



**PISELLI
& PARTNERS**

YOUR BUSINESS | INNOVATIVE
PROTECTED | LAW FIRM

POLITICA

per la Parità di Genere

**Studio Legale Associato Piselli & Partners –
Innovative Public Procurement Law Firm**

Redatto dal Responsabile di Sistema	Approvato dal Comitato Guida	Sottoscritto dal Founding Partner	Emissione
10.10.2025	13.10.2025	13.10.2025	Rev.00 del 10/10/2025

Indice

1. Contesto

2. Scopo

3. Riferimenti Normativi

3.1 Normativa esterna europea e italiana

3.2 Normativa interna

4. Impegni per la Parità di Genere

5. Applicazione, Diffusione, Responsabilità e Aggiornamento

1. CONTESTO

Lo Studio Legale Associato Piselli & Partners – Innovative Public Procurement Law Firm (nel seguito anche solo Studio), rappresenta una realtà affermata, forte di una lunga esperienza nel settore della contrattualistica pubblica e del diritto amministrativo in campo nazionale e internazionale, che offre a Pubbliche Amministrazioni e Imprese un servizio di consulenza e assistenza legale per far fronte alle problematiche più complesse.

Consapevole dell'attuale contesto globale, dominato dall'effetto della trasformazione digitale, che impone ai propri stakeholder l'elaborazione di nuovi processi innovativi, veloci e soprattutto più smart, lo Studio ha implementato la propria struttura mantenendo sempre centrale la ricchezza della propria identità e tradizione nel mondo degli appalti pubblici, delle imprese e della pubblica amministrazione.

Le aree di attività tradizionali – diritto amministrativo e diritto civile applicati agli appalti pubblici e internazionalizzazione delle imprese – si sono naturalmente arricchite con tutti i necessari servizi dal mondo dell'Impresa e con i servizi del nuovo e multiforme settore dell'Innovazione.

Da sempre attenti ad anticipare le sfide cui i propri Stakeholder vanno incontro, negli ultimi anni lo Studio ha concentrato la propria attenzione non solo sulla materia degli appalti pubblici e privati, e su tutte le tematiche connesse, ma anche sull'internazionalizzazione dell'impresa con un'ottica strategica e prevalentemente multidisciplinare.

Lo Studio si riconosce come un'organizzazione impegnata nei principi di pari opportunità, rispetto e inclusione di genere, avendo avuto sempre cura di valorizzare le proprie Persone nei loro percorsi di carriera e di perfezionamento, senza alcuna discriminazione o differenza per genere o per altre caratteristiche individuali.

In linea con i valori della responsabilità sociale, lo Studio ha conseguito la certificazione relativa alla Parità di Genere secondo la prassi di riferimento UNI/PdR125:2022, adottando un sistema di Gestione conforme ai requisiti richiesti dalla prassi citata.

L'obiettivo è promuovere concretamente un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze di genere, affinché ogni professionista possa esprimere al massimo le proprie capacità, contribuendo alla crescita dello Studio e garantendo servizi di alta qualità e produzione di valore all'insieme degli stakeholder intesi nel loro complesso.

2. SCOPO

La presente Politica rappresenta l'espressione formale e concreta dell'impegno dello Studio a promuovere e garantire la Parità di Genere in ogni ambito della propria attività

professionale. Tale impegno si traduce nell'integrazione sistematica del principio di equità tra uomini e donne all'interno di tutti i processi organizzativi, gestionali e decisionali, dalla selezione del personale alla definizione delle carriere, dalla distribuzione delle responsabilità alla valorizzazione delle competenze.

Lo Studio riconosce che la parità di genere non è soltanto un obiettivo etico e sociale, ma costituisce un fattore strategico per il rafforzamento della propria competitività e per il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti. La valorizzazione delle differenze di genere, infatti, arricchisce il capitale umano, favorisce la pluralità di visioni e contribuisce a creare un ambiente professionale più inclusivo, collaborativo e innovativo.

In tale prospettiva, lo Studio si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, a promuovere la cultura dell'inclusione e a garantire pari opportunità di accesso, crescita e riconoscimento professionale, indipendentemente dal genere. Questo approccio riflette una visione responsabile e sostenibile del lavoro, in cui il rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità rappresentano pilastri fondamentali della missione dello Studio.

