

S6- vers. 3.0 – settembre 2024

Adozione e concreta implementazione di una policy di supporto alla genitorialità.

LCG crede che il valore delle persone risieda tanto nelle capacità professionali quanto in quelle personali e relazionali e che sia necessario poter coltivare entrambe con dedizione. La crescita personale, attraverso le esperienze di vita personale, relazionale e familiare, è quindi fondamentale perché si possa migliorare come professionisti e sviluppare quella capacità di empatia che sta alla base del rapporto con il cliente.

La creazione di un ambiente di lavoro che favorisce quindi l'equilibrio tra vita professionale e personale è una priorità per il nostro Studio ed è in continuo aggiornamento con strumenti, policy e linee guida che valorizzano la possibilità di organizzarsi secondo i propri impegni (autonomia) salvaguardando sempre la serietà e la qualità del lavoro (professionalità) e che include la possibilità di lavorare da remoto (smart working) in modo da ottimizzare tempi e risultati professionali.

Vengono qui indicate le misure adottate dallo Studio per favorire la genitorialità, nelle diverse forme in cui si può concretizzare, tenendo conto che le singole misure sotto descritte potrebbero essere insufficienti rispetto ai singoli casi concreti e specifici. In tali casi LCG si impegna, coerentemente con i principi indicati, a definire le modalità più adatte.

CONTRIBUTO ALLA MATERNITÀ

Alla professionista che collabora stabilmente con lo Studio, viene riconosciuto, per il periodo di sospensione, un compenso che integra quanto ricevuto dalla Cassa Forense. Lo Studio propone la sospensione della collaborazione attiva a favore dello Studio per 16 settimane, di cui almeno 3 prima del data prevista per il parto; tale periodo di sospensione viene concordato con la professionista.

In caso di adozione sono previste identiche modalità, i cui tempi di sospensione saranno concordati tenendo conto delle specifiche esigenze.

Per le dipendenti, si applicano le disposizioni di legge e del CCNL Studi Professionali.

CONTRIBUTO ALLA PATERNITÀ

In occasione della nascita del figlio/a al professionista neo-padre è riconosciuta la possibilità di sospendere la collaborazione attiva professionale per una settimana con riconoscimento del compenso.

RIPRESA DELLA COLLABORAZIONE PROFESSIONALE E FLESSIBILITÀ

Per favorire una ripresa della collaborazione professionale efficace e produttiva, ma nel rispetto delle esigenze familiari, è possibile per la professionista concordare una

riduzione degli obiettivi (fatturato/pratiche/compiti) con conseguente flessibilità nell'organizzazione della giornata, che preveda una disponibilità garantita in una finestra oraria fissa per consentire le relazioni professionali con clienti e colleghi (orientativamente fino alle 16.00). In base alla riduzione delle prestazioni e degli obiettivi si può coerentemente concordare la riduzione del compenso professionale fino a, orientativamente, il 25% rispetto a quanto fatturato in media mensilmente nell'anno precedente alla sospensione dall'attività professionale.

Anche il neo-padre può chiedere una riduzione dei propri obiettivi per favorire la conciliazione degli impegni familiari con quelli professionali e la condivisione degli impegni di cura da parte dei genitori. A seconda della riduzione degli obiettivi si può concordare la riduzione del compenso professionale fino a, orientativamente, il 25% rispetto a quanto fatturato in media mensilmente nell'anno precedente alla sospensione dall'attività professionale

MODALITÀ DI LAVORO

In particolare, i neo genitori al rientro hanno la possibilità di utilizzare lo Smart Working in modo estensivo coerentemente con le attività professionali da svolgere.