

# Bilancio di Sostenibilità

we  
Care

CHIOMENTI

# Indice

## Guida alla lettura

### Al futuro

#### 1 Chi siamo

- 1.1 Il contesto in cui operiamo \_\_\_\_\_ 8
- 1.2 La nostra mission \_\_\_\_\_ 12
- 1.3 La nostra storia:  
uno Studio in continua crescita \_\_\_ 13
- 1.4 I settori nei quali operiamo \_\_\_\_\_ 14
- 1.5 La struttura dello Studio \_\_\_\_\_ 16
- 1.6 La Governance \_\_\_\_\_ 17

#### 2 La nostra strategia di sostenibilità

- 2.1 Il nostro percorso \_\_\_\_\_ 20
- 2.2 I nostri riferimenti \_\_\_\_\_ 22
- 2.3 L'analisi di materialità \_\_\_\_\_ 26
- 2.4 La nostra strategia,  
il progetto WeCare \_\_\_\_\_ 30
- 2.5 Etica e integrità \_\_\_\_\_ 31
- 2.6 Agenda 2030 \_\_\_\_\_ 33

#### 3 Le nostre persone

- 3.1 Le persone che lavorano  
per Chiomenti \_\_\_\_\_ 36
- 3.2 Attrazione e mantenimento  
dei migliori professionisti \_\_\_\_\_ 38
- 3.3 Formazione e sviluppo \_\_\_\_\_ 42
- 3.4 Diversità, inclusione ed equità  
all'interno dello Studio \_\_\_\_\_ 45
- 3.5 Ambiente di lavoro sostenibile  
e politiche di welfare \_\_\_\_\_ 49

#### 4 I nostri clienti

- 4.1 I clienti dello Studio,  
il focus della nostra attività \_\_\_\_\_ 53

#### 5 Ambiente, comunità e territorio

- 5.1 Attenzione e protezione  
dell'ambiente \_\_\_\_\_ 58
- 5.2 I rapporti con la comunità  
e il servizio pubblico \_\_\_\_\_ 62

#### 6 Le performance economiche e di governance

- 6.1 Il processo di innovazione  
e trasformazione del business \_\_\_\_\_ 69
- 6.2 La catena di fornitura \_\_\_\_\_ 71

#### Allegati di Bilancio

- Nota metodologica \_\_\_\_\_ 73
- GRI Content Index \_\_\_\_\_ 74

# Guida alla lettura

Attraverso la presente guida desideriamo accompagnarvi alla miglior fruizione e comprensione del Bilancio di Sostenibilità di Chiomenti (nel seguito anche "Studio").

Il 2023 è stato l'anno in cui abbiamo deciso di predisporre il nostro **primo Bilancio di Sostenibilità**. Per assicurare la qualità delle informazioni e per far sì che il nostro Bilancio fosse in linea con le *best practices* a livello italiano ed europeo, abbiamo deciso di realizzarlo **in conformità con i principi di rendicontazione e con le richieste informative definite dalla Global Reporting Initiative (GRI)**<sup>1</sup>.

Il documento si apre con la presente "**Guida alla lettura**", seguita dalla Lettera agli Stakeholder denominata "**Al futuro**" dei nostri Managing Partner **Filippo Modulo** e **Gregorio Consoli**, all'interno della quale vengono evidenziate le **ragioni** che ci hanno portato a intraprendere questo percorso e i nostri **obiettivi** per il futuro.

Il **primo capitolo "Chi siamo"** si focalizza sul contesto in cui operiamo offrendo una panoramica sul settore legale a livello nazionale e globale. Inoltre, troverete approfondimenti sulla nostra *mission*, la storia dello Studio, la struttura e la governance.

Il **secondo capitolo "La nostra strategia di sostenibilità"**, è incentrato sulle motivazioni che ci hanno spinto a redigere il primo Bilancio di Sostenibilità, sui processi di *stakeholder engagement* implementati, sul percorso di analisi di materialità e sulle informazioni relative alla nostra etica e integrità. Inoltre, è stata data evidenza del nostro contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ("OSS") definiti dall'ONU con l'Agenda 2030.

Nel **terzo capitolo "Le nostre persone"**, vengono approfondite le pratiche di talent attraction e retention, la formazione, i temi di *diversity, inclusion* e *equity* e le politiche di *welfare*.

<sup>1</sup> La Global Reporting Initiative (GRI) è un ente senza scopo di lucro nato con l'obiettivo di fornire supporto concreto nella rendicontazione delle performance di sostenibilità ad aziende e istituzioni di qualsiasi dimensione, ai fini della misurazione dell'impatto ambientale, sociale ed economico generato dalle proprie attività. Gli Standard GRI sono di applicazione volontaria e riconosciuti a livello mondiale come principale riferimento nella rendicontazione di natura non finanziaria.



© Filippo Romano

Nel **quarto capitolo “I nostri clienti”** è stata posta particolare attenzione all'importanza cruciale che attribuiamo ai nostri clienti.

All'interno del **quinto capitolo “Ambiente, comunità e territorio”** sono descritti i nostri impatti ambientali, in particolare rispetto a consumi energetici, emissioni in atmosfera, uso delle risorse e gestione dei rifiuti. Inoltre, abbiamo inserito una sezione dedicata ai rapporti con la comunità, dettagliando le attività prestate in ambito pro bono, nonché i principali progetti e collaborazioni sviluppati.

Nel **sesto e ultimo capitolo “Le performance economiche e di governance”**, abbiamo dato evidenza dei processi di innovazione tecnologica e trasformazione digitale presenti in Chiomenti.

In ultima istanza, troverete l'**Appendice** composta: dall'**Annex** contenente le informazioni quantitative richieste dagli Standard GRI; dalla **Nota Metodologica** - che esplicita gli aspetti tecnici sui quali si basa il Bilancio di Sostenibilità - e dal **GRI Content Index** che presenta un raccordo tra informative del GRI e dove trovarle all'interno del documento.

Il presente Bilancio è frutto del lavoro e della collaborazione tra Il **Sustainability Steering Committee** e le **funzioni interne** dello Studio che hanno lavorato alla raccolta dei dati quantitativi.

Per eventuali domande relative al presente documento è possibile inviare una richiesta a: [wecare@chiomenti.net](mailto:wecare@chiomenti.net)

Buona lettura.



© Simone Morciano


# Al Futuro

Stiamo vivendo un contesto complesso ed in forte evoluzione, segnato da eventi, contingenti e strutturali, che hanno influito profondamente sulle nostre vite: la pandemia di Covid-19, il conflitto in Ucraina e l'emergenza climatica. Eventi che devono essere considerati e tenuti presenti, imponendo un contributo collettivo alla gestione e, auspicabilmente, il superamento di situazioni critiche, con l'obiettivo di prenderci cura delle generazioni future.

Consapevoli che la sostenibilità è una sfida continua, nonché una responsabilità in capo a tutti noi, abbiamo scelto di pubblicare quest'anno il nostro primo Bilancio di Sostenibilità guardando al triennio 2020 - 2022, impegnandoci in un'ottica di lungo termine. Il 2023 rappresenta per Chiomenti un traguardo importante: celebriamo il 75° anniversario dalla nostra fondazione. E proprio in questa occasione, abbiamo voluto riflettere e mostrare il nostro impegno per favorire uno sviluppo sostenibile del mondo in cui viviamo e svolgiamo la nostra professione, nel rispetto dell'ambiente e delle comunità di cui facciamo parte.

Siamo uno studio italiano fondato nel 1948 dall'Avvocato Pasquale Chiomenti e, che in pochi anni, è cresciuto e si è rafforzato, avendo l'opportunità e il privilegio di lavorare a fianco dei più grandi gruppi industriali e finanziari nazionali e internazionali. L'innovazione continua è la chiave della nostra persistenza e crescita. Siamo fermamente convinti che la sostenibilità non debba essere percepita come un *trend* passeggero e, per questo, da diversi anni abbiamo intrapreso un percorso consapevole che ha coinvolto in modo sempre più convinto ed allargato tutte le nostre persone, dedicando investimenti e riscontrando una sana predisposizione al cambiamento.

Riteniamo da sempre il rispetto dei valori etici un nostro pilastro essenziale, al quale abbiamo voluto dare voce in questo primo Bilancio di Sostenibilità. In questo modo, vorremmo dare visibilità ad una serie di azioni concrete, sintetizzate nel nostro "**WeCare**": un programma di Sostenibilità avviato nel 2019 e che ha visto nascere una serie di iniziative strutturali e di lungo termine, volte alla salvaguardia dell'ambiente e al benessere delle persone e delle comunità. Proprio in questo contesto abbiamo strutturato il Progetto **Pro Bono** con cui supportiamo società e associazioni che necessitano di assistenza gratuita finalizzata al sostegno di comunità e iniziative meritevoli, ed istituito la task force **ESG** con l'obiettivo di sviluppare competenze specifiche dirette a favorire migliori performance ambientali, sociali e di governance.



“Riteniamo da sempre il rispetto dei valori etici un nostro pilastro essenziale cui abbiamo inteso dare voce in questo primo Bilancio di Sostenibilità”.

Tenendo conto dei mutati scenari di riferimento e intendendo contribuire ad un migliore futuro delle prossime generazioni, abbiamo lavorato ad una evoluzione del nostro modello organizzativo con l'obiettivo di poter supportare sempre più efficacemente la crescita delle persone a noi vicine, dei nostri clienti e, più ambiziosamente, per quanto nelle nostre possibilità, delle comunità e del contesto in cui viviamo. Abbiamo così investito nelle nostre persone, mettendo in campo iniziative volte ad incrementare il dialogo, a coinvolgere i più giovani nei processi di miglioramento cui puntiamo.

Consapevoli che il percorso verso lo sviluppo sostenibile richiede dedizione e impegno costante, con approccio di lungo termine, condividiamo con piacere questi primi passi che rappresentano solo il punto di partenza verso il raggiungimento degli obiettivi che ci prefiggiamo.

Auspichiamo la lettura del nostro primo bilancio possa essere di interesse e spunto di riflessione e confronto in un'ottica di miglioramento continuo.

Al futuro!

**Filippo Modulo**  
*Managing Partner*

**Gregorio Consoli**  
*Managing Partner*



© Filippo Romano

# Chi siamo

---

- 1.1** Il contesto in cui operiamo
- 1.2** La nostra mission
- 1.3** La nostra storia:  
uno Studio in continua crescita
- 1.4** I settori nei quali operiamo
- 1.5** La struttura dello Studio
- 1.6** La Governance

## 1.1 Il contesto in cui operiamo

Il contesto in cui operiamo è altamente frammentato, con un numero sempre crescente di professionisti attivi in aree e settori di mercato molto diversi tra loro. La professione legale in Italia, vista nel suo complesso, sta vivendo da diversi anni momenti complessi, con una vasta maggioranza di studi legali di piccole dimensioni ed un numero non indifferente di studi associati che, a loro volta, operano in aree geografiche differenziate per il livello dei servizi richiesti e secondo logiche di mercato non omogenee.

Questo determina una vocazione alla professione in calo, un minor numero di iscritti ai corsi di Giurisprudenza e, in generale, una percezione del ruolo e della professione di avvocato non allineata al prestigio alla stessa associato in passato.

In tale contesto, il posizionamento ed il ruolo degli studi associati di grandi dimensioni, e che costituiscono un punto di riferimento sul mercato, risulta essenziale anche al fine di mostrare come la professione esercitata in modo associato e, per quanto possibile ad alto livello, può essere strumento di contribuzione alla crescita e benessere delle nuove generazioni, con spazio per contribuire attivamente anche al miglioramento delle comunità di riferimento e, più in generale, alla sostenibilità del nostro futuro, mettendo a disposizione competenze e risorse, nonché adottando comportamenti virtuosi con l'obiettivo di allargare sempre più l'adozione di *best practice*.

Il 2022 ha rappresentato un anno di **forte crescita** dell'economia italiana e conseguentemente per l'industria legale di alto livello.

Nonostante una tradizione storica, negli ultimi 20 anni il settore legale ha sperimentato un periodo di rapidi cambiamenti a causa di forze di mercato quali la globalizzazione, l'innovazione tecnologica, l'evoluzione normativa anche a livello internazionale e le difficoltà economiche che hanno contraddistinto l'intero scenario globale, tra cui la crescente inflazione, i disequilibri generati dalla guerra in Ucraina, i timori di recessione e l'aumento dei tassi di interesse. Le crescenti sfide affrontate hanno portato il settore ad una progressiva evoluzione e maturazione, confermandosi un mercato attraente per gli investimenti, con opportunità di generare un importante *equity value* e parallelamente di contribuire ad importanti risultati per la società nel suo complesso<sup>1</sup>.

La ripartenza è confermata dai dati statistici. Il **trend del settore legale di alto livello in Italia** risulta fortemente **positivo**, con i principali studi che hanno visto una crescita costante negli ultimi cinque esercizi<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> "Compass: Q1 2023 Flash Survey Results Show industry resilience despite ongoing uncertainty" - Law.com.

<sup>2</sup> "Jurisdictional focus: Italian domestic firms" - The Lawyer.

3 studi legali

**in questo segmento di mercato**

954 avvocati in Italia

**di cui 468 di genere femminile**

229 partner in Italia

**di cui 42 di genere femminile**

725 associati in Italia

**di cui 426 di genere femminile**



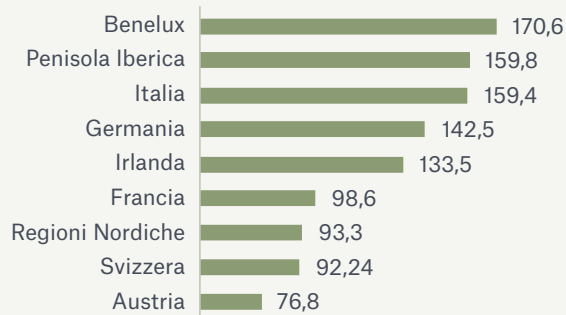
Secondo il Report “Jurisdictional focus: Italian domestic firms” di The Lawyer, l’andamento positivo è confermato anche per quanto riguarda gli studi definiti “Substantial”, dei quali fa parte anche Chiomenti, ovvero gli studi che contano tra i 300 e i 500 avvocati<sup>3</sup>.

Nel complesso il settore italiano legale degli studi “Substantial” conta un ricavo medio di **159,4 milioni nel 2021**<sup>4</sup>, un totale di 2104 avvocati e sei studi legali che rientrano nei Top 100 europei. I ricavi combinati sono pari a quasi 1 miliardo di Euro, in **aumento di oltre il 7%** rispetto alla precedente annualità.

Con riferimento ai ricavi medi nel 2021 degli studi “Substantial”, l’Italia si posiziona come **terza classificata europea**, come evidenziato nel grafico “Ricavi medi nel 2021 (in milioni di euro)”.

#### Ricavi medi nel 2021

in milioni di euro



<sup>3</sup> “Jurisdictional focus: Italian domestic firms” - The Lawyer.

<sup>4</sup> “The European 100 2022” International. La fonte di riferimento tiene in considerazione i dati riferiti al 2021, poiché il report aggiornato non è ancora stato pubblicato.

<sup>5</sup> <https://www.thecityuk.com/media/5url4ni1/legal-excellence-internationally-renowned-uk-legal-services-2022.pdf>.

<sup>6</sup> “Agility through turbulent times: PwC Law Firms’ Survey 2022” “Strategy&- UK legal services market report 2022” PwC.

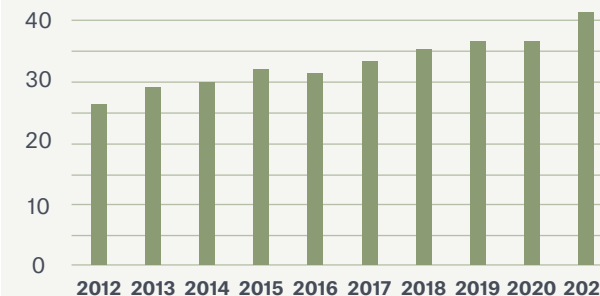
Anche nel mercato anglosassone è possibile osservare un **trend di crescita costante**<sup>5</sup>. Come mostrato nel grafico, “Ricavi generati dall’attività legale nel Regno Unito”, i ricavi generati dalle attività legali in UK hanno registrato una forte tendenza al rialzo nell’ultimo decennio e sono aumentati del 12,5% su base annua nel 2021, raggiungendo i 41 miliardi di sterline (+36% dal 2012).

Secondo il report “Agility through turbulent times: PwC Law Firms’ Survey 2022”, i margini di profitto netti medi per gli studi principali nel Regno Unito, con un fatturato superiore alla media del Paese, sono aumentati a livelli che non si registravano da circa dieci anni. Le aziende Top 10 hanno registrato un margine di profitto netto del 39,2% (2021: 38,2%), il più alto dal 2015. Le aziende Top 11-25 hanno raggiunto il 29,3% (2021: 28,8%), il valore massimo dal 2009, mentre le aziende Top 26-50 hanno raggiunto il 27,0% (2021: 24,6%), la loro migliore performance dal 2010<sup>6</sup>.

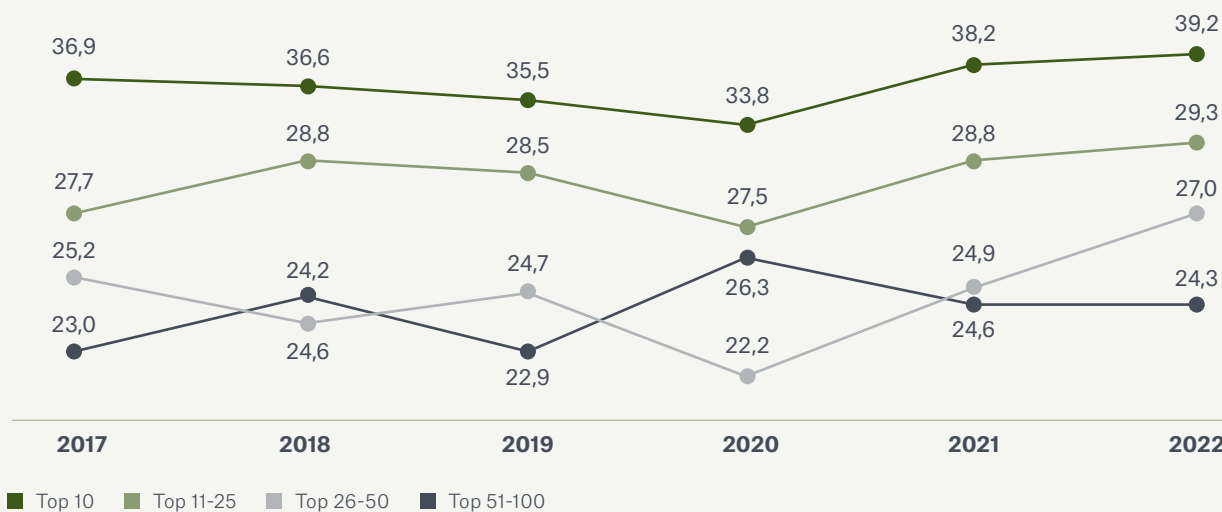
#### Ricavi generati dall’attività legale nel Regno Unito

Mld £

Fonte: ONS



#### Andamento dei margini di profitto netti nel Regno Unito: dal 2017 al 2022



Per quanto concerne il **mercato globale** dei servizi legali, la crescita media dei profitti dei primi 10 studi per fatturato - prima della remunerazione completa e fissa dei soci - è stata del 9,2% rispetto al 2021 e quella dei primi 11-25 studi è stata del 3,0%, evidenziando un **trend positivo** anche a livello internazionale<sup>7</sup>.

Come precedentemente evidenziato, sono numerose le dinamiche emergenti che hanno caratterizzato l'evoluzione del settore negli ultimi anni. Uno dei **trend** significativi riguarda l'**innovazione digitale**, che negli scorsi decenni ha permesso di sviluppare nuove soluzioni in ambito di ottimizzazione dei processi e di utilizzo dei dati. Il settore legale ha infatti registrato la necessità di aumentare la propria efficienza e produttività, alla luce del principio "fare di più con meno", anche alla luce della sfida rappresentata dall'aumento della mole e della complessità delle informazioni<sup>8</sup>.

Un'ulteriore tematica di interesse, che vede coinvolti i maggiori studi legali in un processo di cambiamento, riguarda la **valorizzazione dei talenti aziendali**<sup>9</sup>. Le richieste dei professionisti sono oggi commensurate alle possibilità offerte dal mercato: per esempio la modalità di lavoro scelta in base alle preferenze, ibrido o remoto.

Infine, vi sono crescenti segnali che indicano che gli studi legali stanno adottando misure per rafforzare la loro capacità di gestire i **rischi ESG - Environmental, Social and Governance**, in primis quelli legati alla compliance e reputazionali: una chiara evidenza è rappresentata dal fatto che i dipartimenti legali all'interno delle Organizzazioni

stanno lavorando in misura crescente con altre aree aziendali. Circa il 61% dei dipartimenti legali prevede di aumentare la collaborazione con altre aree aziendali, tra cui finanza, risorse umane ed *operations*, nei prossimi tre anni<sup>10</sup>.

Con riferimento alle **tematiche ESG**, è possibile evidenziare alcuni *topic*<sup>11</sup> chiave ai quali il settore legale dovrà dedicare crescente attenzione nel prossimo futuro:

- **Benessere, sviluppo e crescita dei professionisti e dei dipendenti:** il mantenimento dei talenti presso gli studi sarà nel prossimo futuro un *trend* di impatto rispetto a cui il mercato, ma soprattutto i giovani si aspettano e meritano azioni concrete.
- **Diversità e Inclusione (D&I):** la parità di genere è un elemento di sviluppo sostenibile riconosciuto a livello nazionale ed internazionale. Numerosi sono sia gli interventi legislativi recenti volti a favorire un riequilibrio di genere (da ultimo la direttiva UE 2022/2381) nonché le buone prassi e gli strumenti di semi-cogenza (ad esempio le Disposizioni di Vigilanza nel settore bancario) trasversali ai settori industriali e finanziari cui appartengono i nostri clienti. Se svariati studi rivelano, da un lato ancora numerosi divari di genere nel mondo del lavoro, dall'altro lato individuano la parità di genere come leva per combattere la cosiddetta trappola demografica, da cui ne deriva un cruciale impatto di sostenibilità sociale. Se si considera un focus sulla professione legale, è significativo rilevare che nel "Rapporto Censis-Cassa Forense sull'avvocatura 2023", il gap reddituale di genere risulta ancora

evidente (in termini assoluti resta superiore ai 30 mila euro, dato che aumenta a oltre 47 mila se il confronto si sposta fra gli avvocati residenti nelle regioni settentrionali), laddove le donne avvocate sono il 55,44% del totale (Rapporto del CNF). Altro dato importante riguarda la percentuale maggiore delle donne avvocate che prendono in considerazione l'ipotesi di abbandonare la professione rispetto ai colleghi uomini (Rapporto Censis-Cassa Forense sull'avvocatura 2023).

