



# Bilancio di Sostenibilità 2023

we  
Care

CHIOMENTI

# Indice

## Guida alla lettura

**Consolidare il nostro impegno  
per un futuro sostenibile:  
il nostro secondo bilancio**

## 1 Chi siamo

- 1.1 Il contesto in cui operiamo \_\_\_\_\_ 9
- 1.2 La nostra missione \_\_\_\_\_ 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 \_\_\_\_\_ 15
- 1.6 La Governance \_\_\_\_\_ 16

## 2 La nostra strategia di sostenibilità

- 2.1 Il nostro percorso \_\_\_\_\_ 19
- 2.2 I nostri riferimenti \_\_\_\_\_ 21
- 2.3 L'analisi di materialità \_\_\_\_\_ 25
- 2.4 La nostra strategia,  
il progetto WeCare \_\_\_\_\_ 29
- 2.5 Etica e integrità \_\_\_\_\_ 30
- 2.6 Agenda 2030 \_\_\_\_\_ 32

## 3 Le nostre persone

- 3.1 Le persone che lavorano  
per Chiomenti \_\_\_\_\_ 35
- 3.2 Attrazione e mantenimento  
dei migliori Professionisti \_\_\_\_\_ 37
- 3.3 Formazione e sviluppo \_\_\_\_\_ 41
- 3.4 Diversità, inclusione ed equità  
all'interno dello Studio \_\_\_\_\_ 44
- 3.5 Ambiente di lavoro sostenibile  
e politiche di welfare \_\_\_\_\_ 48

## 4 I nostri Clienti

- 4.1 I Clienti dello Studio,  
il focus della nostra attività \_\_\_\_\_ 54

## 5 Ambiente, comunità e territorio

- 5.1 Attenzione e protezione  
dell'ambiente \_\_\_\_\_ 59
- 5.2 I rapporti con la comunità  
e il servizio pubblico \_\_\_\_\_ 63

## 6 Le performance economiche e di governance

- 6.1 Il processo di innovazione  
e trasformazione del business \_\_\_\_\_ 73
- 6.2 La catena di fornitura \_\_\_\_\_ 76

## Allegati di Bilancio

- Nota metodologica \_\_\_\_\_ 78
- GRI Content Index \_\_\_\_\_ 79

# Guida alla lettura

Attraverso la presente guida desideriamo introdurvi alla lettura del Bilancio di Sostenibilità del nostro Studio (di seguito anche "Chiomenti").

Obiettivo di questo documento è la promozione della **trasparenza** in materia **ambientale, sociale** e di **governance**. 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 redatta dei nostri Managing Partner **Filippo Modulo** e **Gregorio Consoli**, all'interno della quale viene evidenziata la volontà di rafforzare il nostro impegno nei temi di sostenibilità, promuovendo crescita, innovazione, benessere e collaborazione, grazie a progetti orientati allo sviluppo di obiettivi condivisi e guidati da forte senso di responsabilità.

Nel **primo capitolo**, intitolato "**Chi siamo**", troverete una descrizione del contesto in cui operiamo, una panoramica del settore legale e le informazioni più rilevanti per noi, come la *mission*, la storia del nostro Studio, fino alla descrizione della nostra struttura e governance.

Nel **secondo capitolo**, "**La nostra strategia di sostenibilità**", ci siamo concentrati sul percorso che ci ha condotto al secondo Bilancio di Sostenibilità, al rinnovo della certificazione Ecovadis e alla definizione di un Piano di Sostenibilità. Abbiamo inoltre descritto i processi di stakeholder engagement, l'aggiornamento dell'analisi di materialità e dedicato una sezione all'etica e all'integrità. In questo capitolo, troverete anche il nostro contributo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 2030 definiti dall'ONU.

<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



Il **terzo capitolo “Le nostre persone”** rappresenta un elemento imprescindibile per noi, dal momento che i Professionisti sono il cuore del nostro Studio. In tale sezione vi sono informazioni in merito alle pratiche di attrazione e mantenimento, la formazione, i temi in materia di gender equality e le politiche di welfare.

Nel **quarto capitolo “I nostri Clienti”** ci siamo concentrati sulla fondamentale rilevanza che la nostra clientela ricopre per noi, esplorando tematiche quali la comunicazione, i rapporti e la gestione della qualità. In questo capitolo è altresì possibile consultare una rassegna dei premi ricevuti nel corso dell’anno.

All’interno del **quinto capitolo “Ambiente, comunità e territorio”** è descritto il nostro impegno per l’ambiente, in particolare trattando i consumi energetici, le emissioni in atmosfera, l’uso della risorsa idrica, i materiali utilizzati e la gestione dei rifiuti. Infine, vi è una sezione circa i rapporti con la comunità, che presenta le attività pro bono ed i progetti e le collaborazioni più significative degli ultimi anni.

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 dalla **Nota Metodologica** che esplicita gli aspetti tecnici sui quali si basa tale Bilancio e dal **GRI Content Index** all’interno del quale è realizzato un raccordo tra informative del GRI e ciascun capitolo 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.

# Consolidare il nostro impegno per un futuro sostenibile: il nostro secondo bilancio

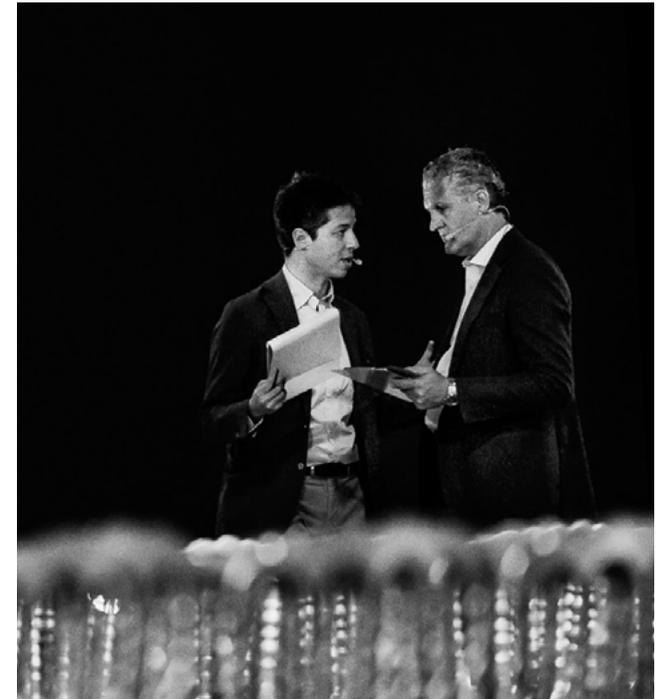
Il 2023 è stato caratterizzato da una crescente instabilità in ambito geopolitico, economico e sociale. Con i conflitti a Gaza e in Ucraina che hanno messo in discussione gli equilibri a livello mondiale, nell'ultimo anno ben 97 Paesi hanno registrato un peggioramento della cosiddetta *peacefulness*; si tratta del numero più alto mai raggiunto dal 2008<sup>1</sup>. La crisi energetica e le interruzioni della catena di fornitura, aggravate dalle tensioni internazionali, stanno causando un rallentamento persistente della crescita del PIL reale, in diverse aree geografiche, sia nelle economie avanzate sia in quelle emergenti. Uno scenario reso ancora più complesso dall'emergenza climatica, che contribuisce all'aumento delle disuguaglianze sociali e ha impatti a lungo termine sullo sviluppo sostenibile di ogni Paese.

In questo contesto, contraddistinto dalla sovrapposizione di molteplici situazioni critiche, riteniamo essenziale che istituzioni, imprese e organizzazioni svolgano un ruolo attivo nella promozione di politiche attive di cambiamento, interpretando la sostenibilità come una sfida costante e una responsabilità collettiva, con l'obiettivo di rispondere in maniera concreta alle emergenze globali. È con questa visione che, lo scorso anno, abbiamo in-

trapreso una serie di azioni concrete rappresentate nel nostro primo Bilancio di Sostenibilità; un documento che restituisce l'insieme di progetti, attività e risultati realizzati nel triennio 2020-2022 e che abbiamo interpretato come un nuovo punto di partenza per migliorare sempre di più il Piano di Sostenibilità dello Studio.

Stiamo lavorando all'individuazione di azioni e obiettivi quali-quantitativi e alla definizione di tempistiche di realizzazione in un arco triennale. Una scelta strategica legata anche alla necessità di una maggiore standardizzazione nella misurazione della sostenibilità delle organizzazioni, per garantire concretezza e un effettivo impegno nelle iniziative intraprese.

Attraverso questa seconda edizione del Bilancio di Sostenibilità, vogliamo dare visibilità al contributo che il nostro Studio si prefigge nel raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite. Attualmente, solo il 17% degli SDG è in linea con le previsioni di realizzazione, mentre quasi la metà mostra progressi minimi o moderati, e oltre un terzo è in stallo o regressione<sup>2</sup>. Questi dati confermano l'importanza di intensificare il proprio impegno nell'allinearsi a tali obiettivi nello svolgimento delle proprie attività.



<sup>1</sup> Global Peace Index 2024.

<sup>2</sup> Sustainable Development Goals Report 2024.



## **COLLABORAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETENZE: IL NOSTRO MODELLO**

Il 2023 è stato per noi un anno di crescita, in cui abbiamo raggiunto gli obiettivi che ci eravamo prefissati e posto le basi per continuare il percorso di crescita sostenibile. Abbiamo celebrato il 75° anniversario dalla fondazione dello Studio, il 30° dall'apertura della sede di Londra e il 20° dal nostro insediamento a New York. Si è trattato di un'opportunità per proiettarci verso il futuro, riflettendo su come i nostri principali traguardi siano stati raggiunti grazie a un'attenzione costante alle nostre persone, alla loro evoluzione e al miglioramento dell'organizzazione. L'orientamento all'innovazione continua ci ha condotti allo sviluppo di una struttura organizzativa che ci consente di esercitare la professione secondo i più alti standard e nel pieno rispetto dei nostri valori.

In un'ottica di ottimizzazione e con l'obiettivo di creare valore per tutti gli stakeholder, abbiamo strutturato i nostri servizi e la nostra assistenza in nuove *Practice Area*, meglio focalizzate su specifiche competenze e aree del diritto. Abbiamo, inoltre, ridefinito il rapporto con i Clienti passando da un modello tradizionale, basato sulle relazioni tra assistito e singolo Professionista, a un approccio di squadra e "*multipractice*", che pone al centro lo Studio e la collaborazione nella sua interezza. Una vera e propria squadra di Professionisti dotati di competenze complementari, capaci di rispondere alle mutevoli esigenze del mercato. Riteniamo il valore e la prassi della collaborazione interna fondamentali per garantire gli elevati standard di qualità delle nostre consulenze, individuando, di volta in volta, il team più idoneo a seguire una determinata assistenza.

Nel corso del 2024, l'Assemblea dei Soci ha nominato il nuovo Comitato Strategico che ci guiderà per il prossimo triennio 2024- 2026, oltre ad un nuovo Comitato Remunerazioni e un Comitato Probitivi.

Il Comitato Strategico ha, inoltre, definito un nuovo assetto organizzativo dei Dipartimenti e delle *Practice*

*Area*, con il fine di rafforzare ulteriormente la collaborazione e il nostro modello di posizionamento. La nuova organizzazione prevede 2 Dipartimenti, *Transactions* e *Litigation & Advisory*, 16 *Practice Area*, 11 *Sub-Practice Area*.

## **CRESCITA E BENESSERE PER LE NOSTRE PERSONE**

Sosteniamo i percorsi di crescita e sviluppo delle nostre persone poiché siamo convinti siano la chiave per il nostro successo nel breve e lungo periodo. Per questo forniamo percorsi di crescita strutturati e molteplici momenti di formazione volti a promuovere il potenziale delle nostre persone. Nel 2023, abbiamo potenziato il programma di *Tutoring*, nato per garantire supporto continuo ai giovani collaboratori grazie all'affiancamento di Professionisti *senior* come punto di riferimento nel percorso di crescita all'interno dello Studio. Grazie al progetto *Staffing*, abbiamo adottato un nuovo approccio per la definizione dei team, con lo scopo di ottimizzare la distribuzione dei carichi di lavoro e favorire la crescita di tutti i Professionisti.

Inoltre, abbiamo continuato ad incentivare l'utilizzo dello *smart working* per consentire un miglior bilanciamento tra vita professionale e privata e promuovere il benessere individuale, introducendo policy strutturate e linee guida per assicurare un'organizzazione del lavoro efficace.

Riconosciamo, inoltre, l'importanza della condivisione delle responsabilità di cura tra genitori, a prescindere dal genere, nonché la diversità e molteplicità dei modelli familiari. Per questo, in tema di tutela della genitorialità, a novembre 2023 abbiamo aderito, quale primo Studio legale italiano, al Codice di Autodisciplina di Imprese responsabili in favore della maternità, promosso dal Ministero per la Famiglia, la natalità e le pari opportunità. Per favorire la conciliazione delle esigenze di cura familiare e professionali, è stata inoltre istituita una specifica policy che prevede condizioni di lavoro più flessibili e agevolazioni per i neogenitori.

## **RESTITUIRE VALORE ALLA COMUNITÀ IN CUI OPERIAMO**

Siamo consapevoli della nostra responsabilità in quanto organizzazione nel fornire un contributo concreto al miglioramento della società.

Da diversi anni abbiamo istituzionalizzato l'attività pro bono, con la quale forniamo assistenza legale gratuita, riconosciuta al pari delle altre attività professionali, per progetti di pubblica utilità e di grande impatto sociale. La risposta positiva da parte dei nostri Professionisti ha portato a un aumento delle ore erogate e del numero di assistenze: nel corso del 2023 sono state prestate 892 ore di assistenza legale pro bono e avviate più di 10 nuove assistenze che attualmente sono ancora in corso.

Attraverso relazioni costanti e significative con enti e associazioni, abbiamo sviluppato progetti negli ambiti che riteniamo prioritari: educazione, ricerca scientifica, sociale, arte e cultura.

## **VERSO NUOVI TRAGUARDI**

Il primo bilancio di sostenibilità ha segnato un passo fondamentale per acquisire consapevolezza verso il raggiungimento dei nostri obiettivi di sviluppo sostenibile. Con la pubblicazione del secondo, confermiamo il nostro impegno e la rilevanza del cammino intrapreso. Vi invitiamo alla lettura di questo nuovo documento, auspicando possa rappresentare un valido strumento per stimolare il dialogo e una riflessione costruttiva e condivisa per favorire una reale trasformazione.

**Filippo Modulo**  
*Managing Partner*

**Gregorio Consoli**  
*Managing Partner*





# Chi siamo

---

- 1.1** Il contesto in cui operiamo
- 1.2** La nostra missione
- 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 caratterizzato da una notevole frammentazione, con un numero crescente di Professionisti attivi in diversi settori e aree di mercato. Negli ultimi anni, la professione legale in Italia ha affrontato numerose sfide, con una prevalenza di studi legali di piccole dimensioni e studi associati operanti in aree geografiche con esigenze di mercato differenziate. Questo ha portato a una riduzione dell'attrattiva della professione, a un calo degli iscritti ai corsi di Giurisprudenza e a una percezione meno prestigiosa del ruolo dell'avvocato rispetto al passato<sup>1</sup>.

Lasciano la professione di avvocato in Italia soprattutto le donne, facendo sì che più di due su tre - su 2.650 Professionisti under 35 - hanno detto addio alla Cassa forense nell'ultimo anno<sup>2</sup>.

In questo contesto complesso, gli studi associati di grandi dimensioni giocano un ruolo fondamentale, dimostrando come una pratica legale di alto livello e collaborativa possa contribuire alla crescita delle nuove generazioni e delle professioniste, tenendo alta la considerazione sull'essenzialità del diritto e di chi lo pratica, lavorando al miglioramento delle comunità e alla sostenibilità del futuro e, promuovendo l'adozione di *best practices*.

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

<sup>2</sup> <https://www.ilsole24ore.com/art/universita-giurisprudenza-iscrizioni-crollate-un-terzo-10-anni-AFZQkHR>.

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, le evoluzioni normative internazionali, le difficoltà geopolitiche globali, la continua volatilità macroeconomica, le crescenti pressioni sui costi e l'elevata inflazione. 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>3</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>4</sup>.

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 facciamo parte, ovvero gli studi che contano tra i 300 e i 500 avvocati<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> <https://www.law.com/2023/05/08/law-com-com-pass-q1-2023-flash-survey-results-show-industry-resilience-despite-ongoing-uncertainty/>.

<sup>4</sup> "Jurisdictional focus: Italian domestic firms" The Lawyer.

<sup>5</sup> Ibidem.

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 468 di genere femminile

Nel complesso il settore italiano ha vissuto un anno positivo, con aumenti generalizzati. Il fatturato combinato dei Top 100 studi europei è stato di **12,97 miliardi di euro nel 2022**, con un aumento del 6,4% rispetto ai 12,19 miliardi di euro dell'anno precedente. Nonostante il dato sembri a prima vista un aumento salutare, rappresenta in realtà un calo di crescita aggregata di quasi un terzo (del 31,9%) tra il 2020 e il 2021, quando la crescita totale è passata da 11,15 a 12,19 miliardi di euro<sup>6</sup>.

Il settore dei servizi legali anche nel mercato anglosassone continua a dare un **contributo positivo**<sup>7</sup>. Come mostrato nel grafico, "Revenue generated by legal activity in the UK", i ricavi generati dalle attività legali in UK hanno registrato una forte tendenza al rialzo nell'ultimo decennio e sono aumentati del 5,6% su base annua nel 2022, raggiungendo i 43,7 miliardi di sterline (+60% dal 2019).

Secondo i risultati riportati nel "Annual Law Firms' Survey 2023: Bold steps to sustainable transformation", l'aumento dell'inflazione da maggio 2022 e i forti aumenti dei tassi di interesse hanno contribuito a modificare le condizioni di mercato e a ridurre talune attività di compravendita, con un effetto sulla performance finanziaria degli studi legali del Regno Unito. In apparenza, gli studi legali hanno ottenuto un'impressionante crescita dei ricavi da onorari in un mercato difficile. In tutte le fasce della Top 100 la crescita media dei ricavi da parcelle nel Regno Unito è stata compresa tra l'8,0% e il 9,7%. Tuttavia, l'inflazione media dell'anno si è avvicinata al 10%: in termini reali i ricavi da parcelle sono quindi leggermente diminuiti<sup>8</sup>.

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

Mld £  
Fonte: ONS



### Andamento dei margini di profitto netti nel Regno Unito: dal 2018 al 2023 (%)



<sup>6</sup> "The European 100, 2023" The Lawyer.

<sup>7</sup> <https://www.thecityuk.com/media/0didtzm/legal-excellence-internationally-renowned-uk-legal-services-2023.pdf>.

<sup>8</sup> <https://www.pwc.co.uk/industries/legal-professional-business-support-services/law-firms-survey.html>.

Per quanto concerne il **mercato globale** dei servizi legali, la crescita media degli utili dei primi 25 studi per fatturato – prima della remunerazione completa e fissa dei soci - è stata del 4,7% nel 2023 (del 5,2% nel 2022) e l'intervallo di variazione dei profitti per le Top 10 è stato compreso tra -2,5% e +12,0% (nel 2022 tra +1,8% e +14,9%)<sup>9</sup>.

La crescente richiesta da parte degli stakeholder sulle iniziative **ESG - Environmental, Social and Governance**, comporta che anche gli studi legali stiano adottando misure per rafforzare la loro capacità di gestire i rischi in materia e stiano sviluppando offerte di servizi per aiutare il cliente a navigare solidamente attraverso queste nuove sfide. Secondo il **sondaggio Future Ready Lawyer** il 56% degli uffici legali segnala che le richieste di indicazioni ESG sono aumentate nel corso dell'ultimo anno<sup>10</sup>.

Con riferimento al settore legale, è possibile evidenziare i principali trend emersi nel corso dell'anno, ai quali il settore dovrà prestare maggiore attenzione nel prossimo futuro.

- **Intelligenza artificiale generativa (GenAI):** Nell'ambito della tecnologia si rileva una crescita esponenziale dell'intelligenza artificiale generativa (GenAI), la quale sta creando i presupposti per un forte cambiamento, soprattutto nell'automazione dei processi e nel miglioramento della produttività e dell'efficienza. La GenAI consentirà non solo di velocizzare le attività a basso valore aggiunto, che risultano dispendiose in termini di tempo, ma anche di disporre di dati significativi e articolati per supportare la strutturazione delle argomentazioni legali. Ciò libererà il tempo ai Professionisti, consentendo loro di svolgere un lavoro più creativo, personalizzato e innovativo aumentando competenza e creando un valore unico<sup>11</sup>.
- **Valorizzazione dei talenti, D&I:** Chiave risulta anche la sfida in termini di valorizzazione dei talenti<sup>12</sup>, soprattutto con l'aumentare del volume e della complessità del lavoro dei Professionisti. A complicare queste sfide sono le aspettative e le richieste dei Professionisti stessi, che ricercano studi tecnologicamente competenti che supportino la modalità di lavoro prescelta, sia essa ibrida o totalmente da remoto; così come un'ambiente attento alle tematiche di **diversità, equità, inclusione**<sup>13</sup>.
- **ESG:** Infine, l'emergere delle tematiche **ESG**<sup>14</sup> negli ultimi anni ha incrementato sia la domanda di know-how e assistenza legale in tale ambito, sia portato alla formulazione e integrazione di politiche ESG interne agli studi legali, dimostrandone il valore strategico.

<sup>9</sup> "Bold steps to sustainable transformation" PwC Law Firms' Survey 2023.

<sup>10</sup> <https://www.wolterskluwer.com/en/news/esg-increases-demand-on-legal-departments-and-law-firms-according-to-2022-future-ready-lawyer-survey>.

<sup>11</sup> "How Is AI Changing the Legal Profession?" Bloomberg Law "Legal innovation and generative AI: Lawyers emerging as 'pilots,' content creators, and legal designers" McKinsey&Company "Bold steps to sustainable transformation" PwC Law Firms' Survey 2023.

<sup>12</sup> <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/four-imperatives-for-the-next-generation-legal-department>.

<sup>13</sup> "Bold steps to sustainable transformation" PwC Law Firms' Survey 2023.

<sup>14</sup> "Bold steps to sustainable transformation" PwC Law Firms' Survey 2023.



© Simone Morciano

## 1.2 La nostra missione

“Dal 1948 professionalità con vocazione internazionale”.

oltre 400

**Professionisti**

Competenza, dedizione, indipendenza, innovazione, etica, internazionalità sono i valori che orientano e caratterizzano il nostro Studio sin dalla fondazione. Tali valori si realizzano, quotidianamente, grazie a una cultura condivisa e consolidata e a un'organizzazione in grado di offrire la consulenza di Professionisti con esperienze, culture e competenze tali da coprire una molteplicità di aree geografiche e dell'attività economica.

