Studium S.B.R.L. riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda. Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una linea manageriale maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi delle persone, indipendentemente dal genere, vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.
Creare una cultura di parità di genere per Studium S.B.R.L. è alla base della strategia di gestione del capitale umano, fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.
La presente politica è rivolta a tutto il personale de Studium S.B.R.L. ed è condivisa con tutte le principali parti interessate, con l'obiettivo di generare un impatto positivo lungo l'intera catena del valore e di rappresentare un modello di riferimento per altre organizzazioni. Il presente documento integra la politica per la Qualità de Studium S.B.R.L. e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere in tutte le fasi del percorso professionale: selezione, inserimento, gestione, sviluppo e crescita di carriera delle persone.

1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

Studium S.B.R.L. si impegna ad attrarre e selezionare persone con diversi background e competenze, promuovendo l'equilibrio di genere attraverso una rosa di candidature il più possibile bilanciata.
Il processo di selezione è condotto in modo equo e non discriminatorio e non prevede la richiesta, diretta o indiretta, di informazioni relative alla retribuzione attuale o pregressa delle persone candidate.
A garanzia di pari opportunità in tutte le fasi della selezione, l'azienda adotta una metodologia standardizzata conforme alla norma ISO9001. La società assicura altresì che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali Recruiter e Manager, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che potrebbero impattare negativamente i processi di selezione.

2. Sistema annuale di valutazione della performance

Il sistema di valutazione della performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Personale, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo vengono definiti percorsi di sviluppo professionale nel rispetto dei principi di pari opportunità e senza alcuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo orientato alla crescita, alla responsabilizzazione e al miglioramento continuo.
Nella fase di valutazione conclusiva, la Direzione, con il supporto dei/delle Responsabili delle diverse divisioni, si impegna a verificare che la distribuzione delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere.
Studium S.B.R.L. si impegna inoltre a integrare i principi di diversità e inclusione nel proprio modello di guida e coordinamento delle persone e, di conseguenza, nel sistema di valutazione e gestione delle prestazioni, promuovendo una cultura organizzativa fondata sull'equità e sulla valorizzazione delle differenze.

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

Studium S.B.R.L. opera principalmente nell'ambito della consulenza fiscale, amministrativa, contabile e del lavoro. In coerenza con la propria missione e con i valori che promuove nei confronti della clientela, l'organizzazione si impegna a garantire pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, contrastando ogni forma di discriminazione basata sul genere e adottando criteri trasparenti e coerenti nei processi di valutazione delle prestazioni e valorizzazione delle competenze.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutto il personale volto a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e dei benefici che tali principi apportano al contesto lavorativo e organizzativo. Particolare attenzione è riservata alle persone con responsabilità di coordinamento e gestione del personale, che ricevono una formazione specifica volta a riconoscere e prevenire i pregiudizi inconsapevoli che possono influenzare i processi decisionali, nonché a favorire l'adozione di modalità comunicative rispettose, inclusive e attente alle differenze individuali. Studium S.B.R.L. promuove la valorizzazione e la crescita professionale delle persone, favorendo la piena partecipazione delle donne ai percorsi di sviluppo professionale e alle opportunità di crescita aziendale. L'azienda riconosce il valore della diversità come fattore di arricchimento per il contesto lavorativo e considera la piena partecipazione delle donne ai percorsi di crescita professionale un elemento fondamentale per favorire l'innovazione, il benessere organizzativo e la competitività. Conformemente al piano di comunicazione aziendale, Studium S.B.R.L. si impegna a diffondere attivamente i temi della parità di genere al fine di coinvolgere non solo il personale interno, ma anche tutti i soggetti esterni con cui interagisce. Il sito internet aziendale, i profili sui social media e le newsletter sono strumenti fondamentali per divulgare messaggi e informazioni rilevanti. Attraverso questi canali si può raggiungere un ampio pubblico e condividere storie di successo, pratiche migliori e risorse utili per migliorare e diffondere la cultura della parità di genere.
Infine, Studium S.B.R.L. si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e i percorsi formativi tutte le persone in almeno un'attività formativa all'anno e promuove l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle diversità in tutte le comunicazioni interne ed esterne.

