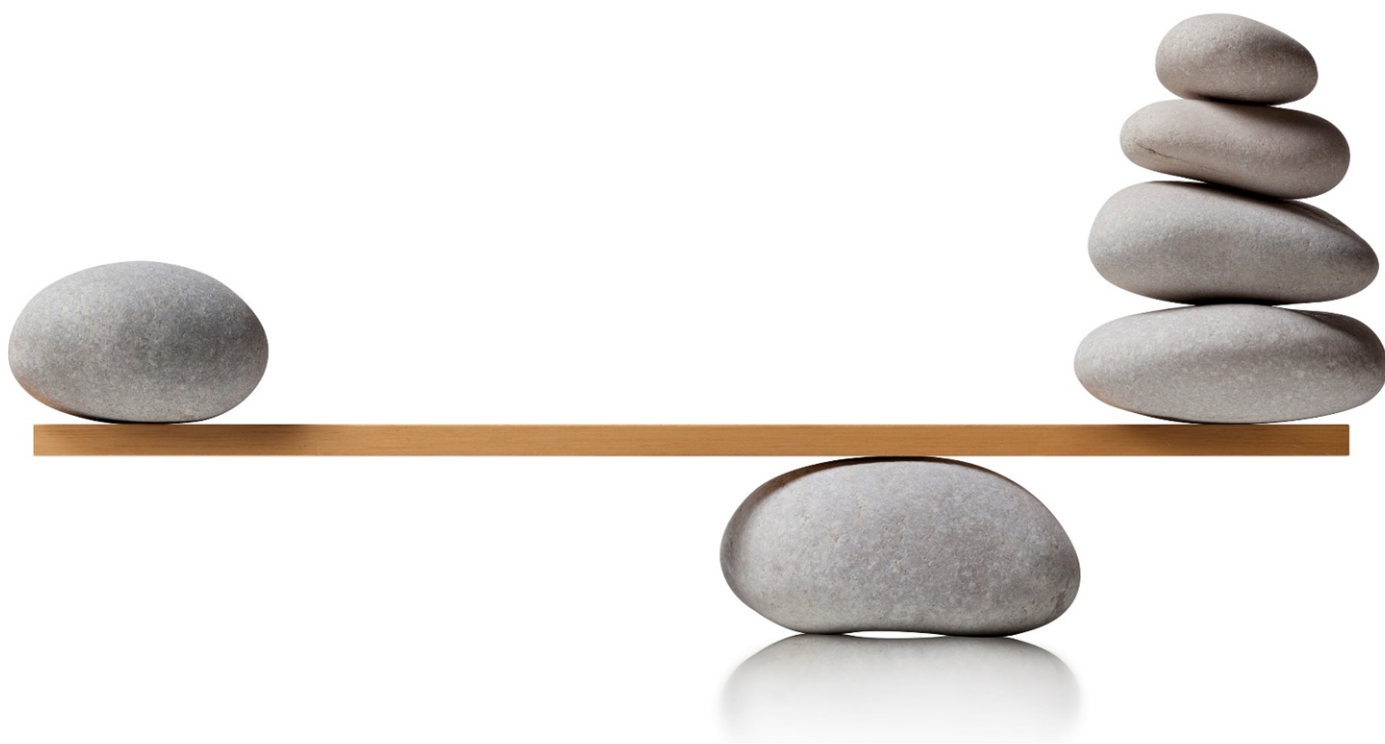


Bilancio di Sostenibilità 2024

Sommario

Sintesi di alcuni risultati del 2024	4
GRI 102: Informativa generale	4
Strategia	4
Obiettivi	6
Profilo dell'Organizzazione	6
Governance	8
GRI 2: Informativa generale - Governance	8
Etica e integrità	12
Solidità e creazione di valore condiviso	21
GRI 103: Modalità di gestione	21
GRI 201: Performance economica	21
GRI 203: Impatti economici indiretti	21
GRI 203: Imposte	21
Fornitori	21
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva	22
GRI 408: Lavoro minorile	22
GRI 409: Lavoro Forzato o obbligatorio	22
GRI 414: Lavoro Forzato o obbligatorio	23
Valore economico direttamente generato e distribuito	23
Valorizzazione, coinvolgimento e benessere delle persone	25
GRI 103: Modalità di gestione	25
GRI 102: Informativa Generale- Governance	25
GRI 202: Presenza sul mercato	25
GRI 201: Performance Economiche	25
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management	26
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	27
GRI 404: Formazione e istruzione	29
GRI 410: Pratiche per la sicurezza	30
Diversità, equità e inclusione	31
GRI 103: Modalità di gestione GRI 202: Presenza sul mercato	31

Tutela dei diritti umani	35
Comunità locali	36
Centralità del cliente.....	36
Integrità, compliance normativa e lotta a frodi, riciclaggio e corruzione	38
Impatti ambientali e sfide climatiche	39
Cyber Risk, Data Management & Security, Privacy.....	42
Partnership.....	42
Indici	42



Sintesi di alcuni risultati del 2024

- Lo Studio Legale ha impiegato 20 dipendenti, tutte donne.
- Lo Studio Legale ha impegnato 42 avvocati, in totale 17 uomini e 25 donne.
- Sono stati assistiti 83 clienti, di 34 nazionalità diverse.
- Si è registrato un incremento di fatturato, rispetto al 2023, pari al 12%.
- Il turn – over si conferma positivo, non si registrano cessazioni di rapporti di lavoro.
- Confermato il bilanciamento retributivo tra uomini e donne a parità di qualifica e anzianità lavorativa.
- Tutto il Personale dipendente è assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
- Non si registrano episodi di discriminazione.
- Sono state erogate 13 consulenze legali pro bono.
- Per sostegni e donazioni sono stati investiti in totale 63.000 euro.
- Sono state emesse 23,74 tonnellate di CO2 equivalente per consumo di carburante necessario per la mobilità del Personale.
- Sono state emesse 9,9 tonnellate di CO2 equivalente per consumo di energia necessaria per l'operatività delle tre sedi.

GRI 102: Informativa generale

Strategia

Dichiarazione di un alto dirigente:

Fin dalla sua fondazione, quasi 30 anni fa, lo Studio legale Jacobacci & Associati (di seguito anche “Jacobacci Avvocati” o “lo Studio”) si è posto come obiettivo quello di essere un punto di riferimento nell'ambito della tutela della proprietà intellettuale, in Italia e all'estero, arrivando oggi a contare su di una squadra consolidata composta da 15 soci e oltre 40 professionisti, che operano nelle 4 sedi di Torino, Milano, Roma e Parigi.

Negli ultimi anni, consci dell'obbligo morale di lasciare un mondo migliore alle future generazioni, i Soci dello Studio hanno deciso di avviare un processo di formalizzazione e verifica esterna delle azioni intraprese negli anni verso le tematiche Ambientali, Sociali e di Direzione, comunemente riassunte nell'acronimo ESG (Environmental, Social,

Governance), e quelli rivolti al sostegno per il raggiungimento degli obiettivi ONU (Agenda 2030), impegni già assunti in passato attraverso la redazione e la diffusione di un Codice Etico e la messa in atto di iniziative benefiche, oltre che per mezzo di numerose e consolidate prassi, impattanti su tutti e tre i pilastri (E, S, G), a cui occorreva dare ordine, regolamentandole con chiare procedure e comunicazioni interne.

Il presente documento è, dunque, il Bilancio di Sostenibilità di Jacobacci Avvocati e rappresenta un requisito essenziale per il mantenimento della certificazione SRG 88088.

A conferma del nostro impegno riportiamo di seguito la politica della sostenibilità che riassume la nostra visione e il nostro impegno verso le tematiche ESG.

Lo Studio Legale Jacobacci & Associati nasce nel 1996, a Torino e Milano, per iniziativa di un gruppo di giovani avvocati uniti da una solida esperienza maturata a livello nazionale ed internazionale e dall'obiettivo di creare una struttura innovativa nell'ambito della tutela della proprietà intellettuale, in Italia e all'estero.

Nell'arco dei successivi 20 anni, lo studio apre nuove sedi (Roma, poi Parigi), ampliando il proprio staff di professionisti ed assistenti, radicando la propria presenza nell'ambito della proprietà intellettuale, della contrattualistica e delle materie correlate a livello nazionale ed internazionale.

La rapida crescita dello studio non è solo dimensionale. Nel corso degli anni i professionisti mettono le proprie competenze al servizio di clienti in ogni settore industriale e merceologico, assistendoli e rappresentandoli in questioni di particolare complessità giuridica, nell'intero panorama della proprietà intellettuale, e ottenendo precedenti innovativi o che hanno segnato la giurisprudenza, italiana e delle Corti Europee, in numerose aree. Le aree di attività dello Studio sono:

- Proprietà intellettuale
- Information Technology
- Antitrust e concorrenza
- Regulatory
- Contrattualistica commerciale
- Diritto dell'arte
- Media ed Entertainment
- Dati personali e privacy
- Risoluzione delle controversie.

Obiettivi

La politica di Sostenibilità ha come obiettivo quello di definire gli indirizzi e i pilastri della sostenibilità con particolare riferimento:

- alla lotta alla corruzione;
- ai temi sociali e attinenti al personale;
- al rispetto dei diritti umani, della dignità delle persone, delle differenze di genere, dei pensieri politici, dell'appartenenza sindacale e religiosa;
- al supporto attivo al miglioramento delle condizioni di vita dei propri dipendenti e della comunità in generale;
- alla partecipazione attiva dello Studio Legale nel contenimento dei propri rischi per la sicurezza e impatti ambientali.