Un forte know-how con il quale contribuiamo a sostenere il cambiamento e la crescita delle aziende italiane nel mondo che offre alle imprese estere quanto necessario alla

realizzazione, nel rispetto delle regole, dei propri obiettivi di investimento e posizionamento sul mercato italiano.

La nostra **missione** è dunque quella di **esercitare la professione ai massimi livelli e nel pieno rispetto dei valori etici, mettendo sempre al centro le persone e la loro crescita**, siano essi i membri dello Studio, i Clienti o le comunità di riferimento. Il principale obiettivo per il futuro è innalzare il benessere del maggior numero di persone, mettendo a disposizione le competenze e le risorse necessarie a migliorare il mondo che consegneremo alle generazioni future.



© Simone Morciano

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

Chiomenti viene fondato nel 1948 dall'Avvocato Pasquale Chiomenti e, in pochi anni, cresce e si rafforza, avendo l'opportunità e il privilegio di lavorare a fianco dei più grandi gruppi industriali e finanziari nazionali e internazionali. Da subito, lo Studio si caratterizza per l'indipendenza e la riservatezza dei propri Professionisti, accompagnate dalla passione per il diritto e da una preparazione e visione di tipo internazionale.

Sin dagli anni della sua fondazione, lo Studio offre la propria assistenza legale ai principali operatori internazionali che guardano alle opportunità di investimento in Italia, e agli operatori nazionali che sviluppano la propria attività sui mercati nazionali e su quelli internazionali.

Siamo composti da più di 400 Professionisti che operano in team integrati, motivati dall'obiettivo di fornire alla clientela un'assistenza completa e coordinata, in una prospettiva multidisciplinare.

Un capitale umano che si è arricchito di figure professionali sempre più specializzate, che ogni giorno contribuiscono a migliorare uno Studio presente sia in Italia che all'estero.

Le caratteristiche che ci identificano sono le **esperienze** maturate dallo Studio e la **dedizione e l'impegno** di tutte le figure professionali e di supporto. Un asset intangibile che negli anni ha rafforzato un posizionamento di altissimo profilo nel mercato di riferimento.

**Nel 2023 lo Studio ha celebrato i primi 75 anni di vita.** Nello stesso anno la sede di Londra ha compiuto i suoi primi 30 anni, a suggello di una lunga storia di presenza sul territorio anglosassone, mentre la sede di New York, simbolo del forte legame che lo Studio ha con gli Stati Uniti, ha celebrato il suo 20° anniversario.



## 1.4 I settori nei quali operiamo



La nostra struttura si articola in Dipartimenti, 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 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 migliori competenze e professionalità.

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

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

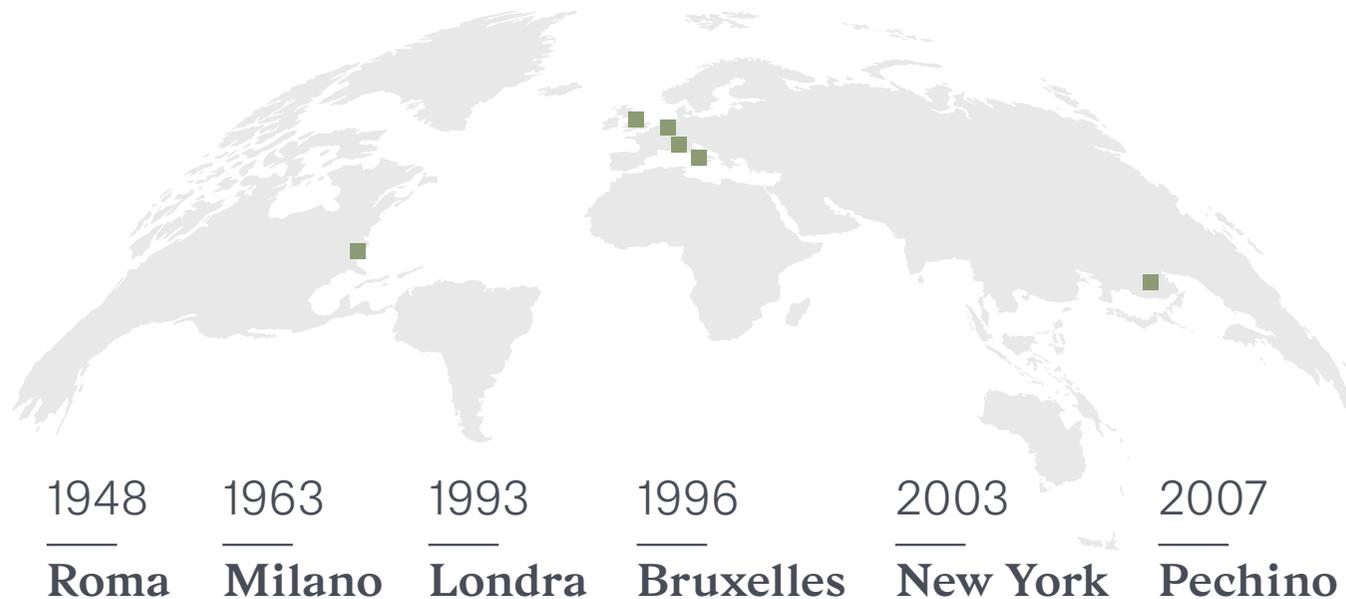
Per rafforzare ulteriormente la **collaborazione** e il nostro **modello di posizionamento**, il Comitato Strategico ha definito nel corso del 2024 un nuovo assetto organizzativo dei Dipartimenti e delle *Practice Area*. La nuova organizzazione prevede 2 Dipartimenti, *Transactions* e *Litigation & Advisory*, 16 *Practice Area*, 11 *Sub-Practice Area*, che verranno approfonditamente descritte nel prossimo Bilancio di Sostenibilità 2024.

## 1.5 La struttura dello Studio

Le nostre sedi principali sono ubicate a Roma e Milano. È proprio in ragione della nostra forte vocazione internazionale che risulta altrettanto centrale il ruolo delle sedi internazionali - **New York, Londra, Bruxelles, Pechino** - che si configurano quali veri e propri presidi sui territori di riferimento, nonché garanzia del consolidamento di eccellenti legami con i principali studi legali internazionali.

In questo modo riusciamo a fornire un servizio di altissimo profilo ovunque i nostri Clienti decidano di operare.

Coerentemente con la nostra vocazione internazionale, abbiamo contribuito alla fondazione dello *European Network*, che comprende altri tre fra i maggiori studi legali indipendenti d'Europa, ciascuno leader nel proprio Paese e mercato di riferimento: *Cuatrecasas* per la Spagna e il Portogallo, *Gide Loyrette Nouel* per la Francia e *Gleiss Lutz* per la Germania. Siamo inoltre lo Studio italiano di riferimento per "*Lex Mundi*", il principale network mondiale di studi legali indipendenti con rappresentanze in Italia e all'estero (cfr. box "*Lex Mundi*").



### Lex Mundi



Lex Mundi è il *network* mondiale di studi legali nato nel 1989 per aiutare le aziende ad entrare in contatto con Professionisti legali affidabili e in grado di affiancarli su nuovi mercati e giurisdizioni. Oggi conta più di 160 studi associati e più di 22.000 avvocati in tutto il mondo. Siamo lo **Studio legale di riferimento per l'Italia fin dall'anno di fondazione del network**. È stato inoltre implementato il *Lex Mundi Institute*, un programma di sviluppo professionale finalizzato a rafforzare le leadership skill degli avvocati e le conoscenze essenziali per una gestione dei Clienti di elevata qualità.



## 1.6 La Governance

Nella nostra realtà la Corporate Governance risulta centrale ai fini di una corretta gestione delle molteplici attività professionali e di quelle svolte al suo interno. Valori, linee guida, indirizzi da una parte e azioni dall'altra, si riverberano infatti sull'intera organizzazione del nostro Studio.

Nello specifico, gli organi previsti dallo Statuto sono i seguenti:

- l'Assemblea;
- il Comitato Strategico;
- il Comitato Remunerazioni;
- il Comitato dei Proviviri;
- i Soci Responsabili di Dipartimento<sup>15</sup>;
- i Soci Responsabili di *Practice Area*<sup>15</sup>;
- i Soci Responsabili di Sedi Estere<sup>15</sup>.

### L'ASSEMBLEA

Il principale organo di governo è costituito dall'**Assemblea** dei Soci che ha il compito di designare eventuali nuovi organi e Soci, di approvare le scelte strategiche del nostro Studio e di deliberare in materia di decisioni rilevanti nel loro complesso.

Presiede l'Assemblea la figura del Presidente e, in caso di assenza, il Managing Partner più anziano.

Nello specifico l'Assemblea si occupa della nomina dei nuovi Soci, della nomina e revoca dei componenti del Comitato Strategico, del Comitato Remunerazioni e del Comitato dei Proviviri e della nomina del Presidente e dei Managing Partner.

Le nomine avvengono a partire dalla presentazione delle relative liste di candidati cui segue una votazione di maggioranza.

### IL COMITATO STRATEGICO

Il **Comitato Strategico**, composto dal Presidente, due Managing Partner e due soci membri, si occupa di definire e implementare la strategia del nostro Studio, alla luce degli indirizzi e degli obiettivi individuati.

- Le direttive individuate dal Comitato Strategico vengono poi rese operative dai Managing Partner che si avvalgono della collaborazione delle varie funzioni di supporto alla professione legale, presenti a livello delle differenti aree di specializzazione: Communication & Events, Finance & Strategy, General Counsel & Segreteria Generale, Human resources e IT & Operations.

## Il Comitato Strategico



**Francesco Tedeschini**  
*Presidente*



**Filippo Modulo**  
*Managing Partner*



**Gregorio Consoli**  
*Managing Partner*



**Massimo Antonini**  
*Membro*



**Giulia Battaglia**  
*Membro*

<sup>15</sup> Rif. capitolo 1.4 "I settori nei quali operiamo".

L'Assemblea dei Soci ha ratificato nel 2021 l'attuale assetto di Governance (con nomina del Comitato Strategico a guida dello Studio per tre anni) e lo ha rinnovato nel corso del 2024<sup>16</sup>.

**Francesco Tedeschini**, 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

Il Comitato Strategico è affiancato, nello svolgimento delle sue funzioni e nel pieno rispetto delle disposizioni dello Statuto, da altri tre Comitati che svolgono azioni di controllo e che lo coadiuvano nella gestione delle policy e dei percorsi di carriera dei membri del nostro Studio:

- **Comitato Remunerazioni**
- **Comitato dei Proviviri**
- **Comitato Antiriciclaggio**

<sup>16</sup> Il 12 aprile 2024, l'Assemblea dei Soci ha nominato il nuovo Comitato Strategico che ci guiderà per il prossimo triennio 2024- 2026.

Confermati Francesco Tedeschini in qualità di Presidente e i Managing Partner Filippo Modulo e Gregorio Consoli che, insieme a Carola Antonini, Paolo Giacometti, Massimiliano Nitti e Antonio Tavella, costituiscono il Comitato Strategico dello Studio.

L'Assemblea ha altresì nominato un nuovo Comitato Remunerazioni

## L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il nostro assetto di Governance prevede anche un **Organismo di Vigilanza** (OdV), creato dall'Assemblea con struttura collegiale e composto da tre differenti soggetti.

L'OdV esegue verifiche e controlli periodici, e formula richieste di modifica del Modello Organizzativo 231<sup>17</sup> all'Assemblea dei Soci. Segnala, inoltre, eventuali violazioni e si occupa di diffonderne i principi all'interno del nostro Studio. Periodicamente relaziona all'Assemblea in merito alle modalità di attuazione del suddetto **Modello 231**.

## SUSTAINABILITY STEERING COMMITTEE

Nel 2022 è stato creato un ulteriore comitato focalizzato sui temi della sostenibilità: il **Sustainability Steering Committee**. Tale comitato si occupa di stabilire le linee guida in materia di sostenibilità e di supervisionare le iniziative ad esse improntate, comprese quelle oggetto di questo bilancio.

Il Sustainability Steering Committee risulta ad oggi costituito da quattro soci: Giulia Battaglia, Gregorio Consoli, Patrizia Liguti e Filippo Modulo.

e un Comitato Proviviri che affiancheranno quello Strategico nella gestione dei percorsi di carriera e delle policy dello Studio.

Il Comitato Remunerazioni è costituito da Massimo Antonini, Emanuele Barberis, Umberto Borzi, Patrizia Liguti e Manfredi Vianini Tolomei. Invece, Giulia Battaglia, Giorgio Cappelli e Silvio Martuccelli compongono il Comitato Proviviri.

<sup>17</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

Nella piena convinzione e consapevolezza che la sostenibilità costituisca un passaggio fondamentale per il nostro progresso e per la nostra crescita, portiamo avanti un percorso di miglioramento continuo delle performance ESG dello Studio. Un percorso che ci vede da tempo tra gli **studi legali italiani ed europei leader in materia di sostenibilità**, in ragione della grande attenzione che poniamo all'impiego delle **risorse**, al **territorio**, alle **comunità** di riferimento e all'**ambiente** in generale.

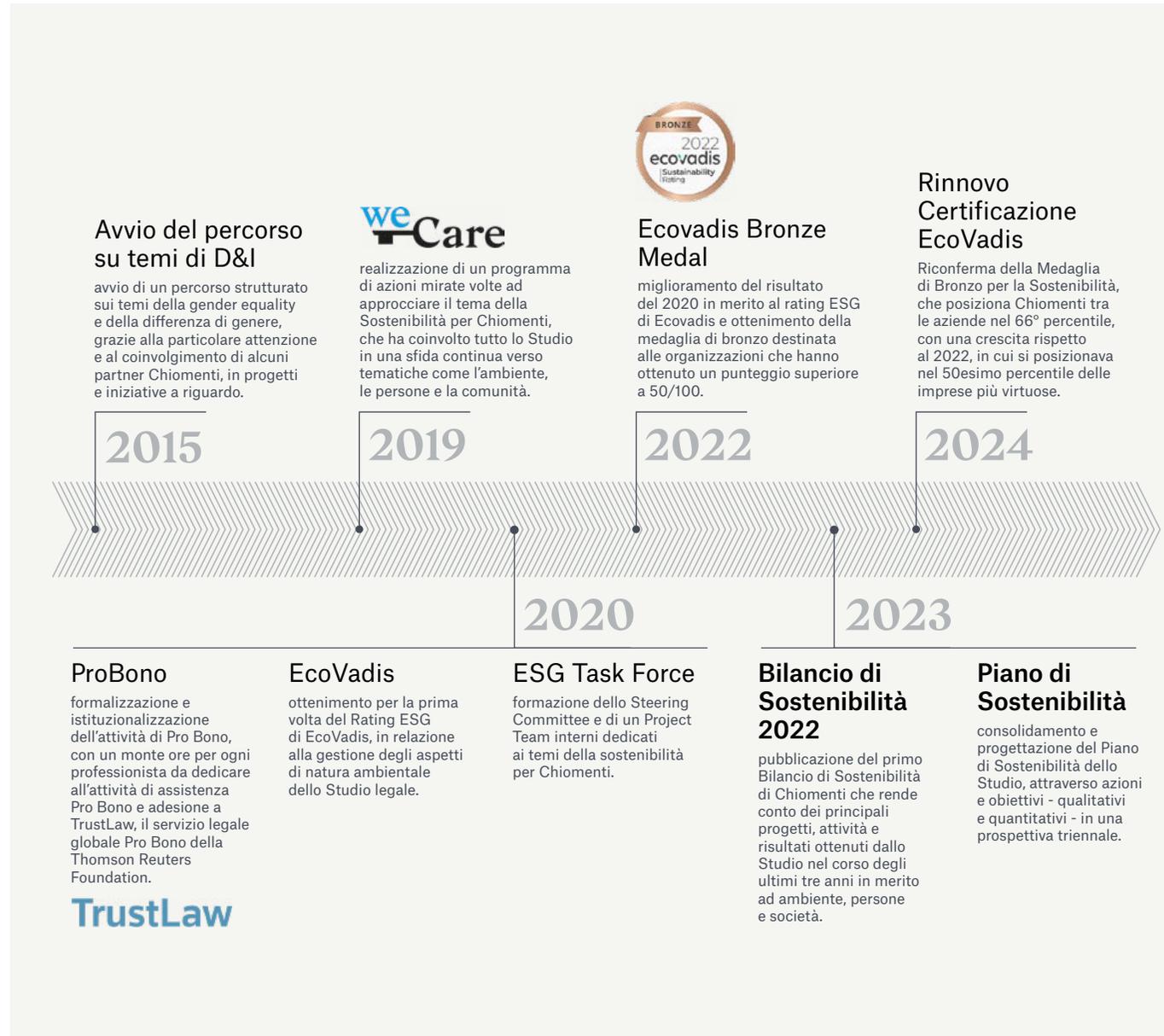
### 2015

#### AVVIO DEL PERCORSO INTERNO SULLA D&I<sup>1</sup>

Il raggiungimento della parità di genere nelle professioni è al centro del nostro impegno e lavoro quotidiano. Per questo negli anni abbiamo sostenuto iniziative e associazioni quali:

- M&M Minima&Moralia (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.

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



---

## 2019

### PROGETTO WECARE

Il **progetto WeCare** è l'espressione più concreta del **nostro impegno verso uno sviluppo responsabile**: un programma che getta le basi per la realizzazione del **Piano di Sostenibilità** di **Chiomenti** coinvolgendo tutti i membri dello Studio su tre filoni: **Persone** (il cuore del nostro successo), **Ambiente** (le cui risorse sono da tutelare) e **Comunità** (che sosteniamo collaborando con Enti e Associazioni).

---

## 2020

### IL NOSTRO IMPEGNO RISPETTO AL PRO BONO

Abbiamo istituito un monte ore individuale dedicato alle attività pro bono e coordinato da un responsabile di progetto. Per semplificare le modalità di adesione dei nostri avvocati a tale pratica abbiamo **aderito a TrustLaw**, il servizio legale globale pro bono della Thomson Reuters Foundation<sup>2</sup>.

### RATING ESG ECOVADIS

Abbiamo ottenuto la valutazione del Rating EcoVadis in relazione alla gestione degli aspetti ESG dello Studio Legale, in particolare per ciò che concerne le tematiche ambientali, a conferma del nostro impegno in materia.



© Filippo Romano

### CREAZIONE DI UNA ESG TASK FORCE

Abbiamo rafforzato l'assistenza ai soggetti che si trovano a compiere un percorso per diventare o per rendere i propri prodotti *ESG compliant*.

Per garantire un'assistenza integrata, abbiamo dato luogo ad una *task force* che ha coinvolto differenti dipartimenti e aree del diritto, in ragione della complessità dei temi e degli aspetti giuridici presi in carico.

---

## 2022

### BRONZE MEDAL ECOVADIS

Abbiamo migliorato il risultato relativo al 2020 realizzando un **punteggio più alto del 50%** e risultando tra le sette realtà, su circa 200 del settore Legal and Accounting italiano, ad aver ricevuto il bronzo EcoVadis, destinato agli studi che hanno ottenuto un punteggio superiore a 50 su 100.

---

## 2023

### BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022

Abbiamo pubblicato il nostro primo bilancio di sostenibilità, che restituisce l'insieme di progetti, attività e risultati realizzati negli ultimi tre anni in ambito ambiente, persone e comunità. Un nuovo punto di partenza per migliorare e arrivare alla definizione di un Piano di Sostenibilità strutturato per Chiomenti.

---

## 2024

### PIANO DI SOSTENIBILITÀ

Il Piano strategico di sostenibilità 2024-26, sviluppato in linea con il *framework* di WeCare, definisce le linee guida per ottimizzare gli effetti positivi delle nostre attività sugli aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG), con l'obiettivo di rendere più sostenibili i processi interni e rispondere alle esigenze ambientali e sociali delle comunità a cui apparteniamo e delle nostre persone con un approccio innovativo e attentamente monitorato.

### RINNOVO CERTIFICAZIONE ECOVADIS

Lo Studio ha ottenuto la riconferma della Medaglia di Bronzo per la Sostenibilità, ottenendo un punteggio superiore a 57/100 che posiziona Chiomenti tra il 35% delle aziende monitorate da EcoVadis nell'ultimo anno (percentile 65+), registrando una crescita rispetto al precedente rating, in cui lo Studio si posizionava nel 50% delle imprese più virtuose.

---

<sup>2</sup> Rif. capitolo 5.2 "I rapporti con la comunità e il servizio pubblico".

## 2.2 I nostri riferimenti

Questo è l'anno della stesura del secondo Bilancio di Sostenibilità di Chiomenti nel quale abbiamo rendicontato le principali iniziative relative al 2023, tra cui l'aggiornamento del processo di **Stakeholder engagement**, che ha richiesto la revisione della mappa degli Stakeholder precedentemente realizzata e la ridefinizione delle finalità dell'engagement e delle modalità di realizzazione. A tal fine, sono state realizzate interviste al Sustainability Steering Committee e al Top Management di Chiomenti, e sono state aggiornate le relative schede di raccolta dati.

Anche durante quest'anno, gli stakeholder esterni non sono stati coinvolti direttamente nel percorso finalizzato all'analisi di materialità<sup>3</sup>, ma il processo di stakeholder engagement 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.

