

LA SCALA PORTA IL WELFARE IN STUDIO



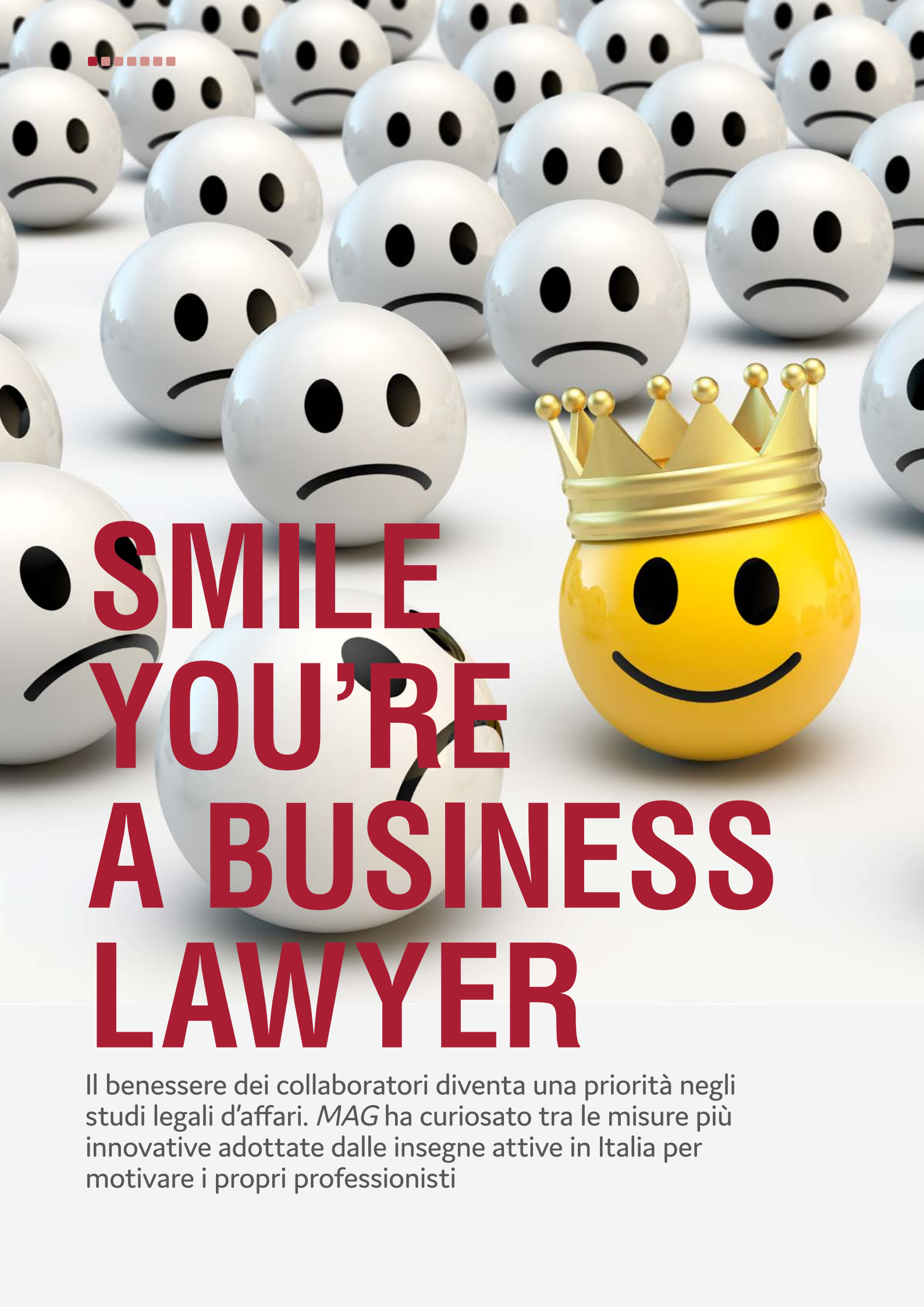
A fine 2016, lo studio legale La Scala ha avviato un piano di welfare aziendale per migliorare il work/life balance dei propri componenti: sia staff che avvocati. Ciò significa che a beneficiare di questo progetto sono un totale di 190 persone.