4. Partecipazione a eventi, convegni e tavole rotonde

Studium S.B.R.L. promuove una rappresentanza equilibrata e inclusiva nell'ambito di convegni, seminari, webinar, tavole rotonde, eventi istituzionali e iniziative pubbliche alle quali partecipa o che organizza direttamente.
Compatibilmente con le competenze richieste e con le disponibilità organizzative, l'organizzazione favorisce una presenza equilibrata dei generi tra relatori, moderatori e rappresentanti incaricati di partecipare agli eventi esterni.
La partecipazione agli eventi viene considerata un'importante opportunità di promozione della cultura dell'inclusione, della valorizzazione delle competenze e delle pari opportunità.
L'organizzazione si impegna inoltre a favorire la partecipazione equilibrata delle persone alle opportunità di rappresentanza esterna, valorizzando competenze, professionalità ed esperienze maturate all'interno dell'azienda.

5. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

Studium S.B.R.L. promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. L'azienda assicura che i processi di individuazione e valorizzazione delle potenzialità professionali, nonché la pianificazione delle future posizioni di responsabilità, favoriscano un'adeguata rappresentanza del genere meno presente, con l'obiettivo di raggiungere un equilibrio di genere nei ruoli di coordinamento e direzione, nel pieno rispetto dei principi di competenza e meritocrazia.
Tramite lo sviluppo di talenti, la Società si impegna a garantire che le persone, indipendentemente dal genere, siano adeguatamente rappresentate nei processi di nomina interni e che la lista dei profili candidati alle posizioni interne risulti equilibrata in termini di genere.

6. Politiche retributive di breve e medio-lungo termine

La politica retributiva de Studium S.B.R.L. contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura

della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico della società. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono definiti sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, che tengono conto delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti, delle competenze dimostrate e della qualità del contributo professionale apportato. Tali criteri sono applicati considerando il contesto organizzativo e i riferimenti retributivi previsti per ruoli analoghi o caratterizzati da un livello equivalente di responsabilità e complessità. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutto il personale dipendente, indipendentemente dal genere.

7. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

Studium S.B.R.L. si impegna a favorire un equilibrio sostenibile tra vita professionale e vita privata per tutto il personale (work-life balance) tenendo conto delle diverse esigenze che possono manifestarsi nelle varie fasi della vita. A tal fine, l'azienda promuove misure di sostegno durante e dopo i periodi di assenza prolungata dal lavoro, garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e favorendo il mantenimento del rapporto con l'organizzazione nel corso dell'assenza, nonché un efficace e sereno reinserimento al rientro in servizio.
Studium S.B.R.L. si impegna altresì a prevenire e contrastare ogni forma di molestia, violenza o comportamento lesivo della dignità delle persone nei luoghi di lavoro, attraverso iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione finalizzate a promuovere una cultura fondata sul rispetto, sulla consapevolezza e sulla responsabilità individuale. A supporto di tale impegno, l'organizzazione ha istituito uno specifico canale di segnalazione attraverso il quale tutto il personale e le altre parti interessate possono comunicare, in modo riservato e nel rispetto delle tutele previste, eventuali episodi di molestia, violenza, discriminazione o comportamenti non conformi ai principi di rispetto e inclusione promossi dalla Società.

8. Conclusione del rapporto di lavoro

Studium S.B.R.L. si impegna a adottare un processo strutturato, trasparente e condiviso di colloquio conclusivo al termine del rapporto di lavoro, finalizzato a raccogliere osservazioni, valutazioni ed esperienze delle persone che lasciano l'organizzazione. Le informazioni raccolte vengono analizzate per individuare tempestivamente eventuali aree di miglioramento relative ai processi, agli strumenti e alle pratiche aziendali. A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere o alle esigenze di conciliazione tra vita professionale e responsabilità personali e familiari, quali, a titolo esemplificativo, il mancato rientro dopo periodi di congedo di maternità o difficoltà nel conciliare gli impegni lavorativi con quelli familiari. L'analisi di tali informazioni costituisce uno strumento di monitoraggio e miglioramento continuo, volto a individuare eventuali ostacoli alla piena inclusione e alla permanenza delle persone in azienda, nonché a promuovere condizioni di lavoro sempre più eque, accessibili e rispettose delle diverse esigenze individuali.

Data ultimo aggiornamento: **22/04/2026**

La Direzione