<sup>3</sup> Vedi informazioni riportate nel 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 (sia online che in presenza)</li> <li>→ Webinar</li> <li>→ LinkedIn</li> <li>→ Feedback e confronti (<i>continuous feedback</i>, confronti annuali)</li> <li>→ <i>Retreat</i></li> <li>→ Eventi interni (teambuilding, aperitivi aziendali, ecc.)</li> <li>→ Rassegna stampa</li> <li>→ Eventi a target cliente</li> <li>→ <i>Submission</i> a fini <i>ranking</i></li> <li>→ <i>Awards</i></li> <li>→ Schermi a circuito interno</li> </ul>	Coinvolgere	<p>Comunichiamo con i nostri Professionisti attraverso differenti canali in modo che risultino tempestivamente aggiornati, coinvolti attivamente nelle novità dello Studio, e affiancati nelle pratiche di carattere amministrativo.</p> <p>Tutti i Professionisti di Chiomenti vengono incontrati periodicamente per condividere strategie e modalità 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 (<i>continuous feedback</i> e confronti annuali)</li> <li>→ Webinar</li> <li>→ Incontri (in presenza, da remoto, blended)</li> <li>→ Formazione (sia online che in presenza)</li> <li>→ LinkedIn</li> <li>→ Eventi interni (aperitivi aziendali, cene di studio nelle festività, ecc.)</li> <li>→ Rassegna stampa</li> <li>→ Schermi a circuito interno</li> </ul>	Coinvolgere	<p>Comunichiamo con dipendenti e Professionisti attraverso le stesse modalità. Le uniche differenze riguardano gli ambiti della formazione e del recruiting di nuove figure.</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>→ Press release</li> </ul>	Collaborare	Comunichiamo con i Clienti attraverso specifici canali affinati nel tempo per supportarli al meglio in ambito operativo o per coinvolgerli attivamente negli eventi di carattere informativo.
<b>Università</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Chiomenti Academy</li> <li>→ Recruiting Day</li> <li>→ <i>Career Day</i></li> <li>→ <i>Job Fair</i></li> </ul>	Collaborare	Dialoghiamo con le Università creando spazi e tempi <i>ad hoc</i> . Alcuni dei nostri Soci sono rappresentanti del mondo accademico.
<b>Studenti di giurisprudenza</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Chiomenti Academy</li> <li>→ Recruiting Day</li> <li>→ <i>Career Day</i></li> <li>→ <i>Job Fair</i></li> </ul>	Collaborare	Grazie al progetto "Chiomenti Academy" coinvolgiamo i talenti universitari in workshop, casi studio, programmi di eccellenza, stesura di paper, realizzati presso le nostre sedi. Grazie a queste attività alcuni di loro entrano a far parte del 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>Il rapporto con i fornitori è continuo e spazia dal supporto in materia di gestione e pratiche operative alla verifica di rifornimenti e stato degli ordini.</p> <p>Tutti i fornitori vengono regolarmente ascoltati sulla base del principio di massima trasparenza, con rapporti regolari nel tempo ed articolati.</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 <i>ad hoc</i> di solidarietà</li> <li>→ Donazioni e collaborazioni culturali</li> <li>→ Eventi con la collettività</li> </ul>	Collaborare	<p>Incontriamo le comunità locali in occasione di eventi realizzati <i>ad hoc</i>.</p> <p>Sul fronte dei progetti, “Pro Bono” e “WeCare” rappresentano i due momenti di massimo dialogo con la nostra comunità di riferimento.</p>
<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>Manteniamo i rapporti con i principali media Tier 1 nazionali e internazionali grazie ad un’attività di <i>media relation</i> pianificata annualmente.</p> <p>Comunichiamo con le guide legali periodicamente (in base ai calendari di ciascun editore) e tempestivamente qualora si tratti di variazioni interne con possibili ripercussioni sui dati inerenti lo Studio stesso.</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>Organizziamo eventi con target specifici (oltre 100 in questo anno) andando a intercettare sia istituzioni che Clienti, in ogni caso stakeholder rilevanti a seconda delle tematiche di riferimento.</p> <p>Con gli eventi di carattere più sociale andiamo a sensibilizzare su tematiche che spaziano dall’educazione finanziaria all’inclusione 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	<p>Prendiamo parte agli appuntamenti rivolti alle community di riferimento in Europa, US e nel mondo. Aderiamo a gruppi di lavoro nell’ambito di strutture organizzate quali IBA Association, <i>European Network</i>, <i>Lex Mundi</i> ecc.</p>

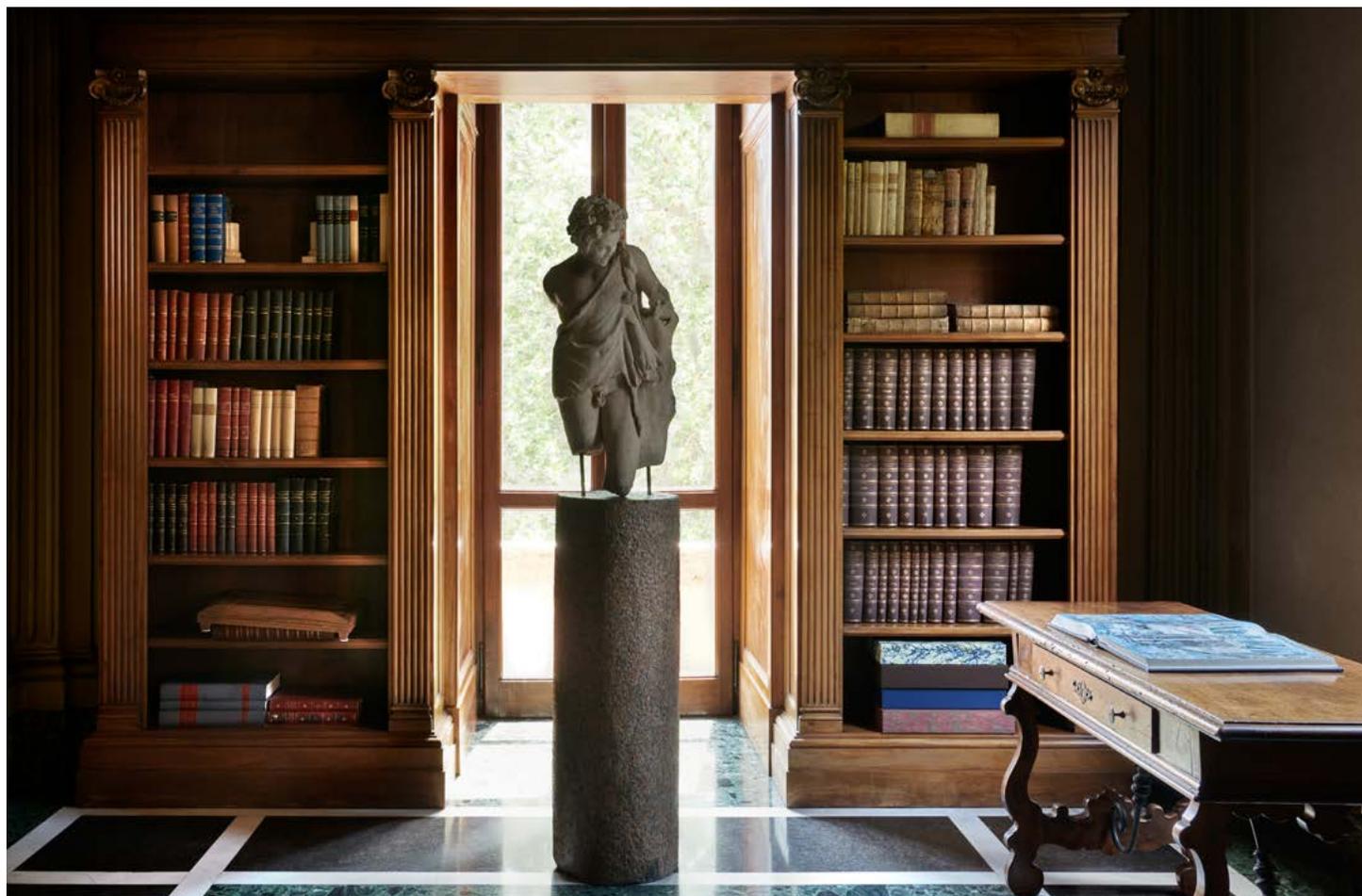
## 2.3 L'analisi di materialità

Nel corso del 2023, in concomitanza con l'aggiornamento del Bilancio di Sostenibilità dello Studio e in linea coi GRI **Standards**<sup>4</sup>, Chiomenti ha **aggiornato e integrato anche la propria matrice di materialità**, 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 **altri partner strategici** dello Studio e i rappresentanti del **Management Team**, con l'obiettivo di definire una rosa di **tematiche rilevanti per Chiomenti** da approfondire all'interno della rendicontazione.



<sup>4</sup> Maggiori informazioni sono disponibili nella sezione "Nota Metodologica" a pagina 78 del presente documento.



## 1 - Analisi di contesto

La prima fase di questo processo ci ha visto procedere con l'**aggiornamento dell'analisi di contesto** svolta per la precedente rendicontazione, i cui risultati sono riportati in forma sintetica e 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 le tematiche potenzialmente rilevanti** da sottoporre al Management Team tramite un questionario.

Successivamente, abbiamo classificato 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>5</sup>, *peer* di settore, investor<sup>6</sup>, media<sup>7</sup>, organismi internazionali<sup>8</sup> e un'analisi documentale interna<sup>9</sup>.

Questa prima fase ha portato alla definizione di un elenco di **22 tematiche potenzialmente rilevanti** da sottoporre alla valutazione del Management Team e del Top Management.

## 2 - Interviste e questionario di valutazione

Il coinvolgimento del Sustainability Steering Committee e del Management Team nel processo di definizione dei temi materiali si è articolato in due modalità distinte:

- in un primo momento, abbiamo coinvolto due membri del Sustainability Steering Committee, i quali sono stati chiamati ad esprimere un parere in merito alla rilevanza strategica dei temi attraverso la compilazione di un questionario durante una sessione individuale di intervista. In questa fase è stato chiesto 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.
- successivamente, otto membri del Management Team sono stati invitati alla compilazione di un questionario analogo, nel quale è stato chiesto loro di valutare la rilevanza dei temi con una duplice valutazione, sia dal punto di vista di Chiomenti, sia dal punto di vista dei propri stakeholder di riferimento.

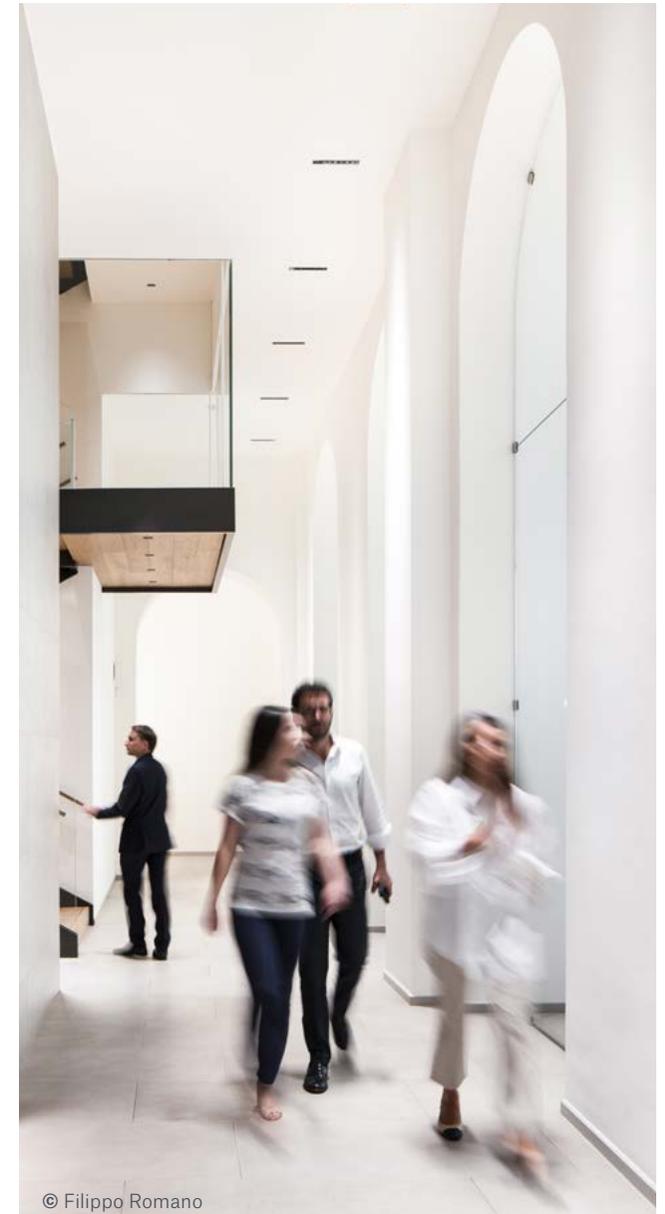
<sup>5</sup> Ad esempio: American Bar Association, International Bar Association, Legal Marketing Association, International Association of Lawyers, International Association of Young Lawyers, Council of Bars and Law Societies of Europe, Consiglio Nazionale Forense, Organismo Congressuale Forense, Cassa Forense, Associazione Studi Legali Associati, Associazione Nazionale Forense, Associazione Italiana Giovani Avvocati, Law.com, The Lawyer, Sole24Ore, McKinsey, PwC, EY, Financial Times, 4cLegal, ASLA Women.

<sup>6</sup> Ad esempio: SASB Materiality Finder - Industry Topics ed Ecovadis.

<sup>7</sup> Sentiment Analysis con parole chiave relative allo Studio, al settore di riferimento e ad alcuni aspetti relativi alla sostenibilità aziendale.

<sup>8</sup> Ad esempio: International Development Law Organisation (IDLO), United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute (UNICRI) e World Economic Forum (Strategic Intelligence tool).

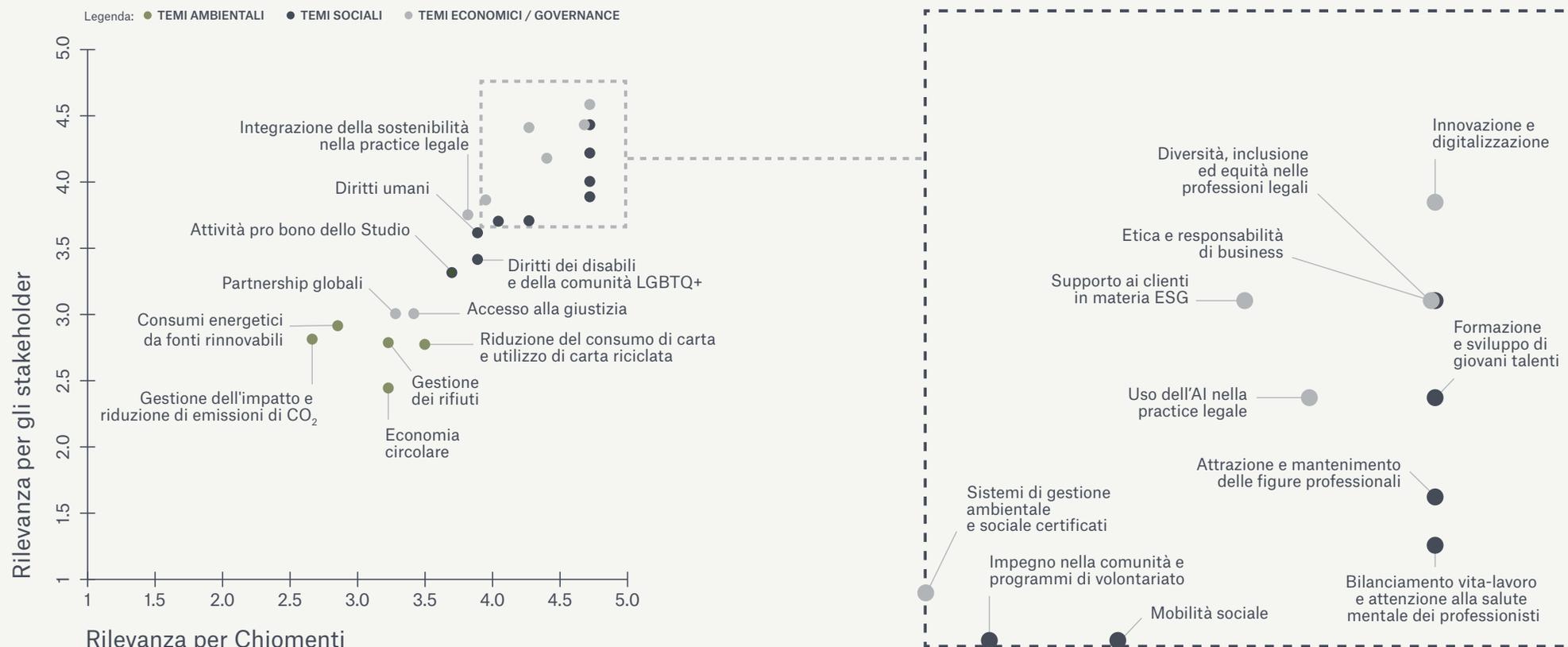
<sup>9</sup> Ad esempio: Sito web, Codice Etico, Modello 231, WeCare, WeCompliance, Policy Sostenibilità Ambientale, Procedura per la gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, Procedura Pro Bono e Documenti Ecovadis.



© Filippo Romano

### 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 il 19.06.2024. Si presenta di seguito la matrice di materialità 2023:



Da una prima osservazione dei risultati si nota chiaramente che i temi **sociali sono quelli con un grado di rilevanza più elevato** (in quanto 6 sul totale risultano materiali), seguiti da quelli economici e di governance (5 temi 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 deciso di includere una tematica trasversale, **“Attenzione e protezione dell’ambiente”** che racchiude al suo interno tutto ciò che come Studio stiamo portando avanti per migliorare le nostre performance ambientali e per diffondere una cultura orientata alla protezione ambientale, fra i nostri Professionisti.

Come osservabile, il tema che ha ottenuto i livelli più alti, sia dal punto di vista degli stakeholder sia da parte di Chiomenti, è stato la **“Innovazione e digitalizzazione”**, in linea con i nuovi trend del settore<sup>10</sup>, seguito dalle tematiche **“Etica e responsabilità di business”** e **“Diversità, inclusione ed equità nelle professioni legali”**, il primo caposaldo della gestione quotidiana dello Studio, il secondo centrale per garantire un ambiente di lavoro sano e sostenibile.



<sup>10</sup> Rif. capitolo 1.1 “Il contesto in cui operiamo”.

## 2.4 La nostra strategia, il progetto WeCare

Il nostro primo percorso strutturato in materia di tematiche ESG risale al 2019 quando abbiamo avviato il progetto **WeCare**<sup>11</sup>, un programma che ben rappresenta la nostra volontà di perseguire uno sviluppo sostenibile e che si articola in una serie di **azioni** che coinvolgono lo Studio nella sua interezza: dai soci ai Professionisti, dai dipendenti ai fornitori. Grazie a WeCare abbiamo messo al centro iniziative a favore di persone, comunità e ambiente, impostando attraverso azioni tangibili il nostro lascito alle generazioni future.

Il programma si basa su tre pilastri principali:

### L'efficienza operativa ecosostenibile



Il nostro impegno si misura in termini di **riduzione del consumo delle risorse naturali e degli impatti ambientali**, ma anche attraverso una migliore gestione dei rifiuti, il perseguimento di un maggiore efficientamento energetico e lo sviluppo di una politica delle trasferte e degli spostamenti. Il tutto nella direzione di una piena integrazione degli aspetti ambientali e sociali del nostro operato.

Collaboriamo con fornitori certificati che a loro volta lavorano perseguendo obiettivi di sostenibilità volti alla generazione di un impatto positivo.

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



Siamo consapevoli di quanto l'ambiente di lavoro possa condizionare la vita di ciascuno di noi e quanto sia importante migliorarlo. Per questo lavoriamo ogni giorno per **valorizzare le persone e sviluppare talenti**, assicurando altresì un ambiente all'insegna delle **pari opportunità** e dell'assenza di discriminazioni, con una crescente attenzione ai temi di welfare.

La crescita che assicuriamo è prima umana e poi professionale.

### Il nostro contributo alla società



Il nostro ambito di intervento privilegiato riguarda l'educazione scolastica, la ricerca scientifica, l'arte, la cultura e il sociale. Per ciascuno di questi ambiti identifichiamo associazioni o partner di livello nazionale o internazionale, con cui lavorare in maniera continuativa per generare valore e sostenere progetti di lungo respiro. **Collaboriamo con enti o associazioni locali** per sostenere iniziative filantropiche e legate alle singole comunità di cui facciamo parte.



© Filippo Romano

<sup>11</sup> Rif. capitolo 2.1 "Il nostro percorso".

## 2.5 Etica e integrità

Il nostro primo passo in questo ambito è stato la stesura e l'approvazione del **Codice Etico** avvenuta nel 2016, cui è seguita nel maggio del 2019 l'adozione del **Modello 231 - Modello di organizzazione, gestione e controllo** ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "D.lgs. 231/2001") con delibera dell'Assemblea dei Soci, coerentemente con un approccio costitutivo di profondo rispetto delle norme e delle leggi in materia.

L'adozione di tale modello vuole dimostrare, infatti, la centralità che il rispetto della legalità ha nella nostra visione, nella consapevolezza tuttavia che l'insieme di responsabilità attualmente coperte dal Decreto non trova applicazione in associazioni di Professionisti come la nostra.

Il **sistema organizzativo** rappresentato in tale documento ha poi, chiaramente, l'obiettivo di prevenire il rischio di commissione di reati, individuando da un lato quelle attività in cui è più facile che essi si presentino, e dall'altro le regole di condotta a cui tutti i nostri Professionisti devono attenersi. Nel redigerlo ci siamo ispirati alle più significative case history internazionali.

Il **Modello 231** attesta dunque la **visione che deve guidare ciascuno dei nostri Professionisti** al rispetto della legalità nelle scelte quotidiane, oltre a fornire tutte le indicazioni di carattere operativo.

**Assicurare il rispetto della normativa** sulla responsabilità amministrativa dello Studio, **valorizzare i presidi attualmente esistenti** al fine di prevenire le condotte illecite, **informare Professionisti e dipendenti sui principi etici che guidano la nostra attività** e sulle eventuali sanzioni che un mancato rispetto comporta: questi i principali obiettivi del nostro Modello 231.

Nella **Parte Generale** il Modello presenta i contenuti del Decreto e principi orientativi; nella Parte Speciale dettaglia i contenuti più specifici adottati dallo Studio e articolati in tre allegati: Codice Etico, Elenco dei reati e degli illeciti amministrativi, Struttura organizzativa dello Studio, cui seguono undici procedure che accompagnano il Modello organizzativo, tra cui la procedura antiriciclaggio, la procedura sulla violazione dei dati personali e quella relativa al whistleblowing.

Tale Modello di organizzazione gestione e controllo è stato **revisionato e approvato** nuovamente **nel corso dell'Assemblea dei Soci di marzo 2022**.

### CODICE ETICO

Adottato nel 2016 e aggiornato nel 2019 con approvazione dell'Assemblea dei Soci, il **Codice Etico** dello Studio descrive i **valori** cui i suoi Professionisti e dipendenti devono attenersi e le **linee guida** che portano all'eccellenza i servizi che offriamo ai nostri Clienti.

Sul fronte delle risorse umane individuiamo e valorizziamo i talenti nell'interesse delle singole persone che costituiscono il nostro capitale umano, dello Studio nella sua accezione più ampia, dei nostri Clienti, e delle comunità in cui ci troviamo ad operare.

I nostri Professionisti hanno così la garanzia di operare in un ambiente dinamico e stimolante; il sistema di valutazione del lavoro di concerto con il Codice Etico mette in risalto il **merito** e le **prestazioni** allineandoli ai più elevati standard internazionali, senza mai trascurare i **valori di un corretto operato legale e il pieno rispetto di leggi e regolamenti in vigore nel Paesi di riferimento**.

**Etica, talento, merito e competenza** sono le parole chiave di Studio Chiomenti, ulteriormente valorizzate in un ambiente che fa della **diversità** una **ricchezza** e dell'**eccellenza** la normalità.