- **Sostenibilità ambientale:** nonostante non risulti ancora un elemento prioritario, il settore legale ha costantemente aumentato negli anni la propria sensibilità rispetto all'opportunità di concentrarsi sulla riduzione del proprio impatto ambientale. Le azioni più diffuse da parte degli studi per affrontare la crisi climatica riguardano la riduzione degli impatti delle sedi lavorative: dalla riduzione dell'uso di carta, al ridimensionamento della quantità di energia consumata negli uffici, fino al tentativo di minimizzazione delle trasferte.
- **Cybersecurity:** nel contesto di rapida trasformazione digitale che stiamo vivendo, come registrata negli ultimi anni, i dati hanno acquisito un ruolo cruciale, nonché un importante valore economico (cd. Data Economy); la sicurezza dei dati e delle infrastrutture fisiche e digitali, nelle quali i dati sono trattati, rappresenta non solo uno strumento di difesa ma, anche, un elemento competitivo da promuovere in termini di reputazione ed affidabilità. Il Clusit (Associazione Italiana per la Sicurezza Informatica) nel suo Rapporto del 2023 ha

<sup>7</sup> "Agility through turbulent times: PwC Law Firms' Survey 2022".

<sup>8</sup> La tecnologia sta trasformando i modelli di business del mercato legale | NT+ Diritto (ilsole24ore.com).

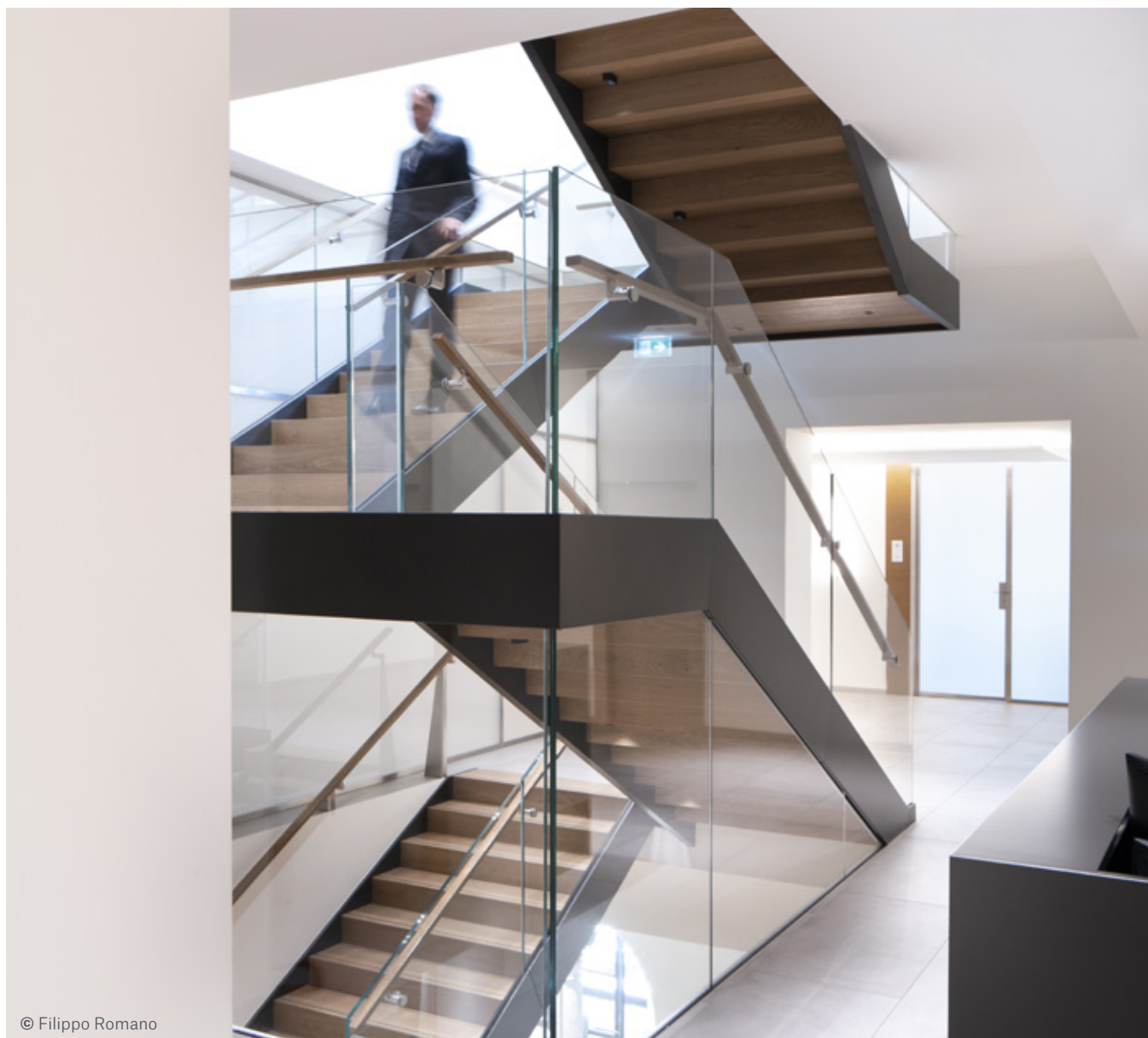
<sup>9</sup> <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/four-imperatives-for-the-next-generation-legal-department>.

<sup>10</sup> [https://www.ey.com/en\\_gl/news/2022/04/growing-sustainability-risks-put-pressure-on-law-departments](https://www.ey.com/en_gl/news/2022/04/growing-sustainability-risks-put-pressure-on-law-departments).

<sup>11</sup> [https://www.dejalex.com/wp-content/uploads/2019/09/20190812\\_IlSole24Ore\\_Plastica.pdf](https://www.dejalex.com/wp-content/uploads/2019/09/20190812_IlSole24Ore_Plastica.pdf)  
[https://www.oneadvanced.com/siteassets/resources/brochure/legal\\_trends\\_report-2022\\_v6a.pdf](https://www.oneadvanced.com/siteassets/resources/brochure/legal_trends_report-2022_v6a.pdf).

definito l'Italia "nel mirino" "ricevendo il 7,6% degli attacchi globali (contro un 3,4% del 2021)" in un contesto geopolitico definito di "guerra cibernetica diffusa" aggravata dal conflitto internazionale con la Russia. Nel 2022 si sono registrati 2.489 incidenti globali, in crescita del 60% rispetto ai cinque anni precedenti, incremento che ha anche interessato i servizi professionali<sup>12</sup>. La sicurezza informatica è un tema cruciale di estrema attualità, con un impatto sociale rilevante, trasversale a tutti i settori e per il comparto legale in particolare, come peraltro era già stato sottolineato dal Consiglio Nazionale Forense nel 2018 laddove aveva precisato come sia "essenziale garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati trattati dagli studi legali garantendo un livello di sicurezza adeguato al rischio di trattamento. L'avvocato è soggetto al segreto professionale. Questo obbligo rafforza la necessità di misure di sicurezza negli studi legali poiché in caso di violazione dei dati personali dei clienti, è segreto professionale che viene violato"<sup>13</sup>.

La realizzazione dell'**analisi del contesto** nel quale operiamo costituisce la base per lo sviluppo e la redazione del nostro primo Bilancio di Sostenibilità, all'interno del quale è data evidenza del percorso intrapreso per rispondere a tali sfide.



© Filippo Romano

<sup>12</sup> Rapporto Clusit 2023 sulla sicurezza ICT in Italia - Clusit (Associazione Italiana per la Sicurezza Informatica) - 2023.

<sup>13</sup> Il GDPR e l'avvocato - Guida Nazionale Forense - 2018.

## 1.2 La nostra mission

“Chiomenti è il principale Studio legale in Italia con una visione internazionale”.

oltre 400  
professionisti

La nostra missione è quella di esercitare la professione ad alto livello, nel fermo rispetto dei principi etici che ci caratterizzano sin dalla fondazione e delle persone che fanno parte dello Studio. L'ambizione, guardando al futuro, è quella di innalzare il livello di benessere di quante più persone possibili e di mettere a disposizione le nostre competenze e risorse per migliorare le comunità ed il mondo in cui viviamo e vivranno le prossime generazioni.

Competenze di alto livello, cultura ed etica della professione, internazionalità e visione sul futuro rappresentano i principi condivisi che intendiamo rafforzare e mettere a disposizione dei clienti e delle comunità con cui interagiamo: oltre 400 professionisti dedicati, con competenze specifiche ed eterogenee, con molteplici esperienze e nazionalità, che ci consentono di coprire differenti aree geografiche e settori economici oltre che condividere, secondo prospettive diverse, percorsi ed obiettivi, professionali e di vita.



© Filippo Romano

## 1.3 La nostra storia: uno Studio in continua crescita

Nel **1948** l'Avvocato Pasquale Chiomenti fonda lo Studio Chiomenti, individuando quali capisaldi dell'attività una profonda conoscenza della legge e la vocazione internazionale.

In oltre **70 anni** di attività abbiamo saputo innovare e rinnovarci, siamo cresciuti con oltre **400 professionisti** tutti protagonisti della nostra crescita e posizionamento. Negli anni recenti, inoltre, abbiamo introdotto figure professionali specifiche di supporto alla professione legale, che hanno contribuito all'evoluzione organizzativa di uno Studio cresciuto in modo esponenziale per numero di professionisti, su più sedi in Italia e all'estero, rafforzando il proprio posizionamento di alto livello nel mercato di riferimento.

I principi che ci caratterizzano fin dalle origini sono alla base del nostro operato: da un lato la **dedizione e l'impegno dei nostri professionisti** e delle figure di supporto alla professione, dall'altro l'**esperienza** maturata dallo Studio.



## 1.4 I settori nei quali operiamo

A seguito di una rivoluzione organizzativa attuata nel 2021, la nostra struttura si articola in tre dipartimenti: **Transactions**, **Litigation** e **Advisory**, ognuno dei quali riporta al proprio interno molteplici **Practice Area**, espressione della pluralità dei servizi che offriamo ai nostri clienti e dell'approccio multidisciplinare che ne costituisce il cardine primario.

I tre Dipartimenti e le Practice Area si sviluppano secondo un'organizzazione basata su due principi: "Client-Centric" e "Client proximity". Il comune denominatore è un approccio multidisciplinare e integrato al fine di **prestare la migliore assistenza a seconda delle esigenze espresse dal cliente**.

Il modello "Client-centric" persegue l'allocazione del lavoro nel modo più efficiente per il cliente, promuovendo la cooperazione interna, mentre, i dipartimenti e le practice area sono articolati secondo la logica della "Client proximity", fornendo al cliente le giuste competenze e abilità.

Entrando nel dettaglio dei tre dipartimenti, evidenziamo che:

→ **Transactions** si occupa di assistere i clienti durante le operazioni ordinarie e straordinarie in materia di: diritto societario coinvolgente sia importanti realtà pubbliche, sia gruppi industriali o imprenditoriali; diritto dei mercati dei capitali con focus su società emittenti, consorzi di collocamento e di garanzia; diritto bancario e finanziario; fondi di private equity; diritto immobiliare

sia lato acquirente sia finanziatori; sanità, industria farmaceutica e biotecnologie; energia ed infrastrutture; piani di ristrutturazione e *special situations*.

→ **Litigation** si occupa di assistere i clienti in un'ampia gamma di controversie nazionali e internazionali, fornendo consulenza anche nella fase pre-contenziosa, e in contenziosi complessi come quelli in materia societaria (e.g. azioni riguardanti la responsabilità degli amministratori, impugnazione delle risoluzioni delle società, contenziosi derivanti da transazioni M&A, sia davanti ai tribunali che ai tribunali arbitrali) e durante le procedure di mediazione e conciliazione nel contenzioso sportivo. Svolge tale servizio in ambito di: diritto amministrativo con particolare attenzione alle operazioni giudiziali e stragiudiziali assistendo imprese private e pubbliche, amministrazioni e istituzioni dell'EU; diritto antitrust con focus su pratiche commerciali scorrette, *private enforcement*, pubblicità ingannevole, concorrenza sleale, diritto dell'Unione Europea, aiuti di Stato e tutela degli interessi nei procedimenti dinanzi all'AGCM e alla Commissione Europea e nei giudizi dinanzi ai tribunali nazionali, amministrativi e civili; diritto del lavoro in ambito di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale, relazioni industriali, social security; diritto penale e *business integrity* in ambito di procedimenti per bancarotta e reati connessi all'insolvenza; diritto contenzioso tributario con focus su *transfer pricing*, residenza fiscale di società estere; diritto contenzioso in materia di proprietà intellettuale, comprendendo brevetti, marchi *design*, *copyright* e *trade secret*. Inoltre, grazie alla

loro *expertise*, i professionisti assistono su base continuativa i clienti nella negoziazione e nella redazione di vari contratti, ad esempio contratti di vendita, di locazione, di assicurazione, di servizi, di appalto, di sponsorizzazione, di tutela del consumatore e di revisione di documenti contrattuali relativi a operazioni di acquisto di crediti.

→ **Advisory** si occupa di prestare consulenza ai clienti a 360° in ambito di: diritto fiscale d'impresa e in operazioni di finanza strutturata, *family office* per la gestione, salvaguardia a trasferimento di patrimoni familiari e procedure per l'ottenimento di pareri preventivi e *ruling* da parte delle Autorità fiscali competenti; regolamentazione finanziaria con focus sul bancario, servizi di pagamento, mercati finanziari, della gestione del risparmio, del fintech e assicurativo; *ESG & corporate governance* con focus su responsabilità e doveri del CDA in materia di sostenibilità, ruolo dei comitati per una maggiore integrazione tra gli amministratori dei fattori ESG per la massimizzazione delle performance economiche; diritto penale con focus sui procedimenti avviati dalle autorità italiane, europee e internazionali; Technology Media & Telecommunications con focus su questioni legali sia con le Autorità competenti sia con operatori del mercato; compliance e modello 231, in particolare applicazione di misure preventive e conduzione di indagini interne prima di applicare misure disciplinari e diritto di proprietà intellettuale con focus su ricerca e sviluppo, licensing, franchising, produzione e distribuzione di contenuti.

Esistono, inoltre, alcuni gruppi di lavoro composti da Soci volti a supervisionare e direzionare lavori di crescita e sviluppo in specifiche aree: **Clients** (sviluppo nuovi clienti e pricing), **People** (crescita e sviluppo talenti) e **Knowledge Management** (sviluppo, formazione giuridica e produzione materiale informativo esterno ed interno).

Le sedi estere dello Studio hanno dei Soci responsabili e vi sono, inoltre, i soci responsabili delle **Practice Area**.

### TRANSACTIONS

Capital Markets  
Energy and Infrastructure  
Finance  
Financial Institutions  
Healthcare and Life Sciences  
Industrial & Private M&A  
China  
Sport  
Private Equity  
Venture and Growth Capital  
Public M&A  
Real Estate  
Restructuring  
Insolvency and Special Situations

### ADVISORY

Antitrust & EU Law  
Data Protection & Cybersecurity  
ESG & Corporate Advisory  
Financial Regulation  
IP  
Labour and Executive Compensation  
Private Client  
Trust  
Public Law  
Regulatory and Authorities  
FDI  
TMT  
Tax  
White collar Crime & Investigation

### LITIGATION

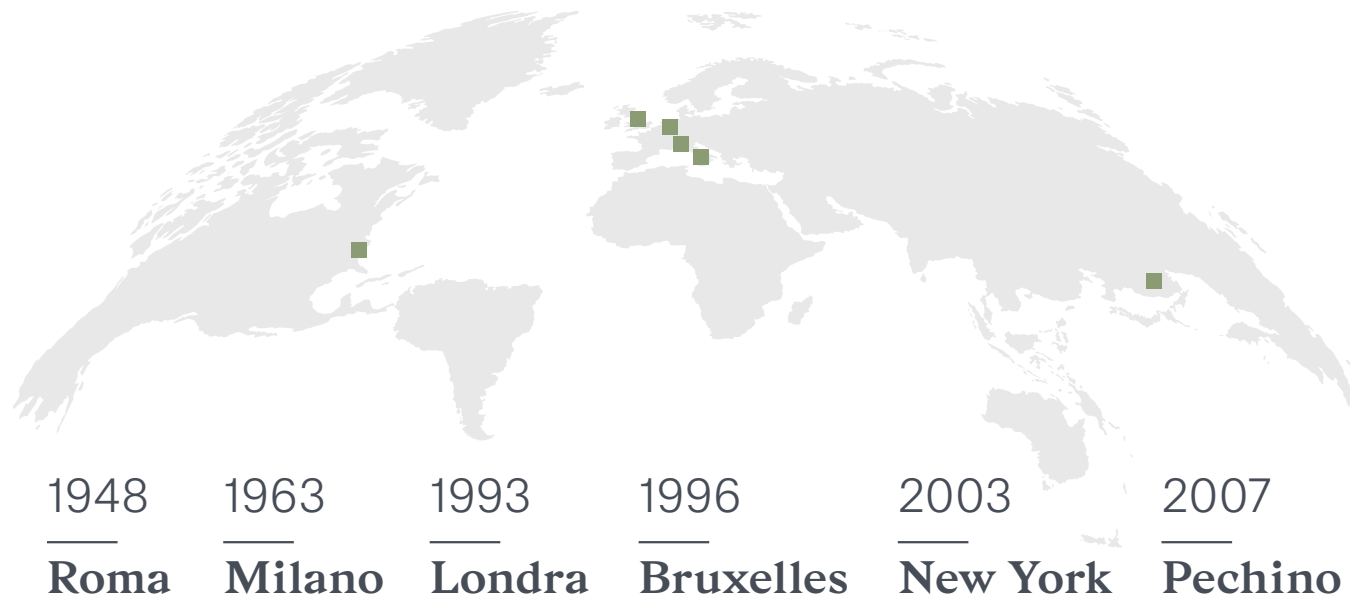
Antitrust & EU Litigation  
Arbitration  
Civil and Commercial Litigation  
Corporate and Post-M&A Litigation  
Employment Litigation  
Finance and Financial Services Litigation  
Insolvency Litigation  
IP and Media Litigation  
Public Law Litigation  
Tax Litigation  
White collar Crime

## 1.5 La struttura dello Studio

Con sede legale a Roma, Milano rappresenta il cuore operativo e vicino alle mutate esigenze del mercato. Inoltre, siamo presenti a **New York, Londra, Bruxelles, Pechino**.

Stante la nostra vocazione internazionale, le sedi estere ricoprono un ruolo centrale in quanto garantiscono un **presidio mirato del territorio** e il **mantenimento di legami solidi con i migliori studi legali internazionali**; in questo modo riusciamo a mantenere invariato il livello di eccellenza richiesto dai nostri clienti ovunque essi si trovino ad operare.

Siamo tra i fondatori dello **"European Network"**, una rete di alleanze tra quattro dei maggiori studi legali indipendenti d'Europa: Cuatrecasas in Spagna e Portogallo, Gide Loyrette Nouel in Francia e Gleiss Lutz in Germania, nonché lo studio italiano di riferimento per **"Lex Mundi"**, il principale network mondiale di studi legali indipendenti con rappresentanze in Italia e all'estero.



### Lex Mundi



Lex Mundi conta più di 160 studi associati e più di 22.000 avvocati in tutto il mondo. Chiomenti è lo Studio legale di **riferimento per l'Italia fin dall'anno di fondazione del network**, il 1989. È stato inoltre implementato il Lex Mundi Institute, un programma di sviluppo professionale finalizzato a rafforzare le *leadership skills* degli avvocati e le conoscenze essenziali per una gestione dei clienti di elevata qualità.





## 1.6 La Governance

Il ruolo della Corporate Governance è essenziale per la migliore gestione delle attività professionali e, più in generale, uno svolgimento coordinato e responsabile delle attività dello Studio. Le azioni, le linee guida e gli indirizzi forniti dai vertici dello Studio si riflettono, infatti, sull'intera organizzazione. I nostri organi, disciplinati dallo Statuto, sono strutturati come segue:

- l'Assemblea;
- il Comitato Strategico;
- il Comitato Remunerazioni;
- il Comitato dei Proviviri;
- i Soci Responsabili di Dipartimento<sup>14</sup>;
- i Soci Responsabili di Practice Area<sup>14</sup>;
- i Soci Responsabili di Sedi Estere<sup>14</sup>.

### L'ASSEMBLEA

L'Assemblea dei Soci rappresenta l'organo di governo, deputato ad eleggere ogni ulteriore organo ed i nuovi Soci, approvando l'indirizzo strategico dello Studio ed assumendo decisioni di particolare rilevanza riservate alla collettività dei Soci.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente o, in sua mancanza, dal Managing Partner più anziano.

Più in particolare, i principali compiti dell'Assemblea riguardano – tra l'altro – la nomina dei nuovi Soci, la nomina e la revoca dei componenti del Comitato Strategico (compresa la nomina di Presidente e dei *Managing Partner*), del Comitato Remunerazioni e del Comitato dei Proviviri. La modalità di conferimento delle nomine avviene tramite la presentazione delle liste dei candidati, con votazione di maggioranza.

### IL COMITATO STRATEGICO

Il Comitato Strategico è composto da un Presidente, due *Managing Partners* e due soci membri.

I compiti del Comitato Strategico includono la definizione ed implementazione della strategia dello Studio, individuandone linee guida di indirizzo e obiettivi da perseguire.

