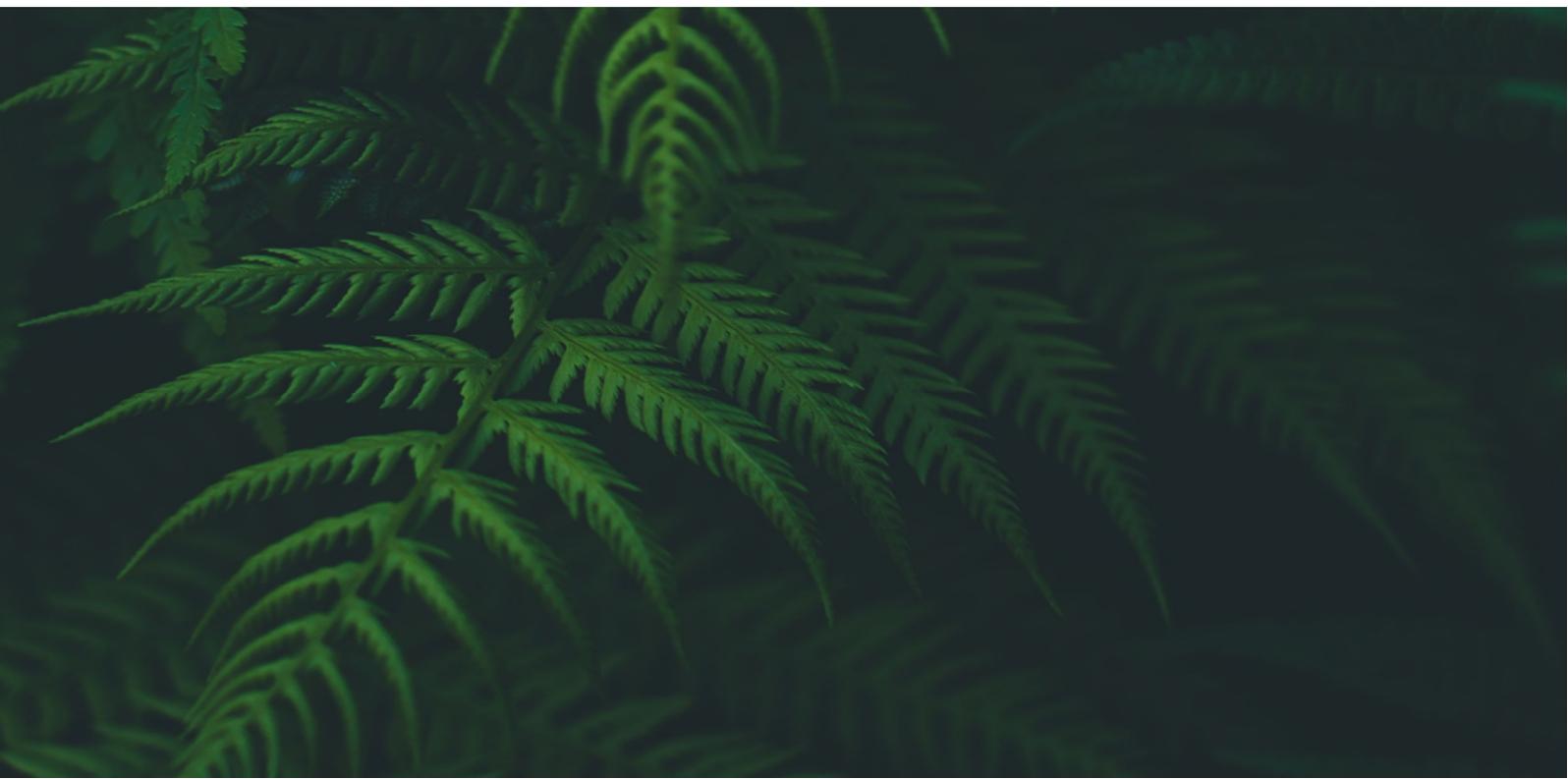


Sommario

Strategia.....	4
Profilo dell'organizzazione.....	7
Governance.....	8
Etica e integrità.....	11
Coinvolgimento degli stakeholder	12
Fornitori	16
Solidità e creazione di valore condiviso.....	19
Valorizzazione, coinvolgimento e benessere delle persone.....	22
Diversità, equità e inclusione	27
Tutela dei diritti umani	31
Comunità locali	32
Centralità del cliente.....	34
Integrità, compliance normativa e lotta a frodi, riciclaggio e corruzione	35
Impatti ambientali e sfide climatiche.....	38
Cyber Risk, Data Management & Security.....	42
Partnership.....	43
Indici.....	44



GRI 101: Principi di rendicontazione

Il presente Bilancio di Sostenibilità è redatto in conformità alle metodologie e ai principi previsti dai GRI Sustainability Reporting Standards (opzione “In accordance – core”), pubblicati dal Global Reporting Initiative (“GRI Standards”).



