

In house

DA COCA-COLA REGOLE FERREE SULLA D&I PER GLI STUDI DEL PANEL

Calici e pandette

DUVAL-LEROY FEMME DE CHAMPAGNE, UN BRINDISI A TUTTE LE DONNE!

Le tavole della legge

142 RESTAURANT, IL MARE DI SANDRA CICIRIELLO A MILANO

L'azienda di conserve vegetali e condimenti, con 150 anni di storia, ha superato i 120 milioni di fatturato. Le proprietarie hanno managerializzato l'organizzazione investendo sul lavoro di squadra e sull'estero

POLLI, SESTA GENERAZIONE AL FEMMINILE



LC PUBLISHING GROUP
LEGALCOMMUNITY
AWARDS

Sono gli awards che si riferiscono alla testata Legalcommunity ovvero che premiano i migliori avvocati di studi per settore industriale o per area di diritto.

Energy Awards	Milano, 29/04/2021
Tax Awards	NEW DATE Milano, 10/05/2021
IP&TMT Awards	Milano, 13/05/2021
Finance Awards	Milano, 27/05/2021
Corporate Awards	Milano, 10/06/2021
Forty under 40 Awards Italy	NEW DATE Milano, 21/06/2021
Italian Awards	Roma, 08/07/2021
Labour Awards	Milano, 09/09/2021
Litigation Awards	Milano, 16/09/2021
LC Marketing Awards	Milano, 28/10/2021

LEGALCOMMUNITYWEEK
LCPUBLISHINGGROUP

La settimana internazionale di eventi per la legal business community a Milano.

Legalcommunity Week	Milano, 7-11/06/2021
---------------------	----------------------

INHOUSECOMMUNITYDAY
LCPUBLISHINGGROUP

L'Inhousecommunity Day è un evento di una giornata dedicato alla figura del giurista d'impresa.

Inhousecommunity Day	Roma, 30/09-01/10/2021
----------------------	------------------------

LC PUBLISHING GROUP
INHOUSECOMMUNITY
AWARDS

Si pongono l'obiettivo di far emergere le eccellenze delle direzioni affari legali, del personale, dei CFO, e delle direzioni affari fiscali.

Inhousecommunity Awards Italia	Milano, 14/10/2021
Gold Awards	Madrid, 04/11/2021
Inhousecommunity Awards Switzerland	Milano, 25/11/2021

LC PUBLISHING GROUP
FOODCOMMUNITY
AWARDS

Sono gli awards che si riferiscono alla testata Foodcommunity. Save the Brand celebra i brand italiani del settore food mentre i Foodcommunity Awards premiano gli chef e i format del settore food & beverage.

Save the Brand	Milano, 24/06/2021
Foodcommunity Awards	Milano, 29/11/2021

FINANCECOMMUNITYWEEK
LCPUBLISHINGGROUP

L'evento annuale globale per la finance community.

Financecommunity Week	Milano, 15-19/11/2021
-----------------------	-----------------------

LC PUBLISHING GROUP
FINANCECOMMUNITY
AWARDS

Sono gli awards che si riferiscono alla testata Financecommunity ovvero che premiano i migliori bankers, advisors, investitori, banche, professionisti del private equity e Sgr cioè i professionisti del mondo finance in Italia.

Financecommunity Awards	Milano, 18/11/2021
-------------------------	--------------------

PUBLISHING GROUP
LC

Sono gli eventi trasversali del Gruppo ovvero che si rivolgono a tutte le nostre *communities*: legal, inhouse, finance e food.

Corporate Music Contest	Milano, 09/06/2021
Sustainability Day	Milano, 11/11/2021
Sustainability Awards	Milano, 11/11/2021

Iberian Lawyer

Questi eventi si riferiscono alla testata Iberian Lawyer e premiano i migliori avvocati e professionisti del settore legal in Spagna e Portogallo.