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

Onestà  
Decoro  
Discrezione  
Correttezza  
Trasparenza  
Lealtà

## CODICI DEONTOLOGICI

Accanto al rispetto dei valori e dei principi enunciati sia nel Modello 231 che nel Codice Etico, ai nostri Professionisti è richiesto il pieno rispetto dei **codici deontologici e di comportamento dei singoli Ordini Professionali** di appartenenza.

Considerata la composizione dello Studio, citiamo nello specifico:

- il **Code of Conduct for European Lawyers**, approvato dal Council of Bars & 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 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

La gestione dei casi di mancato rispetto di principi e regole condivise è gestita attraverso una specifica procedura di whistleblowing che definisce:

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

Il sistema di segnalazioni inerenti al Modello 231 è aperto all'intero Studio. Le segnalazioni possono essere anche anonime e vengono automaticamente inviate all'Organismo di Vigilanza (OdV) mentre le segnalazioni di violazioni che riguardano casi di *bullying* e *harrasment* vengono inviate al Comitato dei Probiviri, al responsabile HR e al General Counsel dello Studio.

**Nel corso degli ultimi tre anni non si è verificata alcuna segnalazione** di whistleblowing.

## Certificazione UNI 11871

Nell'ultimo anno lo Studio ha ottenuto la **certificazione UNI 11871**, una certificazione specifica per studi legali e studi di commercialisti che permette di individuare le principali aree di rischio riguardanti tali attività professionali, favorendo al contempo l'adozione di strumenti atti a contenerle.

La UNI 11871 è entrata in vigore a settembre 2014 ed è la prima norma di questo genere presente a livello nazionale.

L'applicazione della Norma UNI riguarda tutti gli aspetti relativi all'attività professionale (dalla selezione dei collaboratori ai rapporti con i Clienti, dalla comunicazione alla sostenibilità) **promuovendo un'organizzazione efficiente, valorizzando le modalità di gestione delle relazioni interne ed esterne**, con un focus specifico su sicurezza e policy di sostenibilità, declinate nelle tre aree fondamentali: sfera lavorativa, tutela dell'ambiente, intervento nel sociale.

Quale Studio certificato ci impegniamo attivamente nel **promuovere le pari opportunità e l'inclusività tra i nostri Professionisti, progettando percorsi di formazione ad hoc, promuovendo la crescita interna e valorizzando l'individualità di ciascuno.**

## 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

L'aggiornamento dell'analisi di materialità 2023 ha confermato i risultati della versione precedente riguardo ai **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite**. Questo processo ha permesso di mappare e collegare gli SDGs con gli indicatori degli Standard GRI riportati in questo documento e con i temi materiali, **identificando 9 Obiettivi ai quali contribuiamo attraverso le nostre attività**.

Tema materiale	SDGs	Target
<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>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>Impegno nella comunità e programmi di volontariato</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>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>Formazione e sviluppo di giovani talenti</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



© Filippo Romano

Tema materiale	SDGs	Target
<b>Bilanciamento vita-lavoro e attenzione alla salute mentale dei Professionisti</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>Mobilità sociale</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>8.6</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>Supporto ai Clienti in materia ESG</b>		<b>17.14</b> Migliorare la coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile
<b>Etica e responsabilità di business</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>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>Uso dell'AI nella practice legale</b>		<b>9.5</b> Potenziare la ricerca scientifica, promuovere le capacità tecnologiche dei settori industriali in tutti i paesi, in particolare nei paesi in via di sviluppo, anche incoraggiando, entro il 2030, l'innovazione e aumentando in modo sostanziale il numero dei lavoratori dei settori ricerca e sviluppo ogni milione di persone e la spesa pubblica e privata per ricerca e sviluppo <b>17.14</b> Migliorare la coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile
<b>Sistemi di gestione ambientale e sociale certificati</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.

Fanno parte della nostra realtà **oltre 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;
- il **Business support** (dipendenti), 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 15,3% nel triennio**. In particolare, i Professionisti sono aumentati del 17,1% dal 2021 e il *Business support* del 9,8%.

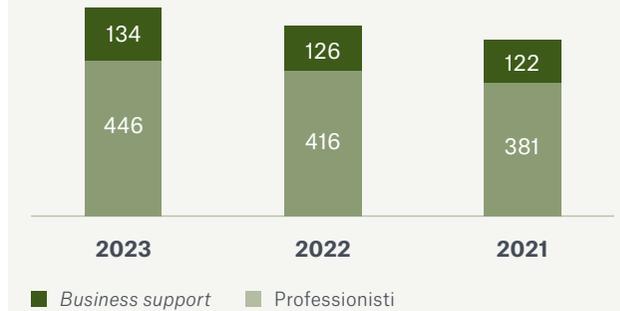
Le categorie professionali, nel dettaglio, sono così composte.

580  
—  
persone

446  
—  
Professionisti

134  
—  
dipendenti

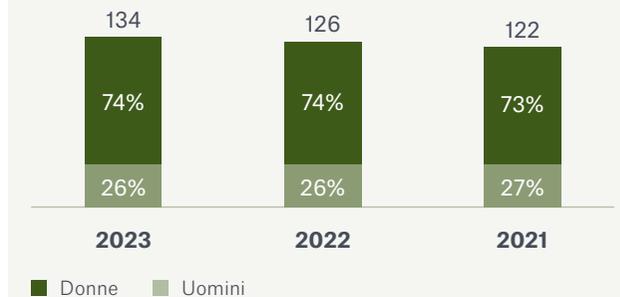
Evoluzione dell'organico del nostro Studio



Professionisti, per genere (2021-2023)



Business support, per genere (2021-2023)



<sup>1</sup> Nel presente Bilancio di Sostenibilità, quando si fa riferimento ai Professionisti si includono le seguenti categorie: Partner, Of Counsel, Counsel, Managing Associate, Associate e Trainee mentre per quanto concerne il *Business support* si fa riferimento a: dirigenti, impiegati e stage. Inoltre, tutti i dati del presente capitolo – sia relativi ai Professionisti che a *Business support* – sono una fotografia dello Studio Legale al 31 dicembre 2023. Infine, sono stati esclusi dai conteggi i Professionisti con funzione di *Business support*.

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 sottostante, la maggior parte appartiene alla categoria degli Associates (circa il 70% del totale), con un sostanziale equilibrio di genere.

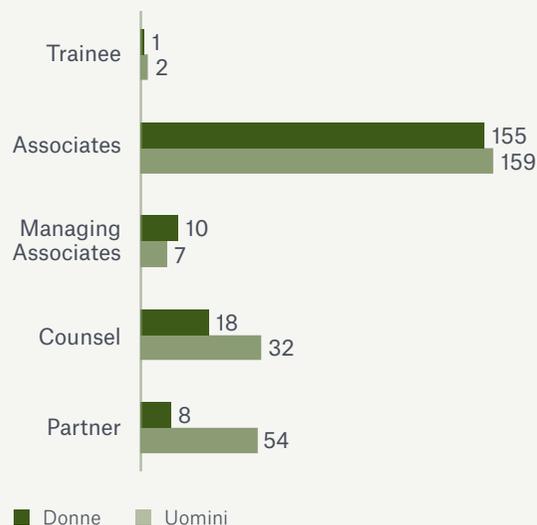
Nel corso dell'anno abbiamo deciso di inserire una nuova figura professionale che risponde al ruolo dell'*HR Business Support Manager*, riconoscendo questa figura come fondamentale per allineare le strategie delle risorse umane con gli obiettivi di business del nostro Studio.

La valorizzazione di questo ruolo è essenziale per garantire che le attività, i percorsi e le esigenze dei dipendenti siano strettamente integrate con le nostre priorità, favorendo così un ambiente di lavoro più efficiente, motivato e orientato alla crescita.

Il *Business support* è articolato, come rilevabile dal grafico sottostante, nelle seguenti funzioni:

- Communication & Events
- Finance & Strategy
- General Counsel & Segreteria Generale
- Human Resources
- IT & Operations

### Categorie professionali nel 2023



### Aree Business support nel 2023



## Staffing: un nuovo approccio alla definizione dei team di lavoro

Abbiamo introdotto un modello innovativo di Staffing, progettato per ottimizzare la gestione del lavoro e i flussi operativi interni. Questo approccio favorisce una distribuzione equa dei carichi di lavoro e lo sviluppo di hard e soft skills, per aiutare la crescita mantenendo un equilibrio sostenibile, consolidare competenze e costruirne di nuove.

L'iniziativa è parte integrante del nostro impegno a **creare un ambiente di lavoro più collaborativo ed efficace**, che valorizza il talento di tutti i Professionisti, e a **coltivare il talento e la crescita** sia dei Professionisti più giovani, che avranno modo di ampliare le proprie opportunità e competenze lavorando con un maggior numero di Professionisti *senior* e soci, sia dei Professionisti più *senior*, che potranno focalizzare sempre più la propria attività, dedicandosi alla propria area di competenza.

<sup>2</sup> Per rafforzare ulteriormente la collaborazione e il nostro modello di posizionamento, il Comitato Strategico ha definito nel corso del 2024 un nuovo assetto organizzativo dei Dipartimenti e delle *Practice Area*. La nuova organizzazione prevede 2 Dipartimenti, *Transactions* e *Litigation & Advisory*, 16 *Practice Area*, 11 *Sub-Practice Area*.

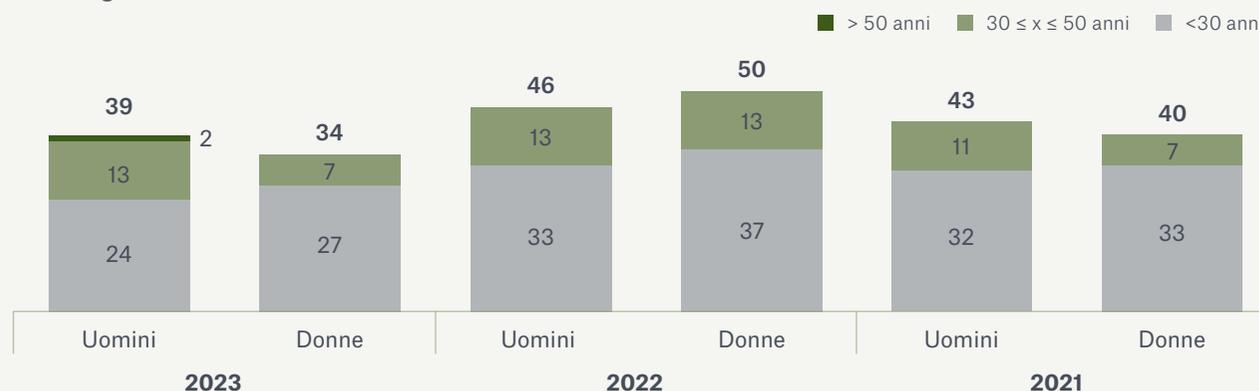
Rif. capitolo 1.4 "I settori in cui operiamo".

## 3.2 Attrazione e mantenimento dei migliori Professionisti

I Professionisti sono l'elemento cardine del nostro Studio e 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 nella nostra realtà.

La *talent attraction* è una pratica fondamentale al fine di **ricercare** le professionalità più qualificate sul mercato. **Sul triennio, il trend annuale degli ingressi è in media di circa 84 persone**, a fronte di uscite progressivamente inferiori, che hanno portato a una crescita del 17,1% dei Professionisti dal 2021. Inoltre, il trend di ingressi nella fascia d'età inferiore ai 30 anni attesta una crescita della popolazione femminile, a supporto e promozione del principio di Pari Opportunità all'interno del nostro Studio.

### Nuovi ingressi - Professionisti



### Nuovi ingressi - Business support





Nel 2023 i nuovi ingressi corrispondono a 73 Professionisti e 21 figure di *Business support*. Il **turnover in ingresso** nel 2023 è stato del **18% per i Professionisti** e del **17% per il *Business support***, mentre quello in uscita del 10% per i Professionisti e del 6% per il *Business support*.

Nel 2022 una quota significativa degli ingressi di Professionisti ha riguardato i giovanissimi (70%), la quota maggioritaria le persone di media seniority (27%) e solo in percentuale inferiore le persone con seniority maggiore (3%).

70% ingressi under 30  
tra i Professionisti  
nel 2023

35 anni  
l'età media dei  
Professionisti in Studio  
in decrescita dal 2021  
(quando era pari  
a 36 anni)

## LA TALENT ATTRACTION PER I GIOVANI IN CHIOMENTI

Lavoriamo nella consapevolezza che attrarre **giovani talenti** è più che mai essenziale per garantire e dare continuità a quell'eccellenza professionale di cui Chiomenti è oggi sinonimo. Investire a livello di risorse umane è, infatti, fondamentale e deve concretizzarsi in una serie di azioni a favore di neolaureati e praticanti. Per questo creiamo dei **percorsi di crescita strutturati e altamente personalizzati**: ogni professionista viene valorizzato nella propria unicità, diversità e competenza, e viene adeguatamente remunerato dal primo giorno di ingresso nello Studio.

Una **retribuzione attraente**, per chi si è distinto per eccellenza nel percorso universitario, è il primo riconoscimento al talento che mettiamo in atto: una modalità tangibile per valorizzare da un lato la qualità, e per garantire, dall'altro, l'indipendenza di cui i giovani necessitano.

Il supporto economico e professionale nel nostro Studio viene garantito anche durante il periodo di studio che precede l'esame di abilitazione alla professione, durante il quale rendiamo disponibili, all'interno del monte ore lavorativo, numerose giornate da dedicare alla preparazione dell'esame di abilitazione all'avvocatura insieme a un significativo riconoscimento economico specificamente orientato a questo momento così importante per le nostre giovani risorse.

Sul fronte della ricerca attiva dei talenti, riteniamo centrale la collaborazione con i migliori atenei nazionali ed internazionali, favorendo collaborazioni, partnership e partecipazione a specifici eventi. La presenza nel nostro Studio di prestigiosi accademici è testimonianza delle ottime relazioni che abbiamo instaurato con le Università sin dalla fondazione, relazioni che oggi agevolano specifici programmi di selezione e formazione di giovani talenti quale la **Chiomenti Academy**. Tale presenza fornisce, inoltre, l'esempio concreto di come carriera universitaria e professione possano essere portate avanti in parallelo, sotto il comune denominatore dell'eccellenza, fattore spesso

determinante per i giovani Professionisti che intendono proseguire gli studi, contribuendo in questo modo a consolidare anche il prestigio del nostro Studio.

La **Chiomenti Academy**, nello specifico, offre agli studenti delle migliori università un percorso di conoscenza del mondo dell'avvocatura d'affari, prima che essi abbiano completato il proprio *iter* di studi, fornendo anche prime occasioni concrete di lavoro: l'Academy si basa su workshop pratici anziché sulle classiche lezioni frontali, offrendo agli studenti situazioni reali e sfidanti che mostrano l'applicazione pratica di quanto appreso in aula. I più talentuosi tra i partecipanti vengono selezionati per un lavoro di ricerca cui segue il colloquio per la proposta formale di internship. I giovani vengono, inoltre, invitati presso la nostra sede per partecipare ad eventi di networking, a conferma dell'importanza riservata ai temi di accoglienza e community da parte del nostro Studio.

Dopo il successo della prima edizione, nel 2023 è stata avviata la seconda edizione di Chiomenti Academy in partnership con l'Università Luiss Guido Carli. Nell'ambito della stessa iniziativa è stato permesso ad un gruppo di studenti del IV e V anno della facoltà di Giurisprudenza dell'**Università Cattolica del Sacro Cuore** di entrare nel vivo della pratica forense, partecipando a seminari tenuti dai nostri Professionisti e svolgendo attività di ricerca.

Nel 2023 le collaborazioni accademiche sono proseguite insieme ad altre prestigiose università internazionali quali la **New York University** e la **Columbia University con il gruppo delle università "IVY League" americane**, per individuare i migliori profili presenti nei master di secondo livello (LL.M.).

Come obiettivo per il futuro ci poniamo quello di continuare ad ampliare la nostra presenza presso **Career Day** e **Job Fair**, che rappresentano ottime occasioni sia per rafforzare le partnership con le università, sia per farci conoscere da un numero sempre crescente di studenti, in modo da ampliare e diversificare sempre di più la provenienza dei nostri Professionisti.

Per ciò che concerne il nostro processo di **onboarding**, tutte le attività sono strutturate in maniera altamente personalizzata e vengono differenziate per il *Business support* e i Professionisti. A partire dallo scorso anno, il programma è stato riformulato per fornire una maggiore comprensione dei molteplici aspetti della nostra realtà, includendo anche una sezione dedicata alla Due Diligence. Anche il ruolo del *Tutor* è stato rinnovato, assumendo la denominazione di **Ambasciatore delle policy di Studio**. Questo incarico prevede un costante affiancamento delle giovani risorse nei primi anni, fungendo da punto di riferimento per i Junior Associate, offrendo supporto, consiglio e ascolto nei momenti più significativi della vita del nostro Studio, quali l'orientamento iniziale e le fasi di transizione e valutazione, nonché in caso di conflitti o criticità specifiche. In questo modo, si favorisce la condivisione immediata del forte senso di Community che ci caratterizza. Le assegnazioni dei *Tutor* sono curate dal Team HR e avvengono all'interno dello stesso dipartimento, ma tra team differenti. Per mantenere elevati standard di qualità ed essere sempre al passo con le esigenze di supporto, i *Tutor* partecipano a sessioni formative specifiche sul loro ruolo e sulle policies, effettuano incontri periodici bimestrali di confronto e condivisione, e partecipano a meeting di monitoraggio trimestrale con i Managing Partner, per rimanere sempre allineati ai nostri obiettivi.



### VALORIZZARE I NOSTRI TALENTI

Nel corso del 2023 ci siamo impegnati a valorizzare i nostri talenti in un importante momento di condivisione e crescita che il nostro Studio organizza a cadenza regolare ogni tre anni. Abbiamo realizzato un *retreat* articolato su più giorni, che ha concentrato in un'unica prestigiosa località più di 400 Professionisti provenienti da tutte le nostre sedi. L'evento è stato contrassegnato e aperto dal messaggio dell'Avvocato Carlo Chiomenti, figlio del fondatore del nostro Studio, e ha visto il contributo di Clienti e speaker motivazionali.

Durante la tre giorni si sono alternate sessioni di lavoro e momenti di team building e community.

L'evento è stato fondamentale per rafforzare ulteriormente il senso di appartenenza dei Professionisti Chiomenti, elemento per noi imprescindibile e alla base del nuovo assetto di Governance, anche in virtù della ricorrenza del 75° anniversario della nostra Fondazione.

462  
ospiti

58  
ore di allestimento

8  
ore di sessioni di lavoro  
congiunte

3  
ore di team building, sud-  
divise in 3 attività sportive,  
ricreative e culturali

1  
serata di gala animata  
dalla presenza  
di un artista di fama  
internazionale



## 3.3 Formazione e sviluppo

In ambito legale ciascun professionista necessita di **studio e aggiornamento continuo** della normativa, del contesto in cui si trova ad operare e dei trend da monitorare al fine di garantire la posizione di eccellenza di cui siamo sinonimo. Per questo la formazione continua è una nostra assoluta priorità: **il nostro successo è direttamente proporzionale alla preparazione del nostro capitale umano.**

13 ore di formazione pro-capite

per i Professionisti dello Studio nel 2023, **+24% rispetto al 2022**

### 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

## Lectio Brevis

# Formazione giuridica interna a PA e macro-dipartimenti

## Formazione compliance

In aggiunta al continuo e approfondito lavoro di sviluppo della propria competenza tecnico-specialistica, i nostri Professionisti sono tenuti a frequentare anche corsi di **formazione giuridica** che possono essere affidati a **formatori esterni** e **professori universitari**, oppure essere effettuati internamente ad opera dei **Partner** dei vari *Team*. Alcuni Partner, che ricoprono anche il ruolo di docenti universitari, massimizzano l'offerta formativa interna erogandola in maniera trasversale a tutto lo Studio e in modalità altamente specializzata all'interno delle singole *Practice Area*, favorendo una modalità di formazione in cui i contenuti rappresentano il punto di partenza del *learning on the job* che avviene poi quotidianamente all'interno dei team.

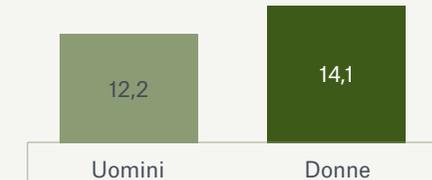
I momenti deputati alla formazione sono organizzati con **cadenza regolare** e afferiscono a differenti aree giuridiche, tra cui Diritto civile, Diritto penale, Diritto Amministrativo, Compliance e Finanza Sostenibile.

Ogni anno **analizziamo**, inoltre, le **esigenze di Professionisti e dei dipendenti** in materia di crescita professionale individuale. Da tale **processo di analisi** emergono le necessità di approfondimento, sia a livello *bottom up* (da parte dei Professionisti) sia a livello *apicale* (da parte dei Partner), successivamente tradotte nei *topic* principali della formazione giuridica da effettuare.

Laddove richiesto in fase di analisi, investiamo anche in altre iniziative di formazione, quali ad esempio i **corsi di formazione non giuridica** a favore sia di Professionisti che di dipendenti, nel pieno rispetto delle esigenze emerse. Nel corso dell'anno, le tematiche approfondite hanno riguardato lo sviluppo di *soft skills*, quali la gestione del tempo, l'uso delle deleghe e il *public speaking*, e di *hard skills*, quali il *legal english*, i *legal tech tools*, *MS Excel* e *PowerPoint*. Sono state, inoltre, potenziate le sessioni formative nell'ambito di un percorso di *induction* per i nuovi ingressi completamente rivisto.

Offriamo, infine, **opportunità di sviluppo professionale** in materia di networking, gestione del cliente e acquisizione di competenze giuridiche (in modalità workshop o tavola rotonda) e, specificatamente per gli Associati, *scambi di lungo termine (6-12 mesi)* con prestigiosi studi americani ed europei.

### Media ore di formazione per i Professionisti nel 2023



I nostri talenti hanno anche la possibilità di lavorare temporaneamente presso la direzione legale di alcuni dei nostri più importanti Clienti, in modo da conoscere direttamente le loro esigenze e le dinamiche lavorative delle realtà *corporate* e sviluppare così skill legate alla comprensione più approfondita delle dinamiche vissute dai nostri Clienti.