Strategia

GRI 102: Informativa generale - Strategia

102-14 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.

Nel 2023, 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 primo Bilancio di Sostenibilità di Jacobacci Avvocati e rappresenta il punto di partenza che porterà nei prossimi mesi, auspicabilmente, all’ottenimento della certificazione SRG 88088:20.

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, Madrid e Valencia), 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

- 102-1 **Nome dell'organizzazione**
Studio legale Jacobacci & Associati o anche Jacobacci Avvocati
- 102-2 **Attività, marchi, prodotti e servizi**
Servizi di consulenza legale legati a violazioni su diritti di proprietà intellettuale
- 102-3 **Luogo della sede principale**
Torino – Piemonte – Italia
- 102-4 **Luogo delle attività**
Italia e nello specifico nelle città di Torino, Milano, Roma
- 102-5 **Proprietà e forma giuridica**
Studio associato
- 102-6 **Mercati serviti**
I mercati serviti dallo studio sono: Italia e Francia



Governance

GRI 102: Informativa generale– Governance

102-18 Struttura della governance

Le attività di strategia, di indirizzo e di Governance dello Studio sono gestite dall'assemblea dei soci

102-22 Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati

Il massimo organo di governo dello Studio è costituito dall'assemblea dei soci

102-23 Presidente del massimo organo di governo

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.

102-24 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 deve essere influenzata da discriminanti relative a: sesso, orientamento sessuale, origine.

102-25 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.

102-26 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

102-28 Valutazione delle performance del massimo organo di governo

Lo Studio ha avviato un percorso di certificazione rilasciata da un ente terzo con lo scopo di valutare il livello di impegno verso le tematiche ESG

102-19 Delega dell'autorità

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

- 102-20 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
- 102-27 Conoscenza collettiva del massimo organo di governo**
Lo Studio ha definito un percorso di formazione volto alla sensibilizzazione dei Soci, degli Avvocati Collaboratori e dei Dipendenti verso le tematiche ESG
- 102-7 Dimensione dell'organizzazione**
11 Soci e 29 collaboratori e 21 dipendenti (ad aprile 2024)
- 102-8 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori**
Nel 2022 erano presenti 20 dipendenti
- 102-11 Principio di precauzione**
Lo Studio sta implementando un sistema di Gestione per la sostenibilità che prevede al suo interno un sistema di valutazione dei rischi
- 102-15 Impatti chiave, rischi e opportunità**
La valutazione dei rischi verrà rendicontata nel prossimo Bilancio Sociale
- 102-29 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
- 102-30 Efficacia dei processi di gestione del rischio**
Attualmente non è stata effettuata alcuna valutazione dell'efficacia dei processi di gestione dei rischi ESG
- 102-31 Riesame dei temi economici, ambientali, e sociali**
L'assemblea dei Soci rivaluta con cadenza annuale la valutazione dei rischi ESG
- 102-32 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
- 102-34 Natura e numero totale delle criticità**
Nel periodo di rendicontazione non sono state rilevate criticità



Etica e integrità

GRI 102: Informativa generale– Etica e integrità

102-16 Valori, principi, standard e norme di comportamento

L'organizzazione ha redatto, approvato, reso pubblico e applicato un Codice Etico di comportamento (disponibile sul sito istituzionale dello Studio)



Coinvolgimento degli stakeholder

102-40 Elenco dei gruppi di stakeholder

Gli stakeholder individuati dallo Studio per questo primo bilancio di sostenibilità 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

102-42 Individuazione e selezione degli stakeholder

Gli stakeholder sono stati selezionati sulla base delle influenze potenziali e reali sulle attività dello studio e viceversa

102-43 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder

Dove possibile gli stakeholder sono stati coinvolti direttamente dai Soci attraverso rapporti diretti

102-44 Temi e criticità chiave sollevati

Non si sono rilevate criticità chiave da parte degli stakeholder

102-45 Soggetti inclusi nel bilancio consolidato

Non applicabile

102-46 Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi

Preliminarmente alla pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità 2022, 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 dei propri stakeholder e definire, coerentemente con la propria strategia di business, gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e la SRG 88088:2020, 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.