La Governance dell'intera Organizzazione è protesa verso il rispetto di tutti i Principi Etici e Sociali (PES), degli obiettivi per la sostenibilità dell'agenda ONU 2030 (SDG), e degli altri requisiti normativi e legislativi al fine di:

- rispettare le prescrizioni legali e le altre prescrizioni che essa sottoscrive;
- prevenire l'inquinamento dell'acqua, dell'aria, del suolo e del sottosuolo;
- minimizzare il consumo di energia, di acqua, di materie prime e razionalizzare la produzione dei rifiuti, favorendone il recupero ove possibile in un'ottica di economia circolare;
- preservare al massimo l'ambiente in tutte le proprie attività dirette ed indirette;
- ottenere dai propri collaboratori il maggior coinvolgimento possibile nel rispetto dei Principi Etici e Sociali;
- evitare di irrogare provvedimenti disciplinari e applicare trattenute ai dipendenti.

Profilo dell'Organizzazione

2-1a Nome dell'organizzazione

Studio Legale Jacobacci & Associati o anche Jacobacci Avvocati

2-1b Natura della forma giuridica

Lo Studio Legale è un'associazione che ha codice fiscale, statuto e Assemblea dei Soci come organo sovrano.

2-1c Luogo della sede principale

La sede principale dello Studio Legale si trova in Corso Emilia 8, 10152 Torino.

2-1d Luogo delle attività

Lo Studio Legale opera in 83 paesi diversi del mondo, erogando servizi di consulenza legale giudiziale e stragiudiziali.

2-2a Attività, marchi, prodotti e servizi

Tutte le attività incluse nella rendicontazione per la sostenibilità sono parti integranti del business dello Studio Legale. Più precisamente: Servizi di consulenza legale legati a violazioni su diritti di proprietà intellettuale.

2-2b Rendicontazione di sostenibilità

Il Bilancio di esercizio contiene informazioni sullo stato patrimoniale e il conto economico dello Studio Legale; il bilancio di sostenibilità include invece informazioni più ampie per rendicontare responsabilità, impatti e valore generato per tutte le parti di interessate, con particolare riferimento a temi ambientali, sociali e di governance.

2-6a Catena del valore

Lo Studio Legale è attivo in tutti i settori, coinvolge tutti i settori merceologici perché oggi il valore economico e competitivo delle organizzazioni non dipende solo da beni materiali, ma sempre più da idee, conoscenza, creatività, dati e reputazione. Ogni settore produce o utilizza almeno una forma di creazione intellettuale che può (e deve) essere tutelata. Pertanto, ogni cliente si rivolge allo Studio Legale Jacobacci poiché riconosce la sua autorevolezza ed esperienza consolidata nella gestione di tali temi.

Lo Studio Legale assiste clienti nel mondo dell'arte, editoria e stampa, agroalimentare, industriale. Nell'esercizio delle sue attività, si avvale di esperti qualificati per effettuare perizie tecniche e specialistiche per accertare se un prodotto, segno o processo viola un diritto di proprietà industriale (marchio o brevetto). Altri fornitori coinvolti per gli scopi di business sono legali esperti in determinati ambiti del diritto, coinvolti per ragioni di competenza o convenienza economica.

2-7/2-8 Capitale umano

Lo Studio Legale impiega Personale così distribuito per singola sede:

Ruolo	Torino	Milano	Roma
Dipendenti donne	15	3	2
Dipendenti uomini	-	-	-
Dipendenti donne a tempo indeterminato	15	3	2
Dipendenti donne a tempo determinato	-	-	-
Dipendenti donne a tempo pieno	11	1	1
Dipendenti donne con orario part-time	4	2	1
Avvocati donne	18	2	5
Avvocati uomini	14	3	-

Gli avvocati hanno rapporto di lavoro non subordinato, come professionisti in possesso di partita iva individuale.

Governance

GRI 2: Informativa generale - Governance

2-9a/b Struttura della governance

Le attività di strategia, di indirizzo e di Governance dello Studio sono gestite dall'assemblea dei soci che è il massimo organo di governo dello Studio Legale.

2-10a Nomina e selezione del massimo organo di governo

L'ingresso di un nuovo socio è sottoposto a verifica e approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci. L'approvazione non è influenzata da discriminanti relative a: sesso, orientamento sessuale, origine.

2-10b Ruolo del massimo organo di governo nello stabilire finalità, valori e strategie

L'Assemblea dei Soci è delegata alla definizione dei valori e delle strategie dello Studio.

2-11a Ruolo del massimo organo di governo nello stabilire finalità, valori e strategie

L'assemblea dei soci non ha, per sua struttura, un Presidente o una figura apicale equivalente. Il socio che detiene la maggiore percentuale delle quote dello Studio è l'Avv. Fabrizio Jacobacci, socio fondatore dello Studio.

2-11b Conflitti di interessi

Lo Studio ha redatto un Codice Etico (pubblicato sul proprio sito, www.jacobacci.law.com) e una procedura interna che evita eventuali conflitti di interessi al momento dell'assunzione di nuovi incarichi.

2-12a Valutazione delle performance del massimo organo di governo

Lo Studio ha un certificato di conformità per il sistema di gestione per la sostenibilità rilasciato da Italia ESG nel mese di maggio 2024 rilasciato da un ente terzo con lo scopo di valutare il livello di impegno verso le tematiche ESG.

2-12b Delega dell'autorità

L'assemblea dei Soci incarica i Soci operanti presso le singole sedi della gestione corrente delle stesse.

2-12c Gestione delle sedi

L'assemblea dei Soci incarica i Soci operanti presso le singole sedi della gestione corrente delle stesse

2-13a Responsabilità a livello esecutivo per temi economici, ambientali e sociali

L'assemblea dei Soci decide a maggioranza (una testa, un voto) sui temi E, S, G. In relazione ad alcune decisioni, indicate nell'atto costitutivo e nello statuto dello Studio, le decisioni da assumere richiedono l'unanimità.

102-1 Principio di precauzione

Lo Studio applica un sistema di Gestione per la sostenibilità che prevede al suo interno un sistema di valutazione dei rischi e opportunità.

2-16a Impatti chiave, rischi e opportunità

Lo Studio ha definito un percorso di formazione volto alla sensibilizzazione dei Soci, degli Avvocati Collaboratori e dei Dipendenti verso le tematiche ESG.

La valutazione dei rischi e opportunità viene aggiornata periodicamente stimando la rilevanza per lo Studio Legale e la conseguente priorità di intervento al fine di ridurre l'entità dei rischi.

2-16b Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali

L'assemblea dei Soci, con la collaborazione di consulenti esterni, identifica i rischi ESG e definisce le risorse necessarie per l'implementazione dei processi di due diligence.

2-17a Competenze dell'organo di governo

I soci sono formati e sensibilizzati periodicamente sui temi relativi alla sostenibilità.

2-18a Efficacia dei processi di gestione del rischio

È stata effettuata la valutazione dell'efficacia dei processi di gestione dei rischi ESG, verificando l'efficacia delle misure di mitigazione che sono state adottate con successo.

2-18b Riesame dei temi economici, ambientali, e sociali

L'assemblea dei Soci rivaluta con cadenza annuale la valutazione dei rischi ESG.

2-18c Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità

L'assemblea dei Soci analizza e approva il presente report compresa l'analisi di materialità.

2-19a Politiche retributive

I compensi dei soci sono determinati sulla base delle parcelle relative agli incarichi svolti.

2-19b Processo per determinare la retribuzione, utili e corrispettivo

La retribuzione dei dipendenti è definita dal CCNL Studi Professionali; per quanto riguarda i Soci, dall'incassato generato dagli incarichi svolti, sulla base delle quote fisse e variabili spettanti ad ognuno; per gli avvocati collaboratori, il corrispettivo è definito sulla base della seniority di ognuno, degli incarichi svolti, dell'incassato generato dal lavoro di ognuno, sul variabile generato dagli incarichi portati allo studio, sulla base dei criteri indicati nel Piano di Incentivazione dei Collaboratori. È stato recentemente rivalutato il criterio per determinare la retribuzione, apportando miglioramenti in termini di equità e trasparenza.



Etica e integrità

GRI 102: Informativa generale – Etica e integrità

2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo

L'organizzazione ha redatto, approvato, reso pubblico e applicato un Codice Etico di comportamento (disponibile sul sito istituzionale dello Studio). È stato redatto il documento analisi del contesto e degli stakeholder nel quale è esplicitata l'analisi di doppia materialità, al fine di indagare quali sono gli impatti che lo Studio Legale determina all'esterno, con i suoi processi di business, e quali gli impatti che il contesto esterno può determinare all'interno.

2-23 Impegni assunti con la Politica per la sostenibilità

Lo Studio Legale, con l'elaborazione della propria Politica per la Sostenibilità, si impegna a svolgere le attività di consulenza legale giudiziale e stragiudiziale, prevalentemente in materia di tutela della proprietà intellettuale, nel pieno rispetto dei principi etici e sociali dello standard SRG 88088, per quanto applicabili.

L'erogazione dei servizi avviene considerando le persone al centro del processo di sviluppo del business. Gli interventi tengono conto delle esigenze e aspettative di tutte le parti interessate rilevanti, partendo dal presupposto che non ci può essere sviluppo se non c'è etica. Si rimanda alla lettura della Politica per la sostenibilità, pubblicata sul sito web www.jacobacci-law.com.