Gli obiettivi prefissati sono:

- Assicurare pari opportunità di accesso, sviluppo e avanzamento professionale, prevenendo ogni forma di discriminazione di genere o altri fattori (es. età, etnia, orientamento sessuale, religione).
- Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e valorizzante, che favorisca la crescita di tutte le persone indipendentemente dal genere a cui appartengono.
- Favorire politiche mirate alla conciliazione vita-lavoro.
- Contrastare ogni comportamento discriminatorio, molestie o violenza di genere, sensibilizzando e formando i propri dipendenti e i professionisti di Studio, adottando procedure e pratiche trasparenti, senza timore di ritorsioni.
- Sostenere la presenza femminile in ruoli di responsabilità, con iniziative di formazione e pari opportunità di carriera.
- Promuovere la visione descritta nella presente politica anche nei rapporti con clienti, fornitori, partner esterni e con tutti gli stakeholder, contribuendo alla diffusione della cultura di inclusione e uguaglianza.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

3.1 Principale Normativa europea e italiana di riferimento

- Convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro);

- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'ONU;
- Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali;
- Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDG);
- Conferenza Mondiale sul Clima di Parigi (COP21);
- Green Deal Europeo;
- GHG Protocol;
- GRI Sustainability Reporting Standards;
- La Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).
- TUE - Trattato sull'unione europea
- TFUE – Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea
- Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione europea
- Direttiva 2066/54/CE sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- Direttiva 2010/41/CE, che stabilisce gli obiettivi relativi all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo
- Direttiva 2011/36/UE sulla prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime
- Direttiva 2011/99/UE istituisce l'ordine di protezione europeo allo scopo di proteggere una persona da atti di rilevanza penale di un'altra persona tali da metterne in pericolo la vita, l'integrità fisica o psichica, la dignità, la libertà personale o l'integrità sessuale (onde consentire all'autorità competente di un altro Stato membro di continuare a proteggere la persona nel territorio di tale altro Stato membro)
- Regolamento sul riconoscimento reciproco delle misure di protezione in materia civile in tutta l'UE
- Direttiva 2012/29/UE istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato
- Direttiva 2019/1158/UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza che abroga la direttiva 2010/18/UE.
- Convenzione di Istanbul - Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio

2011-, è entrata in vigore il 1° agosto 2014, a seguito del raggiungimento del prescritto numero di dieci ratifiche.

- Costituzione della Repubblica Italiana - Articoli 3, 51 primo comma, 37 e 117 settimo comma
- Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 11 aprile 2006, n. 198)
- Legge 19 Luglio 2019 n. 69 – Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere (cd. Codice Rosso)
- Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, recante nuovo codice dei contratti pubblici
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, commi 145-147 (legge di bilancio 2022)
- Legge 5 novembre 2021, n.162 (legge Gribaudo- Certificazione in materia di Parità di Genere)

3.2 Normativa interna

- Codice Deontologico Forense
- Sistema di Gestione per la Parità di Genere, sviluppato secondo le linee guida UNI/PdR125:2022.
- Sistema di Gestione secondo lo standard internazionale UNI ISO 9001:2015
- Procedure interne relative alle pratiche di tutela del rispetto di genere.

4. IMPEGNI PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo Studio Legale Piselli & Partners riconosce nelle proprie persone il cuore pulsante dell'organizzazione: sono loro, con competenza, dedizione e integrità, a dare forma e sostanza all'eccellenza dei servizi legali offerti. La qualità dell'attività professionale si fonda sul valore umano, che rappresenta il vero motore della crescita e dell'affermazione dello Studio.

Per questo, lo Studio attribuisce massima importanza alla tutela della salute, del benessere e della sicurezza di tutti i suoi componenti — professionisti, collaboratori, dipendenti — promuovendo un ambiente di lavoro sano, inclusivo e stimolante. Allo stesso tempo, considera strategica la capacità di attrarre e valorizzare i migliori talenti e le competenze più elevate, quale leva essenziale per uno sviluppo sostenibile e per la creazione di valore duraturo nel tempo.