In questo primo 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.

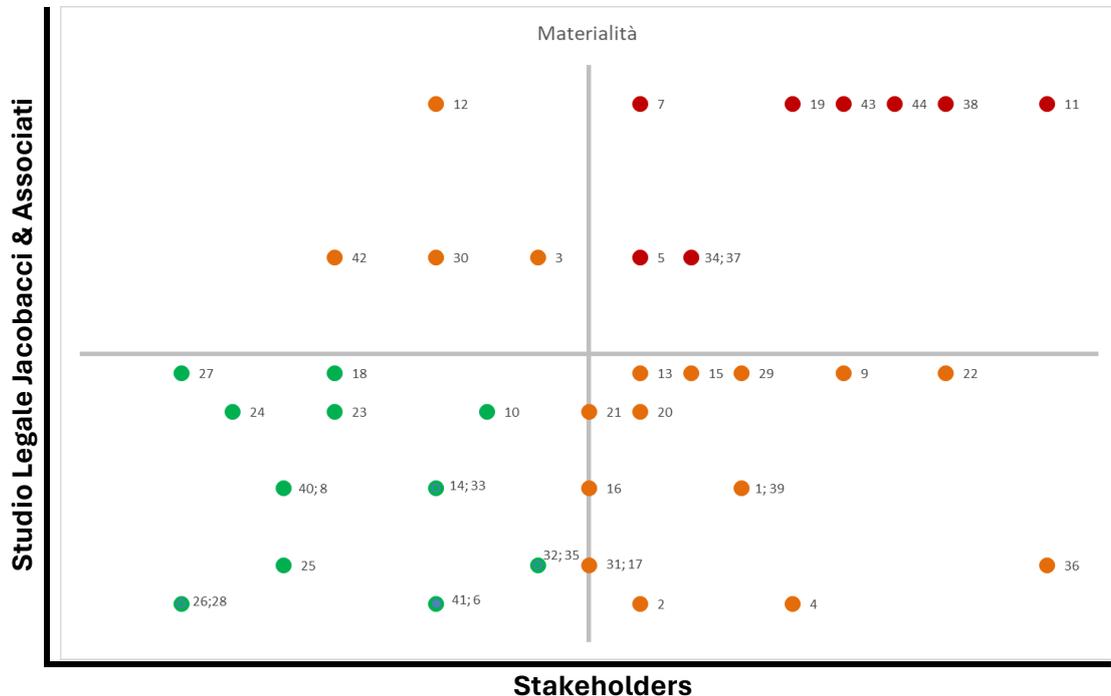
102-47 Elenco dei temi materiali

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	13	OBIETTIVI, MISSION E VISION, MIGLIORAMENTO
2	SOSTEGNO AD INIZIATIVE PUBBLICHE	14	CONDIVISIONE TEMATICHE AMBIENTALI E SOCIALI
3	MODIFICHE NORMATIVA DI RIFERIMENTO	15	PROMOZIONE PROGETTI LOCALI
4	INCENTIVI ALLO SVILUPPO/INNOVAZIONE	16	GESTIONE DI INFRASTRUTTURE IDONEE PER LA SALUTE E SICUREZZA E PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE
5	MERCATO DI RIFERIMENTO	17	SVILUPPO DI CULTURA PER LA SICUREZZA
6	FINANZA SOSTENIBILE	18	COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE
7	CREAZIONE DI VALORE ECONOMICO FINANZIARIO	19	COMUNICAZIONE AMBIENTALE
8	INNOVAZIONE AZIENDALE	20	GESTIONE ETICA FORNITORI E CLIENTI
9	BILANCI COERENTI E CORRETTI E CONTROLLATI	21	SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE
10	INVESTIMENTI COERENTI CON POLITICA ESG	22	RISPETTO LEGISLAZIONE
11	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	23	SUPPORTO AI DIPENDENTI E AL LORO BENESSERE
12	GOVERNANCE RESPONSABILE ED ETICA	24	ATTENZIONE ALLA MATERNITA' E ALLATTAMENTO