2-25 Rimedio agli impatti negativi

L'analisi dei rischi è periodicamente aggiornata al fine di individuare le azioni più efficaci possibili per mitigare il rischio correlato al verificarsi di eventi negativi, quali, ad esempio, danni di immagine o eventuali perdite di reputazione.

Lo Studio ha costruito un sistema di gestione per la sostenibilità che ha la finalità di prevenire il verificarsi di eventi indesiderati: tuttavia, in caso di emergenza, viene attivato un Team per la gestione della crisi, costituito in gran parte da soci dello Studio Legale, con l'ausilio di consulenti esterni.

Al fine di intercettare tempestivamente reclami o altri eventi che potrebbero dar luogo a conseguenze negative per la reputazione dello Studio, è stata attivata una piattaforma per la raccolta di segnalazioni anonime che vengono gestite secondo una procedura appositamente elaborata (whistleblowing).

Alcune parti interessate rilevanti, quali, ad esempio, dipendenti e collaboratori dell'organizzazione, sono coinvolti periodicamente in attività di sondaggio per valutare eventuali criticità nella gestione dei processi; tale sondaggio viene solitamente svolto ad ampio spettro, con l'impegno di includere tutti i temi rilevanti in materia di sostenibilità.

2-27 Conformità a leggi e regolamenti

Nel periodo di rendicontazione non sono state rilevate non conformità a leggi e/o regolamenti.

Coinvolgimento delle parti interessate**2-29 Elenco delle parti interessate**

Le parti interessate individuate dallo Studio sono:

- Proprietà – soci
- Dipendenti
- Avvocati che collaborano con lo Studio
- Clienti
- Istituti Bancari
- Soci in affari
- Fornitori
- Autorità -enti di controllo, enti regolatori
- Associazioni di Categoria
- Collettività
- Concorrenti
- Organizzazioni non governative

Le parti interessate sono state selezionate sulla base delle influenze potenziali e reali sulle attività dello studio e viceversa.

2-29a Modalità di coinvolgimento delle parti interessate

Dove possibile le parti interessate sono state coinvolte direttamente dai Soci attraverso rapporti diretti.

2-29a Temi e criticità chiave sollevati

Non si sono rilevate criticità chiave da parte delle parti interessate.

2-30 Accordi di contrattazione collettiva

Nessuna dipendente dello Studio Legale si è iscritta a un sindacato. Tuttavia, l'Assemblea dei Soci dello Studio Legale ha sempre dimostrato piena disponibilità al dialogo e al confronto con le organizzazioni sindacali, riconoscendo il valore del confronto costruttivo quale strumento fondamentale di partecipazione, trasparenza e tutela delle relazioni di lavoro.

3-1 Processo per determinare i temi materiali

I temi materiali per la sostenibilità sono stati elaborati con il confronto diretto con tutte le parti interessate rilevanti (soci, dipendenti, collaboratori, TVB). Per quanto riguarda le parti interessate esterne, quali clienti e fornitori, i temi di loro interesse sono stati raccolti intervistando ruoli e funzioni che nello Studio Legale hanno contatto diretto, frequente e continuo con clienti e fornitori.

3-1 Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi

Preliminarmente alla pubblicazione del presente Bilancio di Sostenibilità, lo Studio legale Jacobacci & Associati ha finalizzato, in coerenza con i GRI Standard e con alcune best practice, la propria analisi di materialità, così da riflettere sulle priorità interne e delle parti interessate rilevanti e definire, coerentemente con la propria strategia di business, gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e la SRG 88088, le priorità strategiche in ambito sociale, ambientale e di governance. In particolare, il percorso si è sviluppato in diverse fasi:

1. Individuazione delle tematiche potenzialmente materiali;
2. Valutazione e analisi delle priorità dei temi;
3. Definizione della matrice di materialità.

Nel presente bilancio sono stati presi in considerazione i fattori materiali relativamente ai soci, agli avvocati che collaborano con lo studio, ai dipendenti, ai clienti, agli Istituti Bancari, ai Soci in affari, ai Fornitori, alle autorità ed enti di controllo, agli enti regolatori, alle associazioni di categoria, alla collettività, ai concorrenti, alle organizzazioni non governative.

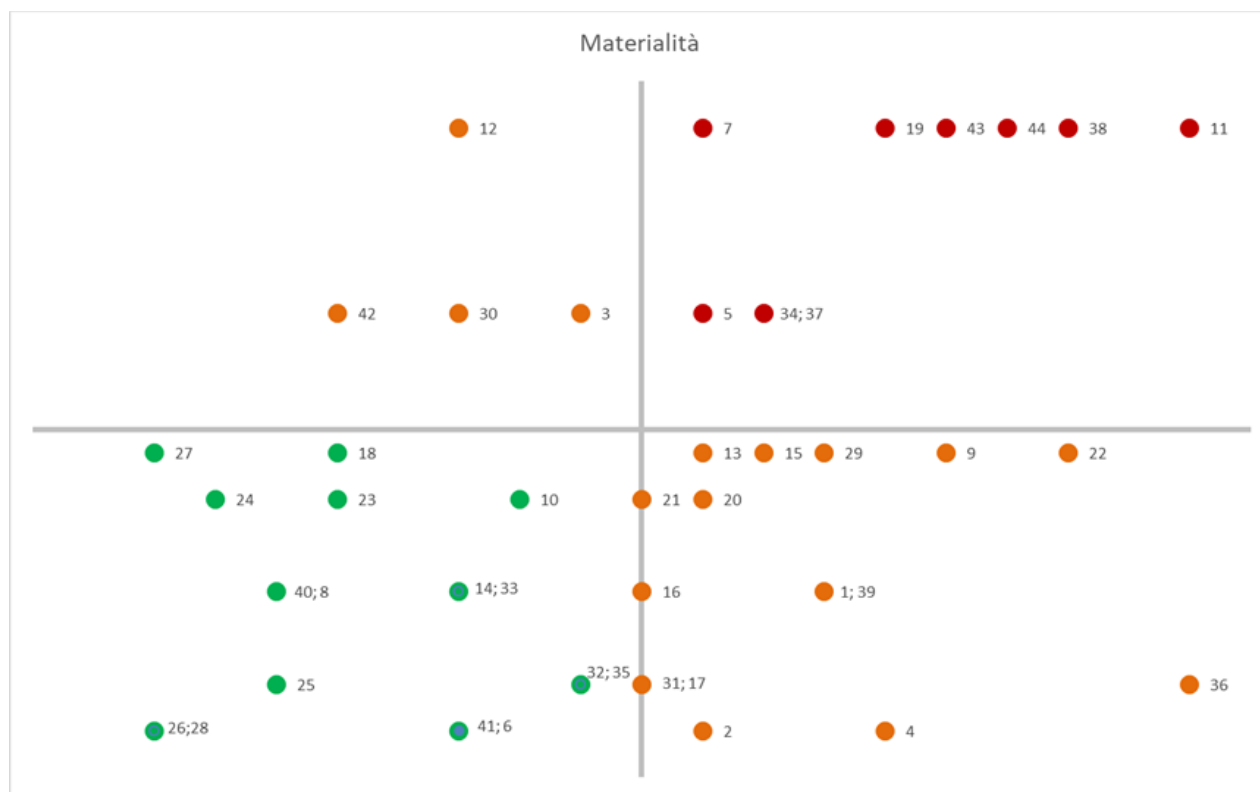
3-2 Elenco dei temi materiali

Dal confronto interno e con gli Stakeholder sono emersi i seguenti temi materiali. Nello specifico, i temi materiali sono stati selezionati sulla base degli impatti e della rilevanza che hanno per le parti interessate e per lo stesso Studio.

Elenco temi Materiali			
1	SCENARIO POLITICO	23	SUPPORTO AI DIPENDENTI E AL LORO BENESSERE
2	SOSTEGNO AD INIZIATIVE PUBBLICHE	24	ATTENZIONE ALLA MATERNITA' E ALLATTAMENTO
3	MODIFICHE NORMATIVA DI RIFERIMENTO	25	PARI OPPORTUNITA'
4	INCENTIVI ALLO SVILUPPO/INNOVAZIONE	26	LIBERA CONTRATTAZIONE SINDACALE
5	MERCATO DI RIFERIMENTO	27	CCNL, WELFARE, RICONOSCIMENTI
6	FINANZA SOSTENIBILE	28	PUNTUALITA' PAGAMENTO STIPENDI
7	CREAZIONE DI VALORE ECONOMICO FINANZIARIO	29	POLITICHE SOCIALI
8	INNOVAZIONE AZIENDALE	30	COINVOLGIMENTO PARTI INTERESSATE

9	BILANCI COERENTI E CORRETTI E CONTROLLATI	31	UTILIZZO TECNOLOGIE ECO-COMPATIBILI
10	INVESTIMENTI COERENTI CON POLITICA ESG	32	GESTIONE MANUTENZIONE REGOLARE E VERIFICHE ENTRO I TERMINI
11	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	33	STRATEGIE PER L'INNOVAZIONE
12	GOVERNANCE RESPONSABILE ED ETICA	34	ADEMPIMENTI LEGISLATIVI
13	OBIETTIVI, MISSION E VISION, MIGLIORAMENTO	35	ADERENZA AL CCNL E CONTRIBUZIONE IN REGOLA
14	CONDIVISIONE TEMATICHE AMBIENTALI E SOCIALI	36	PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI E GIUDIZIARI, INTERDIZIONI, SANZIONI, REATI 231
15	PROMOZIONE PROGETTI LOCALI	37	AGGIORNAMENTO LEGISLATIVO
16	GESTIONE DI INFRASTRUTTURE IDONEE PER LA SALUTE E SICUREZZA E PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE	38	EMISSIONI IN ATMOSFERA DA MEZZI
17	SVILUPPO DI CULTURA PER LA SICUREZZA	39	PRODUZIONE DI RIFIUTI
18	COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE	40	CONSUMI ENERGETICI
19	COMUNICAZIONE AMBIENTALE	41	CONSUMO DI ACQUA
20	GESTIONE ETICA FORNITORI E CLIENTI	42	PRESENZA DI FGAS
21	SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE	43	POLITICA AMBIENTALE E RISPETTO NORMATIVA
22	RISPETTO LEGISLAZIONE	44	GESTIONE AMBIENTALE

Dall'analisi di materialità è derivato il seguente grafico che riporta sull'asse delle ordinate (Y) sono riportati in ordine crescente i temi materiali per lo studio legale Jacobacci, mentre sull'asse delle ascisse (X) sono riportati in ordine crescente i temi materiali per gli Stakeholder (portatori di interessi) esterni.