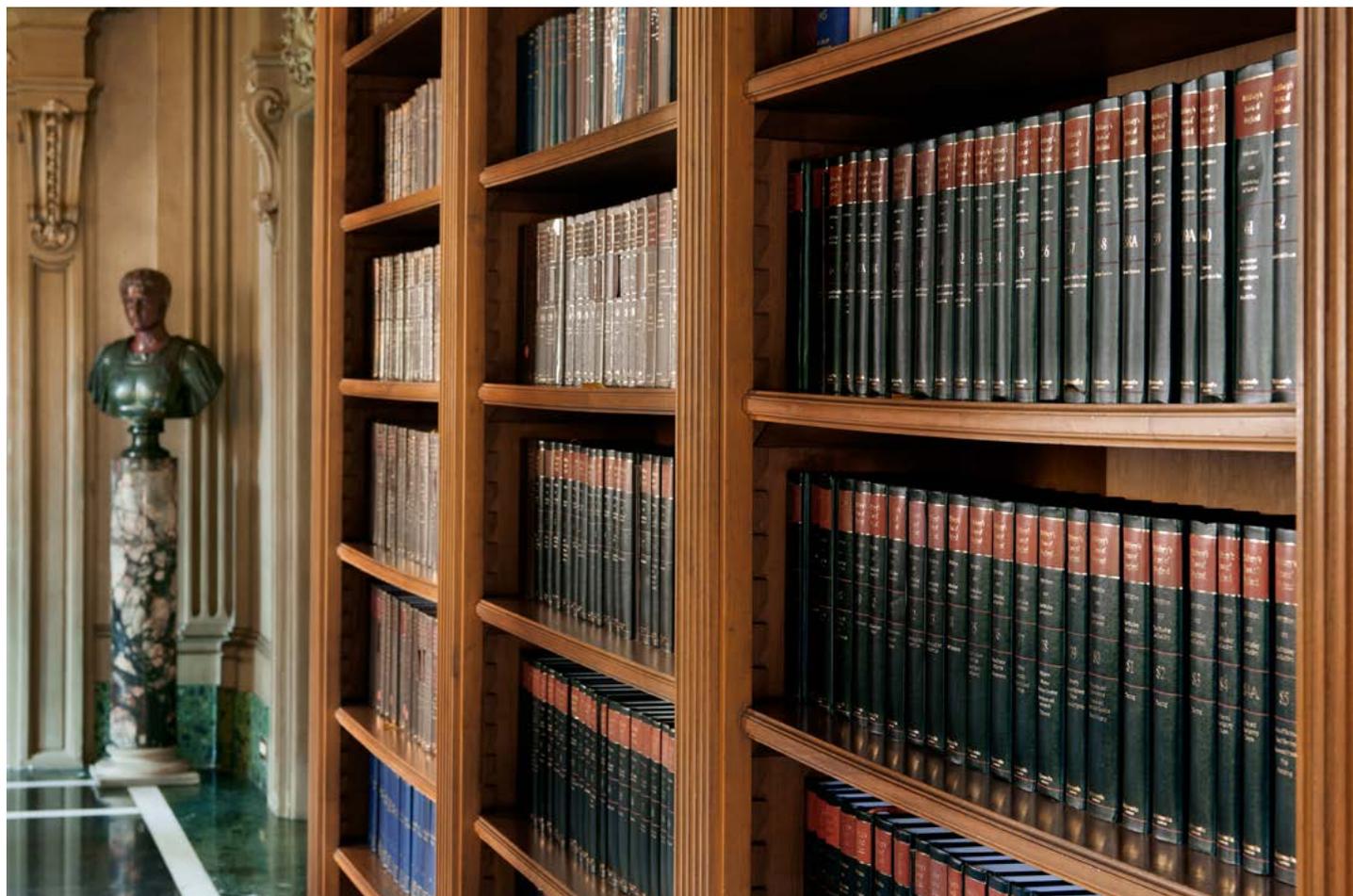
### Formazione non giuridica



## Biblioteca e supporto alla ricerca

Da anni disponiamo di un **catalogo digitale**, recentemente ampliato grazie a un accordo con una delle principali case editrici italiane, che consente l'accesso completo (*full-text*) ai volumi pubblicati negli ultimi 25 anni, nonché alla quasi totalità delle annate delle riviste.

È stata anche creata una sezione dedicata all'interno della nostra intranet, denominata "**biblioteca digitale**", per garantire un accesso rapido e semplificato alle fonti di secondo livello disponibili per la consultazione.



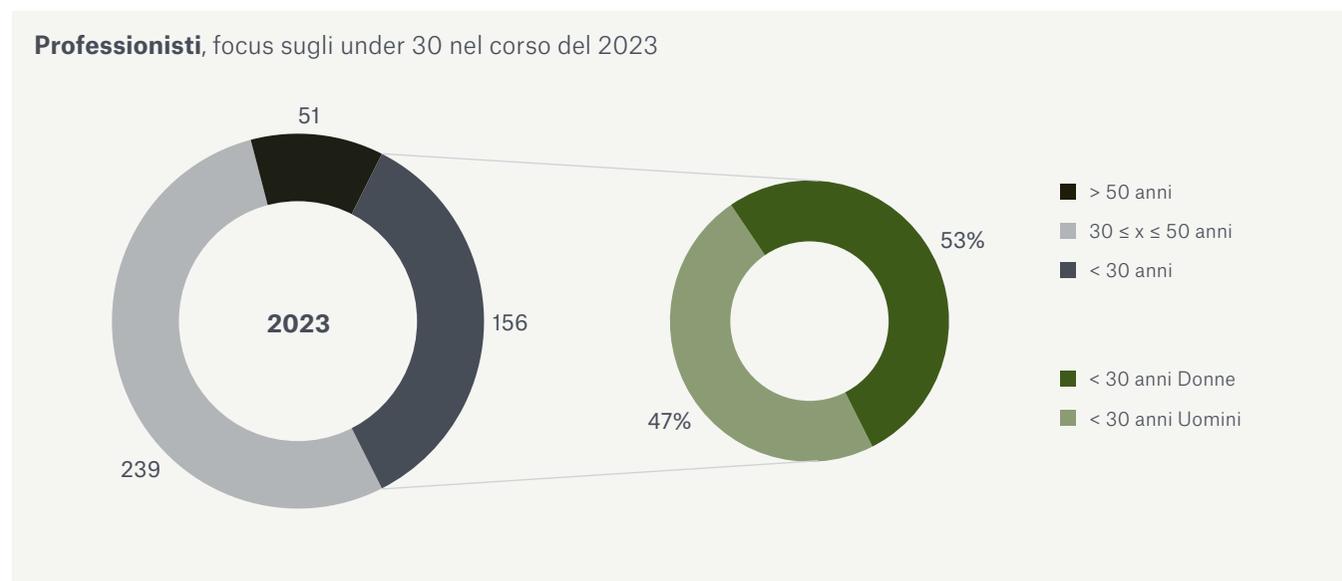
## 3.4 Diversità, inclusione ed equità all'interno dello Studio

Le tematiche e le azioni relative alla **Parità di genere e alla Diversità e Inclusione**, nel senso più ampio del termine, sono centrali per la nostra realtà. In particolare, nel corso del 2023 abbiamo rafforzato il *parental leave*<sup>3</sup> offerto dallo Studio anche a favore degli uomini, finalizzato sia a supportare ulteriormente le nostre professioniste in un momento così importante del loro percorso di crescita, sia a riequilibrare i carichi di cura a livello di genere.

Il percorso verso la parità di genere, avviato oltre sette anni fa, ci ha portati oggi a raggiungere un equilibrio pressoché completo a livello di Associati, e su un trend più che positivo a livello di ruoli *senior*, trend evidenziato anche a livello delle ultime promozioni a Managing Associate, categoria professionale che vede in aumento costante il numero di donne.

In particolare, guardando al dettaglio dei **Professionisti under 30**, è possibile notare come il **53%** sia costituito da **donne**.

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

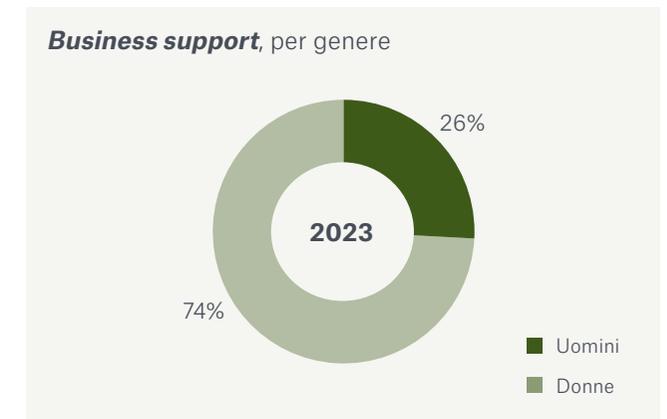
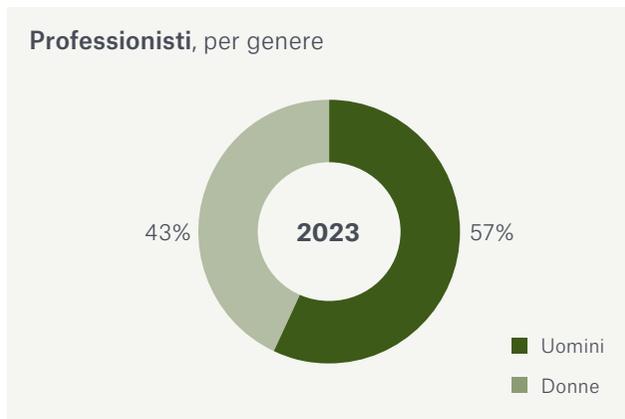
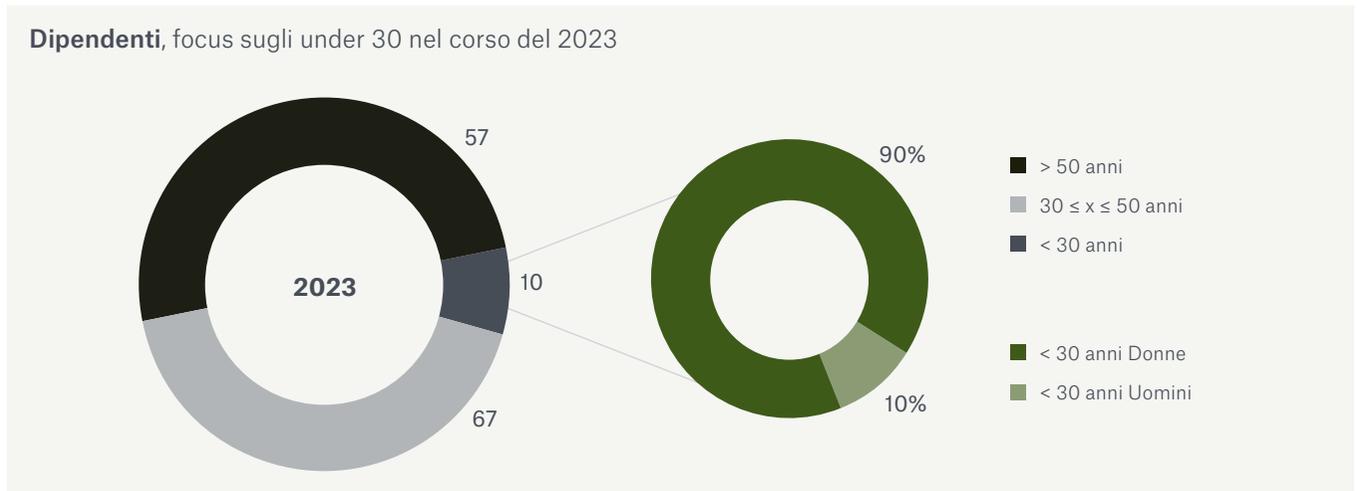


<sup>3</sup> Maggiori informazioni a riguardo nel presente documento, nel capitolo 3.5 "Congedo parentale".

43% donne  
 sul totale  
 dei Professionisti

74% donne  
 sul totale  
 del *Business support*

L'obiettivo per il futuro riguarda l'incremento della presenza femminile tra i Partner del nostro Studio, ad oggi pari al 12%.



A tal proposito negli anni abbiamo messo a disposizione delle professioniste mid-level e senior-level specifiche attività di **coaching** svolte con specialisti di rilievo. Gli obiettivi fissati per queste due categorie sono da un lato quello di evitare l'abbandono dello Studio e, dall'altro, quello di far prendere consapevolezza delle possibilità di crescita sino al ruolo di Partner (figure per cui è stato altresì previsto uno specifico coaching).

I programmi portati avanti sinora hanno registrato ottimi risultati, contribuendo alla diffusione di una **cultura inclusiva**.

La nostra attenzione per le tematiche Diversity & Inclusion è attestata anche delle iniziative portate avanti con associazioni e organizzazioni esterne.

## Il progetto 4 Weeks 4 Inclusion

Anche per l'edizione 2023 siamo stati parte attiva di **4 Weeks 4 Inclusion**, una staffetta di webinar ed eventi dedicati all'**inclusione e alla valorizzazione delle diversità**, di cui per il terzo anno siamo stati partner, insieme a un'alleanza di 400 aziende, istituzioni, università e associazioni.

Nell'ambito della staffetta, giovedì 9 novembre 2023 abbiamo tenuto il talk sul tema "**Scienza, diritti e inclusione: sostegno alla ricerca e diritto alla cura**", all'interno del quale abbiamo avuto il piacere di ospitare la Fondazione Biomedica per la Ricerca Avanzata - V.I.M.M. (Veneto Institute of Molecular Medicine).

Nel 2022 e nel 2021 avevamo già partecipato all'iniziativa con i **talk** relativi ai temi: "**L'educazione finanziaria quale strumento di inclusione sociale e protezione dei fragili. Conoscere per cambiare strada**" e "**Diversità e inclusione nel sistema istituzionale, imprenditoriale e professionale italiano: un investimento sul futuro del Paese**".

Il progetto ha registrato un grande successo, proponendo un programma denso di spunti di riflessione in materia di ricerca e inclusione sociale e dimostrando lo sforzo dello Studio a promuovere una cultura dell'inclusione su fronti ulteriori a quello del solo genere.

## Caffè con la Role Model

Nel 2023, abbiamo dato il via al ciclo di incontri "Caffè con la Role Model", un'iniziativa rivolta a socie e associate dello Studio, nata con l'obiettivo di condividere strategie di leadership inclusive e policy innovative per promuovere la parità di genere. Ogni appuntamento è un'occasione di confronto con Role Model di successo - quali ad esempio manager provenienti da aziende di diversi settori, presidenti o fondatrici di associazioni - su percorsi di carriera, aneddoti ed esperienze personali che possano essere anche fonte di ispirazione per le professioniste più giovani.

## Chiomenti e Valore D

# valore<sup>D</sup>

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 practices*, studi e ricerche.

## Pride Milano e Roma

Nel 2023 abbiamo partecipato con una delegazione a entrambi i Pride Milano e Roma, mentre nel 2024 siamo diventati Partner. Con questa scelta, rinnoviamo il nostro impegno a promuovere una cultura più inclusiva e a sostenere pienamente le **libertà individuali**, l'**autodeterminazione** e l'**uguaglianza**, partecipando attivamente alle parate in entrambe le città.

Anche internamente, negli ultimi anni abbiamo continuato a coinvolgere tutti gli associati in focus group e interviste per **aumentare la consapevolezza in relazione ai temi di parità di genere** come il rispetto degli orari di lavoro e il diritto alla disconnessione. Le informazioni ricavate hanno evidenziato l'assenza di discriminazione di genere al nostro interno, senza trascurare tuttavia l'individuazione di ulteriori aree di miglioramento.



## 3.5 Ambiente di lavoro sostenibile e politiche di welfare

Diamo valore al concetto di ambiente di lavoro sostenibile, nella convinzione che i Professionisti e il *Business support* debbano sentirsi pienamente a loro agio all'interno del nostro 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, in allineamento con i colleghi e sempre avendo cura di rispondere al meglio alle priorità dei Clienti. A inizio settembre 2022 è 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 alcuni giorni a settimana, in base alle attività da svolgere. Questo progetto, che si inserisce in un più ampio welfare di Studio, è stato esteso a tutto il 2023.

Nel corso dell'anno sono anche state introdotte le **Digital Guidelines**, con l'obiettivo di rendere efficace ed efficiente la comunicazione tramite e-mail e Teams, due strumenti fondamentali per il lavoro quotidiano, garantendo qualità e professionalità nei servizi e rispettando il tempo e le esigenze di Clienti e Colleghi.

### CONGEDO PARENTALE

Uno degli **obiettivi** principali che abbiamo prefissato per il futuro è di continuare a incentivare la condivisione delle responsabilità di cura tra genitori, a prescindere dal genere, e promuovere un miglior bilanciamento tra attività professionale e vita familiare, come formalizzati nelle policy di smart working e congedo parentale. Quest'ultima policy, in particolare, disciplina in modo organico le astensioni a supporto della genitorialità ed è applicabile alle professioniste e ai Professionisti del nostro Studio che diventano genitori a seguito di nascita o adozione o che ricevono in affidamento un bambino. Inoltre, 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;

100% risorse del *Business support* e Professionisti

**rientrati dopo il congedo parentale nel 2023**

- che al termine dei 6 mesi, se necessario, **concede alle Collaboratrici un ulteriore periodo di assenza** senza corresponsione di compenso e la riduzione delle aspettative delle attività, per permettere alle nostre Collaboratrici un assestamento addizionale;
- che lo Studio riconosce il bonus in **toto e non pro rata temporis** alle Professioniste riconosciute meritevoli;
- la possibilità di concordare **modalità più flessibili per lo svolgimento del lavoro**.

L'astensione per l'altro genitore, pur non essendo prevista dalla normativa di settore, viene riconosciuta dal nostro Studio nella misura di tre settimane, anche non consecutive, retribuite al 100%, da fruire nelle due settimane prima della nascita/ingresso del minore nella famiglia, o nei sei mesi successivi. La durata del congedo si raddoppia in ipotesi di parto/ingresso plurimo.

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. A tal proposito, la nostra policy di maternità prevede anche la possibilità per le professioniste di concordare modalità più flessibili di esercizio del proprio lavoro e una riduzione del target di ore mensili pari all'80% del target ordinario.

Consapevoli del ruolo cruciale di aziende e consulenti nel supportare la maternità, a fine 2023, siamo lieti di essere stati il primo Studio legale italiano ad aderire al **Codice di Autodisciplina delle Imprese Responsabili** in favore della maternità, promosso dal Ministero della Famiglia, della Natalità e delle Pari Opportunità. Si tratta di un passo fondamentale per la valorizzazione della genitorialità e il rilancio del ruolo sociale della professione.

### AMBIENTE DI LAVORO SANO E SOSTENIBILE

Riteniamo di fondamentale importanza trasmettere, con la massima **trasparenza**, le caratteristiche della nostra organizzazione sin dal primo contatto con i propri futuri Professionisti. *In primis* desideriamo offrire a ciascun in-

dividuo la possibilità di costruire all'interno della nostra realtà il proprio percorso di crescita personale e di carriera professionale. Per renderlo possibile ci impegniamo a sviluppare una cultura del dialogo, a fornire feedback tempestivi in occasione di iniziative e progetti, e a predisporre piani di apprendimento continuo.

Coerentemente con quanto appena enunciato, implementiamo ogni anno servizi utili a migliorare complessivamente la vita all'interno del nostro Studio, tra cui citiamo - a titolo di esempio - la **palestra** e gli incontri di networking.

La nostra intera popolazione usufruisce di **convenzioni private** che permettono di accedere a prodotti e servizi in diversi ambiti - tra cui viaggi, cultura, salute e *wellbeing* - fruibili in tutta Europa a **tariffe riservate**.

Nel 2019 abbiamo svolto la prima **survey Great place to work**, un'analisi di clima interno che è stata ripetuta nel 2022. La survey è stata condotta sull'intera popolazione della nostra realtà e sono state previste attività di approfondimento rispetto alle tematiche emerse. Tra le due analisi si è registrato un **evidente miglioramento** del livello di soddisfazione interna e, durante l'anno, sono state implementate le azioni di miglioramento adottate nell'ambito del progetto, con l'obiettivo di continuare a migliorare la vita in Studio e la nostra professionalità.

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 consolidare  
il processo di  
valutazione annuale

Di seguito è riportata una sintesi delle nostre azioni:

## PRIMA RELEASE settembre 2023

**Policy** - sono state emanate **nuove policy** in tema di *Parental leave*, svolgimento dell'attività da remoto, sospensione temporanea e assenze brevi.

**Whistleblowing** - un particolare focus è stato dato alla diffusione del **Whistleblowing**, con la revisione della procedura, l'erogazione di sessioni formative e la previsione di strumenti alternativi per fatti di minore gravità ma comunque rilevanti.

**New Hired** - per i Collaboratori che entrano nel nostro Studio in fascia superiore alla prima e provenienti da esperienze di lavoro esterne sarà effettuata una **rivalutazione del livello di appartenenza**, al fine di garantire equità interna e allineamento ai nostri standard, affinché il professionista possa essere inquadrato nel livello più consono rispetto all'expertise maturata. La rivalutazione sarà condotta in conformità con i tempi e i criteri stabiliti nel processo di performance review annuale, applicato a tutti i Professionisti che sono entrati nel nostro Studio nell'anno solare precedente. Inoltre, per migliorare la comunicazione riguardante gli ingressi dei nuovi Professionisti, a partire da giugno 2023 il team HR ha introdotto l'invio di una comunicazione di "*Welcome onboard*" a tutto lo Studio.

**Tool IT** - sono state adottate diverse nuove licenze in ambito IT.

## SECONDA RELEASE ottobre 2023

**Staffing** - ha preso il via **un nuovo approccio alla definizione dei nostri team di lavoro** interni, che aiuta a promuovere una distribuzione equa dei carichi di lavoro e lo sviluppo di hard e soft skills. Questo metodo non solo contribuisce alla crescita professionale in un contesto equilibrato e sostenibile, ma permette anche di consolidare e acquisire nuove competenze, rafforzando lo spirito di squadra in un ambiente ricco di opportunità<sup>4</sup>.

**La Biblioteca, un'alleata ancora più smart** - il **catalogo digitale** della Biblioteca è stato ulteriormente aggiornato e ampliato, diventando uno strumento essenziale per l'arricchimento delle conoscenze. In parallelo, abbiamo realizzato numerose sessioni formative che hanno permesso ai nuovi ingressi di orientarsi meglio nel mondo della Biblioteca e innovative sessioni di Q&A per permettere a tutti i Collaboratori di cogliere il reale potenziale dello strumento<sup>5</sup>.

**Once a tutor, always a tutor** - solido punto di riferimento per i collaboratori più junior e importante figura di supporto, consiglio e ascolto: abbiamo scelto di rafforzare e valorizzare il **ruolo del Tutor**, che diventa ambasciatore delle policy di Studio<sup>6</sup>.

**Policy** - sono inoltre state **aggiornate numerose policy** interne che mirano a efficientare ulteriormente alcuni processi e contestualmente migliorare nel complesso la qualità della vita di Studio per i nostri Professionisti.