Elenco temi Materiali			
25	PARI OPPORTUNITA'	35	ADERENZA AL CCNL E CONTRIBUTIONE IN REGOLA
26	LIBERA CONTRATTAZIONE SINDACALE	36	PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI E GIUDIZIARI, INTERDIZIONI, SANZIONI, REATI 231
27	CCNL, WELFARE, RICONOSCIMENTI	37	AGGIORNAMENTO LEGISLATIVO
28	PUNTUALITA' PAGAMENTO STIPENDI e COMPENSI	38	EMISSIONI IN ATMOSFERA DA MEZZI
29	POLITICHE SOCIALI	39	PRODUZIONE DI RIFIUTI
30	COINVOLGIMENTO PARTI INTERESSATE	40	CONSUMI ENERGETICI
31	UTILIZZO TECNOLOGIE ECO-COMPATIBILI	41	CONSUMO DI ACQUA
32	GESTIONE MANUTENZIONE REGOLARE E VERIFICHE ENTRO I TERMINI	42	PRESENZA DI FGAS
33	STRATEGIE PER L'INNOVAZIONE	43	POLITICA AMBIENTALE E RISPETTO NORMATIVA
34	ADEMPIMENTI LEGISLATIVI	44	GESTIONE AMBIENTALE

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



- 102-48 **Revisione delle informazioni**
Non applicabile, in quanto il presente è il primo report di sostenibilità
- 102-49 **Modifiche nella rendicontazione**
Non applicabile, in quanto il presente è il primo report di sostenibilità
- 102-50 **Periodo di rendicontazione**
2022
- 102-51 **Data del report più recente**
Non presente, in quanto questo è il primo report di sostenibilità
- 102-52 **Periodicità della rendicontazione**
Annuale
- 102-53 **Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report**
<mailto:dchiavari@jacobacci-law.com>, scomi@jacobacci-law.com, infomilano@jacobacci-law.com, mschiano@jacobacci-law.com
- 102-54 **Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standard**
Il presente report è stato redatto in conformità ai GRI Standards: opzione Core



Fornitori

102-9 Catena di fornitura

I fornitori principali dello Studio sono società di cancelleria e noleggio auto, consulenti per sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per la prestazione di servizi IT, ditte delle pulizie.

102-10 Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura

Non applicabile, in quanto il presente è il primo report di sostenibilità redatto.

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.

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.

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

0

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.





Solidità e creazione di valore condiviso

GRI 103: Modalità di gestione

GRI 201: Performance economica

201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito

Tutto il valore economico prodotto viene ridistribuito.

Nello specifico, i costi operativi equivalgono a circa la metà dei ricavi, i salari e benefit dei dipendenti sono pari ad € 835.645,00, i pagamenti in investimenti nelle comunità sono pari ad € 176.081,00. Il Valore Economico non distribuito è quindi pari a: 0.

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 € 41.632,00 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 SpA, 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.

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 svolta una review 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" 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 collaboratività 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 2022 è stato versato il totale delle imposte versate da conto economico.



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 2022 ha avuto la seguente composizione:

- Soci 11 di cui 6 uomini e 5 donne
- 30 collaboratori di cui 12 uomini e 18 donne
- 20 dipendenti tutte donne

102-35 Politiche retributive

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

102-36 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.

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

Non Registrato in quanto il presente è il primo report di sostenibilità redatto

102-37 Coinvolgimento degli stakeholder nella retribuzione

Non sono coinvolti

GRI 202: presenza sul mercato

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

Non Rendicontata

GRI 201: Performance Economiche

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

Non presenti

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 della salute e sicurezza sul lavoro.

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.

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 definito 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.

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 non ha implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

403-9 Infortuni sul lavoro

0

403-10 Malattia Professionale**GRI 404: Formazione e istruzione****404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente**

Non rendicontato

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 2022 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 impiegati 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

Non Rendicontato.

GRI 401: Occupazione

401-1 Nuove assunzioni e turnover

Nel corso del 2022 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	10	10	0%	67%	67%
> 50	0	5	5	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	2	2	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	14	14	0%	70%	70%
> 50	0	5	5	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 ed 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 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 ed 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 ad 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 propri 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

406-1

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 a gennaio 2023 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 quindi 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 ad un socio e ad 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 2022 tutti i soci dello studio hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione nello specifico:

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

GRI 301: Materiali

301-1 Materiali utilizzati per peso o volume
Non Rendicontabile

GRI 302: Energia

302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione
Non Rendicontabile

GRI 305: Emissioni

305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)
Le emissioni dirette dello Studio sono da imputare per il 2022 all'utilizzo delle auto di rappresentanza, tutte EURO 6.
Il totale delle emissioni 2022 quindi è pari a 20.630 Kg di CO2/anno

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 2022 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 2022 è stato pari a 65.000 Kwh, di conseguenza, le emissioni indirette sono quantificate in 24.375 Kg di CO2/anno

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 2022 è stimato in 45.005 Kg di CO2/anno

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 domestico 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 2022 Jacobacci Avvocati ha smaltito 40 Kg di Toner esausto.