Temi ambientali

Cambiamento climatico e sostenibilità ambientale: riduzione delle emissioni, efficienza energetica, uso di fonti rinnovabili, economia circolare, gestione dei rifiuti,

Biodiversità: tutela degli ecosistemi e delle risorse naturali

Inquinamento: prevenzione e riduzione dell'inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo.

Gestione delle risorse naturali: Uso sostenibile dell'acqua e delle altre risorse. Temi Sociali

Diritti umani: rispetto dei diritti dei lavoratori (condizioni di lavoro, sicurezza, non discriminazione), tutela delle comunità locali.

Salute e sicurezza: protezione della salute e sicurezza dei lavoratori e delle comunità.

Diversità e inclusione: promozione della diversità e dell'inclusione nel luogo di lavoro.

Relazioni industriali: gestione delle relazioni con i clienti, i fornitori e i rappresentanti dei lavoratori.

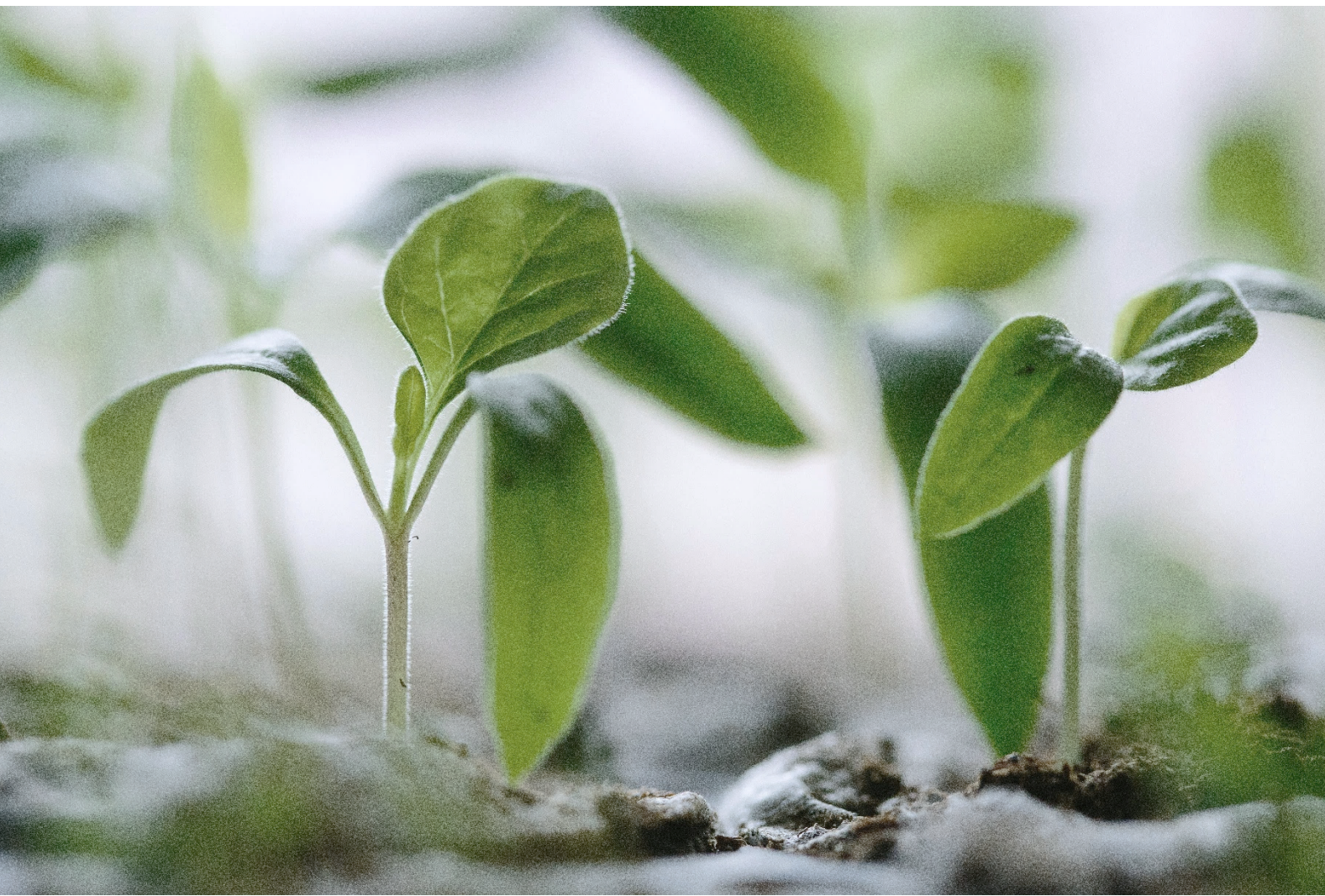
Temi economici

Governance aziendale: trasparenza, integrità, responsabilità sociale.

Catena del valore: gestione sostenibile della catena del valore, inclusi fornitori e clienti.

Innovazione: investimenti in ricerca e sviluppo per migliorare i prodotti e i processi, per adeguarsi al mercato che cambia velocemente.

Resilienza: capacità di affrontare e superare le crisi.



Di seguito si riporta un estratto dell'analisi di materialità, da cui si evincono i tempi considerati di maggiore rilevanza

TIPOLOGIA FATTORE	FATTORE	PRIORITÀ	EFFETTO NEGATIVO ALL'ESTERNO	EFFETTO NEGATIVO ALL'INTERNO	AZIONI DI MITIGAZIONE IMPATTI NEGATIVI
POLITICO	MODIFICHE NORMATIVA DI RIFERIMENTO	12	Ritardi nell'erogazione delle attività professionali	Stress da aggiornamento continuo	Aggiornamento continuo sugli sviluppi della giurisprudenza e sulle sentenze della Cassazione. Audit
ECONOMICO	MERCATO DI RIFERIMENTO	12	Pressione competitiva e riduzione dei margini per aggressività della concorrenza.	Dipendenza da pochi clienti o settori, mancata diversificazione dei servizi offerti, carenza di flessibilità	Selezione dei clienti in base al loro grado di solvibilità. Monitoraggio dell'andamento economico e finanziario delle commesse. Ridimensionamento dell'esposizione finanziaria per crediti vantati ma non riscossi.
ECONOMICO	INNOVAZIONE	12	Perdita di clienti più digitalizzati, invecchiamento di competenze	Resistenze culturali al cambiamento, sottostima dei benefici positivi derivanti	Formazione di soci, collaboratori e dipendenti. Investimenti in tecnologia.
ECONOMICO	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	16	Perdita di reputazione se il fattore non è governato correttamente, sfiducia da parte dei clienti e altre parti interessate, perdita di attrattività.	Criticità nell'applicazione di alcuni controlli interni.	Aggiornamento continuo del codice etico. Rendicontazione dettagliata di tutti i pagamenti effettuati, per i quali devono essere forniti giustificativi.
ECONOMICO	RESILIENZA	12	Perdita di interesse da parte di clienti e fornitori, danno di immagine e perdita di reputazione	Conflitti interni per "caccia al colpevole", rinvio di interventi strutturali necessari, sovraccarico psicologico, pressioni provenienti sia dall'interno che dall'esterno	Investire nella elaborazione di un piano per la gestione della crisi, nel quale siano chiari ruoli e responsabilità
ECONOMICO	GOVERNANCE RESPONSABILE ED ETICA	16	Perdita di reputazione se il fattore non è governato correttamente, sfiducia da parte dei clienti e altre	Carenza di controlli e coordinamento nelle attività relative alla governance.	Avvio di iniziative per il benessere di soci, dipendenti e collaboratori. Monitoraggio dei fornitori.