Labour Awards - Portugal	Edizione 2020 riprogrammata a Lisbona, 31/03/2021
Labour Awards - Spain	Madrid, 06/05/2021
IP & TMT Awards - Spain	Madrid, 20/05/2021
InspiraLaw	Madrid, 25/05/2021
IP & TMT Awards - Portugal	Lisbona, 13/07/2021
Forty under 40 Awards	Madrid, 23/09/2021
LegalDay	Madrid, 04/11/2021
Gold Awards	Madrid, 04/11/2021
Labour Awards - Portugal	Lisbona, 02/12/2021

The Latin American
LAWYER

Si pongono l'obiettivo di far emergere i migliori avvocati di studi specializzati nel settore "Energy & Infrastructure" in America Latina.

Energy & Infrastructure Awards	Sao Paulo, 21/10/2021
--------------------------------	-----------------------

AVVOCATE, QUESTO È IL TEMPO

di nicola di molfetta

«
L

«La conquista completa della pubblica opinione non sarà né lieve né facile e potrà essere solo abbreviata se entreranno coraggiosamente in lizza colleghe, e non ne mancano, di grande valore e intelletto». Queste parole arrivano dal 1920. A pronunciarle è stata una delle prime avvocate italiane: Elisa Comani, del foro di Ancona.

La sua è una storia epica. Non solo per il fatto di essere stata tra le prime donne avvocato del Paese, ma anche per le sue battaglie politiche e civili.

Comani scelse di diventare avvocata e di sfidare i pregiudizi di una società che non riteneva le donne adatte all'esercizio dell'attività forense.

«Ora, io amo immaginare la nuova iscritta nell'Albo di Ancona alquanto più attraente e alquanto meno feroce del prototipo dei procuratori vecchio stile, nel qual caso non è avventato pronosticare per la signorina uno scarsissimo successo professionale, ed una breve durata della carriera».

Questo fu uno dei tanti commenti sarcastici che accolsero l'ammissione all'esercizio della professione della giurista anconetana.



LC Publishing Group

lcpublishinggroup.com



INFORMAZIONE



EVENTI



CENTRO RICERCHE



PUBBLICAZIONI

LC Publishing Group fornisce informazione 100% digitale sul mondo legal, finance e food, il tutto in chiave "business". È il più grande editore legal in Sud Europa e America Latina con l'acquisizione della quota di maggioranza in Iberian Legal Group.

LC Publishing Group ha uffici a Milano, Madrid e New York.



LC srl
Sede operativa: Via Savona 100 | 20144 Milano
Sede legale: Via Tolstoj 10 | 20146 Milano
Tel. + 39 02 36727659



Il testo apparve sulla rivista Il Pasquino, testata piemontese, come Lidia Poët, la prima avvocatessa italiana che non ebbe accoglienza migliore della Comani, in un contesto professionale che voleva avvocati con «una faccia che aleggia il muso del bull-dog e un temperamento da mastino alla catena».

Un secolo dopo non siamo più alle prese con un'opinione pubblica così gretta ed esplicitamente ostile nei confronti delle professioniste. Anzi, possiamo dire di più. Cento anni dopo cominciamo ad assistere all'affermazione di una nuova leadership professionale nel mercato dei servizi legali dove la "ferocia" sta lasciando il campo alla competenza spinta (come si vedrà anche nelle pagine di questo speciale numero di MAG) dalla domanda e dal mercato, aprendo spazi per tutti, a prescindere dal genere. Sia bene inteso: c'è ancora molto da fare. Ma questo è un inizio importante. Vero.

Personalmente ho sempre evitato la logica delle edizioni dedicate a questa o quella sottocategoria della professione. Non amo i confini. Ho una certa allergia agli steccati. Detesto i ghetti. E il mio rapporto con i limiti è decisamente idiosincratico. Ma questo lunedì 8 marzo ho sentito che andava dedicato alle donne che sempre di più e con sempre maggiore beneficio collettivo stanno prendendo piede nelle professioni legali e finanziarie.

Sono tanti i nomi delle avvocate (e delle manager) che "coraggiosamente sono entrate in lizza" nel corso degli ultimi tempi. E ancor di più sono quelli che verranno.

Solo per parlare di avvocati, il 2021 sarà l'anno in cui verrà certificato ufficialmente il sorpasso delle colleghe sul resto della popolazione forense.