Nel rispetto delle direttive del Comitato Strategico, i *Managing Partners* assumono un ruolo di gestione operativa del nostro Studio, che viene in seguito realizzata con l'ausilio delle funzioni di supporto alla professione legale nelle diverse aree di specializzazione: People, Finance, IT, Facility, Business Development e Comunicazione.

## Il Comitato Strategico



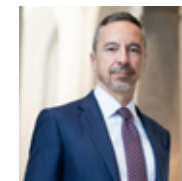
**Francesco Tedeschi**  
*Presidente*



**Filippo Modulo**  
*Managing Partner*



**Gregorio Consoli**  
*Managing Partner*



**Massimo Antonini**  
*Membro*



**Giulia Battaglia**  
*Membro*

<sup>14</sup> Rif. capitolo 1.4 "I settori nei quali operiamo".

Il **19 aprile 2021** l'Assemblea dei Soci ha approvato il più recente assetto di Governance, con la nomina del Comitato Strategico alla guida dello Studio per un triennio:

- **Francesco Tedeschi**, già Socio di Riferimento dello Studio, è stato eletto Presidente;
- **Filippo Modulo**, già Managing Partner nel triennio precedente, e **Gregorio Consoli**, sono stati nominati Managing Partner;
- **Giulia Battaglia** e **Massimo Antonini** completano il Comitato Strategico.

## I COMITATI

Nel rispetto delle disposizioni statutarie, la nostra struttura di governance si avvale infine dei seguenti tre Comitati, che svolgono funzioni di controllo e di affiancamento al Comitato Strategico nella gestione dei percorsi di carriera e delle policies dello Studio:

- **Comitato Remunerazioni**
- **Comitato dei Provirati**
- **Comitato Antiriciclaggio**

## L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Assemblea dello Studio ha inoltre istituito l'**Organismo di Vigilanza (OdV)** a struttura collegiale, composto da tre componenti.

Tale organo si occupa di eseguire le attività di controllo, effettuare periodiche verifiche, formulare proposte all'Assemblea dei Soci circa il Modello Organizzativo 231<sup>15</sup>, segnalare le eventuali violazioni di tale Modello e coordinarne le iniziative di diffusione.

L'Organismo di Vigilanza provvede infine a riferire periodicamente all'Assemblea in merito all'**attuazione del Modello 231**.

## SUSTAINABILITY STEERING COMMITTEE

Ai fini del presente bilancio è, inoltre, significativo citare la creazione di un ulteriore comitato dedicato ai temi di sostenibilità. Si tratta del **Sustainability Steering Committee**, costituito nel 2022 e composto da quattro Soci: Giulia Battaglia, Gregorio Consoli, Patrizia Liguti e Filippo Modulo.

Tale Comitato possiede responsabilità in materia di indirizzo e supervisione delle iniziative di sostenibilità, incluse quelle relative al presente documento.



<sup>15</sup> Rif. capitolo 2.5 "Etica e integrità".



# La nostra strategia di sostenibilità

---

- 2.1** Il nostro percorso
- 2.2** I nostri riferimenti
- 2.3** L'analisi di materialità
- 2.4** La nostra strategia,  
il progetto WeCare
- 2.5** Etica e integrità
- 2.6** Agenda 2030

## 2.1 Il nostro percorso

Convinti che la sostenibilità rappresenti un paradigma imprescindibile per il progresso della nostra realtà, abbiamo deciso da molti anni di intraprendere un percorso che ci ha portato a migliorare sensibilmente le nostre performance ESG e a **posizionarci tra gli studi legali leader rispetto alla sostenibilità in Italia e in Europa**, con elevata attenzione alle nostre **risorse**, al **territorio** in cui viviamo, alla **comunità** di cui facciamo parte e all'**ambiente**.

### 2015

#### AVVIO DEL PERCORSO INTERNO SULLA D&I

Nel 2015, a seguito di una modifica della *governance* dello Studio e di una maggiore attenzione al tema della *diversity*, abbiamo iniziato a costruire percorsi volti al rafforzamento delle tematiche D&I attraverso azioni mirate. Crediamo nell'importanza del lavoro quotidiano e dell'impegno di ciascuno per il raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere nelle professioni. Abbiamo scelto di aderire **nel corso degli anni a numerose iniziative e associazioni** quali M&M Minima&Moralia, con la quale abbiamo contribuito alla stesura del Pledge per la parità di genere nella rappresentazione del sapere, Parks Liberi e Uguali, Valore D, 4 Weeks 4 Inclusion (iniziativa di TIM), Women Plus e avviato una serie di **iniziative e progetti** sia all'interno che all'esterno dello Studio<sup>1</sup>. Queste iniziative hanno rappresentato per noi un primo step, che ci ha portato ad avviare un percorso strutturato sulle tematiche della sostenibilità.

<sup>1</sup> Rif. capitolo 3.4 "Diversità, inclusione ed equità all'interno dello Studio".



## 2019

### PROGETTO WECARE

La consapevolezza del cambiamento e dell'importanza crescente delle tematiche ESG, all'interno della nostra comunità e per i nostri clienti, ci ha portato nel corso del 2019 allo studio e al conseguente lancio del progetto WeCare, espressione del nostro impegno verso uno sviluppo responsabile.

Si tratta di un programma di azioni mirate che anticipa e pone le basi per la realizzazione di un Piano di Sostenibilità di Chiomenti, che coinvolge l'intera organizzazione nella consapevolezza che la sostenibilità è una sfida continua su tre aspetti principali: **le persone** che lavorano con noi e che rappresentano il motore della nostra crescita e del nostro successo, **l'ambiente** circostante attraverso un uso efficiente e responsabile delle risorse naturali e **la Comunità** nella quale operiamo, alla quale contribuiamo grazie alla costante collaborazione con enti e associazioni del territorio.

## 2020

### AVVIO DEL NOSTRO IMPEGNO RISPETTO AL PRO BONO

L'anno successivo, in connessione con quanto fatto nel 2019 con il progetto WeCare, abbiamo allargato il nostro impegno rispetto ad un'ulteriore direzione, **formalizzando e istituzionalizzando il nostro impegno rispetto all'attività di Pro Bono**. Abbiamo individuato un professionista responsabile del coordinamento del progetto Pro Bono, l'Avv. Monica Curcuruto, e **destinato un monte ore** ad hoc per ogni professionista da dedicare specificamente all'attività di assistenza Pro Bono - in modo da facilitare questa pratica tra i nostri avvocati - inoltre, abbiamo **aderito a TrustLaw**, il servizio legale globale Pro Bono della Thomson Reuters Foundation<sup>2</sup>.

### RATING ESG ECOVADIS

Nello stesso anno, per la prima volta, abbiamo ottenuto la valutazione del Rating EcoVadis in relazione alla gestione degli aspetti ESG dello Studio legale, in particolare in relazione alle tematiche riguardanti aspetti ambientali, quale conferma del nostro impegno sul tema.

### CREAZIONE DI UNA ESG TASK FORCE

Per dar seguito al nostro percorso ci siamo, inoltre, orientati verso i nostri clienti, rafforzando la nostra assistenza ai soggetti che si trovano a compiere un percorso per diventare e per rendere i loro prodotti ESG *compliant*. Per essere ancora più efficienti e offrire un'assistenza integrata, è stata creata una *task force* relativa alle tematiche ESG, che coinvolge più dipartimenti e aree del diritto, poiché i temi da affrontare sono diversi e complessi e devono essere trattati prendendo in considerazione tutti gli aspetti giuridici e organizzativi di un'azienda o di un'istituzione.

## 2022

### BRONZE MEDAL ECOVADIS

Nel corso del 2022 abbiamo migliorato il nostro risultato del 2020 con un **punteggio più alto del 50%**. Risultiamo attualmente tra le uniche sette realtà, su un totale di 200 nel settore Legal and Accounting in Italia, ad aver ottenuto la medaglia di bronzo EcoVadis, destinata alle organizzazioni che hanno ottenuto un punteggio superiore a 50 su 100.

## 2023

### BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022

Nel 2023, come conclusione di questo percorso verso la sostenibilità, abbiamo deciso di pubblicare il nostro primo Bilancio di Sostenibilità, che ci aiuta a rendere conto dei principali progetti, attività e risultati ottenuti negli ultimi tre anni in merito ad ambiente, persone e comunità e che si pone come punto di partenza per migliorare le nostre *performance* e arrivare alla definizione di un Piano di Sostenibilità strutturato per Chiomenti.

<sup>2</sup> Per maggiori informazioni vedere il capitolo 5.2 "I rapporti con la comunità e il servizio pubblico".

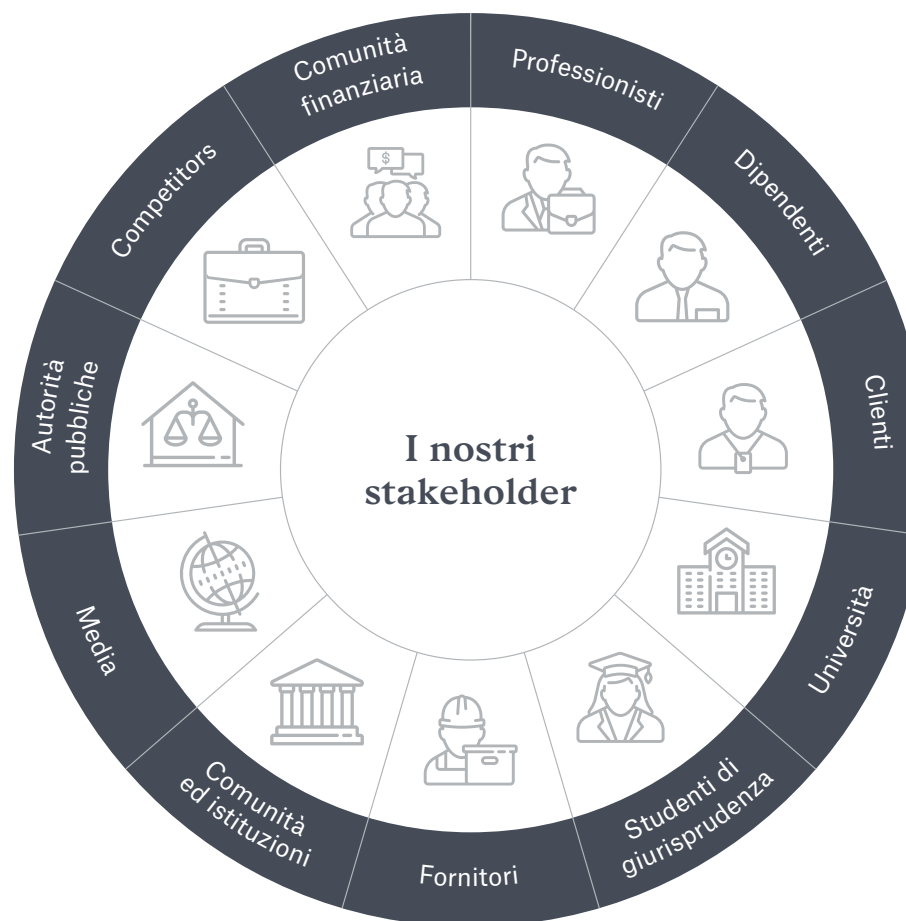
## 2.2 I nostri riferimenti

Nel corso del 2022, in concomitanza con la realizzazione del primo Bilancio di Sostenibilità, abbiamo strutturato un primo processo di **Stakeholder engagement**, che ha visto nella prima fase la creazione di una mappa degli *Stakeholder* di Chiomenti. A tal fine, sono state realizzate apposite schede di raccolta dati, diffuse ai referenti di progetto, e sono state condotte interviste al *Sustainability Steering Committee* per la realizzazione dell'analisi di materialità; il processo di *stakeholder engagement* ci ha consentito di:

- mappare e identificare gli **stakeholder** principali dello Studio;
- analizzare le **modalità di comunicazione e relazione** con ognuno di essi;
- definire le **aree aziendali** coinvolte dalle relazioni con gli stakeholder;
- identificare gli **strumenti e i canali di dialogo** utilizzati.

Il risultato dell'analisi è riportato nell'infografica che segue e nella tabella presente nelle pagine successive.

L'**obiettivo per i prossimi anni** è progredire in questo percorso, realizzando un **coinvolgimento diretto degli stakeholder** individuati, *in primis* per **raccogliere valutazioni funzionali a co-definire le tematiche rilevanti** per lo Studio legale<sup>3</sup> e, allo stesso tempo, **per identificare le aree di miglioramento sulle quali concentrarci** per aumentare ulteriormente l'impatto positivo su persone, comunità, ambiente e territorio, nonché la nostra reputazione.



<sup>3</sup> Rif. capitolo 2.3 "L'analisi di materialità".

Stakeholder	Strumenti e canali di dialogo e comunicazione	Modalità di interazione	Descrizione
<b>Professionisti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Intranet aziendale</li> <li>→ Posta elettronica</li> <li>→ Telefono</li> <li>→ Messaggistica Istantanea</li> <li>→ Incontri (in presenza, da remoto, blended)</li> <li>→ Formazione</li> <li>→ Webinar</li> <li>→ LinkedIn</li> <li>→ Feedback e confronti (continuous feedback, confronti annuali)</li> <li>→ Retreat</li> <li>→ Eventi interni (teambuilding, aperitivi aziendali, ecc.)</li> <li>→ Rassegna stampa</li> <li>→ Eventi a target cliente</li> <li>→ Submission a fini ranking</li> <li>→ Awards</li> </ul>	Coinvolgere	<p>Le modalità di comunicazione con i nostri professionisti sono molteplici.</p> <p>Essi vengono costantemente aggiornati sulle novità dello Studio, supportati nelle pratiche amministrative e valorizzati come risorse umane tramite gli strumenti di coinvolgimento elencati in questa sede.</p> <p>Unitamente a ciò, i professionisti vengono incontrati regolarmente per sviluppare strategie e piani di comunicazione.</p>
<b>Dipendenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Intranet aziendale</li> <li>→ Posta elettronica</li> <li>→ Telefono</li> <li>→ Messaggistica Istantanea</li> <li>→ Feedback e confronti (continuous feedback e confronti annuali)</li> <li>→ Webinar</li> <li>→ Incontri (in presenza, da remoto, blended)</li> <li>→ Formazione</li> <li>→ LinkedIn</li> <li>→ Eventi interni (aperitivi aziendali, cene di studio nelle festività, ecc.)</li> <li>→ Rassegna stampa</li> </ul>	Coinvolgere	<p>Le nostre modalità di comunicazione con i dipendenti sono le medesime rispetto a quelle dei professionisti, con alcune differenze che riguardano soprattutto gli aspetti relativi alla formazione e allo <i>scouting</i> di nuove figure da inserire al nostro interno.</p>

Stakeholder	Strumenti e canali di dialogo e comunicazione	Modalità di interazione	Descrizione
<b>Clienti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Sito aziendale/ intranet</li> <li>→ Posta elettronica</li> <li>→ Portali</li> <li>→ Telefono</li> <li>→ Incontri in presenza</li> <li>→ Raccomandate</li> <li>→ LinkedIn</li> <li>→ Newsletter</li> <li>→ Eventi</li> <li>→ Podcast</li> <li>→ Press release</li> </ul>	Collaborare	I clienti vengono raggiunti attraverso i molteplici canali di comunicazione implementati dallo Studio nel corso del tempo - supportandoli nelle pratiche operative e gestionali - e spesso favorendo il coinvolgimento nei numerosi eventi organizzati con scopo informativo e di aggiornamento.
<b>Università</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Chiomenti Academy</li> <li>→ Recruiting Day</li> <li>→ Career Day</li> <li>→ Job Fair</li> </ul>	Collaborare	I momenti di dialogo con le Università sono molteplici e stanno aumentando negli ultimi anni, al fine di poter comunicare sempre di più con le Università. Inoltre, alcuni dei nostri Soci sono docenti universitari.
<b>Studenti di giurisprudenza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Chiomenti Academy</li> <li>→ Recruiting Day</li> <li>→ Career Day</li> <li>→ Job Fair</li> </ul>	Collaborare	Il progetto "Chiomenti Academy" vede i migliori talenti universitari partecipare a workshop, casi studio, stesura di paper presso le nostre sedi e in programmi di eccellenza e di dialogo che possono portare ad un ingresso lavorativo nel nostro Studio.
<b>Fornitori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Sito aziendale</li> <li>→ Posta elettronica</li> <li>→ Telefono</li> <li>→ Portale</li> </ul>	Collaborare	<p>I nostri fornitori vengono ascoltati sulla base del principio della massima trasparenza, con rapporti regolari nel tempo ed articolati.</p> <p>Il nostro supporto verte sulle pratiche operative e di gestione, nonché sui controlli dei rifornimenti e degli stati degli ordini.</p> <p>Il rapporto di dialogo è costante.</p>



Stakeholder	Strumenti e canali di dialogo e comunicazione	Modalità di interazione	Descrizione
<b>Comunità e istituzioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Attività Pro Bono</li> <li>→ Partecipazione a campagne ad hoc di solidarietà</li> <li>→ Donazioni e collaborazioni culturali</li> <li>→ Eventi con la collettività</li> </ul>	Collaborare	I principali momenti di dialogo con la comunità riguardano i progetti "Pro Bono", "We Care" ed i programmi di sostegno di cause civili; il nostro rapporto si concretizza tramite la partecipazione a eventi specifici nei quali incontriamo le comunità locali.
<b>Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ <i>Press release</i> a chiusura di operazioni</li> <li>→ Interviste e approfondimenti</li> <li>→ Guide legali (es. Chambers, Legal500, ecc.)</li> </ul>	Informare	<p>Tramite l'attività di <i>media relation</i> pianificate a cadenza annuale, vengono mantenute e alimentate le relazioni coi i principali media Tier 1 nazionali e internazionali.</p> <p>Per quanto concerne le guide legali, le comunicazioni sono periodiche in funzione dei calendari di ricerca di ciascun editore e di ogni variazione interna che possa avere riflessi sui dati inerenti al nostro Studio, che viene tempestivamente comunicata.</p>
<b>Autorità pubbliche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Incontri con i rappresentanti delle istituzioni</li> <li>→ Partecipazione a comitati e tavoli di lavoro</li> <li>→ Definizione e sviluppo di progetti comuni</li> <li>→ Iniziative ed eventi</li> <li>→ Documentazione istituzionale</li> <li>→ Meeting</li> <li>→ Webinar</li> </ul>	Informare	<p>Nel periodo oggetto della presente rendicontazione abbiamo organizzato oltre 100 eventi a target specifico, a carattere interno ed esterno. Hanno intercettato un pubblico vasto ed eterogeneo che ha incluso istituzioni, clienti, stakeholder rilevanti a seconda delle tematiche di riferimento.</p> <p>Abbiamo inoltre realizzato molteplici eventi a carattere sociale volti alla sensibilizzazione in relazione a differenti tematiche, dall'educazione finanziaria alle tematiche di inclusione a vario titolo nelle strutture professionali.</p>
<b>Competitors</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Workshop nazionali ed internazionali</li> <li>→ Convegni di settore</li> <li>→ Partecipazione a Gruppi di lavoro</li> </ul>	Monitorare	Nel periodo oggetto della presente rendicontazione abbiamo preso parte a numerosi appuntamenti rivolti alle community di riferimento in Europa, US e nel mondo. Abbiamo aderito a differenti gruppi di lavoro nell'ambito di strutture organizzate quali IBA Association, European Network, Lex Mundi etc.

## 2.3 L'analisi di materialità

Nel corso del 2022, nell'ambito della realizzazione del primo Bilancio di Sostenibilità e in coerenza con i principi di rendicontazione delineati dai **GRI Standards**<sup>4</sup>, abbiamo **realizzato la prima matrice di materialità** singola<sup>5</sup>, con l'obiettivo di identificare i temi di sostenibilità più rilevanti per la nostra realtà e, a partire da questi, selezionare i contenuti da includere all'interno del presente Bilancio.

Abbiamo quindi coinvolto nell'indagine il **Sustainability Steering Committee** e i rappresentanti del **Management Team**, con l'obiettivo di definire un set di **tematiche rilevanti per Chiomenti** da approfondire all'interno della rendicontazione; sulla base di tali tematiche abbiamo inoltre selezionato i KPIs da monitorare per iniziare a valutare l'andamento delle nostre performance di sostenibilità.

Questi temi, oltre a rappresentare la premessa del percorso di rendicontazione, hanno assunto una **valenza strategica**, in quanto rappresentano gli **elementi sui quali concentrare i nostri sforzi in materia ESG** nel corso dei prossimi anni, coerentemente con l'obiettivo di definire la nostra **strategia di sostenibilità**.

<sup>4</sup> Maggiori informazioni sono disponibili nella sezione "Nota Metodologica" a pagina 73 del presente documento.

<sup>5</sup> Abbiamo l'obiettivo, a partire dai prossimi anni, di ampliarla grazie al coinvolgimento diretto degli stakeholder dello Studio e allo svolgimento di un'analisi di risk assessment ESG.



© Filippo Romano

## 1 - Analisi di contesto

La prima fase di questo processo ci ha visto procedere con la **realizzazione di un'analisi di contesto**, l'esito della quale è riportato, sinteticamente e in forma qualitativa, all'interno del capitolo "1.1 - Il contesto in cui operiamo". Il duplice obiettivo era quello di **analizzare la nostra realtà rispetto al settore di business e ai macro-trend internazionali** in tema di sostenibilità aziendale e di **individuare una rosa di tematiche potenzialmente rilevanti** da sottoporre all'analisi degli intervistati.

Abbiamo poi proceduto a classificare i temi individuati in base alle tre categorie della sostenibilità (ESG), ambientali, sociali ed economiche e di governance. Per far ciò, abbiamo realizzato un'analisi documentale che ha preso in considerazione: studi e associazioni di settore<sup>6</sup>, *peer* di settore<sup>7</sup>, *investor*<sup>8</sup>, media<sup>9</sup>, organismi internazionali<sup>10</sup> e un'analisi documentale interna<sup>11</sup>.

Questa prima fase ha portato alla definizione di un elenco di **21 tematiche potenzialmente rilevanti** da sottoporre alla valutazione del *Sustainability Steering Committee* e del *Management Team*.

