 | Federazione Malattie Rare Infantili Torino | 350,00 |
| 14/12/2023 | ELSA Torino A. P. S. | 200,00 |



Gli obiettivi raggiunti 2020 - 2023

| RP LEGAL & TAX SI IMPEGNA | OBIETTIVI 2020-2023 RAGGIUNTI |
|---|---|
| RP Legal & 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. | <ul style="list-style-type: none">organizzazione di incontri ad hoc con Refugees Welcome |
| RP Legal & 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”. | <ul style="list-style-type: none">supporto ai progetti indentificati dal Comitato Sostenibilità |
| RP Legal & Tax si impegna a sensibilizzare soci, dipendenti e collaboratori nel partecipare alle iniziative pro bono dello Studio, dando idonea visibilità alla partecipazione di ciascuno. | <ul style="list-style-type: none">è stato tenuto conto delle ore impiegate in iniziative pro bono, nell’ambito della valutazione della performance annuale di ciascun professionista |
| RP Legal & Tax si impegna a valutare la possibilità di effettuare erogazioni in denaro o in natura, qualora si verificano particolari situazioni di emergenza. | <ul style="list-style-type: none">supporto tramite erogazioni in denaro o in natura ai progetti e alle iniziative selezionate dal Comitato Sostenibilità e approvate dell’OdG |
| RP Legal & 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. | <ul style="list-style-type: none">organizzazione di un incontro annuale di formazione/ informazione, dedicando dei focus a tematiche specifiche quale, per esempio, quella dell’accoglienza dei rifugiati |
| RP Legal & 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. | <ul style="list-style-type: none">istituzione del Comitato Sostenibilità e nomina del responsabile delle attività pro bono |

Obiettivi 2024-2026

Al fine di rafforzare il proprio impegno nell’ambito della sostenibilità e migliorare le proprie performance ESG, RPLT per il triennio 2024–2026 sarà affiancato da una società di consulenza - Good Point S.r.l. Società Benefit - che supporterà lo studio nella definizione di un percorso che ne valorizzi ulteriormente la dimensione innovativa e sostenibile e renda più efficace i processi di reporting.

Nel corso del triennio 2024–2026 RPLT continuerà, dunque, a presidiare i “temi materiali” già individuati, impegnandosi nell’identificazione di nuove aree su cui focalizzare la propria attenzione al fine di generare valore condiviso per tutti i propri stakeholders, anche alla luce delle risultanze emerse dal confronto tra i professionisti e lo staff dello studio e aventi ad oggetto tematiche rilevanti ai fini del perseguimento degli obiettivi futuri.

Relazioni con il territorio



Gli stakeholder

a. I fornitori

Nel corso del 2023, lo Studio si è avvalsa dei seguenti fornitori:

Alfabetà Comunicazione snc

BARZA S.p.A

BTC ADVISORY Srl

Casaforte Self - Storage S.p.A.

Cocco Salomoni Santoro Studio

Colt Technology Services S.p.A.

COMPAGNIA SVILUPPI INDUSTRIALI

Computer Resources System Srl

DCS Software e Servizi Srl

DE BONIS MONIA

DHL INTERNATIONAL Srl

Dr.Modiano & Associati S.p.A.

Dream Snc

ECOLE Scarl Enti CONfindustriali

ECOLE Scarl Enti CONfindustriali Lombardi per l'Education

ECONOCOM INTERNATIONAL ITALIA S.p.A.

EDISON ENERGIA S.p.A.

EDITORIALE INDUSTRIA ITALIANA

ELETTROTECNICA PERSICETANA

Elmec Informatica S.p.A.

ENEL X WAY Srl

Eni Plenitude S.p.A. Società Benefit

Enneti Distribuzione di Nirta Tommaso

Equalis Srl

ESSERE ACQUA SRLS

ETT1 Srl

Eurotherm Srl

F.LLI BIAGINI Srl

Fals 2 di Gilardi Ezio & Albai Patrizia & C. s.a.s.

FAST POINT Srl

FASTRENT MONEY S.p.A.

FASTWEB SPA
FCA Bank S.p.A.
FERRETTI LIMOUSINE Srl
FILOGRASSO GIUSEPPE
FILOMENA VITO SNC
FIRSTNET Srl
Fondazione dell'Avvocatura Torinese "Fulvio Croce"
Fondazione Organismo di Mediazione Forense di Roma
FRAME Srl
Furno Serigrafia Snc
G. Giappichelli Editore Srl
GABBIATI MAURO
Gagnor Edoardo Consulente lavoro
Gamma Snc
GANGEMI DOROTHEA
Gataleta Cataldo
GEDI DIGITAL Srl
Gerla 1927 Srl
GIACOMELLO VENTURE Srl
Giambanet Srl
Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.
GRAZIOSI SERGIO
GRUPPO BUFFETTI S.p.A.
GRUPPO DEISANTI S.R.L.
GRUPPO EUROCONFERENCE S.p.A.
GTT - Gruppo Torinese Trasporti S.p.A.
IACOMUSSI MARIO
Ikea Italia Retail Srl
IL MOMENTO LEGISLATIVO
IL SOLE 24 ORE S.p.A.
IMPREDIL DI MORARU ILIE
IMPRESA DI PULIZIE IL GIGANTE DI TORCHI EDDA & C. Snc
Impresa Piovano Srl
InfoCamere
Infocert S.p.A.