## TERZA RELEASE lavori svolti nel corso del 2023 ufficialmente in vigore da gennaio 2024

**Back from maternity** - è stata sviluppata una **policy per supportare le neomamme** nel rientro al lavoro dopo la maternità, con l'obiettivo di tutelarne la professionalità e le prospettive di carriera, favorire la conciliazione delle esigenze di cura familiare e di lavoro e valorizzare le relazioni fiduciarie instaurate con i nostri Clienti<sup>7</sup>.

**Digital Guidelines** - sono state formulate alcune linee guida concrete per ottimizzare la **comunicazione digitale** tra colleghi e con i Clienti, prestando molta attenzione al rispetto del diritto alla disconnessione<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> Per maggiori dettagli si veda il paragrafo 3.1. "Le persone che lavorano per Chiomenti".

<sup>5</sup> Per maggiori dettagli si veda il paragrafo 3.3 "Formazione e sviluppo".

<sup>6</sup> Per maggiori dettagli si veda il paragrafo 3.2.1. "La *talent attraction* per i giovani in Chiomenti".

<sup>7</sup> Per maggiori dettagli si veda il paragrafo 3.5.2. "Congedo parentale".

<sup>8</sup> Per maggiori dettagli si veda il paragrafo 3.5.1 "Smart working".

Per ciò che concerne i **Sistemi di gestione salute e sicurezza sul lavoro**, ciascuna sede del nostro Studio ha provveduto nel 2023 alla loro implementazione rispetto a quanto previsto dai requisiti di legge nazionali, internazionali, o specifici, cui è sottoposta.

In **Italia** il sistema è stato implementato secondo le linee guida e gli standard previsti dal D.Lgs. 81/08 e leggi collegate. Sono risultati coperti dall'intero Sistema di gestione salute e sicurezza tutti i lavoratori dipendenti. I luoghi deputati al lavoro sono risultati conformi ai requisiti presenti nel Titolo II e nell'Allegato IV del D. Lgs. 81/08.

Ai Professionisti (non trattandosi di lavoratori dipendenti) è stata fornita un'informativa di base in materia di salute e sicurezza, focalizzata sulle procedure in caso di emergenza, ed è stato garantito un luogo di lavoro conforme alle norme di salute e sicurezza sopra riportate.

Al fine di garantire luoghi di lavoro conformi alle norme di salute e sicurezza sono stati effettuati specifici corsi a seconda delle sedi: a Milano sono stati svolti i corsi di primo soccorso e antincendio; a Roma sono stati effettuati i corsi di primo soccorso. In entrambe le sedi a seguito dell'installazione dei **defibrillatori** sono stati svolti appositi corsi per il loro uso. La sede di Milano ha visto anche il rifacimento integrale delle **planimetrie di emergenza** (che per la sede di Roma è demandato al

2024), il rinnovo delle cassette di primo soccorso, e la completa rimappatura degli estintori, che sono stati numerati e riposizionati nei punti più idonei della sede.

La **sede di Londra** si è attenuta alle linee guida fornite sul sito del governo e sul sito *St. John Ambulance*<sup>9</sup> per quanto concerne i corsi per i responsabili antincendio e primo soccorso. Il sistema di gestione anglosassone copre tutti i dipendenti (e il Responsabile della sede di Londra) che svolgono lavoro d'ufficio in un edificio sottoposto alle normative inglesi.

La **sede di Bruxelles** in materia di sistemi di gestione salute e sicurezza sul lavoro ha fatto riferimento alla Legge sul benessere dei lavoratori del 4 agosto 1996 e ai relativi regolamenti di esecuzione, che prevedono l'obbligo di adesione all'IDEWE (Servizio Esterno di Prevenzione e Tutela del Lavoro). In questo specifico caso viene coperto dall'intero sistema di gestione della salute e sicurezza solo l'unico lavoratore dipendente presente in struttura. La società IDEWE ha certificato che la struttura garantisce un luogo di lavoro conforme alle norme di salute e sicurezza previste della normativa belga.

Sul fronte della **qualità dei servizi di medicina del lavoro**, presso la sede di Bruxelles<sup>10</sup> viene fornita la possibilità di fissare gli esami medici necessari ai lavoratori attraverso il proprio sito internet.

<sup>9</sup> Rispettivamente <https://www.hse.gov.uk/> <https://www.sja.org.uk/>.

<sup>10</sup> Con riferimento temporale al solo 2023.



© Simone Morciano



Nelle **sedi italiane** il servizio di **medicina del lavoro** è stato attivato ai sensi del D.Lgs. 81/08 per tutti i lavoratori dipendenti, i quali vengono sottoposti alle visite periodiche previste per legge per valutare i rischi propri delle specifiche mansioni.

I lavoratori sono tenuti ad effettuare le visite pre-assuntive e periodiche stabilite per legge.

## POLITICHE DI WELFARE

Il **benessere delle persone** è uno dei nostri principali obiettivi, oltre ad essere il cardine di tutte le nostre politiche in termini di welfare. Tra le misure adottate in questo ambito ricordiamo l'**assicurazione medica**, le **misure di flessibilità lavorativa**, e vari **bonus** concepiti ad hoc, tra cui il bonus straordinario di Natale<sup>11</sup>. Nel 2023 abbiamo infatti scelto di sostenere un importante investimento in termini di welfare, erogando nel mese di dicembre un significativo bonus per ciascun dipendente, utilizzabile in beni e servizi per loro e le loro famiglie. Inoltre, lo Studio ha scelto di offrire a tutti i Professionisti e dipendenti una copertura assicurativa sanitaria di primario livello, che si va ad integrare per i dipendenti a quella già prevista dal CCNL.

Inoltre, mettiamo a disposizione delle nostre persone una **caffetteria**, diversi **punti ristoro** adeguatamente allestiti, e una **palestra** nella sede di Milano: luoghi di scambio, interazione e benessere psicofisico progettati in assoluta coerenza con i principi enunciati in questo bilancio.

<sup>11</sup> Per informazioni più specifiche circa le politiche di welfare si faccia riferimento alla sezione "Appendice" del presente documento.

# 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

La soddisfazione dei Clienti è assolutamente centrale per confermare ogni giorno la nostra eccellenza sia a livello nazionale che internazionale. Per conseguire questo obiettivo concentriamo quotidianamente energie, strategie e impegno, affinché **ogni singolo cliente** possa essere **pienamente soddisfatto delle consulenze** prestate dai nostri Professionisti. Un *modus pensandi et operandi* che impronta ogni nostra azione, a partire dall'attenzione riservata alla **selezione dei Professionisti**, passando per gli ingenti investimenti effettuati in **formazione e sviluppo**, sino ad arrivare alla gestione del singolo progetto, che viene portata avanti con la massima cura e meticolosità. Al centro di questo processo **un'autentica comprensione delle esigenze del cliente**, frutto dell'esperienza e dell'altissimo valore umano delle nostre risorse.

Per rafforzare ulteriormente la collaborazione e il nostro modello di posizionamento, abbiamo lavorato alla ri-definizione della nostra organizzazione. Un processo articolato che è oggi alla base di una **reputazione** fatta di affidabilità, qualità, presenza e costanza.

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

Riteniamo il valore e la prassi della **collaborazione interna** fondamentali per garantire gli elevati standard di qualità delle nostre consulenze e li poniamo alla base di una **organizzazione interna** capace di andare oltre la classica logica del singolo professionista protagonista della relazione con il cliente. Per concretizzare tale assunto ci siamo dotati di un **modello organizzativo** che raggruppa più eccellenze, in modo da poter accompagnare i Clienti anche nelle operazioni complesse. Un vero e proprio *network* di Professionisti dotati di competenze complementari e in grado di offrire quell'**approccio multipractice** da sempre al cuore del nostro know-how.

Abbiamo definito tale struttura "**modello multistar**" e ci siamo adoperati per offrire ai nostri Professionisti tutti gli strumenti necessari ad eccellere.

Siamo passati dalla classica suddivisione in dipartimenti (sovrapponibili alle aree del diritto di nostra pertinenza), ad un'organizzazione per *practice area*<sup>1</sup> focalizzate su una specifica area del diritto o su un'industry. Una scelta effettuata per agevolare un ulteriore **sviluppo dello Studio e garantire il miglior servizio ai Clienti**.

Di conseguenza, abbiamo ri-definito anche il rapporto con i Clienti stessi, passando da un modello tradizionale centrato sulle relazioni tra assistito e singolo professionista, a un **modello che mette al centro lo Studio nel suo complesso**; uno Studio con tanti Professionisti che possano essere considerati star dal mercato nei loro rispettivi settori.

Anche i **metodi di valutazione dei soci** sono stati applicati in continuità con la revisione apportata nel 2022, non legandoli a una performance individuale ma a criteri di contribuzione alla crescita dell'organizzazione.

Il comune denominatore è quello di **facilitare la collaborazione interna** permettendoci di individuare, di volta in volta, il team più idoneo a seguire uno specifico cliente o una determinata operazione.

<sup>1</sup> Rif. capitolo 1.4 "I settori in cui operiamo".

## LA PIATTAFORMA DI COLLABORAZIONE CON I NOSTRI CLIENTI

La relazione e la **comunicazione** con il cliente svolgono un ruolo centrale per la riuscita del nostro lavoro. Per questo a partire dai primi mesi del 2021, abbiamo predisposto e realizzato **KeyWork**, una piattaforma software modulare concepita per offrire **servizi digitali** e dare la possibilità di **implementare agevolmente un portale web di dialogo con la clientela**. Dopo un primo periodo di *Proof Of Concept*, la soluzione è stata consolidata e attualmente è pienamente operativa.

L'applicativo presenta tre principali aree di applicazione:

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

### Document Automation



Un modulo che consente ai membri di accedere agevolmente ai template specifici di ciascun portale presente sulla piattaforma KeyWork, in modo da automatizzare e velocizzare la creazione dei 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



Uno strumento che mette a nostra disposizione funzioni per utilizzare ogni portale come un ambiente di Project Management, in cui impostare attività e scadenze per ciascun cliente. Gli interventi effettuati consentono a tutti i partecipanti di rimanere aggiornati sulle evoluzioni del progetto.

Ove necessario, la presenza di repository di documenti condivisi permette di lavorare contemporaneamente e in tempo reale sui documenti caricati, monitorandone modifiche e aggiornamenti.

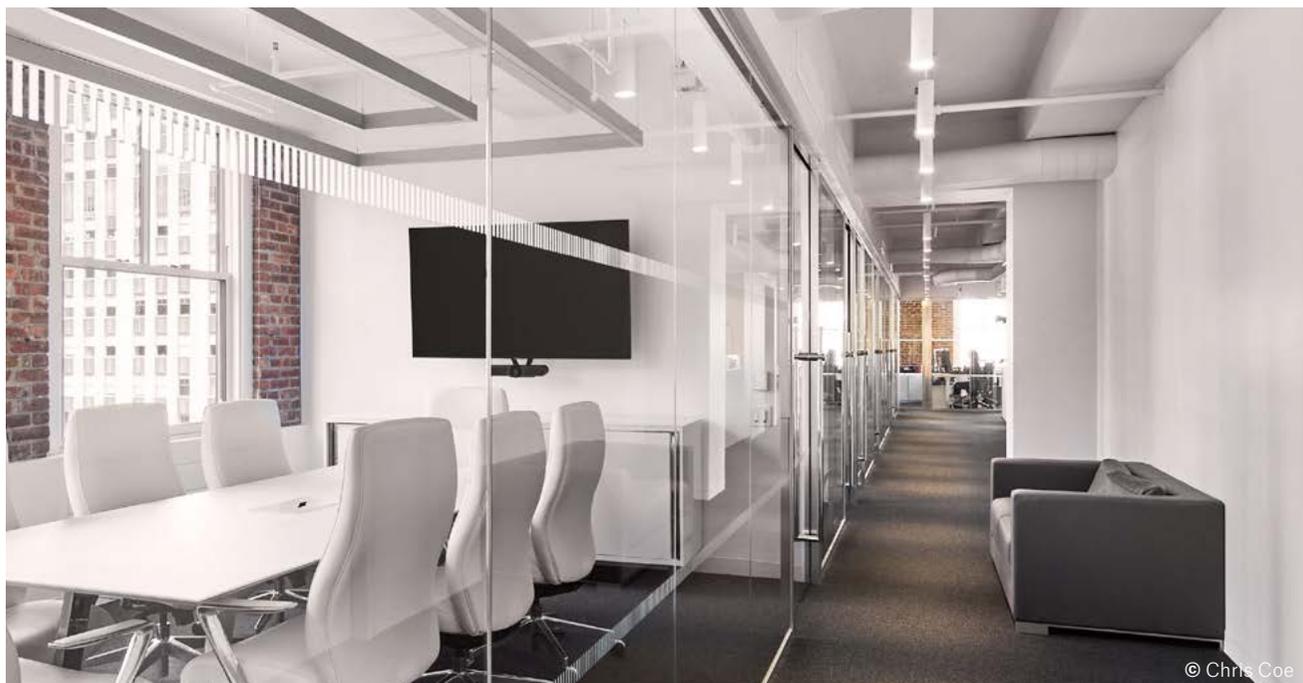
## File Sharing



Uno strumento che mette a disposizione dei nostri Clienti un sistema di Virtual Data Room proprietario, in cui poter creare uno spazio di lavoro sicuro e scambiare agevolmente documenti tra team appositamente creati (Professionisti, cliente e altre parti).

Tra le varie funzioni aggiuntive:

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



© Chris Coe

## IRICONOSCIMENTI

Ad attestare la qualità del lavoro che abbiamo svolto – oltre alle referenze fornite dai Clienti, sia a livello nazionale sia internazionale – riportiamo i premi ottenuti nel corso del 2023 dal nostro Studio e dai nostri Professionisti, che vengono segnalati dalle maggiori associazioni di settore, a testimonianza di un più generale riconoscimento da parte della comunità “Legal”:



## Premi di Chiomenti

- **Italy Law Firm of the year**  
- Chambers Europe Awards
- **Italy Law Firm of the year**  
- The Lawyer European Awards
- **Italy Law Firm of the Year**  
- IFLR Europe Awards
- **Italy Legal Advisor of the Year**  
- Europe M&A Mergermarket Awards
- **NPL Law Firm of the Year**  
- GlobalCapital European Securitization Awards
- **Italy Law Firm of the Year M&A**  
- Legalcommunity Corporate Awards
- **Italy Law Firm of the Year**  
- Legalcommunity Finance Awards
- **Italy Law Firm of the Year: EU taxation** - Legalcommunity Tax Awards
- **Italy Law Firm of the Year: TMT**  
- Legalcommunity IP & TMT Awards
- **Italy Law Firm of the Year: National Arbitration** - Legalcommunity Litigation Awards
- **Italy Firm of the Year Antitrust - Public Enforcement:**  
Legalcommunity Litigation Awards
- **Law Firm of the Year Transactional Investments**  
- Legalcommunity Real Estate Awards
- **Italian Law Firm of the Year: EU taxation:** Legalcommunity Tax Awards Italy
- **Law Firm Market Leader:**  
Legalcommunity Labour Awards

## Premi dei nostri Professionisti

- **Gianrico Giannessi - Restructured Finance Lawyer of the Year** - Legalcommunity Finance Awards 2023
- **Carola Antonini - Finance Lawyer of the Year** - Legalcommunity Energy Awards 2023
- **Carola Antonini**  
- Legalcommunity InspiraLaw
- **Giulia Battaglia**  
- Legalcommunity InspiraLaw
- **Maurizio Fresca Tax Professional of the Year**  
- Legalcommunity 40Under40 Awards
- **Laura Papi - Rising Star of the Year** - IFLR Europe 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

### IL NOSTRO APPROCCIO ALLA GESTIONE AMBIENTALE

Mettiamo al centro dei valori dello Studio l'attenzione alla **salvaguardia ambientale**, nella piena consapevolezza che la **responsabilità** di fronte al pianeta e alla sua preservazione è di carattere individuale, e passa attraverso l'adozione di pratiche sostenibili quotidiane. Alla luce di questi principi abbiamo elaborato una strategia di sostenibilità e un programma d'azione che prevede:

- la riduzione degli impatti ambientali e del consumo di risorse naturali;
- pratiche di efficientamento energetico;
- una corretta gestione dei rifiuti.

Il progetto **WeCare** rappresenta anche in materia ambientale il compendio delle nostre azioni in ambito di sostenibilità, azioni sostenute sia per accrescere la consapevolezza interna rispetto a queste tematiche, sia per offrire un esempio che spinga il settore e i Paesi in cui opera su una via che conferisca sempre maggiore peso a questo tipo di politiche.

Nello specifico ci muoviamo su più fronti: scegliamo con la massima attenzione i nostri fornitori, privilegiando quelli che condividono la nostra visione e che si impegnano per realizzarla; seguiamo l'evoluzione tecnologica per adottare di volta in volta le migliori soluzioni di

sponibili in termini di efficienza energetica; promuoviamo azioni di sensibilizzazione dirette a Clienti e collaboratori, applichiamo **valori** come l'**impegno collettivo e il lavoro di squadra**, che guidano il nostro lavoro professionale anche in ambito di sostenibilità.

Solo in questo modo è quindi possibile ottenere dei risultati e muoversi verso un futuro migliore.

### Chiomenti plastic free



Nelle nostre sedi adottiamo una politica *plastic free* nell'ottica di limitare al massimo l'utilizzo della plastica sino alla totale eliminazione. Nelle sale riunioni vengono utilizzate esclusivamente bottiglie di vetro; Professionisti e dipendenti sono stati dotati di borracce e possono fruire dei distributori di acqua; bicchieri, piatti, stoviglie e tovaglioli che vengono acquistati sono di materiale compostabile.

La policy "*plastic free*" viene estesa anche ai fornitori, ragione per cui anche nei distributori automatici non sono disponibili bottiglie di plastica.

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

Per diminuire il nostro impatto ambientale e contribuire a contrastare i **cambiamenti climatici** in atto, occorre che tutti lavorino quotidianamente alla riduzione dei consumi energetici e delle emissioni in atmosfera. Per questo nelle varie sedi attuiamo una politica di progressiva sostituzione degli impianti energetici e di riscaldamento. A tal fine, nel 2023, la sede di Milano ha completato la sostituzione dei vecchi impianti di illuminazione con quelli a led (a basso consumo energetico e di ultima generazione) e la sostituzione degli impianti di riscaldamento e raffrescamento presenti, con modelli più recenti e meno energivori.

Tale *modus operandi* verrà mantenuto anche in futuro, in modo da sostituire ciascun impianto seguendo l'evoluzione tecnologica, apportando **un contributo sempre al massimo delle nostre possibilità**.

Sul fronte delle iniziative di **utilizzo intelligente delle risorse** ci adoperiamo, con riferimento alla sede di Milano, per monitorare, durante tutto l'arco dell'anno, la temperatura, che può essere in questo modo mantenuta sui livelli ottimali (coerentemente con quanto previsto dalle più recenti disposizioni governative); l'impianto di raffrescamento della sede di Milano viene spento durante la notte e nei fine settimana. Per quanto concerne gli spazi comuni - corridoi, aree break e servizi - sono stati

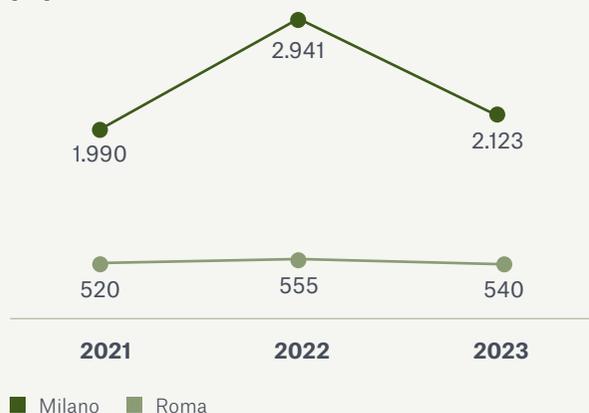
installati sensori di presenza che consentono di automatizzare accensione e spegnimento delle luci, mentre nelle sale riunioni non in utilizzo vengono spente sia l'illuminazione sia l'impianto di condizionamento.

Il grafico mostra un consumo di energia elettrica relativo al triennio 2021-2023. I livelli di consumo dal 2022 sono stati maggiormente rilevanti in ragione di una maggiore presenza di personale nel periodo post COVID e dell'apertura di nuovi spazi deputati a riunioni ed eventi, comprensivi di servizio bar e catering interno.

A partire dal 2023, nelle sedi di Milano e Roma, il **100% dell'energia elettrica acquistata e utilizzata proviene da fonti rinnovabili certificate**, a testimonianza dell'impegno a ridurre ulteriormente i nostri impatti.

Riportiamo per entrambe le sedi solo i dati relativi al consumo di energia perché non è stato possibile reperire i dati attinenti al riscaldamento delle due sedi oggetto di indagine.

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



## La certificazione LEED nella sede di Pechino

La certificazione *LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)* è una delle certificazioni internazionali più autorevoli a livello di sostenibilità degli edifici: un programma volontario applicabile a qualsiasi tipologia di edificio, sia esso commerciale o residenziale, che attesta la progettazione e costruzione secondo parametri green. Tra i parametri *LEED* presi in esame:

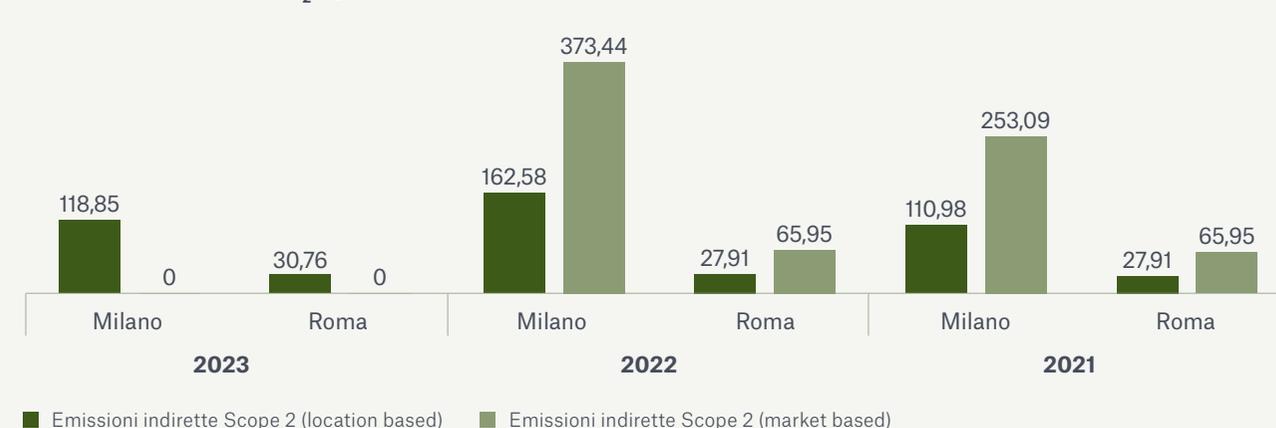
- il risparmio energetico e idrico degli edifici;
- il risparmio di emissioni di anidride carbonica;
- la qualità ecologica degli ambienti interni
- la scelta del sito.