## 2 - Interviste con lo Steering Committee

Il coinvolgimento dello *Steering Committee* e del *Management Team* nel processo di definizione dei temi materiali si è svolto in due fasi distinte:

- nella prima fase abbiamo coinvolto i membri dello *Steering Committee*, due partner e due membri del *Management Team*, i quali sono stati chiamati ad esprimere un parere in merito alla rilevanza strategica dei temi, compilando il questionario durante una sessione individuale di intervista. In questa fase è stato chiesto loro di esprimere una duplice valutazione, assegnando un voto sulla rilevanza del tema, sia dal punto di vista di Chiomenti, sia dal punto di vista dei propri *stakeholder* di riferimento.
- nella seconda fase delle interviste "one to one" gli intervistati sono stati sottoposti ad una serie di domande volte ad analizzare modalità di gestione e presidi relativi a ciascun tema, in modo da raccogliere informazioni in merito ad attività realizzate nel corso degli ultimi tre anni, strategie attuali e obiettivi futuri.



© Simone Morciano

<sup>6</sup> Ad esempio: American Bar Association, International Bar Association, Legal Marketing Association, International Association of Lawyers, International Association of Young Lawyers, Council of Bars and Law Societies of Europe, Consiglio Nazionale Forense, Organismo Congressuale Forense, Cassa Forense, Associazione Studi Legali Associati, Associazione Nazionale Forense, Associazione Italiana Giovani Avvocati e Lex Mundi.

<sup>7</sup> Ad esempio: Legance, Cuatrecasas, Gide Loyrette Nouel, Allen & Overy, Linklaters, Clifford Chance, Freshfields, Gianni & Origoni e BonelliErede.

<sup>8</sup> Ad esempio: SASB Materiality Finder - Industry Topics ed Ecovadis.

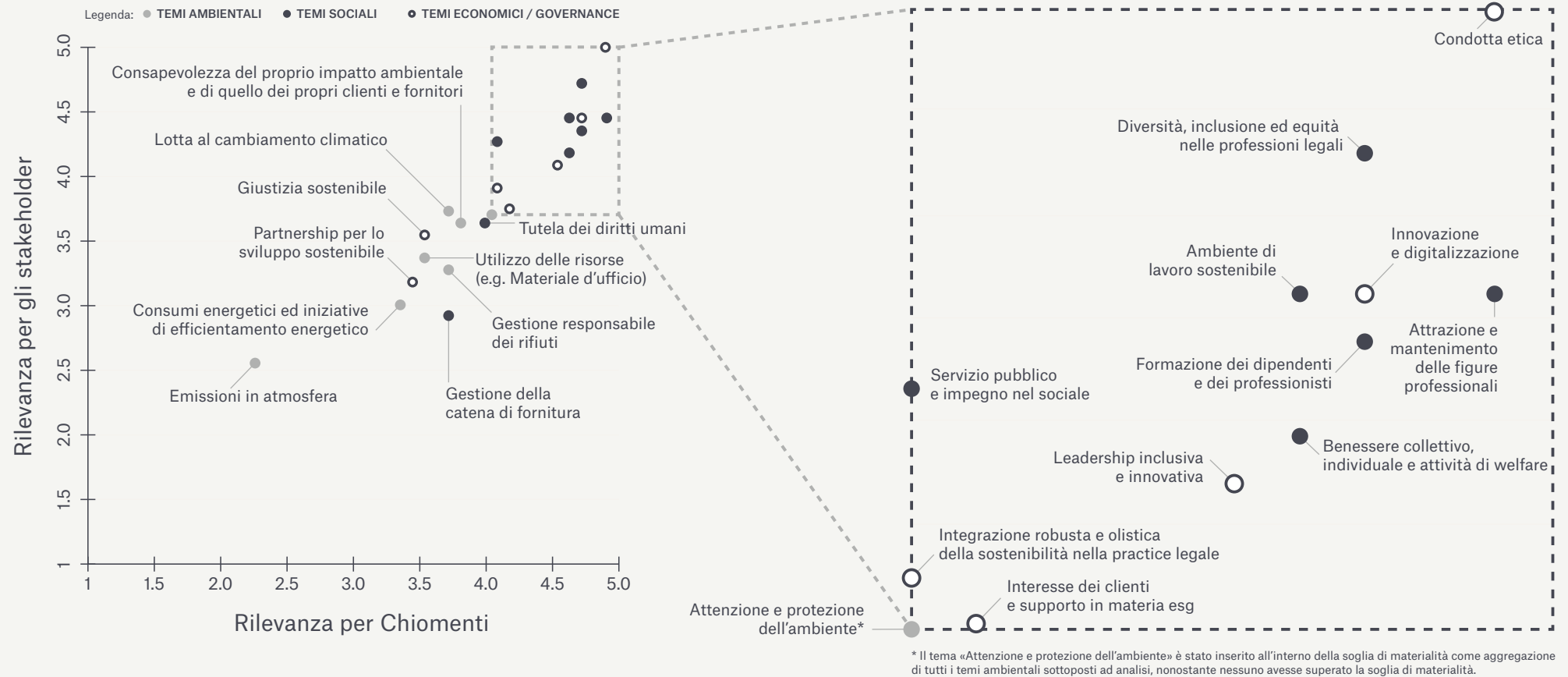
<sup>9</sup> Sentiment Analysis con parole chiave relative allo Studio, al settore di riferimento e ad alcuni aspetti relativi alla sostenibilità aziendale.

<sup>10</sup> Ad esempio: International Development Law Organisation (IDLO), United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute (UNICRI) e World Economic Forum (Strategic Intelligence tool).

<sup>11</sup> Ad esempio: Sito web, Codice Etico, Modello 231, WeCare, WeCompliance, Policy Sostenibilità Ambientale, Procedura per la gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, Procedura Pro Bono e Documenti Ecovadis.

### 3 - Validazione dell'Analisi di Materialità

La matrice di materialità è stata sottoposta ad **approvazione da parte del Sustainability Steering Committee**, che ha validato le tematiche materiali emerse. Si presenta di seguito la matrice di materialità 2022:



\* Il tema «Attenzione e protezione dell'ambiente» è stato inserito all'interno della soglia di materialità come aggregazione di tutti i temi ambientali sottoposti ad analisi, nonostante nessuno avesse superato la soglia di materialità.

Da una prima osservazione dei risultati si nota chiaramente che i temi **sociali sono quelli con un grado di rilevanza più elevato** (6 su 8 sono risultati materiali), seguiti da quelli economici e di *governance* (5 su 7 sono risultati materiali) e, infine, da quelli ambientali.

Questi ultimi, infatti, sono risultati non materiali ai fini della nostra analisi, ma in virtù della loro rilevanza per la società nella quale viviamo, abbiamo optato per racchiuderli in una nuova tematica che esplicitasse il nostro approccio alla loro gestione. L'abbiamo chiamata **"Attenzione e protezione dell'ambiente"**, posizionandola all'interno della matrice nell'intersezione inferiore delle due soglie di materialità.

Come osservabile, il tema che ha ottenuto i livelli più alti, sia dal punto di vista degli *stakeholder* sia da parte Chiomenti, è stato la **"Condotta etica"**, a conferma dei sette valori<sup>12</sup> che sono caposaldo della gestione quotidiana dello Studio, seguito da due tematiche relative alle persone, **"Diversità, inclusione ed equità nelle professioni legali"** e **"Attrazione e mantenimento delle figure professionali"**, centrali sia per mantenere alta la nostra competitività sia per garantire un ambiente di lavoro sano e sostenibile.

<sup>12</sup> Rif. capitolo 1.2 "La nostra mission".



© Filippo Romano

## 2.4 La nostra strategia, il progetto WeCare

Come riportato nel capitolo dedicato alle nostre principali iniziative di sostenibilità<sup>13</sup>, nel 2019 abbiamo avviato un primo percorso strutturato sui temi ESG, preliminare alla futura definizione di un più compiuto Piano di Sostenibilità, denominato **progetto WeCare**.

Il programma rappresenta l'espressione del nostro impegno verso il raggiungimento dello sviluppo sostenibile ed è costituito da una serie azioni che coinvolgono l'intero Studio, a partire dai Soci, dai professionisti, dai dipendenti, fino ai fornitori esterni. Attraverso WeCare, mettiamo al centro le iniziative sociali rivolte a comunità e persone, la tutela ambientale, contribuendo con azioni concrete, consapevoli che guardare avanti vuol dire prendersi cura di chi verrà.

Il programma si basa su tre pilastri principali:

### Efficienza operativa ecosostenibile



Percorriamo questo impegno attraverso una **riduzione degli impatti ambientali e del consumo di risorse naturali, l'efficiamento energetico e una corretta gestione dei rifiuti** con l'obiettivo di andare verso una completa integrazione degli aspetti ambientali e sociali nel nostro modo di operare.

Rispettiamo l'ambiente attraverso un uso efficiente e responsabile delle risorse e collaboriamo con fornitori certificati che operano secondo un modello di attività sostenibile.

<sup>13</sup> Rif. capitolo 2.1 "Il nostro percorso".

### Le persone, il motore della crescita e del nostro successo



Operiamo costantemente per **valorizzare le nostre risorse e svilupparne il talento**. Assicuriamo **un ambiente di lavoro privo di discriminazioni** di ogni genere e ispirato a principi di **pari opportunità**.

Vogliamo **accompagnare le nostre persone nel percorso di crescita** umana, oltre che professionale.

L'ambiente di lavoro caratterizza la vita di ciascuno di noi ed è importante migliorarlo costantemente.



### Il nostro contributo alla società



**Collaboriamo con enti e associazioni** per sviluppare e sostenere progetti specifici a favore delle comunità in cui siamo presenti. Operiamo in aree per noi prioritarie: educazione scolastica, ricerca scientifica, arte e cultura, sociale.

In ogni area identifichiamo partner e associazioni autorevoli e riconosciute a livello nazionale ed internazionale, instaurando collaborazioni durature con l'obiettivo di generare valore e sostenere concretamente la realizzazione di progetti di lunga durata.

## 2.5 Etica e integrità

Successivamente all'approvazione del **Codice Etico** nel 2016, a maggio 2019, in linea con il nostro approccio orientato al più severo **rispetto delle norme e delle leggi** - abbiamo adottato il **Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231)**, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "D.lgs. 231/2001") con delibera dell'Assemblea dei Soci.

Il documento rappresenta un **sistema organizzativo** che è **ispirato alle best practices a livello internazionale** ed è volto a **prevenire il rischio di commissione dei reati**, attraverso l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è maggiormente presente un rischio di illeciti e tramite la definizione di regole di condotta alle quali tutti i nostri professionisti e dipendenti devono conformarsi.

Per dimostrare l'attenzione e l'impegno che mettiamo in campo quotidianamente per il rispetto della legalità, abbiamo deciso di adottare il Modello 231, nonostante la convinzione che il sistema di responsabilità attualmente disciplinato dal Decreto non trovi applicazione nei confronti delle associazioni tra professionisti, come la nostra.

**Tutti i nostri professionisti devono essere consapevoli di questa visione e devono orientare le proprie scelte nel corso delle attività quotidiane al rispetto della legalità**, traendo dal Modello tutte le necessarie indicazioni operative.

I principali obiettivi del nostro Modello 231 sono di **assicurare il rispetto della normativa** sulla responsabilità amministrativa dello Studio, **valorizzare i presidi attualmente esistenti** al fine di prevenire le condotte

illecite e **informare i nostri professionisti e dipendenti dei principi etici che guidano la nostra attività** - incluse le eventuali sanzioni per il loro mancato rispetto.

Il Modello, oltre alla Parte Generale - che illustra i contenuti del Decreto e i principi del Modello - e alla parte Speciale - volta a dettagliare i contenuti specifici del Modello adottato dallo Studio - si compone di vari allegati:

- Codice Etico;
- Elenco dei reati e degli illeciti amministrativi;
- Struttura organizzativa dello Studio.

A questi documenti si aggiungono le 11 procedure che accompagnano il Modello organizzativo, quali - tra le altre - la procedura antiriciclaggio, sulla violazione dei dati personali e sul whistleblowing.

Il nostro Modello di organizzazione gestione e controllo nell'attuale versione è stato **revisionato e approvato** nuovamente nel **corso dell'Assemblea dei Soci di marzo 2022**.

### CODICE ETICO

Il Codice Etico, adottato nel 2016 e aggiornato con approvazione dell'Assemblea dei Soci nel 2019, **incarna e rappresenta i valori dei nostri professionisti e dipendenti** e stabilisce le linee guida che consentono a Chiomenti di offrire ai propri clienti un servizio di eccellenza.

Riconosciamo e promuoviamo il talento e lo facciamo nell'interesse dei nostri singoli professionisti, dello Studio e, soprattutto, dei nostri clienti e della comunità all'interno della quale operiamo.

Il Codice etico e il nostro innovativo sistema di valutazione del lavoro garantiscono che i nostri professionisti lavorino in un **ambiente che riconosce i valori essenziali della disciplina legale**, nonché il merito e le prestazioni secondo i più elevati standard internazionali, sempre nel rispetto **delle leggi e dei regolamenti** vigenti nei Paesi in cui operiamo.

In Chiomenti, **etica, talento, merito e competenza** sono riconosciuti e premiati in un ambiente di eccellenza che da sempre promuove la diversità di esperienze e di estrazione sociale e culturale.

Questi i Principi generali che guidano l'operato del nostro Studio:

ONESTÀ  
DECORO  
DISCREZIONE  
CORRETTEZZA  
TRASPARENZA  
LEALTÀ

## CODICI DEONTOLOGICI

Oltre al rispetto dei principi enunciati all'interno del Modello e del Codice Etico, ai nostri Professionisti è richiesto il **rispetto delle regole stabilite dai codici deontologici e di comportamento dei singoli Ordini Professionali** di appartenenza.

Considerata la composizione dello Studio, richiamiamo in particolare:

- il **Code of Conduct for European Lawyers**, approvato dal Council of Bars and Law Societies of Europe;
- il **Codice Deontologico Forense**, approvato dal Consiglio Nazionale Forense;
- il **Codice Deontologico della Professione**, approvato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili;
- le **New York Rules of Professional Conduct**, adottate dalla Appellate Division Courthouse of the New York State Supreme Court;
- gli **SRA Principles / SRA Code of Conduct for Solicitors, Registered European Lawyers (RELS) and Registered Foreign Lawyers (RFLs) / SRA Code of Conduct for Firms**, adottati dalla Solicitor Regulation Authority.

## PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Per migliorare ulteriormente la gestione delle problematiche e dei casi di mancato rispetto dei principi e delle regole che ci siamo posti, abbiamo istituito una procedura di *whistleblowing* con l'obiettivo di definire:

- **i canali e le modalità di segnalazione** di reati o irregolarità ai sensi del Modello 231 dello Studio e di irregolarità e violazioni delle regole di condotta.
- **i ruoli, le attività e le responsabilità** delle funzioni competenti a raccogliere e gestire le suddette segnalazioni.

Per far ciò, abbiamo previsto un sistema di segnalazioni aperto all'intero Studio (che possono essere anche anonime), circa le violazioni inerenti al Modello 231, che vengono automaticamente inviate all'**Organismo di Vigilanza** (OdV); le segnalazioni di violazioni inerenti a casi di *bullying* e *harrassment* vengono invece inviate al Comitato dei Proibiviri, al responsabile HR e al General Counsel dello Studio.

**Nessuna segnalazione** di whistleblowing nel corso degli ultimi tre anni.





## 2.6 Agenda 2030

### COS'È L'AGENDA 2030 ONU

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. L'Agenda definisce **17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs)** corrispondenti a 169 targets.

Questi obiettivi rappresentano il punto d'arrivo di una imprescindibile, quanto auspicata, crescita armoniosa a livello globale nell'arco dei prossimi anni, impegnando i Paesi firmatari a raggiungerli entro il 2030.

L'Agenda, fondata sul principio della responsabilità condivisa, chiama all'azione tutti i Paesi e tutti gli attori internazionali sulla base di un approccio universale, che attribuisce al settore privato un ruolo centrale in qualità di attore chiave per la definizione dell'Agenda stessa e per il suo raggiungimento.

### IL NOSTRO APPROCCIO AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

Per misurare il nostro contributo al raggiungimento della sostenibilità condivisa, partendo dai risultati emersi dall'analisi di materialità realizzata nel corso del 2022, abbiamo svolto un'analisi dei **17 Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite (SDGs)**, che ha consentito di mappare e collegare gli SDGs con gli indicatori degli Standard GRI rendicontati nel presente documento e con i temi materiali, individuando così **9 Obiettivi** a cui contribuiamo tramite le nostre attività.

Temi significativi per Chiomenti	SDGs	Target ONU
<b>Attenzione e protezione dell'ambiente</b>	 	<b>7.3</b> Entro il 2030, raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica <b>12.5</b> Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo
<b>Diversità, inclusione ed equità nelle professioni legali</b>		<b>5.5</b> Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica
<b>Formazione dei dipendenti e dei professionisti</b>	 	<b>4.4</b> Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale <b>8.5</b> Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore
<b>Servizio pubblico e impegno nel sociale</b>	 	<b>11.4</b> Rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo <b>17.16</b> Migliorare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile, integrato da partenariati multilaterali che mobilitino e condividano le conoscenze, le competenze, le tecnologie e le risorse finanziarie, per sostenere il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile in tutti i paesi, in particolare i paesi in via di sviluppo
<b>Ambiente di lavoro sostenibile</b>		<b>8.5</b> Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore



© Filippo Romano

Temi significativi per Chiomenti	SDGs	Target ONU
<b>Benessere collettivo, individuale e attività di welfare</b>		<b>8.5</b> Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore
<b>Attrazione e mantenimento delle figure professionali</b>		<b>8.5</b> Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore <b>8.6</b> Entro il 2020, ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione
<b>Innovazione e digitalizzazione</b>		<b>9.4</b> Entro il 2030, aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali, in modo che tutti i paesi intraprendano azioni in accordo con le loro rispettive capacità
<b>Integrazione robusta e olistica della sostenibilità nella practice legale</b>		<b>16.6</b> Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli <b>17.16</b> Migliorare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile, integrato da partenariati multilaterali che mobilitino e condividano le conoscenze, le competenze, le tecnologie e le risorse finanziarie, per sostenere il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile in tutti i paesi, in particolare i paesi in via di sviluppo
<b>Condotta etica</b>		<b>16.5</b> Ridurre sostanzialmente la corruzione e la concussione in tutte le loro forme <b>16.6</b> Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli
<b>Interesse dei clienti e supporto in materia ESG</b>		<b>17.14</b> Migliorare la coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile
<b>Leadership inclusiva e innovativa</b>		<b>16.6</b> Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli

# Le nostre persone

---

- 3.1** Le persone che lavorano per Chiomenti
- 3.2** Attrazione e mantenimento dei migliori professionisti
- 3.3** Formazione e sviluppo
- 3.4** Diversità, inclusione ed equità all'interno dello Studio
- 3.5** Ambiente di lavoro sostenibile e politiche di welfare

## 3.1 Le persone che lavorano per Chiomenti<sup>1</sup>

Le persone sono la nostra più grande risorsa, così come i valori secondo i quali operano i nostri Professionisti – **competenza, dedizione, indipendenza, innovazione, integrità, internazionalità e riservatezza** – sono alla base della quotidianità del nostro lavoro.

Sono parte dello studio Chiomenti **più di 400 professionisti**, che rappresentano l'eccellenza del settore legale, formando una squadra con le migliori competenze per supportare i nostri clienti.

La nostra organizzazione si articola in:

- i **professionisti**, il cuore dello Studio, dotati di competenze di alto livello e conoscenza analitica delle variabili normative;
- i **dipendenti**, per noi una leva strategica che puntiamo a valorizzare tramite percorsi di crescita mirati e strutturati in un ambiente di lavoro sano e collaborativo.

Il nostro organico è costantemente in crescita, come si può notare dal grafico seguente, con un **trend di incremento del 15% nel triennio**. In particolare, i professionisti sono aumentati del 17% dal 2020 e i dipendenti del 7%.

Le categorie professionali, nel dettaglio, sono così composte.

542  
—  
persone

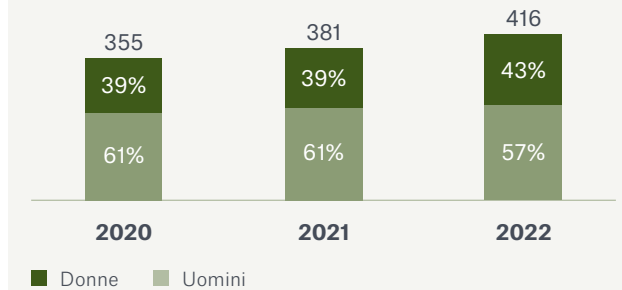
416  
—  
professionisti

126  
—  
dipendenti

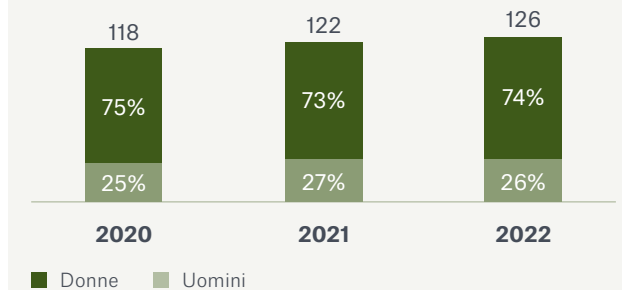
Evoluzione dell'organico dello Studio



Professionisti, per genere (2020-2022)



Dipendenti, per genere (2020-2022)

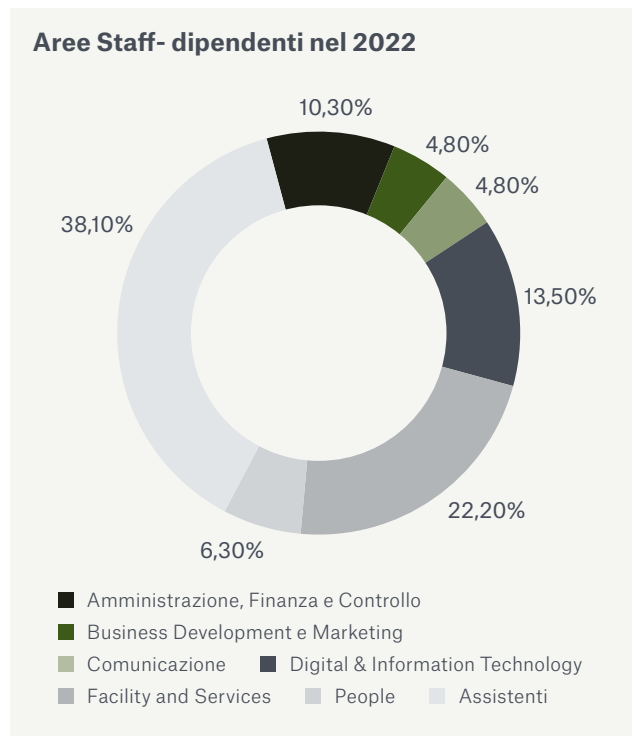


<sup>1</sup> Nel presente Bilancio di Sostenibilità, quando si fa riferimento ai professionisti si includono le seguenti categorie: Partner, Of Counsel, Counsel, Managing Associates, Associates e Trainee mentre per quanto concerne i dipendenti si fa riferimento a: dirigenti, impiegati, stage e paralegal; si precisa, quindi, che vengono conteggiati 4 paralegal (3 donne e 1 uomo, tutti con contratti a tempo indeterminato, in partita IVA e full time). Inoltre, tutti i dati del presente capitolo – sia relativi ai professionisti che ai dipendenti – sono una fotografia dello Studio legale al 31 dicembre 2022.

