

Anche se sono ancora pochi quelli che affrontano i temi della famiglia e della salute

Avvocati e welfare, gli studi sempre più attenti al benessere

Pagine a cura di ANGELO COSTA

Nonostante negli ultimi anni le politiche di welfare aziendale abbiano iniziato a farsi largo nelle scelte gestionali delle imprese, sono ancora pochi gli studi legali che hanno scelto di adottare politiche interne di welfare per venire incontro alle esigenze di associati e dipendenti. E quelli che lo hanno fatto, si sono mossi nel solco di una visione più moderna del posto di lavoro che, certamente, da qui a qualche anno troverà consensi in un sempre più ampio numero di studi.

Ecco alcune delle esperienze che i professionisti hanno iniziato a sperimentare. Lo studio **De Berti Jacchia Franchini Forlani**, per esempio, «ha avviato una politica di welfare tesa a conciliare la vita privata e il lavoro da ben prima che nel nostro sistema si parlasse di piani di welfare», racconta il partner **Guido Callegari**. «Per quanto attiene al personale dipendente, ad esempio, già da un passato ormai lontano si è acconsentito di adattare l'orario di lavoro alle accresciute esigenze familiari, così come a fronte di esigenze di assistenza di familiare si sono anche superate le previsioni della legge 104. Analogo discorso per i collaboratori, che da noi hanno goduto di congedi per matrimonio, per maternità, per paternità, per eventi familiari, per studio, oltre naturalmente alle ferie, quando tutto ciò era ancora in gran parte lontano per la categoria. Nell'ultimo anno - conclude Callegari - si è pensato a misure specifiche per il personale dipendente, ancora in corso di valutazione. Si è però anche fatto qualcosa di concreto per dipendenti e collaboratori, assicurandoli a spese dello Studio non solo contro gli infortuni professionali, ma anche contro gli infortuni extraprofessionali. Il percorso non si fermerà qui, e non sarà frutto di scelte unilaterali. Si cercherà, piuttosto,



Guido Callegari

di condividere misure che vadano davvero ad assolvere le necessità specifiche dei nostri dipendenti e dei nostri collaboratori, con l'auspicio di utilizzare con maggior soddisfazione di tutti le risorse che lo Studio potrà mettere a disposizione».

In **BonelliErede** invece è stato creato un apposito **Comitato Welfare** «nato nel 2013 da un'idea di **Marcello Giustiniani**, co-managing partner dello studio, che ha voluto con questa iniziativa introdurre, nell'organizzazione, un team appositamente dedicato all'individuazione e implementazione di trattamenti in grado di portare valore



Marco Maniscalco

e aumentare la soddisfazione di tutti i professionisti e i dipendenti dello studio», racconta **Marco Maniscalco**, socio di BonelliErede. «Nell'ottobre del 2013 il Comitato Welfare ha lanciato una survey rivolta a tutta la popolazione di BonelliErede, con l'obiettivo di sondare il livello di interesse per alcune proposte indi-

viduate in relazione agli aspetti importanti della vita di ognuno: famiglia, salute, tempo libero ecc. Questa iniziativa ha consentito al Comitato di compiere un lavoro di analisi sulle preferenze e ha guidato i passi successivi. Il Comitato ha dunque adottato diverse iniziative in ambito Welfare, in linea con le best practice nazionali ed internazionali del settore. Di recente è stata lanciata una nuova survey volta a sondare il livello di gradimento e utilizzo delle iniziative offerte. A breve sarà implementata una piattaforma on line disponibile sulla intranet di BonelliErede, che renderà particolarmente semplice e immediato l'accesso e la visualizzazione dei benefit disponibili».

L'approccio anglosassone ai temi del welfare si sente nello studio **Clifford Chance**. «Lo studio», spiega la partner **Simonetta Candela**, «è da anni all'avanguardia sui temi del welfare aziendale, essendo suoi valori fondanti il rispetto della persona, l'inclusività e l'attenzione alle esigenze di *work life balance* di tutti (professionisti e staff) che operano al suo interno. A questo si aggiungono le policy, sia a livello internazionale che locale, volte tutelare e valorizzare le diversità e a



Simonetta Candela



Cristina Mazzamauro

mantenere un ambiente di lavoro inclusivo e libero ad ogni tipo di discriminazione o pregiudizio. Alcuni esempi: Clifford Chance ha istituito da molti anni un **Diversity Committee**, che si è posto come obiettivo di avere almeno il 30% di soci donne; sono stati costi-

tuiti vari network all'interno dell'associazione professionale che rappresentano le varie minoranze, ad esempio il network delle persone Lgbt; lo studio globale ha recentemente adottato il «*blind Cv*» per superare barriere socio-culturali. Per quanto riguarda le politiche di welfare in senso stretto, Clifford Chance è stato uno dei primi studi



Andrea Marziale

ad introdurre la copertura medica assicurativa (del valore di oltre €1.000 a persona), estesa indistintamente a tutte le coppie (coppie di fatto, coppie di sesso diverso o dello stesso sesso)».