GRI 303: Acqua

303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa

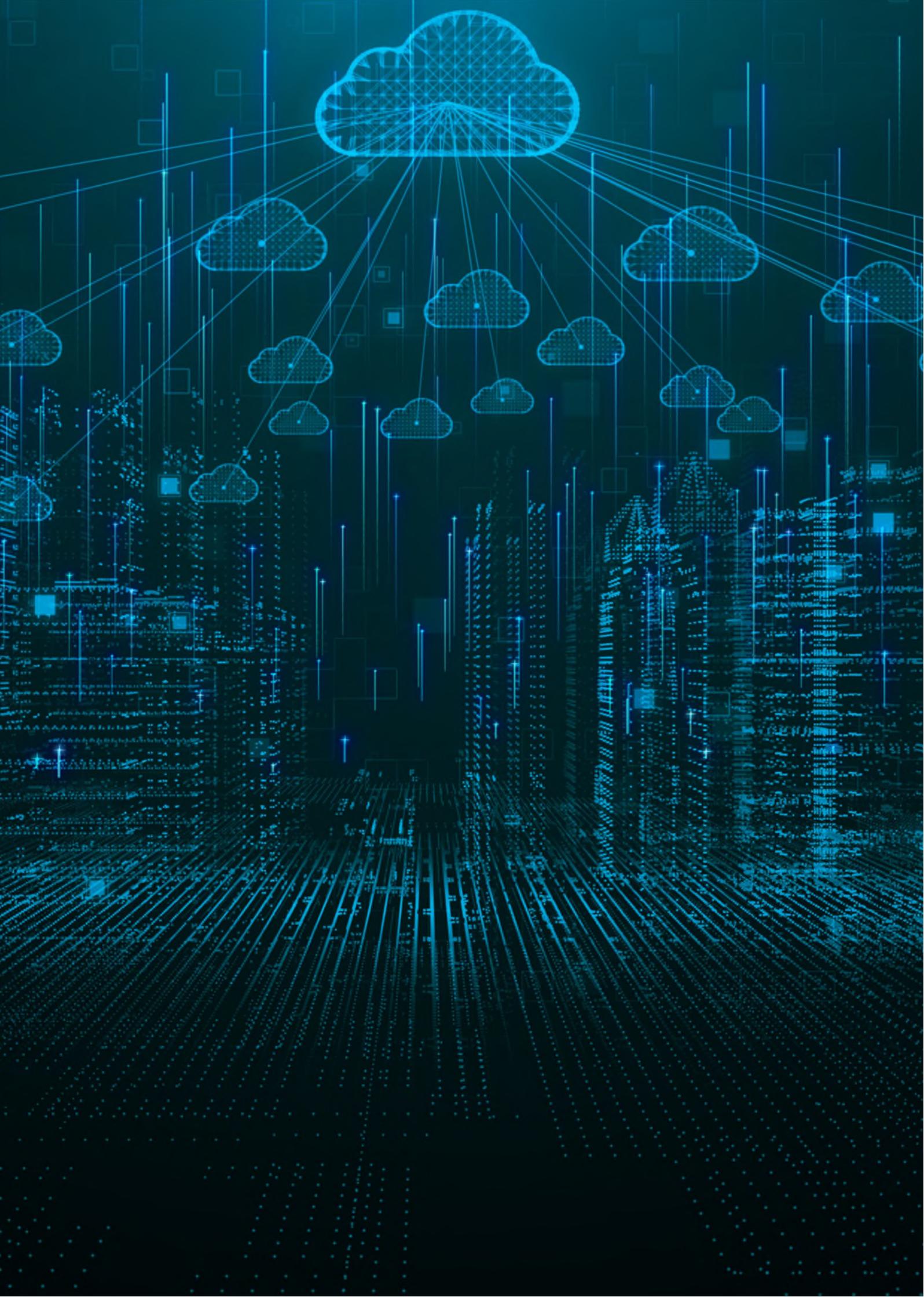
Lo Studio utilizza principalmente l'acqua fornita dalla rete pubblica per le necessità igienico-sanitarie delle sedi. Inoltre, mette a disposizione per tutto il personale acqua per mezzo di boccioni od erogatori.

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 2022 si sono registrati consumi idrici pari a 176 m³ per la sede di Milano, 560 m³ nella sede di Torin, 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 ACBGroup (ACADEMICS and CONSULTANTS for BUSINESS) e di Pro Bono Italia.



Indici

102-56 Assurance esterna
Non presente