Per quanto riguarda i professionisti, essi sono suddivisi in **tre dipartimenti** operativi – Transactions, Advisory, Litigation<sup>2</sup> – e in cinque categorie professionali – Partner, Counsel, a loro volta suddivisi in Counsel e Of Counsel, Managing Associates, Associates e Trainee. Come osservabile dal grafico a lato, la maggior parte appartiene alla categoria degli *Associates* (circa il 73% del totale), con un sostanziale equilibrio di genere.

Le aree lavorative dello Staff invece, come osservabile dal grafico sottostante, sono così suddivise:

- **Amministrazione, Finanza e Controllo;**
- **Business Development e Marketing;**
- **Comunicazione;**
- **Digital & Information Technology;**
- **Facility and Services;**
- **People e Assistenti.**



© Filippo Romano

<sup>2</sup> Rif. capitolo 1.4 "I settori in cui operiamo".

## 3.2 Attrazione e mantenimento dei migliori professionisti

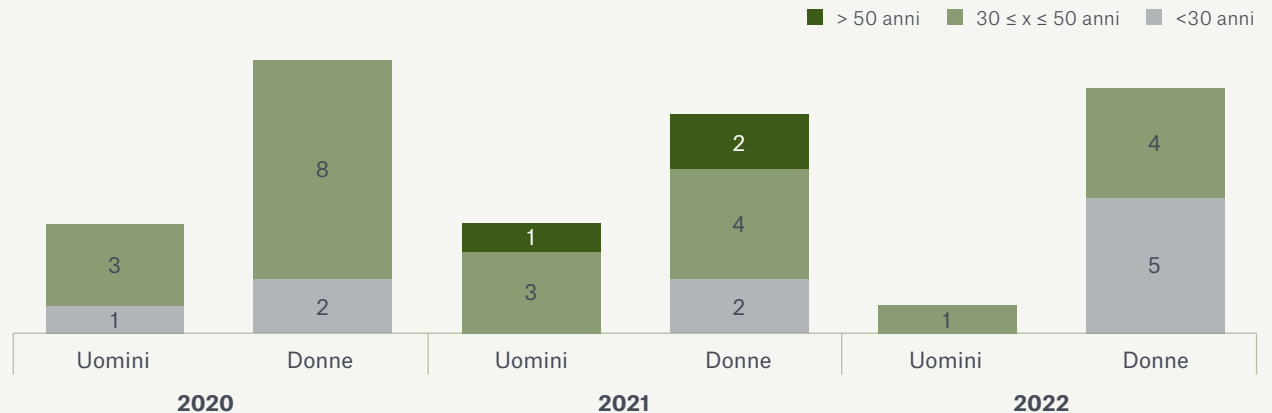
I professionisti sono l'elemento cardine del nostro Studio, persone competenti che garantiscono l'accuratezza, la solidità e la dedizione che i clienti ricercano. Per questo, siamo costantemente impegnati **da un lato** nella **ricerca dall'esterno di nuove eccellenze**, **dall'altro** nella **valorizzazione dei talenti** presenti in Chiomenti.

La *talent attraction* è una pratica fondamentale al fine di **ricercare** le professionalità più qualificate sul mercato. **Il trend annuale degli ingressi è in media di circa 80 persone**, a fronte di uscite progressivamente inferiori, che hanno portato a una crescita del 17% dei professionisti dal 2020. Inoltre, il *trend* di ingressi nella fascia d'età inferiore ai 30 anni attesta una crescita progressiva della popolazione femminile, in rafforzamento al principio delle Pari Opportunità all'interno dello Studio.

### Nuovi ingressi - professionisti



### Nuovi ingressi - dipendenti



Nel 2022 i nuovi ingressi corrispondono a 96 professionisti e 10 figure di staff. Il **turnover in ingresso** nel 2022 è stato **del 26% per i professionisti** e dell'**8% per i dipendenti**, mentre quello in uscita del 14% per i professionisti e del 6% per lo staff.

Nel 2022 una quota significativa degli ingressi di professionisti ha riguardato i giovanissimi (35%), la quota maggioritaria le persone di media seniority (53%) e solo in percentuale inferiore le persone con seniority maggiore (12%).

### LA TALENT ATTRACTION PER I GIOVANI IN CHIOMENTI

Siamo costantemente alla ricerca di **giovani** talenti, consapevoli che investire nelle risorse umane è essenziale per il nostro successo nel breve e lungo periodo. Crediamo nella valorizzazione del talento individuale e per questo forniamo percorsi di crescita strutturati. Al nostro interno **ogni professionista viene remunerato dal primo giorno di ingresso**, inclusi i neolaureati alla prima esperienza professionale post-universitaria. Riteniamo infatti fondamentale offrire una **retribuzione attraente per i giovani talenti**, sin dal loro ingresso, poiché ricerchiamo le eccellenze all'interno del settore e crediamo che la retribuzione rappresenti un parametro fondamentale per riconoscere le loro qualità e contribuire all'indipendenza che i giovani meritano.

Lo sviluppo professionale dei più giovani è un aspetto essenziale, che supportiamo economicamente anche durante il periodo di studio per la preparazione dell'esame di ruolo, mettendo a disposizione, all'interno del monte ore lavorativo, un considerevole numero di giornate da dedicare all'esame di abilitazione all'avvocatura.

Le **collaborazioni** e gli **eventi universitari** rappresentano ulteriori importanti strumenti di ricerca dei candidati, anche attraverso la creazione di *partnership*. Programmi come la **Chiomenti Academy** vengono avviati anche grazie ai prestigiosi ruoli accademici di molti dei nostri Partner e Professionisti, che facilitano il rapporto con le università. Questo aspetto è fondamentale per i giovani, in particolar modo per coloro che intendono proseguire la carriera di studi in parallelo all'attività legale, dimostrando come simili percorsi vengano considerati di grande valore nello Studio.

35% ingressi under 30  
tra i professionisti  
nel 2022

Professionisti	2022		2021		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
< 30 anni	70	76	74	63	62	53
30 ≤ x ≤ 50 anni	129	93	123	81	123	77
> 50 anni	40	8	36	4	33	7
<b>Totale per genere</b>	<b>239</b>	<b>177</b>	<b>233</b>	<b>148</b>	<b>218</b>	<b>137</b>
<b>Totale</b>	<b>416</b>		<b>381</b>		<b>355</b>	

La **Chiomenti Academy** è stata avviata nel 2022, in *partnership* con l'**Università LUISS Guido Carli**, esperienza che abbiamo deciso di replicare nel 2023 anche con l'**Università Cattolica del Sacro Cuore**. Si tratta di un percorso finalizzato a far conoscere il mondo dell'avvocatura d'affari agli studenti delle migliori università prima della laurea, offrendo una modalità di interazione non frontale ma collaborativa, tramite *workshop* che affrontano situazioni sfidanti e reali. Alcuni dei partecipanti, alla fine del percorso, vengono selezionati per un lavoro di ricerca, al termine del quale avviene il colloquio per la proposta formale di *internship*.

I giovani vengono inoltre invitati presso la nostra sede per eventi di *networking*, a evidenza dell'importanza dei temi di accoglienza e community nel nostro Studio legale.



© Filippo Romano



La Chiomenti Academy si sviluppa in tre differenti fasi:

- il **workshop** da marzo a maggio, composto da 6 seminari di 2 ore ogni 2 settimane;
- la fase di **continuing Academy** da settembre ad ottobre, nella quale i partecipanti svolgono un lavoro di ricerca finalizzato alla produzione di un paper, i più meritevoli dei quali verranno successivamente pubblicati;
- la **legal clinic** da novembre a dicembre, durante la quale alcuni dei partecipanti possono accedere ad un tirocinio formativo di 2 mesi in Studio. Alla fine del percorso i più meritevoli vengono inseriti in modo stabile all'interno del nostro organico.

Inoltre, durante lo scorso anno, abbiamo realizzato due **Recruiting Day** insieme alle Università LUISS e Bocconi proprio presso la nostra sede, in modo da far percepire agli studenti l'atmosfera dello Studio. Tale evento verrà replicato nel 2023 anche con la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa.

Uno degli obiettivi per il futuro è quello di continuare ad ampliare la nostra presenza presso i **Career Day** e i **Job Fair**, quali occasioni di valore sia per il rafforzamento delle partnership con le università, sia per farci conoscere da un maggior numero di studenti e ampliare, diversificandola, la provenienza dei nostri professionisti.

La programmazione per il 2023 riguarda prestigiose università internazionali quali la **New York University**, la **Columbia University con il gruppo delle università "IVY League" americane**, alla ricerca dei migliori profili che svolgono un master di secondo livello (LL.M.). Unitamente, continuano gli appuntamenti presso le più importanti università italiane, tra le quali l'Università Bocconi, la Sapienza e l'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Per quanto riguarda l'**onboarding**, l'ingresso nello Studio è programmato in modo strutturato tramite una serie di attività che differiscono per i professionisti e per i dipendenti. Prestiamo attenzione al momento di ingresso delle nuove risorse, coinvolgendo un gruppo diversificato di Partner, inclusi i Managing Partner, per condividere fin da subito il forte senso di *Community*. Infine, nel processo di inserimento in Studio, le nuove giovani risorse vengono affiancate da un **tutor** per i primi anni.



## 3.3 Formazione e sviluppo

Anche la formazione continua è prioritaria, dal momento che ogni professionista ha necessità di **aggiornamento e studio** costante della normativa, del contesto nazionale ed internazionale in cui operiamo e dei *trend* da presidiare per mantenere la nostra posizione di eccellenza nel settore. L'elevata preparazione del capitale umano rappresenta una delle principali **chiavi del nostro successo**.

11 ore di formazione pro-capite

per i professionisti dello Studio nel 2022, in aumento del 55% dal 2020

### Percorsi differenziati per livello di seniority

coerenti con il modello delle competenze, le strategie di business e i training needs rilevati periodicamente

### Approccio volontario

ad eccezione della formazione compliance

### Coinvolgimento di tutti i Professionisti di Studio

### Offerta formativa in progressivo ampliamento

Per quanto riguarda i professionisti, sono previsti **corsi di formazione giuridica**, realizzati sia tramite il coinvolgimento di **professori universitari** e **formatori esterni**, sia **internamente con il contributo dei Partner** e dei rispettivi team. In tale scenario, alcuni Partner - che ricoprono il ruolo di docenti universitari - arricchiscono l'offerta formativa interna sia erogandola trasversalmente a tutto lo Studio, sia in modalità *tailor-made* all'interno delle singole Practice Area.

## Lectio Brevis

### Formazione giuridica interna a PA e macro-dipartimenti

### Formazione compliance

In questo modo la formazione d'aula rappresenta il punto di partenza del *learning on the job* che avviene all'interno dei team quotidianamente.

Tali momenti di formazione sono molteplici, avvengono con cadenza **regolare** e riguardano differenti ambiti, tra i quali ad esempio: Diritto civile, Diritto penale, Diritto Amministrativo, Compliance e Finanza Sostenibile.

Oltre a ciò, sproniamo i nostri professionisti affinché aumentino costantemente la propria formazione personale, anche in modo autonomo, e affinché propongano internamente iniziative o temi sui quali ritengono opportuno essere formati.

Inoltre, nel corso dell'anno, abbiamo **realizzato** un processo di **analisi delle esigenze dei professionisti e dei dipendenti**, con i relativi capi funzione, riguardo ai percorsi di crescita professionale individuale. La comprensione di quali siano le necessità di approfondimento da parte dei professionisti ha costituito il punto di partenza per l'identificazione dei *topic* principali di formazione giuridica. Tali proposte possono essere sollevate sia in modalità *bottom-up* dai professionisti, in modo da dare valore alle loro esigenze, sia dai Partner.

A seguito delle analisi effettuate, lo Studio ha investito anche in iniziative di formazione specifica quali ad esempio i **corsi di formazione non giuridica**, rivolti sia ai professionisti che ai dipendenti nel rispetto delle differenti esigenze emerse. Le tematiche approfondite hanno riguardato lo sviluppo di abilità tecniche e non giuridiche, dalla gestione del tempo allo sviluppo di un sistema di feedback efficace.



Abbiamo, inoltre, offerto **opportunità di sviluppo professionale** – soprattutto per quanto riguarda l’approccio alla gestione del cliente, le competenze giuridiche e lo sviluppo di network – in forma di workshop e tavole rotonde – circa i temi della disciplina - e **scambi di lungo termine (6-12 mesi)** per alcuni associati presso primari studi americani ed europei. Parallelamente, offriamo la possibilità ai nostri talenti di trascorrere un periodo di tempo presso la direzione legale di alcuni dei nostri migliori clienti, una formula che consente loro di comprendere al meglio le esigenze della clientela e le modalità di lavoro nel mondo *corporate*.



© Filippo Romano

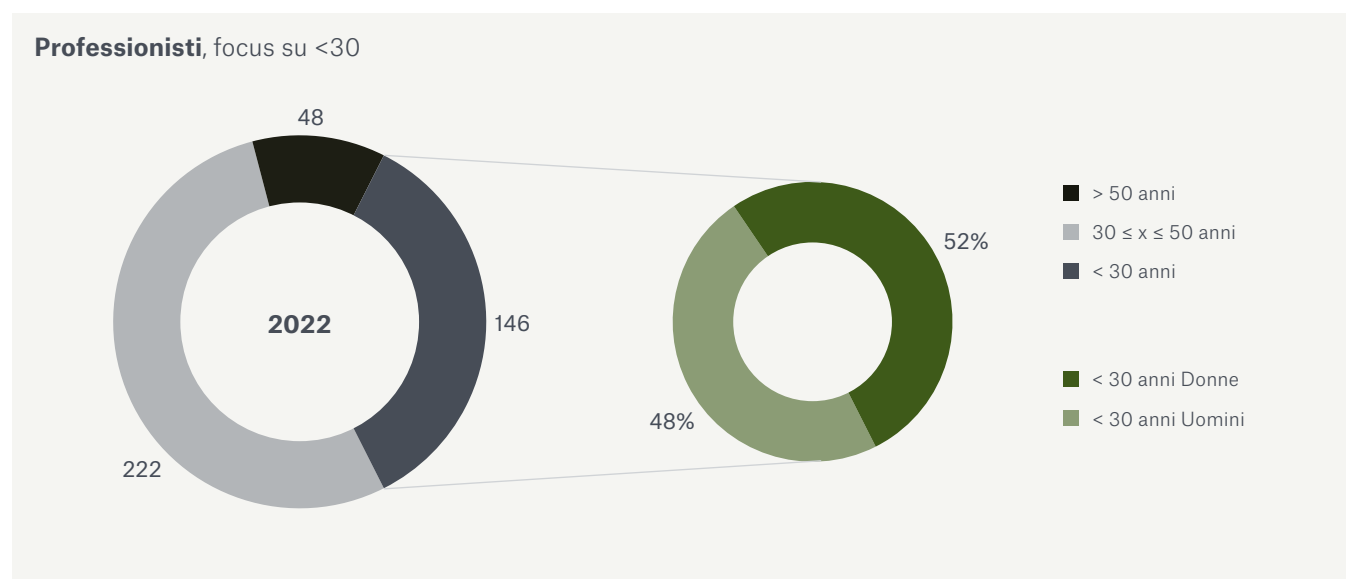
## 3.4 Diversità, inclusione ed equità all'interno dello Studio

Prestiamo particolare attenzione alle tematiche della **parità di genere e della Diversità e Inclusione**, in senso ampio, muovendo passi concreti in favore di un riequilibrio tra i generi nei vari livelli di *seniority*. Più di sette anni fa abbiamo avviato un percorso verso l'equilibrio di genere e oggi possiamo contare su un equilibrio a livello di associati e su un *trend* positivo a livello di ruoli *senior*, visibile anche nelle ultime promozioni a *Managing Associates*, categoria professionale che vede il numero di donne in aumento.

Consapevoli dell'importanza di avere una strategia sulla parità di genere per raggiungere il concreto obiettivo del riequilibrio di genere, abbiamo definito un **piano d'azione D&I** che include 4 processi strutturati:

- **Sensibilizzazione e ingaggio** - una serie di eventi con testimonial di rilievo per raggiungere una maggiore consapevolezza e identificazione dei principali *bias* in materia;
- **Acceleratori di crescita** - un *mentoring program*, attività di *coaching* individuale e formazione anche tramite *e-learning*;
- **Ascolto** - workshop di *brain storming* per identificare i principali *gap* e nuove proposte a tema;
- **Supporto alla genitorialità** - definizione di un piano di azioni che saranno implementate nel 2023 per rafforzare il *parental leave*<sup>3</sup> offerto dallo Studio anche a favore degli uomini, finalizzato a un riequilibrio di genere tra i professionisti nei carichi di cura.

Riportati a seguire i grafici che offrono una panoramica della classificazione delle nostre persone.



<sup>3</sup> Maggiori informazioni a riguardo nel presente documento, nel capitolo 3.5 "Congedo parentale".

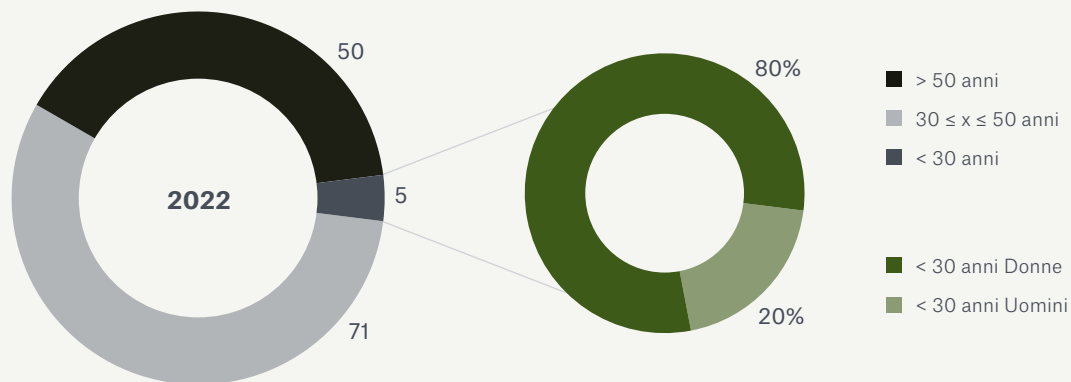
In particolare, guardando al dettaglio dei **professionisti under 30**, è possibile notare come il **52%** sia costituito da **donne**.

43% donne  
 sul totale  
 dei professionisti

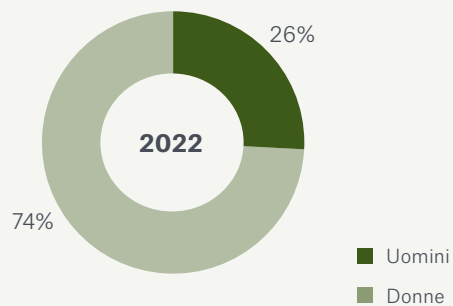
74% donne  
 sul totale  
 dei dipendenti

L'obiettivo per il futuro riguarda un **incremento della presenza femminile tra i Partner dello Studio**, ad oggi pari al 12%.

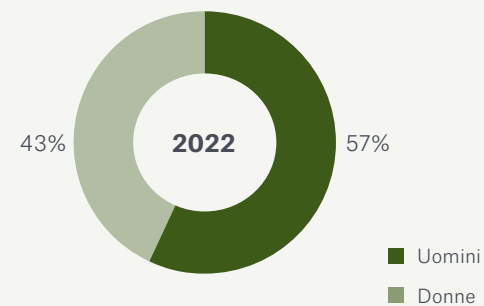
Dipendenti, focus su <30



Dipendenti, per genere



Professionisti, per genere



Anche al fine di evitare che professioniste nella fascia *mid-level* e *senior-level* abbandonino lo studio, sono state avviate specifiche attività di **coaching**: un percorso specifico per le professioniste organizzato con un partner di primario rilievo, al fine di valorizzare le figure femminili nel loro percorso e mostrare le possibilità di crescita fino al ruolo di Partner. Il *coaching* è stato previsto anche per le professioniste già Partner.

Alla luce degli ottimi risultati generati da tali programmi in termini di **diffusione di una cultura inclusiva**, l'obiettivo per il futuro è prevedere questa opportunità per l'intera popolazione, su base volontaria, in modo da valorizzare le esigenze personali di ciascuno.

L'avvio del percorso sulla parità di genere ha determinato risultati positivi anche in termini di rinnovamento costante dello **stile di leadership interno**.

Lo Studio rafforza la sua adesione alle tematiche *Diversity and Inclusion* anche tramite altre attività con associazioni e organizzazioni esterne quali ad esempio: la partecipazione a **4 Weeks 4 Inclusion**, l'adesione al programma **Women Plus**, il sostegno per **Valore D, Parks e M&M Minima&Moralia**.