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.

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. 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.

Il Bonus scuola è rivolto ai componenti dello Studio con figli in età scolare, dai 6 ai 19 anni. È spendibile per le rette scolastiche, i corsi di formazione, le vacanze studio all'estero e il rimborso dei libri scolastici.

Il Bonus bebè è un bonus una tantum erogato al momento della nascita, 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. Il budget stanziato per il programma di welfare è pari a circa 50mila euro, che corrisponde allo 0,3% del fatturato annuo dello studio nel 2015. Il piano ha per ora una durata biennale. Ma lo studio vorrebbe renderlo permanente. 🎁



SMILE YOU'RE A BUSINESS LAWYER

Il benessere dei collaboratori diventa una priorità negli studi legali d'affari. *MAG* ha curiosato tra le misure più innovative adottate dalle insegne attive in Italia per motivare i propri professionisti



soldi, si sa, non fanno la felicità. Per sentirsi bene a lavoro non basta più avere una buona retribuzione o delle certezze sul proprio percorso di carriera. I parametri per giudicare la qualità della vita sono cambiati insieme alle generazioni di professionisti. Le nuove esigenze sono l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, la tutela della individualità, il rispetto del proprio tempo libero. In una parola: il benessere.

È per questo che gli studi legali hanno iniziato a rendersi conto che ai benefit materiali vanno affiancati quelli ambientali ed esistenziali. Oltre a essere un valore aggiunto per i collaboratori, il benessere sta diventando un tema di gestione strategica.

Serve a trattenere le risorse, motivarle e, di conseguenza, a produrre risultati migliori e soddisfacenti. Del resto, è dimostrato dagli studi di psicologia del lavoro che nei contesti in cui si sta bene si lavora meglio.

Per scoprire cosa stanno facendo le law firm italiane in questo senso, *MAG* ha lavorato a un focus, contattando le prime 50 insegne legali attive in Italia per fatturato ricevendo



risposte da 15 di esse, il 30%. Ancora una piccola fetta, ma che dimostra una sensibilità interessante in termini di spunti e iniziative intraprese.

Nascono i
comitati welfare
per tradurre in
proposte concrete
le idee raccolte
tra i propri
collaboratori

Tre studi tra i 15 che hanno risposto alla survey – ovvero BonelliErede, Dla Piper e Lca – hanno ideato dei comitati welfare per tradurre in proposte concrete le idee raccolte attraverso sondaggi condotti tra i propri collaboratori. E ben due insegne – La Scala e Linklaters (per quest'ultima si veda il prossimo articolo) – si sono avvalse del supporto rispettivamente di una società specializzata nel settore (Eudaimon) e di una psicologa delle organizzazioni per strutturare l'offerta del benessere da cucire su misura dei propri professionisti.

Tra le iniziative più interessanti spiccano i servizi di assistenza alla persona, estendibili ai familiari, garantiti da Clifford Chance e Latham & Watkins, che offrono supporto professionale in caso di problematiche personali di natura psicologica, familiare, finanziaria



e legale. Più nel dettaglio, chi lavora da Clifford può avvalersi ad esempio, oltre che di questo tipo di consulenza, di un servizio telefonico di supporto gratuito, riservato, disponibile 24 ore al giorno e 7 giorni su 7. Latham ha inoltre lanciato una charity indipendente basata su donazioni volontarie destinate a chi si trova ad affrontare un disagio grave e improvviso, quale un disastro naturale, un lutto familiare o una malattia e che non hanno accesso ad altre fonti di sostegno.

Più in generale, le misure su cui le firm stanno puntando sono simili. Prima fra tutte lo smart working. Il 60% degli studi che ha partecipato all'indagine ha adottato politiche di lavoro agile o, comunque, ha

Il 60% degli studi che ha partecipato all'indagine ha adottato politiche di lavoro agile

messo a disposizione dei propri collaboratori strumenti di lavoro digitali che consentono loro di lavorare da remoto o da qualsiasi altro luogo diverso dall'ufficio in assoluta flessibilità. Questa è anche una caratteristica della carriera dei giovani avvocati di Latham & Watkins per cui lo studio ha istituito un programma specifico di orientamento, che consente loro di rotare fra i dipartimenti per un periodo e seguire attività di formazione e *mentoring*, nel percorso verso la scoperta dell'attività più affine ai propri interessi e alle aspirazioni personali.