Sempre per le sedi di Roma e Milano abbiamo quantificato le emissioni Scope 2 *location based* e *market based* generate con riferimento al triennio 2021-2023. Inoltre, stiamo conducendo un'analisi per ottimizzare le performance ESG e prevedere di includere anche le emissioni Scope 3.

L'andamento nel tempo delle tonnellate di CO<sub>2</sub>eq, suddivise per sede, evidenzia maggiori volumi per lo Studio di Milano, riconducibili anch'essi all'apertura e fruizione di nuovi spazi, mentre nel 2023 l'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili ha portato a zero le emissioni Scope 2 *market based*.

Ovviamente la nostra sensibilità ambientale non rimane circoscritta agli spazi fisici, ma si estende anche all'ambito digital che ha visto nel corso dell'anno il restyling del sito web, effettuato utilizzando un indirizzo generale a basso consumo e a ridotto impatto ambientale.

**Emissioni indirette (tCO<sub>2</sub>eq)**





## LE RISORSE UTILIZZATE

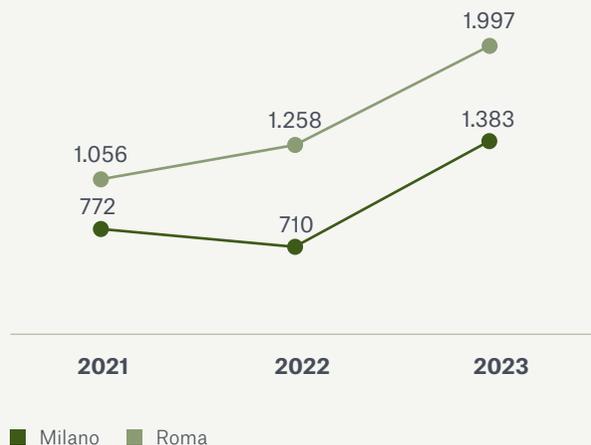
Bene inestimabile, l'acqua rappresenta una risorsa da preservare e monitorare. Nel seguente grafico riportiamo a tal proposito l'andamento dei consumi idrici delle nostre due sedi italiane. Nel 2023 la sede di Milano ha registrato un incremento dovuto ad un maggior utilizzo di sale riunioni, bar, servizi di catering per eventi e della palestra interna, aperta nel corso dell'anno.

Prestiamo molta attenzione alla gestione e riduzione dei **materiali** in utilizzo presso le nostre sedi, riconducibili, in ragione della tipologia di attività svolta, al solo consumo di carta, che nel corso del 2023 è stato razionalizzato grazie alla creazione di un unico magazzino. Per razionalizzare anche uso e acquisti vengono, infine, tenute un numero limitato di scatole di carta vicino a ciascuna stampante.

Il grafico mostra come nella sede di Milano sia stato realizzato un risparmio consistente, con un passaggio, dai 6.339 kg utilizzati nel 2022, ai 4.795 kg utilizzati nel 2023. Analogamente nella sede di Roma si è passati dai 4.645 kg utilizzati nel 2021 ai 3.210 kg utilizzati nel 2023.

Oltre alle azioni in termini di riduzione dei materiali utilizzati, stiamo anche effettuando un'attenta selezione di fornitori certificati lungo tutta la catena di acquisto. Per ciò che concerne la carta, vengono, ad esempio, acquistate solo carte con certificazioni **FSC** (*Forest Stewardship Council*) e **EU Ecolabel**. Anche i gadget realizzati (zaini, borse in tela) sono scelti tra quelli realizzati con materiali riciclati. La richiesta di attenzione all'eco-compatibilità dei prodotti è estesa anche ai fornitori di servizi di pulizie.

**Consumo idrico**  
(ML)



**Materiali utilizzati per peso**  
[kg]



<sup>1</sup> Si specifica che i dati 2022 e 2021 relativi alle sedi di Milano sono stati riesposti per aggiustamenti nelle modalità di calcolo.

## LA GESTIONE DEI RIFIUTI

Un altro problema che occorre affrontare quotidianamente per tutelare l'ambiente e migliorare le condizioni di vita delle proprie comunità è rappresentato dalla gestione dei rifiuti prodotti. Ci adoperiamo per realizzare una rigorosa differenziazione e il riciclo completo dei nostri materiali di scarto. A tal fine, ciascun ambiente è dotato di contenitori deputati alla **raccolta differenziata** e la **carta** viene **totalmente riciclata**. In generale, le nostre attività non comportano la generazione di grandi quantitativi di rifiuti, né generici, né pericolosi. Nella sede di Milano la raccolta dei rifiuti d'ufficio e lo smaltimento dei rifiuti urbani ordinari sono affidati alla società AMSA, mentre nella sede di Roma sono affidati alla società AMA.

Prestiamo ovviamente la massima attenzione allo **smaltimento** dei materiali inquinanti o potenzialmente inquinanti, quali toner, materiali elettronici e batterie, per i quali ci affidiamo solo ad **aziende certificate**, tenendo traccia in appositi registri di tutto ciò che generiamo e smaltiamo.

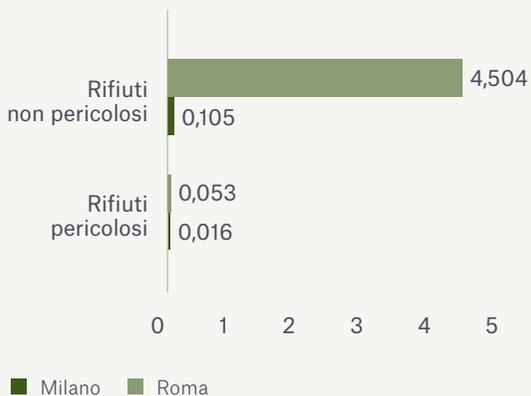
Nel grafico viene riportata la suddivisione dei rifiuti prodotti nelle sedi italiane nel 2023 per tipologia: pericolosi e non pericolosi.

2 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

### Rifiuti prodotti nel 2023

[ton]



La parte maggiore dei rifiuti **non pericolosi**, costituita pressoché solo da imballaggi - 0,105 tonnellate prodotte a Milano e 4,504 tonnellate a Roma - viene **inviata a riciclo** (Codice C.E.R.<sup>2</sup> 150101, 150106 e 200101). La restante parte dei rifiuti non pericolosi viene **smaltita** - 0,105 tonnellate prodotte a Milano e 1,044 tonnellate a Roma - (Codice C.E.R. 160214, 160216, 200307 e 080318).

La totalità dei rifiuti **pericolosi**, principalmente RAEE - 0,016 tonnellate prodotte a Milano e 0,053 tonnellate prodotte a Roma - viene smaltita in apposite discariche (Codice C.E.R. 160213, 160605 e 200133).

200101 - Carta e cartone

160214 - Apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci da 160209 a 160213

160216 - Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso, diversi da quelli di cui alla voce 160215

200307 - Rifiuti ingombranti



080318 - Toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 080317

160213 - Rifiuti provenienti da apparecchiature elettriche o elettroniche fuori uso, contenenti componenti pericolosi

160605 - Altre batterie ed accumulatori

200133 - Batterie e accumulatori

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

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

L'impegno in ambito sociale e verso le comunità di riferimento è centrale nella nostra attività. Le **attività** pro bono costituiscono, infatti, uno dei pilastri del nostro progetto WeCare. Per questo motivo, a partire dal 2019, abbiamo predisposto un monte ore annuale di assistenza legale gratuita a sostegno di enti che operano in tale ambito, portando avanti progetti di pubblica utilità e di grande impatto sociale. I nostri Professionisti mettono a disposizione le proprie competenze legali confrontandosi con temi quali: lotta alla povertà estrema e alle disuguaglianze globali; promozione dell'equità di genere e trasformazione digitale; sostegno alla ricerca scientifica e alla crescita della comunità locale; promozione dell'uguaglianza educativa; protezione dell'ambiente; assistenza alle start up innovative; sostegno alla ricerca medica e scientifica.

L'**assistenza legale pro bono**, fornita dai nostri Professionisti a favore di tali progetti, è **riconosciuta al pari delle altre attività professionali**, con l'obiettivo di promuovere sempre maggiormente l'intervento e l'impegno dei nostri legali a livello sociale.

Siamo inoltre membri di **TrustLaw**, il servizio di assistenza legale pro bono fornito dalla *Thomson Reuters Foundation*. Questa fondazione mette i migliori studi legali del mondo a disposizione di organizzazioni non profit e imprese sociali, in modo che queste realtà possano avvalersi di assistenza gratuita a livello di diritto societario e commerciale e ricerca giuridica comparata. *TrustLaw*, con oltre 5.000 soggetti tra studi legali e associazioni non profit, è la più grande rete pro bono mondiale.

In quanto membro di LexMundi, il principale network mondiale di studi legali indipendenti presente in oltre 100 Paesi, il nostro Studio collabora anche con la **LexMundi Pro Bono Foundation**.

Nel corso del 2023 sono state prestate 892 ore di assistenza legale pro bono per una media di 23,5 ore a professionista, mentre sono state avviate più di 10 nuove assistenze che attualmente sono ancora *ongoing*.

A seguire riportiamo alcuni dei principali progetti pro bono seguiti nel 2023. La consapevolezza dell'importanza del nostro contributo ci porterà, nei prossimi anni, ad aumentare progressivamente il numero dei casi seguiti, nell'ottica di accrescere ulteriormente il nostro impatto in ambito sociale.

Alcuni tra i principali beneficiari delle nostre attività di Pro Bono:





## Chiomenti per UNICEF

Abbiamo fornito assistenza all'**UNICEF** su varie questioni civilistiche, societarie e di proprietà intellettuale, nonché in relazione allo sviluppo e all'attuazione di metodi di donazione per conto dell'organizzazione.

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

Sempre nell'ambito del programma *TrustLaw* della **Thomson Reuters Foundation**, abbiamo affiancato nuovamente **ONE**, organizzazione senza fini di lucro nata su iniziativa di *Bono Vox* per la difesa e la lotta contro l'estrema povertà e le malattie prevenibili, a sostegno delle comunità meno agiate e dei loro membri.

Nell'ambito della propria attività di *advocacy* e al fine di sollecitare l'opinione pubblica, **ONE** intende ampliare la gamma delle proprie campagne pubblicitarie attraverso la proiezione di messaggi sugli edifici, pubblicità mobile, campagne di affissione, volantinaggio, stencil e graffiti lavabili, acrobazie e flash mob di fronte a edifici governativi e simili altre attività, condotte dai propri operatori e volontari.

Lo Studio ha assistito **ONE** nell'analisi del quadro giuridico che regola tali attività in Italia e dei possibili rischi, al fine di contribuire alla tutela dell'organizzazione e dei suoi membri nell'esercizio del diritto alla pacifica libertà di riunione ed espressione.

## Chiomenti per Fondazione Ricerca Biomedica Avanzata ETS

Nell'ambito del nostro Progetto Pro Bono abbiamo assistito anche la **Fondazione Ricerca Biomedica Avanzata ETS**, nell'attività di promozione di **progetti di ricerca scientifica nel contesto universitario e sanitario** del Nord Est, svolta attraverso il *Veneto Institute of Molecular Medicine* (VIMM), uno dei poli d'eccellenza a livello internazionale nel campo della biologia cellulare e molecolare. I progetti ETS (basati sull'analisi dei segnali intercellulari) hanno l'obiettivo di rivelare le cause alla base delle malattie attualmente non curabili, sviluppando nuove strategie terapeutiche.

Abbiamo avuto il piacere di ospitare la Fondazione Biomedica per la Ricerca Avanzata – V.I.M.M. (*Veneto Institute of Molecular Medicine*) nella staffetta di webinar ed eventi dedicati all'**inclusione e alla valorizzazione delle diversità** nel corso dell'edizione 2023 di **4 Weeks 4 Inclusion**<sup>3</sup>.

Nell'ambito della staffetta, si è tenuto il talk sul tema "**Scienza, diritti e inclusione: sostegno alla ricerca e diritto alla cura**", all'interno del quale la discussione ha riguardato, nello specifico, la rilevanza della ricerca scientifica quale catalizzatore di inclusione sociale, riconoscendone il ruolo fondamentale nella promozione dell'integrazione e della coesione all'interno della società contemporanea.

## Chiomenti e Lex Mundi Pro Bono Foundation

Abbiamo nuovamente supportato il network della **Lex Mundi Pro Bono Foundation** assistendo l'organizzazione **Ashoka**.

La mission di Ashoka, organizzazione no profit attiva da 40 anni e in oltre 90 paesi, è quella di favorire il cambiamento sociale, ambientale ed educativo. A tal fine, *Ashoka* opera per identificare e sostenere gli imprenditori sociali più innovativi in ambito internazionale.

Il nostro team ha assistito *Ashoka* nella revisione delle sue "*local background check policies*" volte a proteggere l'integrità della missione del Gruppo *Ashoka* e a mantenere un ambiente sicuro per i membri dell'organizzazione.

<sup>3</sup> Per maggiori informazioni si rimanda al Capitolo 3.4 Diversità, inclusione ed equità all'interno dello Studio, paragrafo "Il progetto 4 Weeks 4 Inclusion".





## Chiomenti per Teach for Italy

Abbiamo assistito l'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) in differenti questioni legali, tra cui la trasformazione dell'associazione in ente del terzo settore, e la revisione dei contratti e delle politiche interne.

La mission di *Teach for Italy* è quella di portare i migliori talenti italiani ad insegnare nelle scuole più svantaggiate del Paese, per colmare le disuguaglianze educative locali e migliorare il sistema scolastico nel suo complesso. A tal fine, seleziona e recluta i migliori laureati e ricercatori universitari che dopo aver ricevuto un'apposita formazione, dedicano un periodo della propria vita professionale all'insegnamento in aree svantaggiate.

*Teach for Italy* ha siglato un accordo quadro nazionale con il MIUR - Ministero dell'Istruzione e del Merito - e dato origine a una "Rete di Scuole TFI" che raggruppa oggi **45 istituti italiani svantaggiati**.

A inizio 2023 abbiamo ospitato nella nostra sede di Milano il talk **Dialogo con Teach for Italy**: un'importante occasione per scoprire e valorizzare l'attività dell'Associazione attraverso l'ascolto di testimonianze dirette, con la moderazione di **Monica Curcuruto**. Il talk ha preso avvio con l'intervento di Andrea Pastorelli, Direttore dell'Associazione, a cui hanno fatto seguito le testimonianze dirette di Maya, Giovanni e Jona, tre fellows che, giorno per giorno, si impegnano a combattere la povertà educativa.

## Chiomenti per il servizio "Legal clinic" di Bocconi

Abbiamo contribuito alla "*Legal clinic*" di Bocconi for Innovation (B4i), **l'acceleratore dell'Università Bocconi che aggrega una selezione di start up fortemente innovative**.

Le startup ammesse al programma hanno ricevuto supporto legale grazie a un'inedita sinergia creata 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 disposizione la propria consulenza nell'identificazione del quadro giuridico 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**.

## Chiomenti per Bella Speranza

Abbiamo assistito l'organizzazione di volontariato **Bella Speranza** nella revisione dei contratti relativi alle attività dell'associazione e alle questioni fiscali che si accompagnano alla raccolta dei fondi destinati alle varie iniziative, inclusi i contratti di sponsorizzazione e l'utilizzo dei fondi ricevuti per la realizzazione del progetto in realtà estere.

Obiettivo principale di Bella Speranza è quello di costruire scuole nei Paesi in via di sviluppo, offrendo a bambini, adolescenti e giovani adulti svantaggiati possibilità di **accesso all'istruzione**, diritto umano fondamentale, nonché *conditio sine qua non* per la costruzione di un futuro migliore.

## Chiomenti per Donne 4.0

Abbiamo fornito assistenza legale all'associazione **Donne 4.0** nell'ambito delle proprie **attività di empowerment digitale delle ragazze e delle donne**, nel più ampio contesto della cooperazione internazionale allo sviluppo. In particolare abbiamo supportato l'associazione: **(i)** per gli aspetti legali connessi all'iscrizione nell'elenco delle Organizzazioni della Società Civile (OSC) tenuto dall'Agenzia Italiana per la Cooperazione e lo Sviluppo, che include tutti i soggetti non-profit di cui è riconosciuta la competenza per operare nella cooperazione internazionale allo sviluppo, e **(ii)** per l'ottenimento del c.d. "status consultivo" da parte del Consiglio Economico e Sociale, che consente l'accesso diretto alle riunioni pubbliche delle Nazioni Unite e delle sue agenzie, con la possibilità di intervenire nelle sessioni dedicate alla partecipazione della società civile e di interagire più agevolmente riguardo il processo decisionale dell'ONU.

Donne 4.0 è un'associazione di promozione sociale senza scopo di lucro, fondata dall'imprenditrice e informatica Darya Majidi, che si occupa di sensibilizzare e coinvolgere istituzioni italiane e organizzazioni internazionali sui temi legati all'**equità di genere** e alla **trasformazione digitale**.

L'Associazione promuove diverse iniziative legate all'emancipazione digitale di ragazze e donne. Tra queste, l'innovativo progetto AlxGIRLS, un camp gratuito dedicato ai temi dell'Intelligenza Artificiale e Data Science, rivolto alle ragazze del quarto anno delle scuole superiori. Donne 4.0 promuove anche progetti che sostengono l'imprenditoria tecnologica femminile.



© Chris Coe

## Chiomenti per Associazione Amici del Policlinico Donatori di Sangue

Abbiamo assistito l'associazione **Amici del Policlinico Donatori di Sangue** nell'aggiornamento del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001. L'associazione, attiva a Milano dal 1974 con oltre 32.000 tra associati e donatori di sangue, nasce con l'obiettivo di garantire un trattamento trasfusionale di qualità ai pazienti del Policlinico milanese, oltre a promuovere l'innovativa concezione della **donazione di sangue come "atto medico"**; una visione in cui l'attenzione viene posta, oltre che sulla **tutela della salute** del ricevente, anche sulla **prevenzione** e la tutela della salute del donatore.

Negli anni, l'Associazione ha rafforzato la capacità di garantire trasfusioni salvavita ad altri dieci Ospedali di Milano, lavorando anche a livello di marketing sociale con azioni e campagne di sensibilizzazione alla donazione, alla promozione del volontariato e alla ricerca psicosociale.

## Chiomenti al fianco di Fondazione Sylva

Abbiamo affiancato la **Fondazione Sylva ETS**, ente del terzo settore con sede a Tricase (LE), iscritto al RUNTS, che si occupa di **rigenerazione ambientale attraverso la riforestazione**.

Assistiamo Fondazione Sylva nella predisposizione di un Protocollo d'intesa con la Caritas Ambrosiana per la realizzazione di un nuovo progetto di agroforestazione e annesse attività educative e ricreative presso il polo educativo di Mediglia (MI). Sosteniamo anche la predisposizione di un Protocollo d'intesa con la Società agricola Guaceto per la realizzazione di un progetto educativo in località Torre Guaceto (BR). Siamo inoltre a fianco di Fondazione Sylva su altre attività<sup>4</sup>.

## LE RELAZIONI CON COMUNITÀ E TERRITORIO

Ci siamo formalmente impegnati, sin dal 2019, ad applicare al progetto **WeCare** i principi dichiarati nello *United Nations Global Compact* per raggiungere in questo modo gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs). Per perseguire uno sviluppo sostenibile e responsabile nei differenti ambiti evidenziati (persone, ambiente, comunità) ci siamo impegnati *in primis* a valorizzare i nostri Professionisti, promuovendone il talento e l'unicità, e assicurando un ambiente di lavoro equo e orientato ai valori delle pari opportunità<sup>5</sup>.

A livello delle comunità di riferimento, abbiamo portato avanti relazioni costanti e significative con enti e Associazioni. Con essi abbiamo sviluppato specifici eventi e progetti negli ambiti che riteniamo prioritari: educazione scolastica, ricerca scientifica, sociale, arte e cultura.

<sup>4</sup> Rif. pag. 69 di questo Bilancio.

<sup>5</sup> Rif. capitolo 3 "Le nostre persone".

Di seguito la descrizione di alcune delle azioni e dei progetti più significativi degli ultimi anni:



Ogni nuovo ingresso è accompagnato da un atto simbolico: la piantumazione di un nuovo albero a testimonianza della crescita a nostra cura di un nuovo talento. In questo modo valorizziamo le persone sostenendo al contempo la rigenerazione ambientale portata avanti da **Fondazione Sylva**.

Nel corso del 2023, **oltre 90 nuovi Professionisti e membri del Business support sono entrati in Studio** e, grazie al nostro impegno, sono stati piantati altrettanti alberi.



Abbiamo tra i nostri ambiti prioritari di intervento la valorizzazione dell'arte, del paesaggio e della cultura italiana che si inseriscono nel più ampio impegno del nostro Studio in materia di responsabilità sociale e sostenibilità ambientale. Per questo abbiamo confermato anche per il 2023 l'iscrizione al programma **Corporate Golden Donor** del FAI.



La partnership con **Fondazione Torlonia** si è concretizzata nel restauro di un'importante opera scultorea custodita nella Sala Ovale di Villa Albani e risalente al primo secolo a.C., l'**Atleta di Stephanos**. Si tratta di una delle pochissime opere che riportano la firma dell'autore, ovvero, *Stephanos*, allievo di Pasitele. La statua è realizzata in marmo e presenta una storia conservativa stratificatasi nei secoli, a partire dal suo rinvenimento, avvenuto nel 1769 secondo lo storico dell'arte *J.J. Winckelmann*.

Grazie al nostro supporto al programma di Conservazione di Villa Albani Torlonia, il restauro dell'Atleta è stato preceduto da un'ampia campagna spettrografica ed è stato completato anche il restauro della **statua della c.d. Europa (Anfitrite)**.

Sul retro del *Kafeehaus*, la c.d. Europa, figura femminile semigiacente, è una scultura di dimensioni colossali che sembra ritratta nell'atto di riflettersi sulla superficie di uno

specchio d'acqua e dalla cui base scaturiva il Fiume delle sette cascate, verso il quale la fanciulla volgeva lo sguardo.

La decisione di collaborare con la Fondazione nasce da una forte condivisione di valori, missione e obiettivi. L'impegno è quello di promuovere e valorizzare il patrimonio storico, culturale e artistico, con un'attenzione particolare alla sua divulgazione e preservazione. Questa scelta riflette la volontà di restituire alla collettività il valore del nostro patrimonio comune, rendendolo accessibile e fruibile anche per le generazioni future.