## Il progetto 4 Weeks 4 Inclusion

Nel 2022 abbiamo partecipato a "4 Weeks 4 Inclusion" (#4W4I), un programma interaziendale proposto al fine di sensibilizzare circa le **tematiche dell'inclusione e della diversità**.

Durante l'evento, centinaia di aziende hanno preso parte a talk e presentazioni. Tra questi eventi, spicca la nostra presentazione con il **Talk** dal titolo "**L'educazione finanziaria quale strumento di inclusione sociale e protezione dei fragili. Conoscere per cambiare strada**", mirato ad informare rispetto al come una corretta informazione finanziaria possa agire quale veicolo di tutela dei patrimoni personali, in una fase di grande vulnerabilità per le fasce più deboli della nostra società.

Il *talk* ha visto la presenza, oltre a quella di Gregorio Consoli (Managing Partner di Chiomenti), di Emmanuel Conte - Assessore al Bilancio e Patrimonio Immobiliare del Comune di Milano -, Giovanna Galli - Co-Leader of the board and CEO Practice and Leader of the EMEA Financial Services Practice presso Spencer Stuart EMEA -, Fabrizio Palenzona - Presidente del Gruppo Prelios - e di Pasquale Seddio - Presidente dell'Opera Cardinal Ferrari e Professore del Dipartimento di Studi per l'Economia e l'Impresa presso l'Università degli Studi del Piemonte Orientale.

Nel 2021 avevamo già partecipato all'iniziativa, con un **talk** circa il tema "**Diversità e inclusione nel sistema istituzionale, imprenditoriale e professionale italiano: un investimento sul futuro del Paese**", che si era tenuto con la partecipazione di Riccardo Basso, Gestore delle diversità della Banca d'Italia e dell'Ivass.

Il progetto ha riscosso un grande successo, proponendo un programma colmo di spunti di riflessione circa Gender Gap, Inclusione Digitale e Neurodiversità.

L'infografica qui sotto riporta l'esito dei suggerimenti e degli stimoli emersi dalle diverse sessioni.



## Women Plus

Nel settembre del 2022 abbiamo aderito al progetto Women Plus, promosso da TIM.

Si tratta di un Progetto di *advocate activism* che ha l'obiettivo di raggiungere l'equità tra donne e uomini tramite la collaborazione tra aziende. Il progetto è attivo su quattro fronti:

- promuovere **maggiori opportunità** di lavoro per le donne;
- offrire **formazione digitale** per l'ottenimento di competenze trasversali;
- fornire **incontri di mentoring** per contribuire all'accelerazione dello sviluppo della carriera delle donne;
- offrire contenuti ispirazionali fornendo interviste a donne che portino un modello positivo (**role modeling**). Il progetto avrà una durata minima di tre anni.



Siamo infine soci di **Parks-Liberi e Uguali**, un'associazione senza scopo di lucro con l'obiettivo di fornire buone pratiche rispettose della diversità alle aziende socie, e di **Valore D**.

## valore D

Siamo partner di **Valore D**, la prima associazione di imprese che promuove l'**equilibrio di genere** e una **cultura inclusiva** per la crescita delle aziende e del Paese.

Valore D svolge attività di **formazione, consulenza e networking**, con lo scopo di favorire confronto, scambio e riflessioni sulle tematiche più attuali riguardanti i temi di *Diversity, Equity & Inclusion*, nonché di condivisione di best practice, studi e ricerche.

Questa collaborazione ci consente di coinvolgere ogni anno professionisti e dipendenti in attività formative, di mentoring, di sviluppo della leadership, nonché numerosi eventi, Talk e progetti di inclusione sociale.

Nonostante il Covid-19 abbia frenato alcune di queste iniziative, il tema è sempre rimasto centrale per noi e, dall'autunno 2021, abbiamo avviato un percorso di approfondimento dei programmi e di **definizione dei next step**. Sono state realizzate interviste ai soci e *focus group* con gli associati, al fine di creare maggiore consapevolezza sugli ostacoli alla parità di genere - inclusi il rispetto dell'orario di lavoro e il diritto alla disconnessione - e predisporre di un ampio ventaglio di informazioni che sono state funzionali a riconoscere l'assenza di discriminazione di genere al nostro interno, ma anche a identificare aree di ulteriore miglioramento.



## 3.5 Ambiente di lavoro sostenibile e politiche di welfare

Diamo valore al concetto di ambiente di lavoro sostenibile, nella convinzione che professionisti e dipendenti debbano sentirsi pienamente a loro agio all'interno dello Studio.

### SMART WORKING

Le nostre risorse organizzano il proprio lavoro in autonomia, in presenza o in **Smart Working**, al fine di una migliore gestione del tempo. Prima della pandemia da Covid-19 lo Smart Working non era una pratica comune, ma crediamo che sia importante mantenere i benefici di flessibilità emersi in quel particolare periodo e continuare sulla strada del bilanciamento della presenza in studio.

Stante la tipologia di attività che svolgiamo, essere fisicamente in Studio contribuisce positivamente, in molte occasioni, all'efficacia del nostro lavoro, ma allo stesso tempo agiamo affinché le persone possano esercitare la professione sulla base di una crescente libertà organizzativa individuale. Attualmente, abbiamo confermato un'estensione dello smart working, che prevede una modalità autogestita per i nostri Professionisti. A inizio settembre 2022 è invece stata implementata una *policy* di smart working anche per i dipendenti con un ruolo compatibile con tale modalità di lavoro, ai quali è stato garantito di poter lavorare da casa per due-tre giorni a settimana, in base alle attività da svolgere. Si tratta di un progetto pilota in favore del welfare aziendale, con una durata di sei mesi, esteso anche nel corso del 2023.

4 I dati si riferiscono a dicembre 2022.

### CONGEDO PARENTALE

Uno degli **obiettivi** principali che abbiamo prefissato per il futuro è di offrire un **uguale trattamento per il congedo di maternità e di paternità**. Per quanto riguarda la paternità, ad oggi<sup>4</sup> non è previsto un periodo di congedo parentale per i professionisti. D'altro canto, la nostra *policy* riporta un punto dedicato alla maternità che prevede «la sospensione temporanea del rapporto di collaborazione» e aggiunge:

- che nei 6 mesi di assenza integra fino al **100% l'indennità corrisposta** dalla Cassa Forense fino alla concorrenza dell'ultimo compenso annuo convenuto;
- che al termine dei 6 mesi, se necessario, **concede alle Collaboratrici un ulteriore periodo di assenza** senza corresponsione di compenso;
- la possibilità di concordare **modalità più flessibili per lo svolgimento del lavoro**.

100% dipendenti  
e professionisti  
rientrati dopo  
il congedo parentale  
nel 2022



© Filippo Romano

Un aspetto importante dal nostro punto di vista riguarda il periodo precedente e quello successivo al rientro lavorativo. È fondamentale agire su questi momenti al fine di permettere una **ripresa progressiva** e consentire ai professionisti di riprendere l'attività con la consapevolezza che i **colleghi abbiano curato la relazione con i clienti** durante il periodo di congedo, in modo da garantire la continuità operativa e, allo stesso tempo, la necessaria serenità durante il periodo di distacco.

#### AMBIENTE DI LAVORO SANO E SOSTENIBILE

Per noi è decisivo far percepire all'intera popolazione che la permanenza presso il nostro Studio fa parte di un percorso di carriera in grado di offrire concrete possibilità di crescita. È quindi nostra premura fornire riscontri tempestivi fin dai primi momenti in Studio ed anche prima del loro ingresso ad esempio durante i *career day*, in modo da far emergere una profonda **trasparenza** all'interno dell'organizzazione.

Al fine di migliorare in maniera continuativa il clima e la condivisione interni, abbiamo iniziato a lavorare per diffondere l'importanza di una cultura caratterizzata dall'attitudine al *feedback* reciproco. Nell'ultimo anno, per favorire maggiormente questo approccio, abbiamo reso disponibile un'apposita applicazione<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Rif. box "Continuous feedback".

## Creare una cultura del dialogo e dell'apprendimento continuo

### Cogliere il feedback in modo snello e rapido, a conclusione di pratiche o progetti

### Facilitare e irrobustire il processo di valutazione annuale

#### Continuous feedback

Dal momento che il riscontro professionale è un elemento essenziale per la crescita, abbiamo istituito un sistema di **feedback continuo**, in grado di **ampliare le possibilità di confronto e dialogo** con il proprio Responsabile, in modo tale da non vincolarla solo al momento formale di riscontro di fine anno.

Il *feedback* è una misura molto utile, che raccomandiamo nei momenti in cui:

- si termina il contributo su un'attività;
- si desidera avere indicazioni al fine di un miglioramento;
- si desidera un riconoscimento per il proprio lavoro.

Il programma di **Continuous feedback** è stato implementato sia per i professionisti che per lo staff, comunicando in questo modo l'importanza data al progetto da tutta l'organizzazione.

Tale programma è stato implementato su un'apposita *web app*, su tutti i dispositivi di Studio, così da gestire gli input in maniera più dinamica ed efficiente.

In aggiunta, secondo i presupposti appena annunciati, abbiamo implementato alcuni servizi integrativi al fine di migliorare complessivamente la vita al nostro interno, fornendo servizi integrativi quali **palestra, sale ricreative** e incontri di *networking*.

Abbiamo attivato anche il **servizio concierge**, iniziativa che ha riscosso un particolare apprezzamento, al fine di migliorare l'equilibrio lavoro-vita privata e il benessere delle nostre risorse umane.

A questo proposito, per l'intera popolazione abbiamo posto in essere alcune **convenzioni private**, che garantiscano sia ai professionisti che ai dipendenti l'accesso a servizi e prodotti per un uso esclusivo a un **prezzo riservato** in ambito di viaggi e cultura, salute e *wellbeing* e molto altro fruibili in tutta Europa.

Nel 2019 abbiamo svolto la prima **survey Great place to work**, un'analisi di clima interno che è stata ripetuta nel 2022. È stata condotta sull'intera popolazione e sono state previste attività di approfondimento, con i Professionisti, rispetto alle tematiche emerse. Tra le due analisi si è registrato un **evidente miglioramento** del livello di soddisfazione interna, e vogliamo continuare in questa direzione tramite un numero crescente di iniziative.

## POLITICHE DI WELFARE

Uno degli obiettivi primari per noi è il **benessere delle nostre persone**.

Tra le principali politiche di welfare attivate rientrano l'**assicurazione medica**, per tutti i professionisti e i dipendenti, e una serie di misure economiche, quali riconoscimenti **bonus** e **flessibilità lavorativa**. Nel 2022 sono stati previsti, inoltre, per i dipendenti, appoggi economici derivanti dal Decreto Aiuti e un **bonus straordinario a Natale**.

È stata inoltre creata una **caffetteria di Studio** aperta a professionisti e dipendenti quale luogo di scambio e interazione, così come i **punti di ristoro** opportunamente attrezzati nelle nostre sedi e una **palestra** nella sede di Milano.



© Christopher Coe

# I nostri clienti

---

**4.1** I clienti dello Studio,  
il focus della nostra attività

## 4.1 I clienti dello Studio, il focus della nostra attività

I clienti rappresentano il focus di ogni nostra attività e per questo concentriamo il nostro impegno per garantire che ciascuno sia **soddisfatto dei servizi di consulenza prestati** dai nostri professionisti e che **il nostro Studio sia sempre riconosciuto come leader del mercato di riferimento** a livello italiano ed internazionale.

Data la natura delle nostre attività, di alto livello e ad elevato valore aggiunto, puntiamo a garantire per ogni mandato un **servizio di alta qualità**, attraverso un percorso articolato che ha origine ben prima dell'avvio della pratica, e che comprende:

- la **selezione dei professionisti** e il loro **processo di formazione e sviluppo**;
- la **comprensione delle esigenze del cliente**;
- la **gestione del progetto**, eseguita con la massima cura di ogni dettaglio o richiesta del cliente.

### L'ORGANIZZAZIONE INTERNA COME CHIAVE DEL RAPPORTO CON I CLIENTI

La relazione e la **comunicazione** con il cliente svolgono un ruolo centrale per la riuscita del nostro lavoro. La capacità di mantenere una collaborazione per lunghi periodi dipende ampiamente dalla **reputazione** dello Studio e dei suoi professionisti, e dal **rapporto di stima e fiducia** che riusciamo a costruire con le rappresentanze del cliente, che si affida a noi per beneficiare di un **servizio di altissima qualità** e della massima **affidabilità**.

Un elemento primario a tal fine è quello della definizione di una **organizzazione interna**, funzionale al raggiungimento dei migliori risultati in termini di offerta dei servizi e basata sulla massima collaborazione interna. Il nostro obiettivo è, infatti, di superare la logica del singolo professionista protagonista della relazione con i clienti, ma di implementare un **modello organizzativo che raggruppa più eccellenze**, per assistere al meglio i clienti su operazioni complesse. Mettiamo a disposizione molteplici professionisti con competenze complementari, capaci di interagire con un **approccio multipractice**, che rappresenta un segno distintivo della qualità dei nostri servizi.

Abbiamo definito questa struttura innovativa, in termini di approccio al cliente e di organizzazione del lavoro, **"modello multistar"**. A questo scopo, garantiamo ai nostri professionisti tutti gli strumenti utili per eccellere.

Siamo inoltre passati dalla suddivisione in dipartimenti, legati alle aree del diritto, all'organizzazione per *practice area*<sup>1</sup>, caratterizzate da un *focus* su un certo tipo di prodotto legale, su una specifica area di diritto o su un'*industry*, con la possibilità per ogni professionista di essere assegnato a più *practice area*. Questo, dal nostro punto di vista, **facilita le attività di sviluppo e garantisce il miglior servizio ai nostri clienti**.

Abbiamo inoltre ridefinito il rapporto con i clienti, rivedendo il modello che prediligeva la relazione di ogni assistito con un singolo avvocato, mettendo invece al centro lo studio nel suo complesso.

Questo ha implicato una sostanziale **revisione dei metodi di valutazione dei soci**:

- **riduzione dei bonus** a casi eccezionali e mai legati alle performance individuali, bensì connessi a criteri di contribuzione alla crescita dell'organizzazione;
- attivazione di un meccanismo che dia lo **stesso riconoscimento a più soci che lavorano su una stessa pratica** o su uno stesso cliente e attribuzione del credito di una pratica in egual misura a tutti i soci che contribuiscono con eguale importanza al buon esito dell'operazione.

L'obiettivo di questi cambiamenti è stato sicuramente quello di **facilitare la collaborazione interna** permettendoci di individuare, di volta in volta, il miglior team per uno specifico cliente e per una certa operazione.

<sup>1</sup> Rif. capitolo 1.4 "I settori nei quali operiamo".



## LA PIATTAFORMA DI COLLABORAZIONE CON I NOSTRI CLIENTI

A partire dai primi mesi del 2021, per facilitare il rapporto e la collaborazione con i nostri clienti, abbiamo predisposto e realizzato **KeyWork**, una piattaforma software modulare studiata per offrire servizi digitali e per darci la possibilità di **personalizzare un portale web dedicato alla clientela**. Dopo un primo periodo di *Proof Of Concept*, la soluzione è stata consolidata e attualmente è pienamente operativa.

Sin dai primi utilizzi, l'applicativo ha dimostrato tre principali aree di applicazione:

- **Document Automation**
- **Project Management**
- **File Sharing**

### Document Automation

Questo modulo ci permette di abilitare Contract Express, un programma di automazione dei documenti, per ogni portale creato su KeyWork che rende possibile accedere ai template di studio, in modo da automatizzare e velocizzare la creazione di documenti legali. In caso di uso interno questo significa che disponiamo dei template giusti nei relativi portali e che possiamo raccogliere da subito in un unico spazio i documenti creati.

Per i clienti, invece, significa avere accesso a template personalizzati, e dai contenuti certi, aumentando velocità, autonomia e affidabilità nella creazione dei documenti.

### Project Management

Lo strumento mette a nostra disposizione anche diverse funzioni che ci permettono di poter utilizzare ogni portale come ambiente di Project Management da proporre ai nostri clienti. È infatti possibile impostare attività e scadenze, attribuendole a ciascun partecipante di un portale e gestendole direttamente dall'applicativo.

La compilazione e l'aggiornamento di queste sezioni consentono a tutti i partecipanti di essere costantemente aggiornati sullo status del progetto.

Infine, se necessario, la presenza di un *repository* di documenti condivisi ci permette di collaborare in tempo reale sui documenti caricati, monitorandone le modifiche e gli aggiornamenti.

## File Sharing

Questo strumento ci permette, inoltre, di offrire ai nostri clienti un vero e proprio sistema di Virtual Data Room di nostra proprietà, all'interno del quale creare uno spazio di lavoro sicuro, nel quale poter scambiare in modo efficace i documenti tra team appositamente creati - che possono comprendere i nostri professionisti, il cliente e altre parti.

Tra le varie funzioni aggiuntive:

- gestire l'accesso di gruppi e singoli utenti a *folder* o a documenti;
- limitare le *grants* di stampa e download;
- applicare *watermark* a protezione dei documenti in modo che riportino testi personalizzati «confidential»;
- fornire l'*history* completa per ciascun file: chi ha avuto accesso e quale azione ha compiuto.



© Filippo Romano

## IRICONOSCIMENTI

Ad ulteriore testimonianza della qualità del lavoro svolto – in aggiunta alle referenze di cui godiamo presso i nostri clienti, sia sul mercato italiano che internazionale – **ogni anno il nostro Studio e i nostri Professionisti vengono premiati dalle maggiori associazioni di settore**, evidenziando un costante riconoscimento da parte della comunità “Legal”.

Si riportano di seguito i premi ottenuti nel corso del 2022:



## Premi di Chiomenti

- **Italy Law Firm of the year** - Chambers Europe Awards
- **Italy M&A Legal Adviser of the Year** - Mergermarket European M&A Awards
- **Italy Law Firm of the Year** - IFLR Europe Awards 2022
- **Studio dell'anno Advisory** - Legalcommunity Corporate Awards
- **Studio dell'anno Telecomunicazioni** - Legalcommunity IP & TMT Awards
- **Best Transport Project - Rifinanziamento del Tram di Firenze** - Partnership Awards
- **Studio dell'anno M&A e operazioni straordinarie** - Legalcommunity Tax Awards
- **Team dell'anno M&A** - Legalcommunity 40U40 Awards
- **Studio dell'anno Investment Funds & Asset Management** - MF Italian Legal Rankings
- **Studio dell'anno Contenzioso Societario** - Legalcommunity Litigation Awards
- **Studio dell'anno** - Legalcommunity Finance Awards
- **Studio dell'anno NPL** - Legalcommunity Finance Awards
- **Best European Law Firm: Litigation & Competition** - International Legal Alliance Summit & Awards-ILASA
- **Best European Law Firm: White Collar Crime** - International Legal Alliance Summit & Awards-ILASA
- **Deal of the Year Autostrada Pedemontana Lombarda** - Legalcommunity Finance Awards

## Premi dei nostri professionisti

- **Annalisa Reale**  
Avvocato dell'anno  
Legalcommunity Labour Awards
- **Emanuele Barberis**  
Best Practice Fashion and Luxury  
Legalcommunity Labour Awards
- **Filippo Modulo**  
Avvocato dell'anno M&A  
Legalcommunity Corporate Awards
- **Alain Dell'Osso**  
Avvocato dell'anno Penale  
Legalcommunity 40U40 Awards
- **Carola Antonini**  
Avvocato dell'anno Finance  
Legalcommunity Energy Awards
- **Vincenzo Troiano**  
Avvocato dell'anno Investment Funds & Asset Management  
MF Italian Legal Rankings
- **Gregorio Consoli**  
Avvocato dell'anno Structured Finance  
Legalcommunity Finance Awards



# Ambiente, comunità e territorio

---

**5.1** Attenzione e protezione  
dell'ambiente

**5.2** I rapporti con la comunità  
e il servizio pubblico

## 5.1 Attenzione e protezione dell'ambiente

### APPROCCIO DI CHIOMENTI ALLA GESTIONE AMBIENTALE

In Chiomenti, tra i valori che animano la nostra attività annoveriamo l'attenzione alla **salvaguardia dell'ambiente**. Consapevoli della **responsabilità** di ognuno di noi, siamo impegnati nell'adozione e promozione di pratiche sostenibili e rispettose dell'ecosistema che ci circonda. In tale ottica, abbiamo elaborato un programma d'azione mirato alla riduzione degli impatti ambientali e del consumo di risorse naturali, nonché all'efficientamento energetico e alla corretta gestione dei rifiuti, sviluppato nell'ambito del progetto **WeCare** e costituente la nostra strategia di sostenibilità.

Al fine di accrescere la nostra consapevolezza e aumentare ulteriormente il nostro impegno, siamo quindi sostenitori di buone pratiche che potranno, di riflesso, dare l'esempio e promuovere lo sviluppo del settore e del Paese verso una direzione maggiormente sostenibile.

Per far ciò, monitoriamo costantemente l'evoluzione tecnologica per individuare le soluzioni più efficienti dal punto di vista energetico e scegliamo con cura i nostri fornitori, orientandoci verso quelli che condividono i nostri stessi valori. Inoltre, promuoviamo attivamente iniziative di sensibilizzazione rivolte ai nostri collaboratori e ai nostri clienti, consapevoli che solo un **lavoro di squadra** e un forte **impegno collettivo** potranno condurci verso un futuro migliore.

### Chiomenti plastic free

All'interno dei nostri studi abbiamo promosso una politica *plastic free*. Limitiamo l'utilizzo della plastica e confidiamo nella sua totale eliminazione. Le bottiglie di plastica sono state sostituite da bottiglie di vetro nelle sale riunioni, da distributori di acqua e borracce consegnate a tutti i professionisti e dipendenti. Bicchieri, tovaglioli, piatti e stoviglie sono di materiale compostabile e riciclato.

La *policy "plastic free"* viene estesa anche ai fornitori, tanto che nei distributori automatici non sono presenti bottiglie di plastica.

