

	Politica per la Parità di Genere	Luogo	Milano
		Data	18/11/2025
		Pag.	1 DI 9



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

INDICE

1)	PREMESSA	PAG 2
2)	OBIETTIVI	PAG 3
	2.1) CULTURA DI GENERE	PAG 3
	2.2) RECLUTAMENTO, SELEZIONE	PAG 3
	2.3) GESTIONE DELLA CARRIERA	PAG 3
	2.4) EQUITÀ SALARIALE	PAG 3
	2.5) GENITORIALITÀ, CURA	PAG 4
	2.6) GOVERNANCE	PAG 4
3)	DESTINATARI	PAG 5
4)	STRATEGIE	PAG 5
	4.1) LINGUAGGIO	PAG 5
	4.2) FORMAZIONE	PAG 5
	4.3) SELEZIONE E ASSUNZIONE	PAG 6
	4.4) GESTIONE DELLA CARRIERA	PAG 7
	4.5) EQUITÀ SALARIALE E RETRIBUZIONE	PAG 7
	4.6) GENITORIALITÀ, CURA DELLA FAMIGLIA	PAG 7
	4.7) WORK – LIFE BALANCE	PAG 8
5)	PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO	PAG 8
6)	LISTA DI DISTRIBUZIONE	PAG 8

	Politica per la Parità di Genere	Luogo	Milano
		Data	18/11/2025
		Pag.	2 DI 9

1) PREMESSA

Artículo 14 de la Constitución española: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación constituyó una respuesta ante diversas reivindicaciones sociales. Con esta medida aprobada en 2019, el ejecutivo perseguía eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres y garantizar el derecho de conciliación y la corresponsabilidad.

Articolo 3 della Costituzione italiana “Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

Art 37 della Costituzione italiana “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

La prassi di riferimento (PDR 125:2022) definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La presente prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 non è una norma nazionale, ma è un documento pubblicato da UNI, come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012 che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consiglieria Nazionale di Parità.

La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 raccoglie prescrizioni relative a prassi condivise all'interno dei soggetti rappresentanti il mercato e la società civile, firmatari di un accordo di collaborazione con UNI, rappresentati nel Tavolo “Parità di genere” condotto da UNI.

La presente prassi di riferimento è stata elaborata con linguaggio neutro rispetto al genere.

La presente prassi di riferimento è stata ratificata dal Presidente dell'UNI ed entra in vigore il 16 marzo 2022.

L'uguaglianza di genere è un diritto umano fondamentale ed è una questione trasversale cruciale per costruire una società sana, uscire dal ciclo della povertà e garantire un'istruzione di qualità per tutti. L'uguaglianza di genere significa che tutti sono valorizzati allo stesso modo e che i loro bisogni, obiettivi e comportamenti sono

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camaco.es.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



Riconoscimento Ufficiale dal “Ministerio de Comercio” il 27 luglio 1954.
Iscritta all’Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l’Unioncamere.
Socio fondatore dell’Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della “Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa”.
Membro della “Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas”.

	Politica per la Parità di Genere	Luogo	Milano
		Data	18/11/2025
		Pag.	3 DI 9

considerati allo stesso modo. Uomini e donne sono diversi a livello biologico, ma tutti dovrebbero essere liberi di svilupparsi, fare le loro scelte e partecipare al processo decisionale nella loro comunità.

La Camera è già un esempio virtuoso di parità di genere che vuole ulteriormente migliorarsi. A questo proposito, è stato infatti istituito il Tavolo di Lavoro Diversità & Inclusione con rappresentanza interna.

La Camera nel rispetto del principio di uguaglianza fra tutti gli individui ripudia ogni discriminazione in base all'età, al genere, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi/e dipendenti e collaboratori/collaboratrici e si impegna a fare il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico di questi/e ultimi/e.

Vuole dimostrare una gestione in linea con i requisiti della Prassi di Riferimento e le principali Norme e Leggi afferenti alla parità di genere attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione, monitorando gli obiettivi di crescita.

Quanto contenuto nella Politica per la Parità di Genere è riferimento per la Camera nei suoi rapporti con gli stakeholder.

La presente Politica è stata approvata dall'Alta Direzione e coordinata dal punto operativo dal Comitato interno con il supporto operativo della Referente Interna per le Pari Opportunità.

2) OBIETTIVI

2.1 CULTURA DI GENERE- PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

La Camera ha diffuso, attraverso i propri canali istituzionali, una serie di comunicazioni dedicate al tema della parità di genere, con l'obiettivo di sensibilizzare imprese socie e stakeholder.

2.2 RECLUTAMENTO, SELEZIONE

La procedura di reclutamento e selezione è stata predisposta, adottata e modificata. Il prossimo passaggio sarà conformarla alla legge italiana dopo il recepimento della Direttiva 470/2023.

2.3 GESTIONE DELLA CARRIERA

La previsione di opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership è in fase di definizione avanzata.