Nel quotidiano, lo Studio si impegna a tutelare e valorizzare le proprie risorse umane, a partire dal processo di selezione fino allo sviluppo professionale, investendo in modo continuativo nella loro formazione e aggiornamento. Lo Studio considera

l'aggiornamento giuridico e lo sviluppo delle soft skills come strumenti imprescindibili per garantire qualità, competenza e integrità nell'esercizio della professione forense. Promuove la condivisione delle conoscenze, la partecipazione attiva e sostiene l'apprendimento continuo attraverso percorsi formativi mirati, con l'obiettivo di accrescere la soddisfazione professionale e il senso di appartenenza.

Lo Studio si impegna affinché l'esperienza della genitorialità sia vissuta in modo consapevole, costruttivo e inclusivo, favorendo la socializzazione e il supporto reciproco. La collaborazione, il rispetto e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleghe rappresentano per lo Studio l'espressione concreta dei propri valori fondanti.

In un'ottica di attenzione al benessere psicofisico e alla conciliazione tra vita professionale e personale, lo Studio rende disponibili soluzioni organizzative flessibili compatibili con le esigenze dei ruoli professionali, integrando misure di welfare e supporto alla persona.

L'impegno intrapreso si traduce nell'adozione di procedure e politiche interne quali l'onboarding, la tutela della genitorialità, la presente politica e la politica della qualità.

Lo Studio promuove attivamente le pari opportunità, con pieno supporto all'empowerment femminile, valorizza le diversità e diffonde la cultura dell'inclusione favorendo il dialogo, la collaborazione e il rispetto reciproco. Intende costruire un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo e rispettoso di ogni forma di diversità, ispirato ai principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti discriminatori. La diversità è considerata una risorsa da tutelare e valorizzare, non solo all'interno dello Studio, ma anche nelle relazioni con clienti, fornitori, collaboratori esterni e partner professionali.

5. APPLICAZIONE, DIFFUSIONE, RESPONSABILITÀ E AGGIORNAMENTO

5.1 Applicazione e diffusione

Lo Studio garantisce che la presente Politica venga adottata, diffusa e comunicata a tutti i livelli organizzativi.

La comunicazione avviene tramite sessioni di formazione, incontri di sensibilizzazione, e procedura di onboarding, affinché tutti i destinatari siano coinvolti e consapevoli degli impegni assunti.

5.2 Responsabilità e aggiornamento

- La responsabilità di attuazione e monitoraggio è affidata al Responsabile di Sistema ed al Comitato Guida.

- La Politica viene rivista con cadenza biennale, alla luce di aggiornamenti normativi, standard di settore e risultati delle attività di monitoraggio e audit interni.

- Le eventuali modifiche o integrazioni sono approvate dal Comitato Guida dello Studio, garantendo coerenza e aggiornamento continuo.

5.3 Monitoraggio e tutela

- Lo Studio attiva periodici audit interni finalizzati a verificare il rispetto degli obiettivi di pari opportunità e l'efficacia delle politiche.

- Viene assicurata la gestione sicura e confidenziale di eventuali segnalazioni di discriminazioni o comportamenti non conformi, senza ritorsioni.

Il presente documento costituisce l'impegno ufficiale dello Studio Legale Associato Piselli & Partners a favorire e consolidare un ambiente di lavoro caratterizzato da parità di genere, inclusione e rispetto.

Lo Studio si impegna a rispettare e far rispettare la Politica, migliorandola nel tempo, in linea con i principi di responsabilità sociale, sostenibilità e conformità normativa.

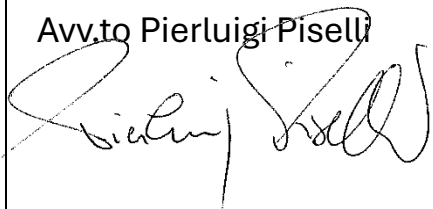
5.4 Competenze in materia di Parità di Genere

Con riferimento ai temi della Parità di Genere, il Comitato Guida approva con cadenza biennale il Piano strategico dello Studio, in cui vengono stabiliti gli Obiettivi di Sistema. Il Piano viene condiviso con il Founding Partner che coadiuva insieme al Responsabile di Sistema la diffusione e l'attuazione dello stesso all'interno dello Studio.

Roma, 13.10.2025

Il Founding Partner

Avv.to Pierluigi Piselli

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pierluigi Piselli', written over the typed name.