«Particolare attenzione», prosegue la Candela, «è riservata al tema della genitorialità: lo studio prevede per le professioniste un *maternity leave* di 8 mesi (i primi 5 internamente retribuiti e senza porre in compensazione quanto corrisposto dalla cassa previdenziale avvocati + un periodo di ulteriori 3 mesi, con compenso al 25%) Inoltre, nella convinzione che l'essere genitori implichi una condivisione di responsabilità, è altresì previsto un periodo di *paternity leave* di due settimane, in-

MARCO PESENTI, LA SCALA STUDIO LEGALE

Tre bonus per motivare lo studio

La **Scala Studio Legale**, in occasione del suo 25esimo anno di attività, ha avviato un piano di welfare aziendale con l'obiettivo di migliorare la conciliazione tra lavoro e vita privata dei componenti dello Studio. Ad averne accesso sono sia lo staff che gli avvocati, per un totale di 190 persone di cui circa 110 sono professionisti, e 80 componenti dello staff.

Affari Legali ne ha parlato con **Marco Pesenti**, senior partner e cofondatore di La Scala Studio Legale.

Domanda. Quali linee avete seguito per la costruzione del piano?

Risposta. L'ottica in cui è stato costruito il piano è assolutamente inclusiva. Tutti i componenti dello Studio, sia dipendenti che avvocati (contratti a tempo determinato, apprendistato, collaboratori etc.) hanno accesso ad almeno una delle 3 forme di bonus previste dal piano, fatta eccezione per i soci dello studio.

D. Come è stato strutturato il piano?

R. Il piano, che va ad aggiungersi ai bonus di risultato senza sostituirli, è stato strutturato con il supporto della società specializzata in welfare

aziendale **Eudaimon** e prevede 3 tipologie di benefici: il Bonus welfare, il Bonus scuola e il Bonus bebè.

D. Come avete organizzato il bonus welfare?

R. Il Bonus welfare, esteso a tutti i componenti dello studio, è flessibile e spendibile in iniziative legate alla salute, al tempo libero e alla famiglia. Ha un valore di 150 €/anno. Comprende la possibilità di prenotare esami e visite presso strutture convenzionate, adoperare servizi di baby sitting, accedere a palestre o centri wellness o optare per attività legate all'intrattenimento. Come, tra le altre, l'acquisto di libri e riviste, elettronica e corsi.

D. Ed il bonus scuola?

R. Sì, è rivolto ai componenti dello Studio con figli in età scolare, dai 6 ai 19 anni. Ha un valore di 200 €/anno. E' spendibile per le rette scolastiche, i corsi di formazione, le vacanze studio all'estero e il rimborso dei libri scolastici.

D. Mentre per quello bebè come

vi siete regolati?

R. È un bonus una tantum erogato al momento della nascita, del valore di 1.000 euro, valido per ogni bambino nato dal 1° gennaio 2014 a oggi. Lo studio investe così fino a 3.600 euro per l'istruzione e la cura di ciascun figlio dei componenti dello studio che utilizzano i bonus bebè e scuola.

D. Come si pone questa vostra operazione nel panorama nazionale?

R. Siamo tra i primi studi legali in Italia - se non addirittura il primo - ad aver avviato un'iniziativa di questo tipo. In un video dedicato ai 25 anni dello Studio, la parola più utilizzata per descriverci è

stata famiglia e il piano di welfare rientra in questa mentalità. Per noi si tratta di un'iniziativa solidaristica che sviluppa ulteriormente alcune prassi già consolidate in questi anni che comprendono, ad esempio, trattamenti di tutela del professionista in termini di mantenimento del posto di lavoro e dello stipendio in casi come l'infortunio o la malattia.



Marco Pesenti

Supplemento a cura di **ROBERTO MILIACCA**
rmiliacca@class.it
e **GIANNI MACHEDA**
gmacheda@class.it