Al primato quantitativo, ormai inevitabile, dovrà seguire anche un primato "politico" che avrà il compito e la responsabilità di traghettare la professione attraverso una fase storica destinata a segnare il futuro dell'avvocatura.

Tecnologia, organizzazione, internazionalità saranno le variabili su cui costruire il domani secondo criteri non più legati agli stereotipi del passato ma ispirati da una visione innovativa e dall'apertura al cambiamento.

Serve una nuova prospettiva. Una rivoluzione dei valori. L'abbattimento di molti steccati.

La questione di genere verrà superata proprio grazie a questa esigenza. Diventando una priorità di business al punto che sarà proprio chi acquista servizi legali a esigere la sua cancellazione, obbligando gli studi a eliminare ogni limite all'affermazione concreta delle pari opportunità.

Avvocate, questo è il tempo. E noi siamo dalla vostra parte. 🍷

**SONO TANTI I NOMI
DELLE AVVOCATE (E
DELLE MANAGER) CHE
"CORAGGIOSAMENTE
SONO ENTRATE IN
LIZZA" NEL CORSO
DEGLI ULTIMI TEMPI.
E ANCOR DI PIÙ
SONO QUELLI CHE
VERRANNO**



44 LA STORIA
LA CORSA DI CLAUDIA



138 INTERVISTA DOPPIA
**LA DIVERSITY È UNA PRIORITÀ
DI BUSINESS**



116 IN HOUSE
**DA COCA-COLA REGOLE
FERREE SULLA D&I
PER GLI STUDI DEL PANEL**



166 FOOD BUSINESS
**POLLI, SESTA GENERAZIONE
AL FEMMINILE**

30 **La sentenza**
Eredità digitale, prima sentenza
in Italia

34 **Legal tech garage**
Conciliaweb, via alla versione 2.0

54 **Scenari**
Avvocate al comando

98 **Case history**
"Nel Nostro Piccolo", un progetto
alla portata di tutti

102 **Da Iberian Lawyer**
Raquel Flórez: in Freshfields diversità
e inclusione sono la priorità

110 **L'impegno**
La Carica delle IOI donne che aiutano
le startup a crescere

128 **Stati Uniti**
Le cinque general counsel
della Silicon Valley

SIAMO SU TELEGRAM



LEGALCOMMUNITY
@LEGALCOMMUNITY_IT



FINANCECOMMUNITY
@FINANCECOMMUNITY_IT



INHOUSECOMMUNITY
@INHOUSECOMMUNITY_IT



FOODCOMMUNITY
@FOODCOMMUNITY_IT



LEGALCOMMUNITYCH
@LEGALCOMMUNITYCH_CH



È DISPONIBILE
UN NUOVO CANALE
PER OGNI TESTATA

ISCRIVITI
PER RICEVERE LE NOTIZIE
E RIMANERE
SEMPRE
AGGIORNATO!

- 10** **Agorà**
Ichino Brugnattelli apre a Roma. Entrano i soci Laura Pancioli e Massimo Pallini
- 22** **Il barometro del mercato**
Philogen e gli advisor della prima Ipo sul Mercato Telematico Azionario del 2021
- 38** **Nessun limite alla Previdenza**
Nuove politiche di welfare per valorizzare competenza e professionalità al femminile
- 40** **Nuove insegne**
Monda lancia Tech Legal partners
- 96** **Il punto**
La caring leadership del futuro è donna
- 100** **Sportello lavoro**
Normativa COVID e blocco dei licenziamenti: estensione del divieto anche ai dirigenti?
- 108** **Diverso sarà lei**
18 italiane nel Bloomberg Gender-equality index 2021
- 132** **Green corner**
L'intelligenza artificiale abbassa le emissioni (e i costi) in azienda
- 134** **Scenari**
Techyon, head hunter IT a trazione femminile
- 144** **Il profilo**
Goitini, la prima donna a guidare una banca italiana