TIPOLOGIA FATTORE	FATTORE	PRIORITÀ	EFFETTO NEGATIVO ALL'ESTERNO	EFFETTO NEGATIVO ALL'INTERNO	AZIONI DI MITIGAZIONE IMPATTI NEGATIVI
			parti interessate, perdita di attrattività.		
ECONOMICO	OBIETTIVI, MISSION E VISION, MIGLIORAMENTO	12	Perdita di reputazione se il fattore non è governato correttamente, sfiducia da parte dei clienti e altre parti interessate, perdita di attrattività.	Sfiducia da parte dei dipendenti e collaboratori sull'efficacia delle politiche attuate in materia di sostenibilità	Coinvolgimento dei collaboratori nel perseguire gli obiettivi di sostenibilità.
SOCIALE	SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE	12	Invecchiamento delle competenze, gestione del business secondo logiche non più orientate al cambiamento	Competenze non più adeguate all'adeguamento ai ruoli da svolgere	Programmazione delle attività formative secondo il fabbisogno individuato.
SOCIALE	RISPETTO LEGISLAZIONE	12	Danno di immagine Rischio business continuity	Sanzioni Rischio business continuity	Audit interni di verifica della conformità legislativa. Coinvolgimento di consulenti esterni. Coinvolgimento del Team di Valutazione del Benessere
SOCIALE	SUPPORTO AI DIPENDENTI E AL LORO BENESSERE	12	Perdita di attenzione e motivazione nei rapporti con i clienti	Disaffezione in ambito lavorativo, perdita del senso di appartenenza	Indagini sul clima organizzativo.
SOCIALE	RELAZIONI INDUSTRIALI	12	Rallentamento dei processi decisionali, conflitti con clienti e fornitori.	Tensioni interne, disaffezione del Personale per discutibile gestione delle relazioni industriali	Prevenzione di conflitti con dialogo e coinvolgimento costante. Formalizzazione di ogni accordo o contratto.
SOCIALE	COINVOLGIMENTO PARTI INTERESSATE	12	Perdita di visibilità dello Studio Legale	Sfiducia nella Governance, perdita di attrattività	Diffusione del piano obiettivi per la sostenibilità

TIPOLOGIA FATTORE	FATTORE	PRIORITÀ	EFFETTO NEGATIVO ALL'ESTERNO	EFFETTO NEGATIVO ALL'INTERNO	AZIONI DI MITIGAZIONE IMPATTI NEGATIVI
LEGALE	ADEMPIMENTI LEGISLATIVI	12	Senso di sfiducia da parte dei clienti, cessazione di contratti in essere per perdita di reputazione.	Decremento del fatturato.	Verifica periodica della conformità legislativa.
LEGALE	AGGIORNAMENTO LEGISLATIVO	12	Aumento della probabilità di errori per mancato o parziale aggiornamento legislativo	Invecchiamento delle competenze	Valutazione di eventuale costituzione di Organismo di Vigilanza D. Lgs. 231/2001
AMBIENTALE	CONSUMI ENERGETICI	12	Incoerenza con i principi enunciati	Perdita di valori e di cultura per la sostenibilità.	Diffusione di una Policy per l'ottimizzazione dei consumi energetici
AMBIENTALE	POLITICA AMBIENTALE E RISPETTO NORMATIVA	16	Sanzioni, perdita di reputazione	Perdita di valori e di cultura per la sostenibilità.	Verifica periodica della conformità legislativa.
AMBIENTALE	GESTIONE AMBIENTALE	16	Sanzioni, perdita di reputazione	Perdita di valori e di cultura per la sostenibilità.	Esecuzione periodica di audit interni. Sensibilizzazione del TVB per attività di monitoraggio.

Solidità e creazione di valore condiviso

GRI 103: Modalità di gestione

GRI 201: Performance economica

201-2 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo

Nel periodo di rendicontazione lo Studio non ha ricevuto finanziamenti pubblici.

GRI 203: Impatti economici indiretti

203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati

Nel periodo di rendicontazione lo studio ha investito in infrastrutture un importo pari a € 29.780,00 integralmente sulla sede di Torino per l'acquisto di macchine e attrezzature da ufficio.

203-2 Impatti economici indiretti significativi

Non valutabili.

GRI 203: Imposte

207-1 Approccio alle imposte

Lo Studio paga le imposte a scadenza con lo scopo di non avere debiti con l'erario. La Jacobacci & Partners S.p.A., con la quale lo studio ha in essere un contratto di servizi generali, unitamente al reparto di amministrazione dello Studio, monitora gli aggiornamenti della normativa fiscale, mensilmente le scadenze fiscali e mensilmente programma i pagamenti.

Attualmente lo studio non ricade negli obblighi di revisione.

Fornitori

2-6B Catena del valore

I fornitori principali sono studi legali esterni con cui si ha un rapporto consolidato di collaborazione, società che forniscono consumabili per sistemi di stampa, fornitori di noleggio auto, consulenti per sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per la prestazione di servizi IT, ditte delle pulizie. Si precisa che gran parte dei fornitori a cui vengono affidati servizi di gestione e manutenzione degli immobili e degli impianti in essi funzionanti, sono selezionati da Jacobacci & Partners S.p.A.

2-6d Modifiche significative rispetto al precedente periodo

Rispetto al precedente anno, i fornitori sono stati maggiormente sensibilizzati sul rispetto delle tematiche ESG. In fase di qualifica, si richiedono loro più informazioni al fine di determinare il loro grado di orientamento alla sostenibilità.

GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva**407-1 Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio**

I fornitori dello studio associato non presentano un rischio elevato per quanto riguarda la libertà di associazione e il rispetto della contrattazione collettiva. Per scongiurare tale rischio, lo studio richiede loro una autocertificazione del possesso del DURC o, nel caso di fornitori che eseguono interventi presso lo studio, viene richiesta copia dello stesso unitamente al certificato della Camera di Commercio competente per territorio. In alcuni casi, soprattutto per fornitori in cui i temi relativi all'ambiente e alla sicurezza sul lavoro sono maggiormente significativi, si possono chiedere informazioni aggiuntive, ad esempio, sulla formazione obbligatoria erogata in materia di sicurezza o sulla sorveglianza sanitaria. In altri casi si possono chiedere informazioni sulla modalità di smaltimento dei rifiuti o sulla pericolosità per l'ambiente di prodotti chimici utilizzati (es. imprese di pulizia).

GRI 408: Lavoro minorile**408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile**

Lo studio associato ritiene che non sussista un rischio significativo che i fornitori si avvalgano di lavoro minorile. Il rispetto di tale Principio Etico e Sociale è richiamato anche nel Codice Etico distribuito a tutti i fornitori dallo Studio Legale.

GRI 409: Lavoro Forzato o obbligatorio**409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio**

Lo studio associato ritiene che non sussista un rischio significativo che i fornitori si avvalgano di lavoro forzato o obbligatorio.

GRI 414: Lavoro Forzato o obbligatorio

414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali

Tra i nuovi fornitori che sono stati selezionati si citano la ditta dei servizi di pulizia uffici per la sede di Torino, per la quale si svolge continua opera di sensibilizzazione sui temi ESG.

414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese

Per la natura delle attività svolte, lo studio non ha impatti negativi sulla catena di fornitura. A garanzia di ciò a ogni fornitore è richiesto il documento di regolarità contributiva.

Valore economico direttamente generato e distribuito

Tutto il valore economico prodotto viene ridistribuito.

- Nello specifico Ricavi: euro 12.687.316
- Costi operativi: euro 6.049.249
- Salari e benefit dei dipendenti: euro 1.040.588
- Pagamenti a fornitori di capitale: euro 6.401.467
- "Pagamenti ai governi per nazione e investimenti nelle comunità": euro 176.081,00.

207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio

La strategia fiscale è tenuta sotto controllo dall'assemblea dei soci, che si avvale della struttura amministrativa e finanziaria della Jacobacci & Partners SpA nonché di uno studio tributario esterno. Gli adempimenti relativi alle imposte dello studio vengono gestiti dalle risorse interne destinate alla contabilità generale ed analitica dello Studio con l'assistenza della Jacobacci & Partners SpA, coadiuvata dallo studio tributario esterno.

Con cadenza annuale viene svolto un riesame della conformità delle imposte da parte dell'assemblea dei Soci insieme ai responsabili di questa funzione nella Jacobacci & Partners.

I rischi finanziari e fiscali vengono valutati nel documento "Gestione dei rischi" e sono oggetto di periodico riesame da parte dei Soci.

207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte

L'orientamento dello Studio è quello della massima collaborazione verso le istituzioni fiscali.

Lo Studio, nelle sue attività, fa riferimento agli organi rappresentativi dell'attività forense che, in quanto tali, sono delegati a rappresentare le istanze della categoria presso gli Organi Pubblici Competenti.

Lo studio ha in essere un contratto di servizi con la Jacobacci & Partners SpA anche in relazione alla gestione finanziaria e contabile dello Studio e quindi ne considera con attenzione le indicazioni relative all'approccio alle imposte e alla propria politica fiscale.

207-4 Reportistica per paese

Il paese di riferimento per le imposte è l'Italia; nell'anno fiscale 2024 è stato versato il totale delle imposte versate da conto economico pari a euro 270.793,00.



Valorizzazione, coinvolgimento e benessere delle persone

GRI 103: Modalità di gestione

GRI 102: Informativa Generale– Governance

102-8 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori

L'organico dello Studio nel periodo di rendicontazione 2024 ha avuto la seguente composizione:

- Soci 11 di cui 6 uomini e 5 donne
- Collaboratori 23 di cui 8 uomini e 15 donne
- Dipendenti 20 tutte donne.

102-41 Accordi di contrattazione collettiva

100% dei dipendenti.

102-38 Tasso della retribuzione annua

Non rendicontata.