2.4 EQUITÀ SALARIALE

Informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus.

In ottemperanza alla Direttiva UE 2023/970, la Camera si impegna a sviluppare politiche e sistemi interni per garantire maggiore trasparenza nelle informazioni retributive, accesso equo alla progressione di carriera, reportistica periodica sul divario retributivo e strumenti strutturali per la prevenzione di ogni forma di disparità salariale.

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camacoes.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".

Tempi

Entro 2026

Risultato atteso

Ancora più trasparenza.

2.5 GENITORIALITÀ, CURA

Predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il reinserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo.

Predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo).

Attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità.

Pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di “engagement” da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità.

Attività e tempi

- Aggiornare periodicamente il personale sui cambiamenti normativi in materia
- Le madri potranno restare aggiornate sugli sviluppi del loro posto di lavoro durante l’assenza e partecipare a formazioni facoltative in caso di congedo prolungato. Al loro rientro saranno previste giornate di reinserimento che facilitano ulteriormente la ripresa dell’attività professionale. Redazione di una policy sugli argomenti su indicati

Risultato atteso

Eliminare l’impatto negativo che la maternità potrebbe avere sulla carriera.

2.6 GOVERNANCE

La Camera deve:

Attività e tempi

- a) Continuare a diffondere una specifica formazione a tutti i livelli e verso i soci, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma (periodicamente);

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camacoes.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



*Riconoscimento Ufficiale dal “Ministerio de Comercio” il 27 luglio 1954.
Iscritta all’Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l’Unioncamere.
Socio fondatore dell’Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della “Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa”.
Membro della “Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas”.*

	Politica per la Parità di Genere	Luogo	Milano
		Data	18/11/2025
		Pag.	5 DI 9

- b) Pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto) (periodicamente).

Risultato atteso

Tolleranza zero verso ogni forma di abuso e/o molestia

3. DESTINATARI

Le Politiche di Parità di Genere sono rivolte a tutti gli stakeholder: dipendenti, volontari, collaboratori, fornitori, sostenitori e Soci della Camera, con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.

4. STRATEGIE

4.1) Linguaggio

L'uso che viene fatto del linguaggio riflette e influenza il modo di pensare e di agire; è il principale mezzo di espressione di pregiudizi, di discriminazioni e di stereotipi.

Le parole scelte contano: possono includere o escludere, potenziare o privare di potere. Sono portatrici di un valore simbolico, identitario e trasformativo che può contribuire a riconoscere e modellare la realtà.

L'inclusività del linguaggio è quindi anche una strategia potente per migliorare il benessere e il coinvolgimento dei dipendenti, e a garantire che i clienti, i nuovi assunti e tutto il pubblico target si sentano riconosciuti, rispettati e apprezzati dal servizio che si vuole proporre.

La Camera, quindi, si impegna ad utilizzare, a tutti i livelli, nella comunicazione sia interna che esterna, un linguaggio (scritto, parlato e gestuale), gentile, rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascuna persona e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto, prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.

La Camera, quando possibile, utilizza un linguaggio inclusivo.

Inoltre, si atterrà alle seguenti linee guida:

- 1) usare senza esitazioni il femminile delle professioni, ad esempio dottoressa invece che dottore riferendosi ad una donna.
- 2) Se non si capisce il genere della persona di cui si parla si può aggiungere il nome di battesimo o utilizzare un sostantivo femminile. Ad esempio: "La presenza di Anna Bianchi" invece di "La presenza della Bianchi".

4.2) Formazione

Occorre garantire una partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione, corsi di studio a

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camacoes.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".

	Politica per la Parità di Genere	Luogo	Milano
		Data	18/11/2025
		Pag.	6 DI 9

partecipazione diretta e percorsi di valorizzazione, inclusi corsi sulla leadership, con la presenza di entrambi i sessi.

La programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, deve essere improntata seguendo i principi di inclusione e parità, compresi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

Deve essere realmente fruibile a tutto il personale e quindi anche per i soggetti che si fanno carico di familiari e/o prole.

Pertanto, la Camera si impegnerà a continuare ad organizzare -preferibilmente- nelle ore centrali della giornata, compatibilmente con le attività che ciascuno ha da svolgere e il calendario la formazione relativa alla parità di genere e all'inclusione

Prevederà una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita. La Camera ha già formato il proprio personale nel corso della procedura per il conseguimento della Certificazione per la Parità di genere, dedicando a ciascun/a dipendente un tot di 4 ore (principio di eguaglianza, discriminazioni, parità retributiva, predisposizione di prassi inclusive, welfare, genitorialità)

Sarà "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti del personale, incluse le molestie sessuali in ogni forma.

La formazione dovrà essere fatta periodicamente anche sulla parità di genere nonché sull'inclusività dei lavoratori portatori di handicap ed al personale deve essere messo a disposizione del materiale orientativo.