- 148** **Punti di vista**
Massari: «Vogliamo veramente la parità?»
- 150** **Le donne nel private banking**
Una perla rara ma anche un modello aspirazionale per la crescita del paese
- 154** **Lo studio**
Quotate, performance migliori con i consiglieri donna
- 156** **L'osservatorio**
Private capital, quello che le donne non fanno
- 158** **Partita Doppia**
Pallavolo, lo specchio della nuova Italia al femminile
- 160** **Finanza e diritto... a parole**
L'immagine degli avvocati e la resistenza dei cliché
- 162** **AAA... cercasi**
La rubrica Legal Recruitment by legalcommunity.it
- 172** **Calici e pandette**
Duval-Leroy Femme de Champagne, un brindisi a tutte le donne!
- 174** **Le tavole della legge**
I42 Restaurant, il mare di Sandra Ciciriello a Milano



N.157 | 22.02.2021

Registrazione Tribunale di Milano n. 323 del 22 novembre 2017

Direttore Responsabile
nicola.dimoffetta@lcpublishinggroup.it
Caporedattrice
ilaria.iaquinta@lcpublishinggroup.it
Caposervizio
laura.morelli@lcpublishinggroup.it
con la collaborazione di
massimo.gaia@lcpublishinggroup.it
francesca.corradi@lcpublishinggroup.it
giuseppe.saleme@lcpublishinggroup.it
alessio.foderi@lcpublishinggroup.it

Video Production
francesco.inchingolo@lcpublishinggroup.it

Centro Ricerche
vito.varesano@lcpublishinggroup.it

Art Direction
hicham@lcpublishinggroup.it - kreita.com
Graphic Designer
roberta.mazzoleni@lcpublishinggroup.it

Managing Director
aldo.scaringella@lcpublishinggroup.it

COO
emanuele.borganti@lcpublishinggroup.it

General Manager
stefania.bonfanti@lcpublishinggroup.it

Communication, Marketing & BD Director
helene.thiery@lcpublishinggroup.it

Communication, Marketing & BD Assistant
veronica.volpe@lcpublishinggroup.it

Events Manager
francesca.daleo@lcpublishinggroup.it
Events Coordinator
giulia.vella@lcpublishinggroup.it

Senior Account
carlos.montagnini@lcpublishinggroup.it
Key Account
andre.falanghe@lcpublishinggroup.it

Amministrazione
lucia.gnesi@lcpublishinggroup.it
Accounting Department
marco.sciacchitano@lcpublishinggroup.it

Per informazioni
info@lcpublishinggroup.it

Hanno collaborato
Barabino & partners Legal, enrico castaldi, luca faila, mirko rugolo, luca scordino, uomo senza loden

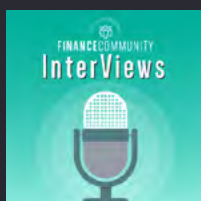
Editore
LC S.r.l.
Sede operativa: Via Savona, 100 - 20144 Milano
Sede legale: Via Tolstoj, 10 - 20146 Milano
Tel. 02.36.72.76.59
www.lcpublishinggroup.it