102-39 Percentuale di aumento del tasso della retribuzione totale annua

Si intende l'aumento della retribuzione erogata nel 2024 rispetto al 2023, per esempio rapportando il costo della retribuzione globale rispetto al fatturato annuale (es. costo della retribuzione pari a circa il 30% del fatturato)

102-37 Coinvolgimento degli stakeholder nella retribuzione

In Assemblea dei Soci viene approvata la politica retributiva, comunicata in modo trasparente a collaboratori e a dipendenti.

GRI 202: Presenza sul mercato

202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale

Per la retribuzione delle dipendenti si fa riferimento ai livelli stabiliti dal CCNL Studi Professionali.

GRI 201: Performance Economiche

201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici

Non presenti.

202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale

I dipendenti dello Studio Legale al momento sono tutte donne. Si fa riferimento per la retribuzione al CCNL Studi Professionali.

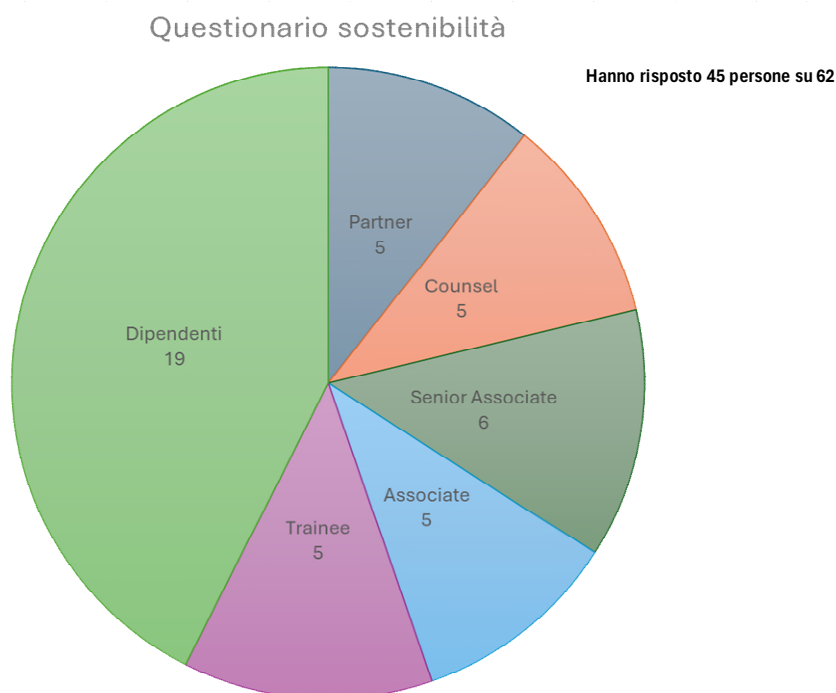
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management

402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi

Lo Studio Legale comunica al personale (collaboratori e dipendenti) eventuali cambiamenti significativi (es: trasloco di sede, necessità di modifica dell'orario di lavoro, ricorso ad un periodo di straordinari) con un preavviso minimo di almeno quattro settimane. Si precisa che tale arco temporale è da considerare come limite minimo poiché da sempre lo Studio Legale crede nella correttezza assoluta nei confronti del personale e pertanto in caso di cambiamenti che influiscono in modo sostanziale attua tutti gli interventi necessari affinché gli stessi provochino il minor disagio possibile.

Il clima organizzativo è oggetto di monitoraggio periodico con l'ausilio di questionari anonimi predisposti per tale finalità in modo da comprendere tempestivamente le ragioni di potenziali conflitti interni e tensioni tra dipendenti e/o collaboratori.

Di seguito si presentano in modo sintetico i principali risultati emersi a completamento del sondaggio che è stato condotto nel 2024.



Osservare alcuni piccoli accorgimenti quotidiani, consigliati dalle nostre policies per la sostenibilità dal punto di vista ambientale, come, ad esempio, spegnere il PC durante la pausa pranzo, stampare solo se necessario, evitare spreco di acqua, ti sembra utile?	45	0			
Secondo te i comportamenti nei confronti delle donne sono stati generalmente orientati al rispetto?	45	0			
La vita privata e il lavoro, per chi lavora nello Studio Legale, sono conciliabili?	40	5	Una persona ha messo sia si che no		
Ti risulta che lo Studio Legale conceda solitamente il part time a chi ne fa richiesta?	43	1	Una persona non ha risposto		
Pensi che alle richieste/esigenze di collaboratori e dipendenti sia sempre stato dato un riscontro?	39	6			
Pensi che nello Studio Legale alcuni conflitti (tra dipendenti, tra collaboratori, tra collaboratori e dipendenti) siano rimasti irrisolti?	17	27	Una persona ha messo sia si che no		
Secondo le tue competenze e percezioni del rischio incendio, le prove di evacuazione a cui hai partecipato sono state utili?	44	1			
Al termine della partecipazione a un corso in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, pensi di aver acquisito competenze utili?	42	3			
Secondo il tuo punto di vista, la politica retributiva dello Studio Legale è orientata alla trasparenza e alla correttezza?	32	11	Due persone hanno risposto SI/NO e una non ha risposto		
Pensi che lo Studio Legale operi nel suo complesso secondo criteri orientati alla sostenibilità?	44		Una persona ha messo sia si che no		
N.B non sono stati presi in considerazione 1 questionario compilato ma mancante del ruolo e 1 con il ruolo ma non compilato					

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro

403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Lo studio non ha implementato un sistema di gestione specifico per la salute e sicurezza sul lavoro. Tuttavia, la gestione degli adempimenti in materia avviene con il controllo e coordinamento da parte di Jacobacci & Partners S.p.A.

403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti

La valutazione dei rischi è stata elaborata come descritto dal decreto legislativo 81/08, dalle linee guida INAIL e attraverso metodologie internazionali riconosciute.

I dipendenti possono rivolgersi direttamente al socio responsabile di sede per evidenziare eventuali pericoli. Tenendo conto del ruolo del RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza), che nell'organizzazione della prevenzione aziendale svolge ruolo di interfaccia tra il datore di lavoro e i lavoratori.

403-3 Servizi di medicina del lavoro

Il servizio di medico competente è garantito da un medico responsabile. I giudizi di idoneità sono raccolti in una cartella digitale accessibile solamente da una persona incaricata.

403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Il TVB (Team Valutazione Benessere) è delegato a raccogliere eventuali comunicazioni, anche anonime, sulla sicurezza. A tutti i dipendenti, collaboratori e soci è erogata la formazione come sancito dal Dlgs 81/08.

403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La formazione dei lavoratori è erogata durante il turno di lavoro ed è conforme al D.lgs. 81/08 e agli accordi Stato Regione in vigore.

Tutti i corsi di formazione prevedono un test finale di apprendimento.

403-6 Promozione della salute dei lavoratori

Lo Studio ha sottoscritto una polizza sanitaria a favore di tutti i soci e gli avvocati collaboratori. Per la tutela della salute, è attivo anche il programma di Vaccinazione antinfluenzale, con la possibilità di somministrazione gratuita a tutti i dipendenti interessati del vaccino antinfluenzale quadrivalente, oltre che a collaboratori e soci, direttamente presso la propria sede. A maggior tutela della salute sono stati installati presso le sedi i DAE (Defibrillatori Automatici Esterni).

403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali

Le attività dell'organizzazione non comportano impatti significativi dal punto di vista della sicurezza sui luoghi di lavoro.

403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

L'organizzazione ha implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

403-9 Infortuni sul lavoro

Non si sono verificati infortuni.

403-10 Malattia Professionale

Non si rilevano casi di malattie professionali

GRI 404: Formazione e istruzione**404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente**

Le ore di formazione erogate nel 2024 sono complessivamente 340.

404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione

Per le dipendenti sono previsti corsi di aggiornamento delle competenze sulla base di necessità di volta in volta individuate. I collaboratori e i soci, in quanto avvocati, sono tenuti a curare la formazione nell'arco di tutta la vita professionale. In particolare, sono tenuti a partecipare ad attività di varia natura (ad es.: iscrizione a convegni, corsi seminari e master, frequentati anche in e-learning; contratti di insegnamento; pubblicazioni in materia giuridica etc.) le quali, di volta in volta, permettono loro di conseguire determinati crediti formativi (ordinari e/o deontologici) fino a raggiungere il numero minimo previsto (nel 2024 minimo 15 crediti formativi, di cui almeno 3 nelle materie obbligatorie di ordinamento e previdenza forensi, deontologia ed etica professionale, e 12 nelle materie ordinarie). Il dovere di formazione continua è diventato un obbligo di legge ed è previsto, tra l'altro, anche nel Codice Deontologico applicabile.

404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale

I dipendenti non ricevono valutazioni sulle loro capacità lavorative. I soci possono però decidere di dare ai dipendenti aumenti o adeguamenti di contratto in base al lavoro svolto.

Quanto ai collaboratori, tutti (100%) ricevono una valutazione periodica della performance, sulla base del Piano di Remunerazione dei Collaboratori.

GRI 410: Pratiche per la sicurezza

410-1 Personale di sicurezza che ha seguito corsi di formazione sulle pratiche o procedure riguardanti i diritti etici e di responsabilità sociale

Il personale addetto alla vigilanza è presente esclusivamente nelle sedi di Milano e Torino. I fornitori dichiarano di non aver ancora provveduto alla formazione dei propri dipendenti in termini di etica e responsabilità sociale.