Non meno attenzione viene destinata alle attività di formazione e di sport e salute a cui pensano nove studi su 15. Quanto al primo punto, ad esempio, Rödl & Partner ha istituito un Campus che permette ai collaboratori di accedere a corsi di gratuiti, finalizzati alla crescita personale, oltre che professionale. Mentre i professionisti di Dla Piper hanno a disposizione una Career Academy, accessibile in ogni momento della loro carriera, che consente di prepararsi al meglio e sviluppare le proprie abilità. Particolarmente attento alla salute dei suoi collaboratori è ad esempio Linklaters, che organizza per loro degli incontri coi nutrizionisti.



Prevenzione è una parola chiave per Lca che, in collaborazione con la Lega italiana per la lotta contro i tumori, programma delle visite da parte di medici specializzati presso i propri uffici e ne sostiene i costi.

Quanto allo sport Hogan Lovells per un periodo ha tenuto direttamente in studio lezioni di pilates a Roma e di yoga a Milano. Sessioni di “yoga for executives” durante la pausa pranzo sono organizzate anche da Rödl & Partner e di pilates da Lca. Nctm, invece, ha dato vita al progetto Corporate Run che ha coinvolto professionisti e manager nella preparazione atletica della corsa Salomon Running dello scorso 17 settembre a Milano.

Le attività sportive sono anche delle ottime occasioni per fare *team building*, iniziativa indispensabile secondo sei dei 15 studi intervistati. Puri Bracco Lenzi e associati, ad esempio, organizza ogni anno dei viaggi, tra cui un weekend in una località sciistica, per tutti i suoi collaboratori.

La Scala, in un’ottica di team building e di crescita culturale interna, tiene ogni mese una rassegna cinematografica nel proprio auditorium. Il forte impegno culturale della firm ha portato alla fondazione della Toogood Society, un’organizzazione che segue i progetti di formazione destinati



Dai viaggi in montagna alle rassegne cinematografiche: le iniziative per fare gruppo. E in alcuni studi entra anche lo yoga

a tutti i componenti dello studio e realizzati attraverso una serie di dibattiti letterali e culturali.

Segue l'attenzione alla diversity. Per il 53% degli studi che hanno risposto alla survey è un valore aggiunto che permette ai collaboratori di sentirsi inclusi indipendentemente dalle loro differenze. È così che sono state messe in campo policy specifiche per la maternità e la paternità che assicurano un trattamento di maggior favore rispetto a quanto garantito dagli enti previdenziali ([ne abbiamo parlato nel numero 82 di MAG](#)).

Quanto alle differenze di orientamento sessuale, Clifford Chance ad esempio ha creato per i suoi collaboratori in Italia "Arcus LGBT and Friends", una rete interna che, attraverso la valorizzazione delle differenze, incoraggia una cultura più inclusiva. Passando invece alla diversità di genere, comitati e gruppi specifici di

attenzione allo sviluppo professionale delle donne sono presenti in Clifford Chance, DLA Piper, Latham & Watkins, e Linklaters.

Il luogo di lavoro, inteso nel senso fisico degli uffici, è considerato un elemento che favorisce il benessere per ben sei studi dei 15 intervenuti. Linklaters offre ai suoi professionisti la palestra e un'annessa relax room. Lo studio Sutti prevede dei servizi di sleep-in facilities per i professionisti attivi presso un altro ufficio che si trovino a passare la notte a Milano per qualsiasi ragione. Hogan Lovells ha previsto bagni con docce nel caso in cui i professionisti vogliano fare sport prima di arrivare in studio.

Chiudono la lista una serie di convenzioni e benefit garantiti dal 40% degli intervistati. Tra le misure la copertura assicurativa, il commercialista o alcuni esercizi commerciali a tariffe agevolate. (r.i.) 