SEGUI I NOSTRI PODCAST

PUBLISHING GROUP
LC



I COMMENTI
SULLE PRINCIPALI TEMATICHE
LEGATE ALLA GESTIONE DEGLI STUDI LEGALI



UNA RACCOLTA
DI TUTTE LE INTERVISTE
E I COMMENTI DEI PROFESSIONISTI
DELLA FINANZA



STORIE
DEI PROTAGONISTI
DELLA COMMUNITY
DEL FOOD & BEVERAGE



LA RASSEGNA AUDIO
DELLE MAGGIORI NOTIZIE
PUBBLICATE
SUI SITI DEL GRUPPO



LE INTERVISTE
SULL'ATTUALITÀ
DEL MERCATO
DEI SERVIZI LEGALI



I TREND DELLE OPERAZIONI
STRAORDINARIE,
CON BANKERS
E AVVOCATI D'AFFARI



I DIALOGHI
CON I PROTAGONISTI
DELLA BUSINESS COMMUNITY,
TRA MERCATO E PASSIONI



IL PRIMO PODCAST ITALIANO
DEDICATO
AL LEGAL DESIGN
E AI SUOI PROTAGONISTI





SCENARI

Ichino Brugnattelli apre a Roma. Entrano i soci Laura Pancioli e Massimo Pallini

Due nuovi soci e una presenza consistente nella Capitale. Cresce lo studio Ichino Brugnattelli che, secondo quanto anticipato da *Legalcommunity*, apre le porte a due nuovi soci. Si tratta degli avvocati **Laura Pancioli**, penalista, e **Massimo Pallini**, professore di diritto del lavoro alla Statale di Milano, insieme agli avvocati che collaborano nei loro studi. Con questi nuovi ingressi IB & Associati estende la propria offerta di servizi legali al settore penalistico e rafforza la propria competenza lavoristica estendendola al settore delle amministrazioni pubbliche e degli enti pubblici economici, dove il professor Pallini ha acquisito da tempo un'esperienza specialistica. Con i nuovi innesti viene anche irrobustita la *practice* civilistica, in particolare nei campi del diritto societario, della privacy e delle successioni.

Ichino Brugnattelli e Associati apre anche una nuova sede a Roma, via Prestinari 13, di cui sarà partner di riferimento il professor Pallini. Lo studio intende così porsi più da vicino ai clienti operanti nella Capitale e nel Centro Italia.

Lo studio, che con l'ingresso del team romano arriverà a contare circa 50 professionisti, costituisce una tra le maggiori realtà giuslavoristiche nel panorama italiano.

ENVIRONMENTAL



SOCIAL



GOVERNANCE



ESG



ESG LEGISLATION IN SWITZERLAND: NEW RIGHTS AND OBLIGATIONS

30 MARCH 2021 • 17.30 (CET)

For information: francesca.daleo@lcpublishinggroup.it



IN AZIENDA

ManpowerGroup: Marilena Ferri People & Culture and Legal Director in Italia friendship”

ManpowerGroup ha nominato a gennaio 2021 **Marilena Ferri** People & Culture and Legal Director in Italia.

Ferri ha una carriera di oltre vent'anni nel settore delle risorse umane in aziende nazionali e internazionali operanti in diversi settori industriali e società di consulenza. In ManpowerGroup entra dopo una lunga esperienza in Autogrill dove si è occupata di sistemi di executive compensation, performance management e people development.

In ManpowerGroup Italia Ferri – si legge in una nota – guiderà People & Culture sviluppando le competenze delle persone e stimolando i processi di partecipazione e coinvolgimento attivo nell'ambito della cultura aziendale.

BANKITALIA

Luigi Federico Signorini nuovo direttore generale

Luigi Federico Signorini è il nuovo direttore generale della Banca d'Italia. Prende il posto di **Daniele Franco**, nominato ministro dell'Economia nel governo Draghi.

La nomina è stata effettuata, come prescrive lo statuto, dal consiglio superiore dell'istituto centrale su proposta del governatore **Ignazio Visco**. La nomina deve ora essere approvata con decreto del presidente della Repubblica, promosso dal premier di concerto con il Mef e sentito il Consiglio dei ministri.

Fiorentino, classe 1955, Signorini ha ricoperto fino a oggi la carica di vicedirettore generale. Nelle settimane di formazione del governo Draghi era stato a più riprese indicato come un possibile componente dell'esecutivo.

Entrato nel servizio studi della Banca d'Italia nel 1982, Signorini dapprima si è occupato di struttura e politica industriale e poi di analisi congiunturale, sviluppando nuovi strumenti analitici e previsivi. Tra il 1994 e il 1996 ha collaborato con il presidente del Consiglio, **Lamberto Dini**, come consulente e *speechwriter*.

Nel 1995 è tornato al servizio studi. Nel 1998 è stato nominato capo della direzione statistica del servizio studi e nel 2007 ha assunto la titolarità del servizio statistiche economiche e finanziarie.



LUIGI FEDERICO SIGNORINI



STEFANO SCIOLLA

AI VERTICI

Stefano Sciolla nuovo office managing partner di Latham & Watkins a Milano

Come anticipato da *Legalcommunity.it*, Latham & Watkins ha ufficializzato la nomina di **Stefano Sciolla** a office managing partner della sede di Milano dello studio.