Diversità, equità e inclusione

GRI 103: Modalità di gestione

GRI 202: Presenza sul mercato

202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale

I dipendenti dello Studio Legale al momento sono tutte donne. Si fa riferimento per la retribuzione al CCNL Studi Professionali.

GRI 401: Occupazione

401-1 Nuove assunzioni e turnover

Nel corso del 2024 l'avvicendamento dei dipendenti ha riguardato solamente donne con le percentuali riassunte nelle seguenti tabelle:

Torino						
Età	Uomo	Donna	Totale	% Uomo	%Donna	%Totale
< 30	0	0	0	0%	0%	0%
>30 e <50	0	7	7	0%	67%	67%
> 50	0	8	8	0%	33%	33%
Milano						
Età	Uomo	Donna	Totale	% Uomo	%Donna	%Totale
< 30	0	1	1	0%	20%	20%
>30 e <50	0	2	2	0%	40%	40%
> 50	0	0	0	0%	40%	40%
Roma						
Età	Uomo	Donna	Totale	% Uomo	%Donna	%Totale
< 30	0	0	0	0%	0%	0%
>30 e <50	0	2	2	0%	100%	100%
> 50	0	0	0	0%	0%	0%
Totale						
Età	Uomo	Donna	Totale	% Uomo	%Donna	%Totale
< 30	0	1	1	0%	5%	5%
>30 e <50	0	11	11	0%	70%	70%
> 50	0	8	8	0%	25%	25%

401-2 Benefici per i dipendenti

Tutti i dipendenti dello Studio ricevono buoni pasto da 8€ indipendentemente dalla tipologia di contratto.

Ogni anno per la stagione estiva Jacobacci Avvocati offre l'opportunità a tutti i dipendenti di fruire di una o due settimane di vacanza per i figli, a scelta presso quattro diverse strutture convenzionate con l'organizzazione.

Lo Studio ha sottoscritto a beneficio dei propri collaboratori una polizza sanitaria. Inoltre, offre un programma di vaccinazione antinfluenzale annuale. Si precisa, ad ogni modo, che i collaboratori, salvo particolari esigenze o accorsi, dedicano gran parte della propria giornata lavorativa alla collaborazione con lo Studio e che lo Studio non adotta orari di lavoro rigidi e fissi, con ciò lasciando ai collaboratori la possibilità di organizzare in autonomia il proprio lavoro, imponendo solo degli obiettivi di risultato.

Inoltre, lo studio sostiene le spese relative alle assicurazioni RC professionale e sugli infortuni di ciascun collaboratore.

Lo studio sostiene in favore dei Soci le spese relative alla polizza sanitaria, alle assicurazioni RC professionale e sugli infortuni, al vaccino antinfluenzale, all'automobile, al carburante e al telefono cellulare.

Lo studio sostiene in favore dei Soci le spese relative alla polizza sanitaria, alle assicurazioni RC professionale e sugli infortuni, al vaccino antinfluenzale, all'automobile, al carburante e al telefono cellulare.

401-3 Congedo parentale

Per quanto riguarda i collaboratori e soci (avvocati), le sole donne-avvocato godono di una indennità di maternità per i 3 mesi prima del parto e i 2 mesi dopo il parto (per un totale di 5 mesi), durante i quali fruiscono del congedo erogato dalla Cassa Forense, conformemente a quanto previsto dalla legge. Lo Studio garantisce alle donne-avvocato un bonus maternità, di importo variabile. Non essendo previsto dalla Cassa Forense un congedo per gli uomini-avvocati, lo Studio concede loro, siano essi soci o collaboratori, del tempo libero dopo la nascita del figlio/a, con durata da concordare per i collaboratori con il proprio socio di riferimento, per partecipare alla vita familiare ed essere di ausilio in un momento così denso di significato e impegnativo.

Lo Studio, inoltre, per prassi:

- eroga alle donne-avvocato un bonus maternità, di importo variabile, di norma pari a 1/12 del corrispettivo annuale, che si aggiunge ai 5 mesi retribuiti dalla Cassa Forense;

- al rientro dal congedo di maternità, garantisce la possibilità di lavorare con orario ancor più flessibile fino al compimento di un anno del bambino e di far ricorso allo smart working ogni qual volta la professionista lo ritenga necessario alla propria organizzazione familiare;
- ai padri-avvocato, siano essi soci o collaboratori, del tempo libero, dopo la nascita del figlio/a, con durata da concordare per i collaboratori con il proprio socio di riferimento, per partecipare alla vita familiare ed essere di ausilio in un momento così denso di significato e impegnativo.
- nella loro posizione di liberi professionisti, i collaboratori tutti dispongono di orari di lavoro flessibili e della possibilità di lavorare da remoto (smartworking), pratiche queste che agevolano la possibilità di prendersi carico delle esigenze della prole.

GRI 405: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali

402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative

Lo studio si attiene alle disposizioni vigenti come da CCNL Studi Professionali per quanto riguarda i dipendenti.

Per quanto riguarda i collaboratori (avvocati), lo Studio prontamente comunica i cambiamenti di natura operativa (organizzativa) via e-mail, generalmente inviata dal Founding Partner dello Studio. Poiché, come già detto, gli avvocati sono liberi professionisti (lavoratori autonomi), vi è una certa flessibilità in generale, che quindi riguarda anche lo Studio; pertanto, non ci sono periodi minimi di preavviso previsti contrattualmente.

GRI 405: Diversità e pari opportunità

405-1 Diversità degli organi di governo e tra i dipendenti

Nello studio ci sono 11 soci di cui 6 sono donne (54%); e 30 avvocati, di cui 18 donne (60%) e 2/3 di loro sono madri.

405-2 Rapporto tra lo stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Le paghe di tutti i dipendenti dello studio sono equiparate tra uomini e donne e in linea con CCNL di riferimento.

Anche le paghe dei collaboratori (avvocati) sono equiparate senza distinzione tra uomini e donne, sebbene siano diverse a seconda del livello di seniority. Lo Studio adotta un meccanismo di retribuzione e incentivazione che tiene conto dell'esperienza maturata al fine di raggiungere i seguenti obiettivi:

- L'introduzione di maggiore trasparenza e visibilità di obiettivi e risultati, anche a medio e lungo termine;
- L'applicazione di criteri meritocratici il più oggettivi possibile;
- L'incentivazione a una crescita dei collaboratori, attraverso l'assunzione di maggiori responsabilità nell'acquisizione di clientela e nella crescita del fatturato, con conseguente riconoscimento economico.

Sulla base di queste considerazioni, lo Studio ha deciso di implementare un nuovo sistema che si basa su tre principi cardine:

1. La retribuzione fissa, crescente negli anni, è legata a minimi di fatturato che al collaboratore è richiesto di raggiungere (il che conferma l'importanza della valutazione della performance);
2. L'apporto personale di clientela da parte del collaboratore viene premiato, riconoscendo un premio pari ad una certa % del fatturato incassato di quel cliente nei tre anni successivi all'acquisizione;
3. Nel caso in cui il collaboratore superi sensibilmente il proprio fatturato minimo verrà riconosciuto un ulteriore premio ("super bonus"), pari ad una certa % sulla somma eccedente questa seconda soglia.

Al fine di garantire la massima trasparenza, le regole e gli scaglioni relativi al meccanismo di remunerazione ed incentivazione sono resi noti a tutti i collaboratori. Mensilmente, ciascun socio di riferimento condivide con i priori collaboratori i dati relativi al fatturato ed incassato realizzato da tutti gli avvocati dello studio legale, al fine di consentire a ciascun collaboratore di monitorare l'andamento generale e quello proprio particolare.

Tutela dei diritti umani

GRI 406: Non discriminazione

406-01 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

Nello Studio non si sono mai verificati episodi di discriminazione. In ogni sede è stata inviata copia del Codice Etico a tutti i dipendenti e collaboratori che lo hanno firmato per presa visione dei contenuti in esso riportati. Il Codice Etico è stato elaborato al termine di un lavoro di gruppo da parte dei Soci dello Studio Legale e prevede tra l'altro quanto segue:

"Lo Studio contrasta (...) ogni comportamento o atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali)";

"Lo Studio promuove il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona, rifugge da ogni discriminazione basata sull'età, sul sesso, sulla sessualità, sullo stato di salute e di integrità fisica, sulla razza, sulla nazionalità, sulle convinzioni religiose e politiche e i Destinatari del presente Codice Etico devono astenersi dal porre in essere qualsiasi forma di discriminazione che non verrà in alcun modo tollerata dallo Studio";

"Lo Studio si impegna a individuare, isolare e rimuovere qualsivoglia manifestazione discriminatoria posta in essere negli ambienti di lavoro, con particolare riferimento a quelle forme di distinzione e segregazione connesse alle caratteristiche personali dei dipendenti e/o collaboratori. In tal senso, la tutela dell'integrità psicofisica e della personalità morale delle proprie risorse umane costituisce un elemento essenziale per lo Studio che individua nel rispetto dell'eterogeneità e nel confronto quotidiano gli ingredienti essenziali della crescita economica ed umana dello Studio stesso. Non sono pertanto ammissibili, all'interno dello Studio, forme di discriminazioni basate sulla razza, colore della pelle, sesso, età, religione, convinzione politica, condizione fisica, stato civile, orientamento sessuale, cittadinanza, origine etnica o qualunque altra discriminazione contraria alla legge".