### RIDUZIONE DEI CONSUMI ENERGETICI E LOTTA ALLE EMISSIONI IN ATMOSFERA

I **cambiamenti climatici** sono una delle principali preoccupazioni a livello globale. La riduzione dei consumi energetici e la lotta alle emissioni in atmosfera giocano un ruolo fondamentale nella diminuzione dei nostri impatti.

Al fine di ridurre il consumo energetico delle nostre sedi, abbiamo intrapreso una **politica di "sostituzione efficiente" dei nostri impianti**. Stiamo progressivamente installando illuminazione a led a basso consumo di ultima generazione e sostituendo nella sede di Milano alcuni originari impianti di riscaldamento e raffrescamento con modelli più moderni e meno energivori.

Ci impegniamo a mantenere anche in futuro una politica di sostituzione al passo con l'evoluzione tecnologica, per fare in modo che il nostro **contributo** sia **sempre al massimo delle nostre possibilità**.

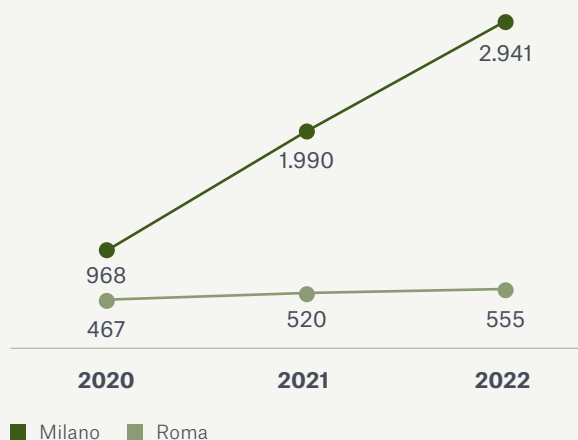
Sosteniamo, inoltre, iniziative per la **sensibilizzazione del personale** e l'**utilizzo intelligente delle risorse**: durante l'estate l'impianto di raffrescamento della sede di Milano viene spento durante la notte e nei fine settimana e, nel corso dell'anno, la temperatura viene monitorata e mantenuta a livelli ottimali in linea anche con le recenti disposizioni governative. Nelle sale riunioni non in uso viene spento il sistema di condizionamento e l'illuminazione, mentre, negli spazi comuni (corridoi e servizi) sono in via di installazione dei sensori di movimento per l'accensione e lo spegnimento automatico delle luci.

Nel triennio 2020-2022 abbiamo registrato un **aumento dei consumi** di energia elettrica interno all'organizzazione imputabile al progressivo rientro post-pandemico dei nostri dipendenti e professionisti nelle sedi Chiomenti. I livelli di consumo energetico superiori ai precedenti sono stati particolarmente rilevanti per la sede di Milano data l'apertura dei nuovi spazi dedicati alle sale riunioni e agli eventi, oltre al bar e ai servizi di catering interni.

In particolare, nel grafico di lato, abbiamo riportato i consumi energetici delle sedi di Milano e Roma. Il *trend* di crescita relativo a Milano, come accennato, è dovuto all'apertura dei nuovi spazi.

Per entrambe le sedi si segnala che non è stato possibile reperire i dati relativi al riscaldamento e che sono quindi riportati solo i consumi relativi al consumo di energia elettrica.

**Consumo di energia interno all'organizzazione**  
[GJ]



## La certificazione LEED nella sede di Pechino

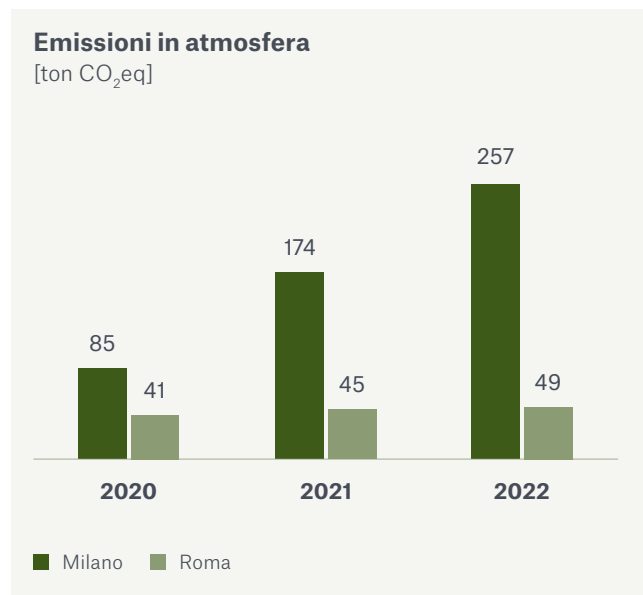
Per attestare il livello di sostenibilità degli edifici sono nate nel tempo diverse certificazioni internazionali, tra le più diffuse ed autorevoli vi è la certificazione LEED (Leadership in Energy and Environmental Design).

Si tratta di un programma volontario che può essere applicato a qualsiasi tipo di edificio (commerciale, residenziale, ecc.) e serve a certificare la progettazione e la costruzione green degli immobili. I protocolli LEED considerano il livello di risparmio energetico e idrico degli edifici, le emissioni di anidride carbonica risparmiate, la qualità ecologica degli ambienti interni, la scelta del sito e molto altro.

All'interno del nostro percorso di sostenibilità abbiamo quantificato le emissioni generate nel triennio (2020-2022) dalle sedi di Roma e Milano.

Abbiamo quindi riportato l'andamento nel tempo in tonnellate di CO<sub>2</sub>eq suddivise per sede e, anche in questo caso, si può notare il *trend* in crescita attribuibile all'apertura dei nuovi spazi della sede di Milano e al rientro post pandemico di professionisti e dipendenti.

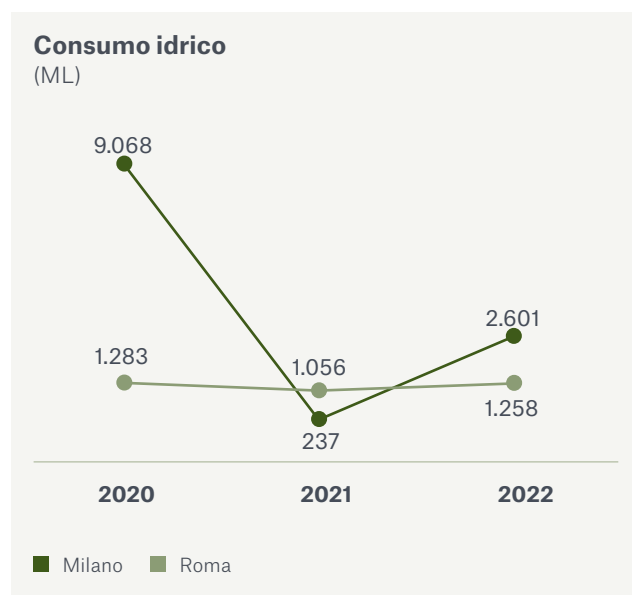
Per minimizzare i nostri impatti – e in particolare quelli delle nostre sedi – a partire **dal 2023 il 100% dell'energia elettrica acquistata e utilizzata nelle sedi di Milano e Roma è proveniente da fonti rinnovabili certificate.**



## LE RISORSE UTILIZZATE

Sappiamo quanto l'acqua sia un bene prezioso e ci impegniamo nell'attuare un **attento monitoraggio** anche di questa risorsa.

Abbiamo riportato nel grafico di seguito i consumi idrici delle nostre sedi italiane, per le quali segnaliamo che i prelievi molto elevati relativi alla sede di Milano nel 2020 sono dovuti ai lavori di ristrutturazione della sede di Via Verdi 4 e che si tratta quindi di consumi derivanti da attività straordinaria sugli immobili dello Studio.



L'incremento di utilizzo della risorsa idrica per le sedi di Milano nel 2022 è invece imputabile al rientro post-pandemico e al maggiore utilizzo delle sale riunioni, del bar e dei servizi di catering interni, nonché all'apertura nel corso dell'anno della palestra interna. Quest'ultima in particolare ci aspettiamo possa essere responsabile di un aumento dei consumi anche nel corso del 2023, anno nel quale entrerà in servizio su tutta l'annualità.

In Chiomenti siamo, inoltre, molto attenti alla gestione dei **materiali** che utilizziamo. Per la natura delle nostre attività abbiamo un consumo di materiali molto ridotto e riconducibile prevalentemente alla sola carta all'interno delle nostre sedi.

In figura abbiamo riportato il grafico dei **materiali utilizzati** nel biennio 2021-22. Oltre a ridurre progressivamente nel tempo la quantità di materiali utilizzati, ci stiamo impegnando a selezionare fornitori certificati lungo tutta la nostra catena di fornitura.

Per la carta, ad esempio, acquistiamo solo risme con le certificazioni **FSC** (Forest Stewardship Council) e **EU Ecolabel**. Abbiamo inoltre chiesto ai nostri fornitori di servizi di pulizie di iniziare ad utilizzare, ove possibile, prodotti eco-compatibili.



## LA GESTIONE DEI RIFIUTI

Per migliorare le condizioni delle nostre comunità e, in un orizzonte più ampio, del nostro pianeta, è necessario adottare anche una gestione virtuosa dei rifiuti prodotti.

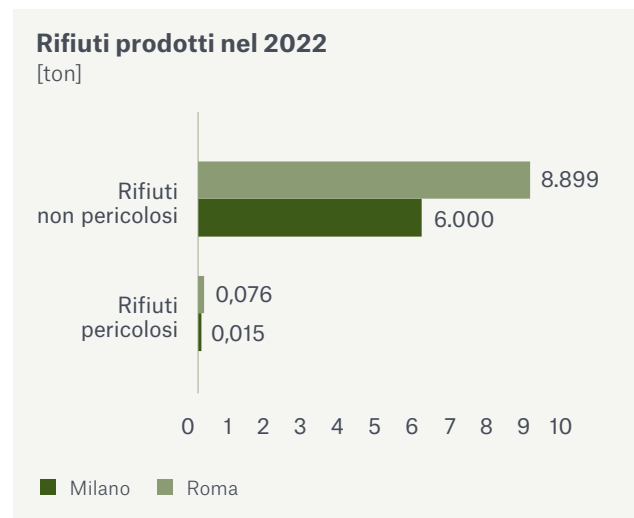
Per questo motivo, in Chiomenti, siamo rigorosi nel differenziare e riciclare tutti i nostri materiali di scarto. Abbiamo predisposto in ogni stanza dei nostri edifici i contenitori per la **raccolta differenziata** e, ad oggi, tutta la carta viene **completamente riciclata**.

La natura delle nostre attività non genera quantità ingenti di rifiuti, tantomeno di rifiuti pericolosi. Per la raccolta dei rifiuti d'ufficio ci affidiamo ad AMSA e AMA, **rispettivamente per le sedi di Milano e Roma**, per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti urbani ordinari.

Siamo, inoltre, particolarmente attenti allo **smaltimento certificato** dei materiali inquinanti e potenzialmente inquinanti.

Per questo abbiamo selezionato aziende certificate per lo smaltimento di toner, materiale elettronico e batterie e teniamo traccia in appositi registri di tutti i rifiuti che generiamo e smaltiamo.

Nel grafico viene riportata la suddivisione dei rifiuti prodotti nelle sedi italiane nel 2022 per tipologia: pericolosi e non pericolosi.



In particolare, la maggior parte dei rifiuti **non pericolosi**, principalmente imballaggi (6,00 tonnellate prodotte a Milano e 8,43 tonnellate a Roma) viene inviata a **riciclo** (Codice C.E.R.<sup>1</sup> 150101 e 150106) mentre la restante parte dei rifiuti non pericolosi viene **smaltita** (0,47 ton a Roma, Codice C.E.R. 160214 e 200307).

La totalità dei rifiuti **pericolosi**, principalmente RAEE, (0,076 tonnellate e 0,015 tonnellate prodotte rispettivamente da Roma e Milano) viene smaltita in apposite discariche (con Codice C.E.R. 160213 e 200133).

<sup>1</sup> I Codici C.E.R. sono delle sequenze numeriche volte ad identificare un rifiuto, di norma, in base al processo produttivo da cui è originato. In particolare i Codici C.E.R. utilizzati per le nostre attività sono:  
 150101 - Imballaggi in carta e cartone  
 150106 - Imballaggi in materiali misti  
 160214 - Apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci da 160209 a 160213  
 200307 - Rifiuti ingombranti  
 160213 - Rifiuti provenienti da apparecchiature elettriche o elettroniche fuori uso, contenenti componenti pericolosi  
 200133 - Batterie e accumulatori.

## 5.2 I rapporti con la comunità e il servizio pubblico

### L'ATTIVITÀ DI PRO BONO A SERVIZIO DELLA COLLETTIVITÀ

Esprimiamo un **impegno strutturato verso il sociale e le comunità con cui interagiamo**, offrendo un monte ore annuo prestabilito per fornire assistenza legale a titolo gratuito ai soggetti che presentano richieste ritenute meritevoli e rientranti nell'ambito di competenza e interesse dello Studio.

Siamo, inoltre, membri di **TrustLaw**, il servizio di assistenza legale pro bono della **Thomson Reuters Foundation**. Questa associazione è finalizzata a mettere in contatto organizzazioni non profit e imprese sociali con i migliori studi legali del mondo, per facilitare l'assistenza in questioni di diritto societario e commerciale, nonché in progetti di ricerca legale comparata. TrustLaw è **la più vasta rete pro bono al mondo**, comprendente oltre 5.000 studi legali e organizzazioni non profit a livello mondiale.

Di seguito, alcuni esempi dei principali casi di Pro Bono seguiti nell'ultimo triennio. Con la consapevolezza di quanto il nostro contributo risulti importante in tal senso, in futuro aumenteremo il numero di casi seguiti, con l'obiettivo di accrescere l'impatto positivo di tali azioni.

### Chiomenti per SEMI, onlus per lo sviluppo pacifico e sostenibile

Nell'ambito del programma TrustLaw di Thomson Reuters Foundation, abbiamo offerto assistenza alla onlus SEMI, organizzazione italiana non profit che finanzia e gestisce **programmi di cooperazione allo sviluppo in India**.

### Chiomenti al fianco di One per una distribuzione equa di risorse

Sempre nell'ambito del programma di TrustLaw, insieme ad altri studi legali internazionali, tra cui Morrison and Foerster LLP, Shearman & Sterling LLP, Linklaters LLP e Milbank LLP, abbiamo contribuito al progetto "**Research on special drawing rights**" attraverso attività di ricerca e consulenza legale sulla regolamentazione e la circolazione dei Diritti Speciali di Prelievo tra Stati (SDR). Lo scopo del progetto è stato quello di promuovere una **distribuzione equa di risorse** a favore dei paesi in via di sviluppo per contrastare le disuguaglianze e accelerare la loro crescita economica. Il Covid 19 ha contribuito, infatti, ad incrementare in maniera significativa le disuguaglianze sociali ed economiche, rendendo ancora più netto il divario tra stati benestanti e paesi in via di sviluppo.

Per contrastare questo fenomeno, nell'agosto 2021, il Fondo Monetario Internazionale ha annunciato la più grande assegnazione di SDR della storia. Tuttavia, la maggior parte delle risorse è stata allocata ai paesi ricchi, a discapito dei paesi emergenti e in via di sviluppo. Lo scopo dell'assistenza prestata è quello di fornire supporto legale nella descrizione del quadro normativo relativo alla circolazione degli SDR al fine di sostenere l'attività di riallocazione promossa da ONE presso i Governi.

## Chiomenti per Fondazione Ricerca Biomedica Avanzata ETS

La Fondazione Ricerca Biomedica Avanzata ETS, assistita nell'ambito del Progetto Pro Bono di Chiomenti, promuove e realizza **progetti e attività di ricerca scientifica nel contesto universitario e sanitario** del Nord Est, attraverso il Veneto Institute of Molecular Medicine (VIMM), uno dei poli d'eccellenza internazionali per le ricerche svolte nel campo della biologia cellulare e molecolare.

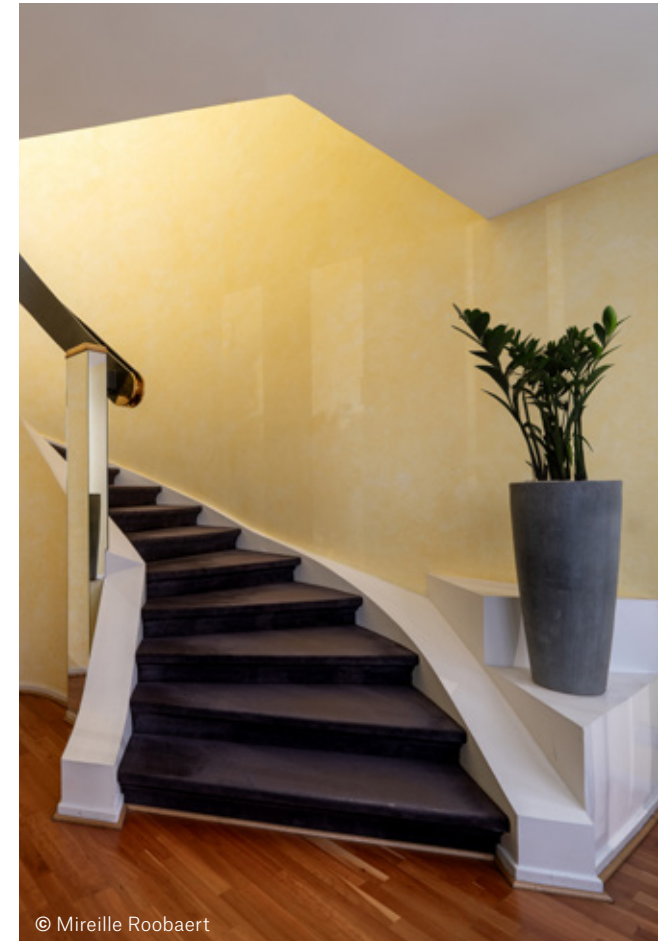
Grazie a una partnership con l'Università di Padova, l'Azienda Ospedaliera e le eccellenze private locali, la Fondazione si propone di essere un motore di crescita scientifica, culturale, economica e sociale per il territorio, con lo scopo di sviluppare nuove strategie terapeutiche per molte malattie incurabili.

## Chiomenti e Lex Mundi Pro Bono Foundation

Abbiamo supportato la Lex Mundi Pro Bono Foundation nell'indagine "Catalyst 2030: Social Enterprise Policy Survey", che si pone l'obiettivo di **identificare le politiche ed i sistemi legali che incentivano l'azione delle imprese sociali** e di suggerire ulteriori strategie e programmi che potrebbero essere adottati in futuro da enti governativi o esponenti politici in favore delle imprese sociali.

Catalyst 2030 è un movimento di imprenditori ed innovatori sociali che condividono l'obiettivo di raggiungere gli Obiettivi ONU di Sviluppo Sostenibile entro il 2030 attraverso approcci innovativi ed incentrati sulle persone.

Il report basato sulle risposte fornite dagli studi legali partecipanti all'indagine è stato pubblicato al World Economic Forum ed è destinato ad essere divulgato in altri contesti di cui fanno parte imprenditori sociali ed esponenti politici.



© Mireille Roobaert



© Simone Morciano

## Chiomenti per Teach for Italy

Forniamo assistenza legale su varie questioni all'associazione Teach for Italy - Insegnare per l'Italia - partner di Teach For All, una rete internazionale di organizzazioni indipendenti che **lottano contro le disuguaglianze educative e investono nelle comunità più svantaggiate** in circa 60 paesi.

La sua missione è quella di attrarre i migliori talenti italiani per insegnare nelle scuole più svantaggiate del paese, al fine di contrastare le disuguaglianze educative e migliorare il sistema scolastico. Per raggiungere questo obiettivo, seleziona e recluta i migliori laureati e giovani professionisti - i cosiddetti "*fellows*" - che, dopo un percorso di formazione curato da loro, investono il loro tempo nell'insegnamento per un periodo della loro vita professionale.

Teach for Italy ha siglato un accordo quadro con il MIUR a livello nazionale e creato una "Rete di Scuole TFI" che raggruppa **45 scuole svantaggiate in Italia**.

## Chiomenti per ASviS

Abbiamo tenuto un incontro formativo in favore dell'ASviS, Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile, una rete composta da oltre 500 organizzazioni, imprese ed enti istituzionali che operano a livello nazionale e internazionale sui **temi della sostenibilità e dell'Agenda 2030 dell'ONU**.

L'incontro ha affrontato il tema della proprietà intellettuale, con particolare attenzione all'uso di immagini e video a fini redazionali, con l'obiettivo di accrescere le conoscenze di alcuni collaboratori dell'Alleanza sul tema.



## Chiomenti Pro Bono a sostegno del servizio “Legal clinic” di Bocconi for Innovation

Siamo lieti di aver dato il nostro contributo alla “*Legal clinic*” di Bocconi for Innovation (B4i), **l’acceleratore dell’Università Bocconi che aggrega una selezione di startup fortemente innovative.**

Oltre al sostegno economico e alla formazione dei docenti, le startup ammesse al programma hanno ricevuto supporto legale attraverso un’inedita sinergia tra la School of Law, gli studenti di giurisprudenza e gli studi legali che hanno dato la propria adesione.

Nell’ambito del progetto, abbiamo assistito EinFintech, una piattaforma online nata per rendere accessibili ai piccoli investitori strumenti di analisi del mercato finanziario.

I nostri professionisti hanno messo a loro disposizione la propria consulenza nell’identificazione del quadro regolamentare rilevante per l’attività della startup e nella definizione dei contenuti del front-end del sito, supportando il team nel coniugare le esigenze di compliance con l’obiettivo di **assicurare la miglior user experience per l’utente.**

## LE RELAZIONI CON COMUNITÀ E TERRITORIO

A partire dal 2019 siamo formalmente impegnati nell’applicare i principi dichiarati nello United Nations Global Compact per raggiungere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs), attraverso l’implementazione del programma **WeCare**. Si tratta dell’espressione del nostro impegno per il raggiungimento di uno sviluppo sostenibile e responsabile nei diversi ambiti della sostenibilità.

Valorizziamo le nostre persone e ne sviluppiamo il talento. Assicuriamo un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di ogni genere e ispirato a principi di pari opportunità<sup>2</sup>.