Aiutiamo le aziende parte dell'associazione no profit **Parks - Liberi e Uguali** a sviluppare a 360 gradi le potenzialità di business legate alle strategie e alle buone pratiche rispettose della diversità. Tale associazione si occupa, infatti, di *Diversity Management*, un ambito delle politiche del lavoro che richiede competenza e sensibilità, nella misura in cui i Professionisti devono confrontarsi con problematiche legate all'identità di genere o all'orientamento sessuale, per promuovere la piena integrazione delle persone **LGBTQ+** nei vari contesti lavorativi.

**valore D** Partecipiamo a numerose iniziative che promuovono il confronto, lo scambio e la riflessione sulle tematiche attualmente inerenti la diversità e l'inclusione grazie alla partnership con **Valore D**, la prima associazione di imprese in Italia a dedicarsi all'equilibrio tra i generi e alla divulgazione di una cultura dell'inclusione all'interno delle varie organizzazioni italiane.



Ci impegniamo nella sensibilizzazione e diffusione della cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità partecipando al programma **"4 Weeks 4 Inclusion"** (#4W4I), giunto nel 2023 alla terza edizione, che ha previsto una staffetta di webinar ed eventi dedicati al tema, dei quali siamo stati partner, insieme a un'alleanza di 400 aziende, istituzioni, università e associazioni.



Tramite **Banco Alimentare** abbiamo effettuato una donazione che ha permesso di sostenere l'acquisto di beni alimentari presso i supermercati con cui l'organizzazione collabora.



Abbiamo sostenuto l'associazione **Pappaluga** che si occupa di garantire alle persone con disabilità un lavoro vero e dignitoso, coerentemente con i nostri valori e le nostre politiche di Diversity & inclusion.

L'associazione si occupa infatti di promuovere le condizioni affinché ciascuna persona portatrice di disabilità possa costruirsi un lavoro e un futuro, agevolandone il pieno sviluppo personale e professionale. Nello specifico i ragazzi con disabilità si occupano di coltivare la terra utilizzando il metodo biodinamico e ad oggi riforniscono con i propri prodotti ristoranti, chef stellati e prestigiose catene di alberghi.



Abbiamo sostenuto, nel 2023, la prima edizione della **Fisdir Ski Race Cup**, un circuito nazionale dedicato agli atleti con disabilità intellettiva. Il supporto all'iniziativa è un'ulteriore testimonianza della nostra crescente sensibilità verso tematiche sociali e di *D&I*. Il progetto nasce dall'idea che, per un disabile intellettivo, lo sci alpino sia uno **strumento funzionale allo sviluppo di energia positiva, autonomia, competenze e autostima**, utili nello sport e nella vita quotidiana.

Siamo orgogliosi di contribuire all'iniziativa, una grande opportunità per mettere al centro l'inclusione e la diversità in tutte le sue forme.



Dal 2021 sosteniamo la **Biblioteca degli Alberi Milano - BAM**. Questa iniziativa, frutto della partnership tra la **Fondazione Catella**, il **Comune di Milano** e **COIMA**, mira a migliorare la manutenzione e la sicurezza del parco e a promuovere un programma culturale nella 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.



Archè è stata fondata nel 1991 a Milano da Padre Giuseppe Bettoni per affrontare l'emergenza dell'HIV pediatrico. Attualmente, sostiene bambini e famiglie in situazioni di vulnerabilità, aiutandoli a sviluppare autonomia sociale, abitativa e lavorativa attraverso servizi di assistenza e cura. Siamo stati a fianco di Archè nella **Milano Marathon 2023** e in molteplici progettualità volte a promuovere e sostenere le proprie attività di sostegno alle mamme e ai bambini.



La **Fondazione Francesca Rava** sostiene i bambini in difficoltà, sia in Italia sia all'estero, attraverso adozioni a distanza, progetti, attività di sensibilizzazione sui diritti dell'infanzia e iniziative di volontariato. Supportiamo la Fondazione da molti anni con diverse iniziative.



**PlayMore!** è un'organizzazione non-profit attiva dal 2010, dedicata a promuovere lo sport, il benessere e la partecipazione comunitaria, con un'attenzione particolare ai gruppi sociali più vulnerabili. Nell'ambito di un rapporto consolidato, lo scorso anno in occasione del nostro torneo di golf

**Chiomenti Invitational Pro-Am 2023** abbiamo sostenuto il progetto denominato **RunChallenge** un'iniziativa inclusiva aperta a tutti, dove persone con e senza disabilità corrono insieme superando ogni barriera e pregiudizio. La missione del progetto è: *Running, Walking and Rolling for all*. Questo progetto sociale promuove lo sport come mezzo di benessere e integrazione, accogliendo partecipanti con qualsiasi tipo di abilità, siano esse fisiche, intellettive, sensoriali o psichiche. Il nostro contributo ha garantito a 12 persone in condizione di fragilità di usufruire di un anno di sport gratuito nella città di Milano. Il contributo ha sostenuto le spese educative e di supporto psicologico, le spese assicurative, di abbigliamento e di partecipazione alla **Milano City Marthon**.



Ancora una volta abbiamo scelto di investire sulla crescita dei talenti della scuola italiana prendendo parte alla VII edizione de "I Fuoriclasse della Scuola".

Il progetto promosso da FEduF e dal Ministero dell'Istruzione e del Merito, in collaborazione con ABI – *Italian Banking Association*, Confindustria e Museo del Risparmio, e con il supporto di LIUC – Università Cattaneo e Alessandra Losito - responsabile fundraising, valorizza il merito e dimostra che il settore privato è disposto a supportare gli studenti più brillanti.



**American Academy in Rome** | Sosteniamo, quale *Corporate Supporter*, il **McKim Medal Gala**, evento annuale che riconosce persone il cui contributo internazionale, soprattutto tra Italia e Stati Uniti, ha avuto un impatto significativo sulle arti e le discipline umanistiche, esemplificando lo scambio creativo e intellettuale tra diverse arti, studi, lingue e culture.

I proventi dell'evento supportano i programmi dell'Accademia, offrendo a artisti e studiosi americani, italiani e internazionali opportunità preziose per proseguire i loro studi, partecipare al dibattito globale nei rispettivi campi e discipline e arricchire il proprio percorso professionale.



Croce Rossa Italiana

Affianchiamo in alcune iniziative la **Croce Rossa**, che nasce per mettere l'essere umano al centro di ogni intervento, con l'obiettivo di assistere un numero sempre maggiore di persone in difficoltà, in risposta ai molteplici cambiamenti sociali, economici e ambientali in corso.



Abbiamo sostenuto **UNI Roma Tre**, nello specifico il dipartimento di **Giurisprudenza**, nell'ambito della **Philip C. Jessup International Moot Court Competition**, conosciuta anche come *Jessup Competition*, la più ampia e rinomata competizione mondiale di diritto internazionale pubblico, a cui partecipano annualmente oltre 700 università di circa 90 nazioni.

Inoltre, nel corso del 2023 abbiamo fornito supporto di diversa natura ad altre associazioni del terzo settore, quali ad esempio:



**VALUE IN ACTION** | Value in Action è la prima Società Consortile Benefit dedicata ai progetti di CSR (*Corporate Social Responsibility*), una vera e propria *Factory* per ideare e realizzare interventi legati alla responsabilità sociale delle aziende Clienti. I profitti saranno reinvestiti nello sviluppo di nuovi progetti per la creazione di un modello di business innovativo.



**DIPLOMATIA** | Sosteniamo da tempo l'associazione che svolge finalità di carattere culturale e divulgativo, specialmente su temi d'interesse internazionale, con il fine di contribuire alla comprensione dei complessi scenari attuali e futuri con i quali le comunità dovranno confrontarsi.

# 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

Per noi dello Studio l'**innovazione** è un elemento costitutivo e un principio perseguito sin dalla fondazione avvenuta nel 1948. Un paradigma che viene oggi declinato a due differenti livelli: da una parte quello organizzativo e dell'innovazione di processo, e dall'altro quello dalla trasformazione digitale, che si intrecciano procedendo ad un ritmo sempre più serrato. È proprio nell'ottica di rafforzare sempre maggiormente questo pilastro fondamentale per il nostro business, che le funzioni IT e Finance lavorano condividendo approccio e finalità.

### 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 & Operations svolge un ruolo decisivo per il suo raggiungimento. Viene da noi gestita tramite le seguenti **5 aree operative**:

#### ASSISTENZA PROFESSIONISTI

Si occupa della gestione amministrativa e organizzativa dei Professionisti del nostro Studio. Collabora attivamente con i Professionisti per tutte le attività professionali, quali: pianificazione riunioni, trasferte, gestione della posta, dell'agenda e delle pratiche legali. Il tutto nel rispetto delle scadenze prefissate.

#### DIGITAL INFORMATION TECHNOLOGY

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. Inoltre, 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.

#### FACILITY & SERVICES

Si occupa della gestione e del mantenimento degli edifici e degli impianti connessi, come quelli elettrico, termoidraulico e di condizionamento. Coordina le attività di supporto al nostro Studio: dalla vigilanza al catering, dai servizi di pulizia a quelli di logistica in generale. Rientrano nei compiti della Funzione anche la gestione documentale dell'archivio, il monitoraggio della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### KNOWLEDGE MANAGEMENT & LEGAL TECH

Cura l'implementazione di strumenti digitali specifici per il nostro settore, quali: sistemi di gestione documentale, piattaforme di automazione dei documenti, soluzioni per la gestione delle transazioni legali. Inoltre, integra tecnologie di Intelligenza Artificiale per la revisione e l'analisi automatizzata dei documenti. Il nostro team promuove l'uso del *Legal Technology Toolkit*, evidenziando i benefici delle soluzioni esistenti e fornendo supporto specialistico.

#### SUPPORTO CONTENZIOSO

Si occupa di gestire tutte le operazioni legate ai depositi telematici, alla predisposizione della relativa documentazione nonché delle necessarie attività di verifica, interlocuzione o adempimento presso i Tribunali.

Per ciò che concerne la divisione *IT*, è stato portato avanti uno specifico programma di ammodernamento delle infrastrutture tecnologiche, iniziato con la sostituzione del data center nel 2022. L'intervento ha generato significativi benefici in termini di **risparmio economico**, miglioramento della **sicurezza delle informazioni** e maggiore **efficienza del sistema**. Nel 2023, l'ammodernamento è proseguito con ulteriori aggiornamenti alle infrastrutture, consolidando i progressi raggiunti. Il progetto è stato affidato a un fornitore scelto per l'attenzione agli impatti ambientali legati all'intervento.

La divisione *IT* ha gestito congiuntamente alla funzione Finance, anche il **nuovo gestionale**, inclusivo di una piattaforma integrata di reporting e di uno strumento dedicato per la gestione delle note spese con archiviazione ottica digitale dei giustificativi, e, unitamente alle funzioni Business Development e Comunicazione, il **CRM**. Questi due progetti 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'iniziativa mira a implementare una soluzione basata sulla piattaforma *Microsoft Dynamics 365 Business Central*, con l'obiettivo di gestire i processi in modo standardizzato, innovativo e scalabile, integrandoli in un unico sistema.

La soluzione *Microsoft Dynamics*, progettata nel corso del 2022, garantisce una piena integrazione con le altre scelte tecnologiche adottate: suite *Office365*, *PowerBI*, *Dynamics CRM* e verrà fruita in modalità *cloud SaaS (Software as a Service)*, garantendo, quindi, l'adeguata flessibilità dei sistemi cloud.

Nel 2023 si è continuato con lo sviluppo tecnico che si è concluso con la fase di test del progetto, accompagnata da un'attività di comunicazione del cambiamento ai dipendenti e Professionisti del nostro Studio.

Il progetto ha impattato cinque aree fondamentali per l'operatività, quali:

- Gestione Fascicoli;
- Gestione delle note spese;
- Contabilità Generale;
- Contabilità Fornitori;
- Contabilità Clienti.

Nel 2024 è stata effettuata la migrazione dei dati e l'attivazione di tutte le funzionalità.

## N2F: il nuovo gestionale per le trasferte

Nel 2023 è stato implementato il sistema N2F, una nuova soluzione per la gestione delle spese di viaggio e trasferta. Il sistema acquisisce automaticamente le richieste di rimborso inserite da Professionisti e dipendenti.

## Microsoft Dynamics Customer Relationship Management: il nuovo CRM

Il cambiamento registrato a livello di processi interni è andato di pari passo con l'implementazione del modulo di CRM che ha garantito un'ottima integrazione con le altre soluzioni da noi adottate. La scelta è ricaduta sul *Microsoft Dynamics CRM*, che offre soluzioni immediate e semplici per gestire le relazioni con i Clienti a tutti i livelli: dalle operazioni di creazione/gestione anagrafiche allo sviluppo business sino alla gestione delle campagne di comunicazione.

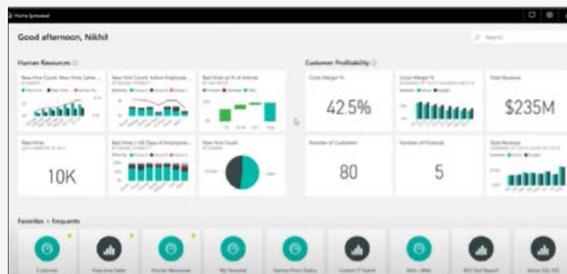
Il progetto si trova nella fase di adozione e nel corso del 2023 sono state portate avanti una serie di azioni funzionali all'implementazione delle numerose potenzialità del CRM.

## Power BI

I dati rappresentano un punto di partenza fondamentale per orientare le scelte di business di tutte le realtà complesse e noi non facciamo eccezione. Solo un'attenta raccolta ed analisi dei dati consente di effettuare scelte strategiche mirate e consapevoli e in tempi rapidi.

A tal fine, ci siamo muniti di una piattaforma integrata, in grado di restituire due variabili centrali nel lavoro di Data Analisi, ovvero **la storicizzazione del dato**, che permette di creare un patrimonio retroattivo di informazioni da cui partire per qualsiasi valutazione, e **la rappresentazione grafica** degli eventi da analizzare, realizzabile attraverso dashboard e report.

Lo strumento, già presente sin dal 2022, è stato perfettamente integrato e inserito all'interno del nuovo gestionale, mantenendo una **forte continuità** con il passato, in modo da favorirne l'uso da parte dei nostri Professionisti.



A partire da novembre 2022, con l'introduzione di ChatGPT sul mercato, abbiamo adottato misure specifiche per affrontare le sfide legate alla privacy e alla sicurezza, riconoscendo il potenziale impatto dell'**intelligenza artificiale avanzata**. Sono stati organizzati numerosi *training* per i Professionisti e le risorse *Business support*, con l'obiettivo di fornire una formazione completa sui vantaggi e le opportunità offerte dall'uso dell'AI generativa, oltre che sui rischi connessi a un impiego improprio o inconsapevole, in particolare riguardo alla protezione dei dati sensibili e alla riservatezza delle informazioni.

ChatGPT viene utilizzato per migliorare la comprensione e la produttività su vari fronti, come rispondere a domande generali per approfondire argomenti di lavoro, facilitare sessioni di brainstorming su pratiche in corso (**senza l'inservimento di dati reali**), redigere bozze di e-mail e comunicazioni, riassumere ricerche o analizzare argomenti, e tradurre o riformulare testi, **sempre garantendo la protezione delle informazioni riservate**. A supporto di questo, è stata sviluppata una **policy di utilizzo**, che fornisce linee guida chiare su come impiegare responsabilmente queste tecnologie nel lavoro quotidiano.

## 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 Lotus a Dynamics di Microsoft, consentirà di gestire anche il sistema di *purchase order*, che diventerà più strutturato dell'attuale modello.

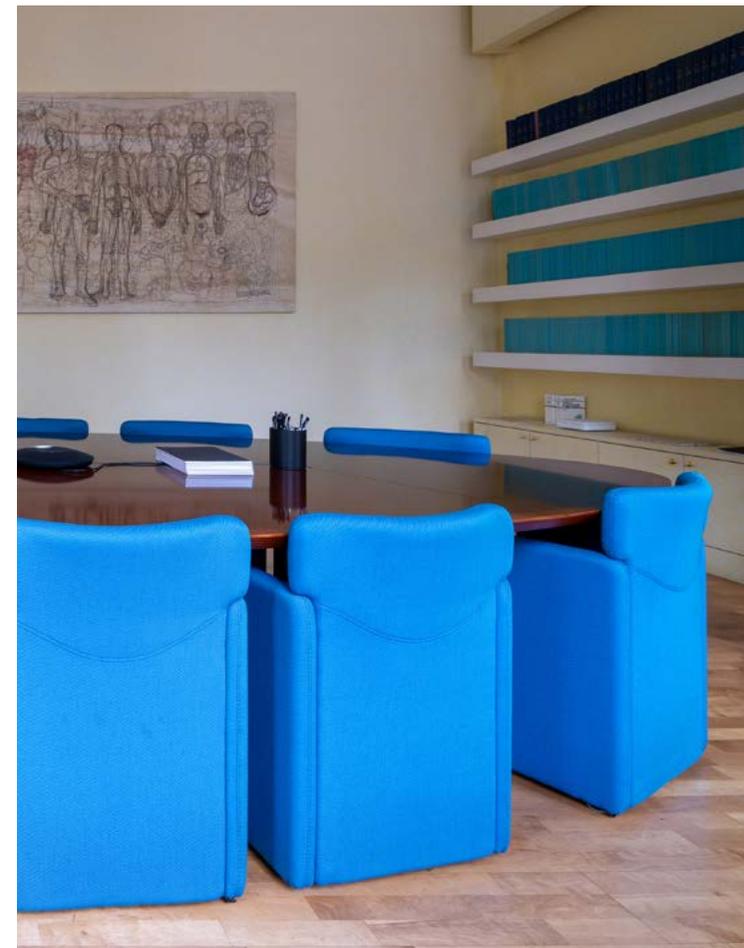
30 milioni di euro

il valore delle forniture  
nel corso del 2023

### 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.



<sup>1</sup> Rif. capitolo 6.1.2 "L'innovazione tecnologica e la trasformazione digitale".

# Allegati di Bilancio

---

Nota metodologica  
GRI Content Index

# Nota metodologica

Il **Bilancio di Sostenibilità** di Chiomenti per l'annualità 2023 rappresenta il **secondo 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 2023 e il 31 dicembre 2023**. Altresì, si è presentato un confronto con il biennio precedente al fine di informare gli stakeholder e, laddove possibile, presentare dei paragoni di *performance* significativi negli 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 **sedi** monitorate a livello italiano sono: **Roma, Via XXIV Maggio e Milano, Via Verdi 2 e Via Verdi 4-6**. Invece, riguardo alle sedi 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 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 alcuni membri del Sustainability Steering Committee e del Management Team attraverso la compilazione di un questionario, durante il quale è stato espresso un parere in merito al 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.

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, 2023, 2022 e 2021* - 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 2022, 2021 e 2020* - per il calcolo delle emissioni indirette *market-based*.

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

# GRI Content Index

La tabella che segue offre un'indicazione degli indicatori GRI utilizzati per la redazione del Bilancio di Sostenibilità 2023 di Chiomenti. Sono riportati, in conformità con la nuova versione dei GRI Standards 2021, gli standard e i singoli indicatori con riferimento alla pagina del documento dove vengono trattati. Eventuali omissioni, e relative giustificazioni, sono spiegate a latere.

<sup>1</sup> Per un approfondimento e descrizione dei GRI Standard in esame, si rimanda al seguente link <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-italian-translations-downloader/>.

Standard/GRI <sup>1</sup>	Informativa	Pagina	Commenti/Omissioni
<b>Informativa generale</b>			
	2-1 Dettagli organizzativi	Pag. 9-17; 78	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Pag. 78	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Pag. 78	
	2-5 Assurance esterna		Bilancio di Sostenibilità non sottoposto ad Assurance esterna.
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Pag. 14-15, 76	
	2-7 Dipendenti	Pag. 35-36; Annex	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Pag. 35-36; Annex	
<b>GRI 2: Informativa generale 2021</b>	2-9 Struttura e composizione della governance	Pag. 16	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag. 16-17	La nomina del massimo organo di governo e dei comitato spetta all'Assemblea dei Soci.
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Pag. 16-17	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Pag. 16-17	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Pag. 16-17	Il Bilancio di Sostenibilità è approvato dallo Steering Committee e dal Comitato Strategico.
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Pag. 16-17	

Standard/GRI <sup>1</sup>	Informativa	Pagina	Commenti/Omissioni
<b>GRI 2: Informativa generale 2021</b>	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag. 5-7	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti		Per il triennio non si sono verificati episodi di non conformità.
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Pag. 63-71	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 21-24	
	2-30 Contratti collettivi	Pag. Annex	
<b>Temi materiali</b>			
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Pag. 25-26	
	3-2 Elenco di temi materiali	Pag. 27	
<b>Anticorruzione</b>			
<b>GRI 205: Anticorruzione 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 30-31	
	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione		Alla totalità dei dipendenti e dei membri del massimo organo di governo sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione e hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione.
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate		Per il triennio non si sono verificati episodi di corruzione.
<b>Materiali</b>			
<b>GRI 301: Materiali 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 61	
	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Pag. 61, Annex	



Standard/GRI <sup>1</sup>	Informativa	Pagina	Commenti/Omissioni
<b>Energia</b>			
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 59-60	
	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Pag. 60, Annex	
	302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	Pag. Annex	
<b>Acqua ed effluenti</b>			
<b>GRI 303: Acqua ed effluenti 2018</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 61	
	303-5 Consumo idrico	Pag. 61, Annex	
<b>Emissioni</b>			
<b>GRI 305: Emissioni 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 59-60	
	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Pag. 60, Annex	
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Pag. 60, Annex	
	305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Pag. 60, Annex	
<b>Rifiuti</b>			
<b>GRI 306: Rifiuti 2020</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 62	
	306-3 Rifiuti generati	Pag. 62, Annex	
	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	Pag. Annex	
	306-5 Rifiuti conferiti in discarica	Pag. Annex	
<b>Occupazione</b>			
<b>GRI 401: Occupazione 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 37-40; 44-52	
	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Pag. 37-38, Annex	
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Pag. Annex	
	401-3 Congedo parentale	Pag. 48-49, Annex	



Standard/GRI <sup>1</sup>	Informativa	Pagina	Commenti/Omissioni
<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	Pag. 51-52, Annex	
	403-3 Servizi per la salute professionale	Pag. 51-52	
	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	Pag. 51-52, Annex	
	403-9 Infortuni sul lavoro	Pag. Annex	
	403-10 Malattia professionale		Nel triennio 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	Pag. 41-43	
	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Pag. 41, Annex	
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Pag. Annex	
<b>Diversità e pari opportunità</b>			
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 44-47	
	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Pag. 44-45, Annex	
<b>Non discriminazione</b>			
<b>GRI 406: Non discriminazione 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 44-47	
	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		Nel triennio non vi sono stati episodi di discriminazione.

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

we  
Care

CHIOMENTI