ISTITUTO DELL`AUTODISCIPLINA PUBBLICITARIA
ITA - Italia Trasporto Aereo S.p.A.
Joule 4.0 Srl
KINTO Italia S.p.A.
Kuwait Petroleum Italia S.p.A.
L R & PARTNERS
L.E.M.C.A. Srl
LA CASONA GROUP Srl
La Cucina di Malu' & Co Srl
La Feltrinelli Internet Bookshop Srl
LA PATRIA S.p.A.
La Pirola Snc di Anastasi G. & Gerbella C.
La Tecnica Snc
La Tribuna Srl
Lagoval Snc
LANDUZZI R. S.A.S. DI LANDUZZI RODOLFO & LANDUZZI
Lawlinguists Srl
Leasys S.p.A.
Legal English Sas
Libreria Quaglia Sas
LUFTHANSA - Linee Aeree Germaniche
Lyreco Italia Srl
M.P.D. Sas
MAJESTIC BISTROT Srl
MARTINEZ MARCELLO
MARZI ENNIO E MARCELLO Srl
Medichini Srl Libreria Giuridico Professionale e C
MESSINA MASSIMILIANO
MGMULTISISTEL Srl
Miami Ristoro Srl
Michielin Franco
MIMESI Srl
MONTESI PIETRO Srl
MUGART Srl
MY STYLE Srl

NCC GROUP ITALIA Srl
New Deal Advisors S.p.A.
NH Italia S.p.A.
NISSAUTO S.p.A.
NONSOLOLOFT Srl
Nuovo Programma Ufficio Srl
Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A.
PG&PARTNERS
PGA Intellectual Property Patents, Trademarks & Designs
Pim Antincendio Srl
PLENUM Consulting Group Srl
Presspower Srl
PULIDOR SERVIZI DI PATRIZIA STANCHI
R & T SERVICE Srl
RAG. GIOVANNI CARLO RASERO SAS
REGENCY Srl
Regent Management Srl
RICOH ITALIA Srl
ROMA TRADUZIONI SRL - SOCIO UNICO
ROMATRANSFER SOCIETA' COOPERATIVA
ROME LUXURY TOUR SOCIETA' COOPERATIVA
Rovitelli Sas di Rado Raffaella e Rado Sabrina
Rykem Srl
S.I.A.G.A. S.p.A. - Hotel Rose Garden Palace
SAGA S.N.C. DI SANNA SIRO
SAGAT S.p.A.
SAINT THOMAS Srl
SAMLAB DI STEFANO SAMOGGIA
SAVIC MILENA (Creativeconnection)
Scaringella Sas
Selda Srl
SELMABIPIEMME LEASING S.p.A.
Sicura Sas
Sicurnet Srl
Silvestrin Cristiano

Simonelli Srl
Sinergie Elettrotecniche Srl
SISTEMI E SOLUZIONI
SISTEMI E SOLUZIONI INFORMATICHE E TELEMATICHE S.P
Società per Azioni Esercizi Aeroportuali Spa S.E
Spazio Chiossetto Srl
Stellar Noleggio Soc.Coop.a.r.l.
STILNOVO Srl
Studio Giorgi - Ramonda
STUDIO LEGALE AMPI AVVOCATI ASSOCIATI
Team 2002 Srl
Team netuse Srl
Telepass S.p.A.
TERMOIDRAULICA DI ZADONI WILLIAM
Toye Giulia
Trenitalia S.p.A.
Trimarchi Colonna & Partners
Uni.Riz. Srl
UnipolTech S.p.A.
Urban Bike Messengers Bologna di Sartori Pierpaolo
Visura S.p.A.
Vodafone Italia Spa
Volkswagen leasing Gmbh
VRM Italia Spa
Wolters Kluwer Italia Srl
Wolters Kluwer Italia Srl
YELLOW HUB Srl
Yellowtax Multiservice Srl
Yes Ticket Srl
Zanichelli Editore S.p.A.
ZARDONI CHRISTIAN

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.

b. La formazione

Webinar interni

Nel corso del 2023 lo Studio ha svolto webinar interni per la formazione di collaboratori e dipendenti sul tema della sostenibilità, frequentati dalla quasi totalità dello Studio:

1. Mercato elicotteristico e sanzioni russe: l'esperienza di Leonardo Elicotteri
2. Criptoasset: nozioni generali e fiscalità
3. Sanità digitale e intelligenza artificiale: quali le sfide?
4. Webinar ENAV-RPLT 1/5: Cybersecurity e Privacy
5. Legge di bilancio 2023
6. Webinar ENAV-RPLT 2/5: Anticorruzione e frodi
7. Webinar ENAV-RPLT 3/5: 231 e Whistleblowing
8. Webinar ENAV-RPLT 4/5: ESG e diritti umani
9. SpesaSospesa.org: le ragioni e i meccanismi di un progetto solidale
10. L'applicazione delle "ESG rules" in una multinazionale
11. I transactional risks: la copertura specialistica dedicata alle operazioni di finanza straordinaria (M&A). L'esperienza Dual Italia
12. Operazioni di M&A: i trend 2022-2023
13. I primi 6 mesi di 'doppia vita': cosa significa fare il Chief Legal & Compliance Officer in una multinazionale
14. Quale 'diritto' per il Terzo Settore e l'innovazione sociale? Alcuni trend dal punto di vista del gruppo ESG & Legal Impact
15. Fondazione Policlinico Sant'Orsola
16. M&A: i segreti, gli aspetti importanti, la relazione personale
17. Il mondo dell'advertising: opportunità e contenuti
18. Brevi pillole di diritto societario
19. B Corp: e adesso?
20. IA generativa ed LLMs, le minacce e le promesse per il mondo legale
21. Individuazione del titolare effettivo I
22. Ricordo di Bruno Caccia: una storia di legalità e coraggio
23. Impresa sociale Quid
24. Individuazione del titolare effettivo II
25. Il diritto doganale in una 'nuova' globalizzazione

Selezione di convegni e webinar, interni ed esterni, a tema ESG e Sostenibilità, svolti da membri del gruppo ESG & Legal Impact RPLT o da altri professionisti dello studio

1. Novembre 2023: Docenza al Master in “Impresa Sociale: dal non profit al social business” organizzato dalla Fondazione Fenice (<https://www.fondazionefenice.it/master-impresa-sociale-dal-non-profit-al-social-business/>)
2. Novembre 2023: Emiliano Giovine, Giuseppe Taffari e Luciano Salomoni sono intervenuti sul tema “Sostenibilità e innovazione” nel Master Post Laurea MBA “Strategia e Innovazione di Impresa, Sostenibilità e Green Management, Risorse Umane e Organizzazione” di RCS Academy
3. Novembre 2023: conclusione della seconda edizione del percorso multidisciplinare “Legal Impact, ESG e Sostenibilità d’impresa” organizzato da Cottino Social Impact Campus e diretto da Emiliano Giovine
4. 22-24 novembre 2023: Emiliano Giovine, Giuseppe Taffari, Nicola Carù e Paola Iacovino hanno partecipato alla Impact Week di Torino organizzata da Evpa (<https://www.impactweek.eu/torino/about>)
5. 18-19 novembre 2023: Partecipazione al Summit Italiano B Corp con (tra gli altri) gli avvocati Emiliano Giovine, Giuseppe Taffari, Paolo Grandi, Paola Iacovino, Caterina Sola
6. 20 ottobre 2023: RPLT Friday Breakfast “B Corp: e adesso?” con la partecipazione del gruppo ESG & Legal Impact RPLT
7. Luglio 2023: Partecipazione di Emiliano Giovine al podcast “Torino by Impact” di Impact Europe: <https://www.impacteurope.net/insights/emiliano-impact>
8. 7 luglio 2023: RPLT Friday Breakfast “Quale ‘diritto’ per il Terzo Settore e l’innovazione sociale? Alcuni trend del Gruppo ESG & Legal Impact”, con Emiliano Giovine, Giuseppe Taffari, Natalia Bagnato
9. 19 maggio 2023: RPLT Friday Breakfast “L’applicazione delle ‘ESG rules’ in una multinazionale”, con Claudio Elestici
10. 12 maggio 2023: RPLT Friday Breakfast “SpesaSospesa.org: le ragioni e i meccanismi di un progetto solida”, con Emiliano Giovine
11. 5 maggio 2023: RPLT Friday Breakfast “ESG & Diritti Umani” organizzata nel contesto di una serie di webinar co-organizzati con ENAV, con Emiliano Giovine e Maria Pia Sacco

Web e social network

Nel 2023 lo Studio ha continuato ad aggiornare le proprie pagine social. A seguito della partnership di ottobre 2023, quella di RP Legal & Tax è stata unita alla pagina di legalitax, assumendo il nome di **RPLT RP legalitax** e comportando un sensibile aumento dei follower. Ha proseguito la propria attività la pagina dedicata al dipartimento ESG & Legal Impact.

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

Pagina RPLT RP legalitax  12.230 followers

Pagina RPLT RP legalitax  869 followers

Pagina RPLT RP legalitax  172 followers

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

 1.842 followers

 238 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 977451
roma@rplt.it

+39 06 80913201
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