Inoltre, nelle comunità in cui siamo presenti collaboriamo con Enti e Associazioni per sviluppare e sostenere progetti specifici. Operiamo in aree per noi prioritarie, quali l’educazione scolastica, la ricerca scientifica, il sociale, l’arte e la cultura.



© Simone Morciano

<sup>2</sup> Rif. capitolo 3 “Le nostre persone”.

Riportiamo di seguito alcuni dei nostri progetti e collaborazioni più significativi degli ultimi anni.



Sosteniamo la **Fondazione Sylva** attraverso la piantumazione di un nuovo albero per ogni nuovo ingresso in Chiomenti. Puntiamo a valorizzare la crescita di ogni talento che si unisce allo Studio promuovendo la tutela del territorio.

Nel corso del 2022, **oltre 120 nuovi professionisti e membri del nostro Staff sono entrati nel nostro Studio** e, quindi, altrettanti alberi hanno visto la luce grazie al nostro impegno.



Integriamo il nostro impegno a favore della cultura e dell'ambiente nelle nostre strategie di responsabilità sociale e sostenibilità attraverso l'iscrizione al programma **Corporate Golden Donor** del FAI. Si tratta di un impegno concreto a favore dell'arte, della cultura e del paesaggio italiani, per fare dell'Italia un luogo più bello dove vivere, lavorare e crescere le future generazioni.



La tutela e valorizzazione del patrimonio artistico e culturale italiano ci sta particolarmente a cuore. Ci siamo impegnati in un progetto pensato per riportare una prestigiosa e importante opera scultorea antica al proprio splendore.

Abbiamo sviluppato una partnership con **Fondazione Torlonia** che si è concretizzata, grazie al nostro contributo, nel restauro di un'importante opera scultorea custodita in Villa Albani e risalente al primo secolo a.C., l'**Atleta di Stephanos**.



Dal 2021, sosteniamo la **Biblioteca degli Alberi Milano - BAM**.

Questa iniziativa, frutto della partnership tra la **Fondazione Cattella**, il **Comune di Milano** e **COIMA**, mira a migliorare la manutenzione, la sicurezza e a promuovere un programma culturale nel parco Biblioteca degli Alberi. Il progetto BAM mira a favorire uno sviluppo sostenibile del territorio, concentrandosi sulla creazione e cura di uno spazio verde accessibile al pubblico in un contesto metropolitano, offrendo la possibilità di rilassarsi e migliorare la qualità della vita in città.



Sosteniamo **Parks - Liberi e Uguali**, associazione non profit composta esclusivamente da datori di lavoro, che ha lo scopo di aiutare le aziende socie a sfruttare appieno le potenzialità di *business* legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità.

L'associazione si concentra principalmente sull'area culturalmente più sfidante del *Diversity Management*, che riguarda l'orientamento sessuale e l'identità di genere, per promuovere l'inclusione delle persone *LGBT* all'interno dei luoghi di lavoro.



Comune di Roma

Abbiamo contribuito al **Progetto #MilanoAiutaUcraina**, attraverso un'operazione di fundraising interna, per garantire accoglienza e integrazione ai profughi ucraini rifugiati nel territorio di Milano realizzato in collaborazione con il Comune di Milano e Fondazione di Comunità. Sono stati avviati corsi di lingua italiana, corsi sportivi, artistici, ricreativi, interventi di mediazioni linguistiche e di sostegno psicologico, tutor per l'inserimento scolastico dei minori e sostegno diretto alle famiglie.

Parallelamente, a Roma, abbiamo scelto di supportare il **Centro Odontoiatrico gestito dall'Associazione di Volontariato Solidarietà Vincenziana** in collaborazione con il Comune di Roma Capitale. L'associazione ha affrontato le spese per la fornitura di strumenti e materiali necessari per l'erogazione delle presentazioni odontoiatriche, di igiene e prevenzione, conservativa, endodonzia, parodontologia e chirurgia orale, con particolare attenzione ai minori e alle donne ucraine inseriti nei programmi d'aiuto.



Abbiamo partecipato anche alla seconda edizione di **"4 Weeks 4 Inclusion"** (#4W4I), un programma interaziendale che mira a sensibilizzare e diffondere la cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità.

## valore D

Siamo partner di **Valore D**, la prima associazione di imprese in Italia che si dedica all'equilibrio di genere e alla promozione di una cultura inclusiva all'interno delle organizzazioni e del Paese. Attraverso Valore D, abbiamo la possibilità di partecipare a numerose iniziative che promuovono il confronto, lo scambio e la riflessione sulle tematiche attuali legate alla diversità e all'inclusione.



Negli ultimi anni abbiamo anche partecipato a corse per la solidarietà.

Nell'aprile 2022 abbiamo partecipato alla Milano City Marathon a fianco di **Playmore!**, organizzazione non profit che promuove la pratica sportiva e l'integrazione tra persone oltre ogni differenza di età, sesso, condizione sociale, origine etnica, religione e abilità. Abbiamo scelto di aderire al progetto RunChallenge, Running Club gratuito che mira a rendere la corsa accessibile a tutti.

L'esperienza era stata avviata nel 2019, con un nostro team di *runner* che ha corso alla **Milano Marathon** per una sfida all'insegna dello sport e della solidarietà.

In tale occasione abbiamo scelto di correre a favore di tre organizzazioni No Profit aderenti al Milano Marathon Charity Program:

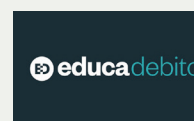
- la **Fondazione Theodora Onlus**, impegnata nel portare momenti di gioco, ascolto e sorriso ai bambini ricoverati presso l'Istituto Nazionale dei Tumori di Milano;
- l'**Associazione Dynamo Camp Onlus**, attiva con un camp in Toscana di terapia ricreativa strutturato per ospitare gratuitamente per periodi di vacanza e svago bambini e ragazzi malati, in terapia o nel periodo di post ospedalizzazione;
- l'**Associazione CAF**, impegnata in attività a favore della prevenzione dell'abuso e del maltrattamento infantile e in interventi di supporto alle famiglie dei minori accolti e alle famiglie affidatarie.



Aderiamo a **Women Plus**, un progetto di *advocate activism* di TIM per aggregare aziende, organizzazioni e competenze con l'obiettivo di sostenere l'**equità tra donne e uomini** sulla base degli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU e la riduzione del **Gender Gap**, quale priorità trasversale dichiarata dal PNRR. Le società partner della rete hanno la possibilità di contribuire condividendo contenuti ed esperienze.



Come Studio legale, riteniamo di avere obblighi morali ed etici per prendere posizione contro il razzismo e non rimanere in silenzio. Non dire nulla equivale a dire qualcosa. Per questo abbiamo fatto una donazione ad **Amnesty International** per promuovere un mondo senza razzismo e ingiustizia. Un piccolo gesto, ma sappiamo che dobbiamo e possiamo fare di più e ci impegneremo in tal senso.



Sosteniamo **Educadebito**, iniziativa ideata dal Gruppo Prelios, concepita nella certezza che l'aumento della consapevolezza di una adeguata gestione del debito e una solida alfabetizzazione finanziaria, possano ridurre situazioni di difficoltà creditizia.



In aggiunta, nel 2022 è stato scelto il **Banco Alimentare per effettuare una donazione** ed acquistare prodotti per finanziare le loro attività e vi è stata un'importante iniziativa di volontariato che ci ha visti coinvolti in una giornata aziendale di raccolta di beni alimentari presso i supermercati.

An aerial photograph of a river delta with multiple channels flowing into a large body of water, surrounded by a dense green forest. The image is overlaid with a large, semi-transparent white circle.

# Le performance economiche e di governance

---

**6.1** Il processo di innovazione  
e trasformazione del business

**6.2** La catena di fornitura

## 6.1 Il processo di innovazione e trasformazione del business

**Innovazione** è per noi da sempre una parola chiave. È l'elemento alla base della progressione dello studio, dal 1948 di generazione in generazione.

Oggi il paradigma dell'innovazione si basa su due elementi principali: l'innovazione organizzativa e di processo e la trasformazione digitale, che vanno di pari passo e che si integrano tra loro. Per portare avanti questo pilastro centrale del business, le funzioni IT e Finance lavorano con un approccio congiunto finalizzato a raggiungere un obiettivo condiviso con - e di supporto per - l'intero Studio.

### L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA E LA TRASFORMAZIONE DIGITALE

La trasformazione e l'accelerazione digitale sono una priorità evidente cui ogni attività, inclusa quella professionale, deve adattarsi, e la nostra divisione IT svolge un ruolo decisivo per il suo raggiungimento. Viene da noi gestita tramite le seguenti **4 aree operative**:

- **Application**
- **Infrastruttura e servizio**
- **Security e compliance**
- **Legal Tech**

#### APPLICATION

Si occupa di gestire le applicazioni esistenti al nostro interno, a partire dalla gestione della domanda, alla realizzazione dei progetti e alla manutenzione a supporto di tutte le aree funzionali.

#### INFRASTRUTTURA E SERVIZIO

Si occupa della gestione dell'infrastruttura e della gestione delle richieste di assistenza. Mantiene ed evolve le dotazioni tecnologiche e ne controlla il corretto funzionamento. Propone nuove soluzioni digitali volte al miglioramento delle performance e del servizio.

#### SECURITY E COMPLIANCE

Definisce le regole di sicurezza per garantire la protezione dei dati e gestisce i processi legati alla certificazione ISO 27001.

#### LEGAL TECH

Supporta i professionisti nell'adozione di soluzioni digitali verticali per l'ambito legale (Document management, Automation, Transaction, Artificial Intelligence document review, etc...).

All'interno della divisione IT esiste un programma specifico di rinnovamento e ammodernamento della infrastruttura tecnologica, la cui principale novità nel 2022 è stata il cambiamento del data center, con **risparmi rilevanti da un punto di vista economico e maggiori vantaggi in termini di efficienza e sicurezza delle informazioni**, in collaborazione con un fornitore che si distingue per la propria attenzione all'impatto ambientale generato.

Tra i principali progetti gestiti in **modo sinergico** tra IT, Finance, Business Development e Comunicazione ci sono il **nuovo gestionale**, inclusivo di una piattaforma integrata di reporting, e il **CRM**. Questi due progetti ci garantiranno una soluzione innovativa e scalabile per gestire i principali processi gestionali.

## Microsoft Dynamics Business Central: il nuovo gestionale

Abbiamo scelto, per migliorare le prestazioni, di introdurre una piattaforma gestionale evoluta e flessibile. L'obiettivo dell'iniziativa è quello di realizzare una soluzione basata su piattaforma Microsoft Dynamics 365 Business Central, per la gestione dei processi gestionali al fine di introdurre una soluzione standard, innovativa e scalabile che permetta di integrare in un unico sistema i processi gestionali.

La soluzione Microsoft Dynamics, in fase di implementazione, garantisce una totale integrazione con le altre scelte tecnologiche adottate da Chiomenti: suite Office365, PowerBI, Dynamics CRM e verrà fruita in modalità cloud SaaS (Software as a Service), garantendo, quindi, l'adeguata flessibilità dei sistemi cloud.

Il progetto avrà un impatto su quattro aree fondamentali per l'operatività dello Studio:

- Gestione Fascicoli;
- Contabilità Generale;
- Contabilità Fornitori;
- Contabilità Clienti.

## Microsoft Dynamics Customer Relationship Management: il nuovo CRM

L'evoluzione di alcuni processi interni passa anche attraverso l'implementazione del modulo CRM, della famiglia Dynamics, che garantisce la totale integrazione con le altre nostre soluzioni.

Microsoft Dynamics CRM rappresenta una soluzione efficace per la gestione delle relazioni con i clienti: dalla creazione e gestione delle anagrafiche (contatto e cliente), allo sviluppo del business e alla gestione delle campagne di comunicazione.

Il progetto risulta ad oggi in fase di adoption attraverso una serie di azioni mirate alla diffusione delle sue potenzialità.

## Power BI

I dati rappresentano per noi un patrimonio di fondamentale importanza, in quanto la loro analisi permette di osservare il business da molteplici punti di vista e offrire strumenti per approvare, anche in tempi rapidi, decisioni fondamentali a livello strategico.

Per questo motivo, abbiamo deciso di munirci di una piattaforma in grado di gestire due aspetti fondamentali nel campo dei Data Analytics, ovvero la storicizzazione del dato, permettendoci di creare un patrimonio storico di informazioni a partire dalle quali generare output necessari per la fase di analisi, e la rappresentazione, sotto forma di *dashboard* e report, di una serie di eventi da analizzare.

## 6.2 La catena di fornitura

Le innovazioni illustrate nel paragrafo precedente<sup>1</sup> hanno, tra le proprie molteplici finalità, quella di aumentare l'efficienza del processo di gestione della catena di fornitura.

A partire dal 2024, come anticipato, il **cambio del gestionale**, dall'attuale Zucchetti a Dynamics di Microsoft, consentirà di gestire anche il sistema di *purchase order*, che diventerà più strutturato dell'attuale modello integrando in un unico strumento, sia il sistema di gestione delle risorse umane, sia il sistema interno di acquisti e fornitori.

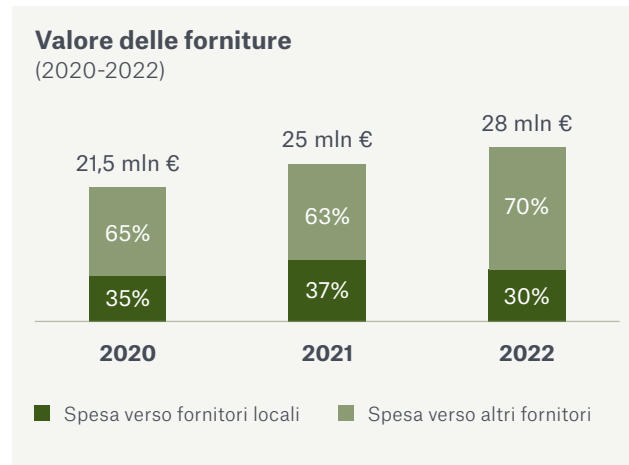
28 milioni di euro

il valore delle forniture nel corso del 2022

30%

il valore delle forniture verso fornitori locali nel corso del 2022

<sup>1</sup> Rif. capitolo 6.1 "L'innovazione tecnologica e la trasformazione digitale".



### PROCEDURA ACQUISTI

Al fine di monitorare gli impatti lungo la catena di fornitura e di gestire in modo più strutturato gli acquisti da fornitori esterni, negli ultimi anni ci siamo dotati di una **procedura** che disciplina gli step operativi da seguire.

Il suo scopo è quello di **assicurare che gli acquisti di beni, servizi e lavori siano effettuati conformemente alla normativa vigente** e nel rispetto dei criteri di trasparenza, correttezza e proporzionalità e di **prevenire il rischio di commettere reati** conformemente a quanto previsto dal nostro Modello 231 e dal Codice Etico.



# Allegati di Bilancio

---

Nota metodologica  
GRI Content Index



# Nota metodologica

Il **Bilancio di Sostenibilità** di Chiomenti per l'annualità 2022 rappresenta il **primo documento di rendicontazione degli impatti non finanziari** dello Studio.

Le informazioni contenute all'interno del presente documento fanno riferimento all'intervallo temporale tra il **1° gennaio 2022** e il **31 dicembre 2022**. È stato inoltre presentato un confronto con il biennio precedente al fine di fornire un'informazione completa agli stakeholder e, laddove possibile, rendere paragonabili le performance tra i vari anni.

Il **perimetro** di rendicontazione è il seguente: a) per quanto concerne le risorse umane vengono presi in considerazione sia i **professionisti che i dipendenti**; b) per quanto riguarda gli impatti ambientali, le **sedì** monitorate a livello italiano sono: **Roma, Via XXIV Maggio** e **Milano, Via Verdi 2 e Via Verdi 4-6**, mentre, per quanto riguarda le sedì estere di Bruxelles, Londra, New York e Pechino è stato possibile reperire informazioni solo parziali.

Il documento è una **pubblicazione volontaria** in quanto lo Studio Chiomenti non rientra nel novero dei soggetti tenuti all'applicazione del D. Lgs. 254/2016. Tale rendicontazione verrà pubblicata su base annuale.

Il presente documento è stato predisposto in conformità ai **GRI Sustainability Reporting Standards**, nella versione del 2021 ed entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2023, secondo l'opzione di rendicontazione **"With reference to"**.

A livello di contenuto e qualità del documento, i principi GRI di Accuratezza, Equilibrio, Chiarezza, Comparabilità, Completezza, Contesto di sostenibilità, Tempestività e Verificabilità sono stati i presupposti essenziali per l'individuazione e la rendicontazione dei contenuti nel presente Bilancio di Sostenibilità.

In coerenza con lo Standard GRI 3: Temi materiali 2021, ai fini dello svolgimento dell'analisi di materialità sono stati considerati:

- Il **contesto** del settore in cui Chiomenti opera, attraverso un'analisi della documentazione interna, dei peer di settore, degli studi di settore, degli Organismi Internazionali, degli Standard Setter e dei principali riferimenti normativi e relativi al settore legale.
- Le **istanze degli stakeholder** interni ed esterni che lo Studio ha provveduto a mappare tramite il coinvolgimento di Partner e Top Management attraverso interviste individuali, durante le quali gli intervistati hanno espresso un grado di rilevanza dei temi emersi dall'analisi di contesto, esprimendo per ciascuno di essi una duplice valutazione inerente sia alla prospettiva di Chiomenti sia a quella degli stakeholder di riferimento. Un coinvolgimento più articolato dei portatori d'interesse dello Studio è un chiaro obiettivo per il futuro, al fine di un maggior allineamento agli standard EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*).

Alla fine di questo processo l'esito dell'analisi di materialità è stato condiviso con il **Sustainability Steering Committee**, il quale ha validato le tematiche emerse come materiali.

Si specifica che ai fini del calcolo degli indicatori ambientali sono stati utilizzati i seguenti fattori:

- *DEFRA GHG - UK Government GHG conversion factors for company reporting, 2022, 2021 e 2020* - per la conversione dell'energia elettrica in GJ (foglio "Conversions"), per la conversione dei carburanti e delle altre fonti energetiche dirette in GJ (foglio "Fuel Properties"), per il calcolo delle emissioni dirette da carburanti e dalle altre fonti energetiche dirette (foglio "Fuels") e per il calcolo delle emissioni indirette location-based (foglio "UK electricity").
- *AIB - European Residual Mixes 2021, 2020 e 2019* - per il calcolo delle emissioni indirette *market-based*.

Per eventuali domande relative al presente documento è possibile inviare una richiesta a: [wecare@chiomenti.net](mailto:wecare@chiomenti.net).

# GRI Content Index

Standard/GRI	Informativa	Riferimento
<b>Informativa generale</b>		
	2-1 Dettagli organizzativi	pp. 8-18; 73
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	p. 73
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	p. 73
	2-5 Assurance esterna	Il Bilancio di Sostenibilità non sottoposto ad Assurance esterna.
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	pp. 14-15; 71
	2-7 Dipendenti	pp. 36-37; Annex
	2-8 Lavoratori non dipendenti	pp. 36-37; Annex
	2-9 Struttura e composizione della governance	pp. 17; Annex
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	pp. 17-18
<b>GRI 2: Informativa generale 2021</b>	2-11 Presidente del massimo organo di governo	pp. 17-18
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	pp. 17-18
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	pp. 17-18 Il Bilancio di Sostenibilità è approvato dallo Steering Committee e dal Comitato Strategico.
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	pp. 17-18
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	pp. 5-6
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Per il triennio 2020-2022 non si sono verificati episodi di non conformità.
	2-28 Appartenenza ad associazioni	pp. 62-67
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	pp. 22-25
	2-30 Contratti collettivi	Annex

Standard/GRI	Informativa	Riferimento
<b>Temi materiali</b>		
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	pp. 26-27
	3-2 Elenco di temi materiali	pp. 28-29
<b>Anticorruzione</b>		
<b>GRI 205: Anticorruzione 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 31-32
	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Annex
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Per il triennio 2020-2022 non si sono verificati episodi di corruzione.
<b>Materiali</b>		
<b>GRI 301: Materiali 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 60
	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Annex
<b>Energia</b>		
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 58-59
	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Annex
	302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	Annex
<b>Acqua ed effluenti</b>		
<b>GRI 303: Acqua ed effluenti 2018</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 60
	303-5 Consumo idrico	Annex
<b>Emissioni</b>		
<b>GRI 305: Emissioni 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 60
	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Annex
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Annex

Standard/GRI	Informativa	Riferimento
<b>Rifiuti</b>		
<b>GRI 306: Rifiuti 2020</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 61
	306-3 Rifiuti generati	Annex
	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	Annex
	306-5 Rifiuti conferiti in discarica	Annex
<b>Occupazione</b>		
<b>GRI 401: Occupazione 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 38-41; 49-51
	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	pp. 38; Annex
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>		
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pp. 50; Annex
	403-3 Servizi per la salute professionale	pp. 49-51
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Tutti i dipendenti ricevono formazione in merito agli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro.
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Annex
	403-9 Infortuni sul lavoro	Annex
	403-10 Malattia professionale	Nel triennio 2020-2022 non vi sono stati episodi di malattie professionali.
<b>Formazione e istruzione</b>		
<b>GRI 404: Formazione e istruzione 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 42-44
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Annex

Standard/GRI	Informativa	Riferimento
<b>Diversità e pari opportunità</b>		
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 45-48
	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Annex
<b>Non discriminazione</b>		
<b>GRI 406: Non discriminazione 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 31-32; 45; 47
	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel triennio 2020-2022 non vi sono stati episodi di discriminazione.
<b>Altri temi</b>		
<b>Servizio pubblico e impegno nel sociale</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 62-65
<b>Ambiente di lavoro sostenibile</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 49-51
<b>Innovazione e digitalizzazione</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 69-70
<b>Integrazione robusta e olistica della sostenibilità nella practice legale</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 20-21; 30; 33-34
<b>Interesse dei clienti e supporto in materia esg</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 53-56

Per le informazioni di dettaglio contenute nell'Annex contattare il seguente indirizzo: [wecare@chiomenti.net](mailto:wecare@chiomenti.net).

we  
Care

CHIOMENTI