GRI 103: Diritti dei Popoli indigeni

411-1 Episodi di violazioni dei diritti delle popolazioni indigene

Le attività dello studio associato non implicano rischi di violazione dei diritti delle popolazioni indigene. Pertanto, questo GRI risulta non applicabile.

Comunità locali

GRI 413: Comunità locali

413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazione degli impatti e programmi di sviluppo

Nel periodo di rendicontazione non sono state avviate attività che prevedevano il coinvolgimento della comunità locale.

413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali

Non registrato.

GRI 202: presenza sul mercato

202-2 Proporzione di personale proveniente dalla comunità locale

100%

GRI 204: pratiche di approvvigionamento

204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali

Il 100% dei fornitori sono ubicati sul territorio nazionale.

Centralità del cliente

GRI 103: Modalità di gestione

GRI 416: Marketing ed etichettatura

416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi

Lo Studio Legale eroga per i propri clienti esclusivamente servizi di consulenza legale legati a violazioni su diritti di proprietà intellettuale, che di per sé stessi sono di natura intangibile. Pertanto, sono totalmente inapplicabili i temi che riguardano la sicurezza del prodotto destinato al cliente.

416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi

Non applicabile.

GRI 417: Marketing ed etichettatura

417-1 Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi

Per quanto concerne i servizi legali offerti, i preventivi per l'attività professionale vengono forniti ai clienti in forma scritta e preliminarmente all'avvio dell'attività, in modo che essi possano essere conosciuti ed approvati dal cliente. Al momento dell'assunzione dell'incarico, lo studio legale fornisce ai clienti anche i termini e le condizioni di fatturazione, l'informativa di materia di antiriciclaggio e quella in materia di trattamento dei dati personali.

417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi

Nel periodo di rendicontazione non sono stati registrate non conformità relative ai servizi offerti.

417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing

Nel periodo di rendicontazione non sono state registrate non conformità relative alla comunicazione e al marketing.



Integrità, compliance normativa e lotta a frodi, riciclaggio e corruzione

GRI 103: Modalità di gestione

GRI 205: Anticorruzione

205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione

I rischi relativi alla corruzione vengono valutati dallo Studio a seguito dell'analisi degli eventuali episodi pregressi, cioè relativi ai tre anni precedenti quello cui si riferisce il presente bilancio. I rischi risultanti, comunque mai di tipo significativo, si tengono sotto controllo mediante Codice Etico, controllo delle spese, limitazioni all'utilizzo del contante, accesso ai conti correnti dello studio, mandati alle liti conferiti a più persone (sempre a un socio e a uno o più avvocati). Nel complesso vengono valutate il 100% delle pratiche.

205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione

Nel corso del 2024 tutti i soci dello studio hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione nello specifico:

- Sede di Torino 9 soci
- Sede di Roma 1 socio
- Sede di Milano 1 socio

205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese

Nel periodo di rendicontazione non sono stati registrati incidenti di corruzione.

GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale

206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust, e pratiche monopolistiche

Nel periodo di rendicontazione lo studio associato non è stato interessato da azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust, e pratiche monopolistiche.

GRI 419: Compliance socioeconomica

419-1 Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica

Nel periodo di rendicontazione non sono state rilevate non conformità rispetto a leggi e normative in materia sociale ed economica.

GRI 102: Informativa generale– Etica e integrità

102-17 Meccanismi per ricercare consulenza e segnalare criticità relativamente a questioni etiche

Il Codice Etico dello Studio definisce le modalità di selezione di tutti i fornitori, compresi i consulenti.

GRI 415: Politica Pubblica

415-1 Contributi politici

Lo studio non versa contributi a partiti politici.

Impatti ambientali e sfide climatiche

GRI 103: Modalità di gestione

GRI 202: Presenza sul mercato

202-1 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico

Lo Studio Legale eroga servizi di natura intellettuale, i cambiamenti climatici potrebbero avere in alcuni casi impatto solo sulla mobilità del Personale con eventuali disagi nell'erogazione dei servizi. Dall'analisi di occasionali eventi pregressi, osservati negli anni, e dell'impatto da essi derivante, si considera tale rischio irrilevante.

GRI 301: Materiali

301-1 Materiali utilizzati per peso o volume

Sono state utilizzate nel corso del 2024 826 risme di carta.

GRI 302: Energia

302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Sono stati consumati nel 2024 24.739kWh di energia elettrica.

GRI 305: Emissioni

305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

Le emissioni dirette dello Studio Legale sono da imputare per il 2024 all'utilizzo delle auto di rappresentanza, tutte EURO 6.

Si riportano di seguito i litri di carburante consumati nel corso del 2024:

CARBURANTE	LITRI CONSUMATI	Fattore di conversione	Emissioni di CO2 in tonnellate
BENZINA	2436,91	2,31	5,63
GASOLIO	5.496,09	2,68	14,72
TOTALE			20,35

Tenendo conto i fattori di conversione di gasolio e benzina (riferimento: Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale - ISPRA) pari rispettivamente a 2,68 e 2,31, secondo il GHG Protocol, le emissioni di CO2 totali sono pari a **20,35 tonnellate**.

305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)

Le emissioni indirette sono da imputare al consumo di energia elettrica dello Studio. In Tutte le sedi l'energia elettrica è fornita da A2A che per il 2024 dichiara il seguente mix energetico:

Fonti rinnovabili	48,88%
Carbone	9,85%
Gas Naturale	34,62
Prodotti Petroliferi	1,51
Nucleare	1,55
Altre fonti	3,59

Il consumo totale di energia elettrica per il 2024 è stato pari a 24.757 Kwh. Di conseguenza, tenendo conto che il fattore di emissione medio della rete Italia è pari a 0,33 kg CO₂ / kWh, le emissioni indirette sono per il 2024 sono quantificate in **8,17 tonnellate di CO2**.

305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)

Non rilevate.

305-4 Intensità delle emissioni di GHG

Il totale delle emissioni di CO2 nel 2024 ammonta a **28,52** ton di CO2.

GRI 306: Rifiuti

306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti

La maggior parte dei rifiuti prodotti dallo Studio sono rifiuti di tipo urbano. Gli unici rifiuti che necessitano di particolare attenzione sono i toner di stampa esausti che vengono smaltiti da ditte autorizzate.

306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti

Non sono rilevabili impatti significativi nella gestione dei rifiuti.

306-3 Rifiuti prodotti

Nel 2024 Jacobacci Avvocati ha smaltito 27 Toner esausti.

GRI 303: Acqua

303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa

Lo Studio utilizza principalmente l'acqua fornita dalla rete pubblica per le necessità igienico-sanitarie delle sedi. Inoltre, mette a disposizione per tutto il personale acqua per mezzo di boccioni od erogatori.

303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua

Gli scarichi idrici dello Studio rientrano nella categoria scarichi domestici e vengono trattati dalla rete fognaria Comunale.

303-5 Consumo idrico

Nel 2024 si sono registrati consumi idrici pari a 120 m3 per la sede di Milano, 730 m3 nella sede di Torino, mentre per la sede di Roma il consumo idrico non è rendicontabile in quanto rientra negli oneri condominiali e non esiste un contatore autonomo.

Cyber Risk, Data Management & Security, Privacy

GRI 103: Modalità di gestione

GRI 418: Privacy dei clienti

418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti

Sono state attuate misure di protezione dei dati ed è stata svolta un'analisi dei rischi da parte di un consulente esterno qualificato dalla quale si deduce che il rischio di perdita o utilizzo non autorizzato di dati personali è basso e tenuto sotto controllo. Lo Studio adotta un modello organizzativo privacy in cui sono dettagliatamente illustrate tutte le modalità di trattamento e tutela dei dati, il quale viene aggiornato annualmente con la collaborazione di un consulente esterno qualificato. Ai propri fornitori e collaboratori esterni, lo Studio chiede invece di sottoscrivere un accordo in merito alle modalità di trattamento dei dati ed un atto di nomina a responsabile esterno del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR, affinché tali soggetti garantiscano di essere conformi alla normativa in materia di trattamento dei dati, di limitare il trattamento dei dati solamente a quanto necessario per l'esecuzione dell'incarico conferito e di informare tempestivamente lo studio legale di ogni violazione o rischio di violazione concernente i dati forniti dallo studio legale. Ad oggi, non si è mai verificato alcun episodio di violazione o perdita dei dati.

Partnership

102-12 Iniziative esterne

Nel periodo di rendicontazione non sono state sviluppate iniziative esterne.

102-13 Adesione ad associazioni

I singoli soci sono iscritti agli ordini degli avvocati della provincia di riferimento e a diverse associazioni, anche internazionali, di categoria, operanti all'ambito di attività dello studio, la proprietà Intellettuale. Inoltre, lo Studio è membro di ACB Group (ACADEMICS and CONSULTANTS for BUSINESS) e di Pro Bono Italia.

Indici

102-56 Assurance esterna

Non presente.





TORINO
Corso Emilia, 8
+39 011 241 30 87
infotorino@jacobacci-law.com

MILANO
Via Senato, 8
+39 02 76 02 25 13
infomilano@jacobacci-law.com

ROMA
Via Leonida Bissolati, 54
+39 06 420 133 32
inforoma@jacobacci-law.com

PARIGI
32, rue de l'Arcade
+33 (0)1 79 97 02 00
infoparis@jacobacci-law.com