Il personale deve poter proporre i temi oggetto di formazione e la formazione stessa attraverso la condivisione delle proprie competenze.

Il totale delle ore annuali sarà discrezionale, ma non potrà essere meno di 3 ore certificate collaboratore/trice.

4.3) Selezione e Assunzione

Durante il processo di selezione e assunzione la Camera garantisce che siano:

- applicate regole:
 - a) atte a prevenire la disparità di genere,
 - b) idonee a contrastare i bias (i gender bias, o bias di genere, sono dei bias generati da stereotipi, ovvero distorsioni, che si verificano in quanto non sono state considerate in modo opportuno le differenze di genere. Ad esempio, genere femminile più adatto ad attività di accudimento; genere femminile meno adatto alla competizione e carriera; genere femminile meno focalizzato sul lavoro dopo la maternità; genere femminile più orientato ad una leadership "accogliente"; genere femminile maggiormente predisposto a tematiche umanistiche)
 - c) atte a contattare in modo equo i profili candidati
 - d) a descrivere con modalità neutra la mansione svolta e il profilo ricercato.

Il processo di ricerca deve essere neutrale ed inclusivo.

I candidati sono contattati, selezionati e assunti in base a curriculum professionale, competenze, qualifiche e attitudini, non in base al genere. Durante i colloqui non è consentito effettuare richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura di altri soggetti.

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camaco.es.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".

	Politica per la Parità di Genere	Luogo	Milano
		Data	18/11/2025
		Pag.	7 DI 9

4.4) Gestione della Carriera

L'avanzamento professionale deve garantire non discriminazione e pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali.

La Camera si impegna a valutare le performance su base meritocratica considerando esclusivamente le capacità del personale e il raggiungimento di obiettivi professionali.

Attualmente la leadership aziendale è pacificamente femminile.

Sarà assicurato che le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale siano rivolti a tutto il personale.

È sostenuta la creazione e il mantenimento di un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico del personale.

È prevista la gestione di attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta.

Inoltre, sono previste opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere femminile.

4.5) Equità Salariale e Retribuzione

È garantita equità salariale e di retribuzione senza alcuna discriminazione. Il personale è stato formato sulle indicazioni preliminari della Direttiva UE 2023/970.

Informazione periodica a tutto il personale delle politiche retributive adottate presso la Camera anche con riferimento a benefit e ai bonus.

4.6) Genitorialità, Cura della Famiglia

È prevista la definizione di iniziative, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.

La Camera prende in considerazione le esigenze specifiche per assicurare la tutela della maternità/paternità e la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.

In caso di necessità, le mansioni delle persone assenti per le esigenze di cui sopra vengono ridistribuite tra gli altri componenti del team in base alla mole di lavoro di ciascuno.

Comunicazione circa eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo.

Sono pianificate iniziative specifiche per supportare il personale al suo rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto, flessibilità, possibilità di portare con sé i figli in ufficio in situazioni di particolare

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camacoes.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".

	Politica per la Parità di Genere	Luogo	Milano
		Data	18/11/2025
		Pag.	8 DI 9

esigenza).

4.7) Work-Life balance

Garanzia che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale (orario di inizio 9.00-12.00 – 14.00-17.00) e che vi possa partecipare anche il personale part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, etc.

5) PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Struttura di processi interni atti a identificare, approfondire tramite **analisi dei rischi** e gestire ogni forma di abuso e di non inclusività e/o discriminazione.

Definizione e pubblicazione di una metodologia (GESTIONE SEGNALAZIONI) finalizzata a raccogliere, garantendo e tutelando la forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di abuso, discriminazione e non inclusività, riferibili all'attività lavorativa, vissute presso la Camera e fuori.

Pianificazione e attuazione di verifiche (survey) presso il personale, indagando se abbia vissuto personalmente esperienze di qualche forma di abuso, di non inclusività e/o discriminazione, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).

6) LISTA DI DISTRIBUZIONE

Questa procedura deve essere distribuita a tutto il personale e agli stakeholders interni ed esterni che devono applicarla.

Tale procedura entra in vigore in data 18 novembre 2025 dopo essere stata sottoposta al Comitato Pari Opportunità.

Tale procedura potrà essere modificata e integrata solo in forma scritta. Le modifiche e le integrazioni dovranno essere sottoposte al Comitato Pari Opportunità.

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

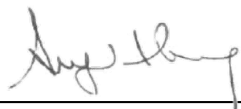
Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camacoes.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



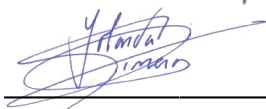
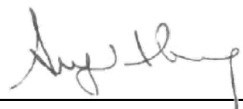
*Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".*

PER L'ALTA DIREZIONE

IL PRESIDENTE DELLA CAMERA



COMITATO PARI OPPORTUNITÀ



CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camaco.es.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



*Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".*