L'avvocato Sciolla è diventato partner dello studio nel 2010. È specializzato in complesse operazioni di private equity, M&A, joint venture anche cross border e corporate finance.

Stefano Sciolla subentra a **Antonio Coletti**, che ha ricoperto l'incarico dal 2013, contribuendo in modo determinante allo sviluppo ed all'affermazione della practice italiana. L'avvocato Coletti assumerà il ruolo di rappresentante per l'Italia nell'Ethics Committee dello studio. **Cataldo Piccarreta** assume invece il ruolo di local corporate department chair, sostituendo Stefano Sciolla, in carica dal 2013.

ALSP

Caterina Dibitonto entra in yourCLO



Secondo quanto anticipato da *inhousecommunity.it* **Caterina Alessia Dibitonto** è entrata a far parte di yourCLO, la nuova realtà dedicata alla funzione del chief legal officer ed executive legal manager che completa l'offerta executive di **YOURGroup** ([qui la news dedicata](#)), collaborando in veste di senior advisor.

La professionista proviene dal gruppo di telecomunicazioni giapponese NTT, dove era entrata nel 2019 con il ruolo di senior legal e commercial manager. In precedenza, Dibitonto ha lavorato in PRA Group Italia, la società che fa parte del gruppo PRA e che si occupa della gestione dei portafogli di crediti non-performing acquistati in Italia. La giurista ha iniziato il suo percorso professionale nelle telecomunicazioni come in house counsel di Alcatel, passando poi in finanza ricoprendo il ruolo di responsabile legale e societario nella società di gestione del gruppo AXA e successivamente quello di general counsel nel comparto fashion presso Costume National.



CONSULENZA

AlixPartners, Trabatti managing director turnaround

Mauro Trabatti è il nuovo managing director nel team di turnaround and restructuring in Italia di AlixPartners, società di consulenza a livello globale.

Trabatti ha maturato un'esperienza professionale di vent'anni in Italia e all'estero, in un percorso che lo ha portato a supportare aziende di vari settori, attraverso riorganizzazioni complesse, ristrutturazioni operative e finanziarie, gestione della crisi, e in generale in situazioni di discontinuità e trasformazione aziendale. Prima di AlixPartners, Trabatti ha lavorato negli Stati Uniti nel settore degli *advanced data analytics* e in precedenza è stato manager in Procter & Gamble Italia, nell'area IT e finanza.

IP

Carlo Eligio Mezzetti nuovo of counsel di Abbatescianni e associati

Carlo Eligio Mezzetti nuovo of counsel di Abbatescianni e associati

Abbatescianni e associati, ha annunciato l'ingresso di **Carlo Eligio Mezzetti**, specialista di Proprietà Intellettuale e Diritto delle Assicurazioni, in qualità di of counsel.

L'avvocato ha maturato un'esperienza importante in questi settori presso alcuni prestigiosi studi italiani di antica tradizione.



CAMBI DI POLTRONA

Alessandra Spagnol nuova partner di RP Legal&Tax per il wealth management

Alessandra Spagnol nuova partner di RP Legal&Tax per il wealth management

RP Legal & Tax ha annunciato l'ingresso dell'avvocato **Alessandra Spagnol** in qualità di partner dal primo marzo 2021.

L'avvocato Spagnol, ex Pedersoli, è attiva nel diritto di famiglia e si occuperà anche delle tematiche che riguardano la pianificazione dei passaggi generazionali, la gestione e la protezione dei patrimoni (il cosiddetto "wealth management"), le vicende successorie, la protezione e la tutela dei minori e dei soggetti fragili. La sua sede principale di lavoro sarà Torino.



»»»

ILT



ITALIAN LEGALTECH

La prima associazione italiana per il legaltech

Il mondo legale è cambiato tanto negli ultimi anni e cambierà ulteriormente in maniera decisiva nei prossimi dieci anni. Innovazione e tecnologia saranno strumenti di cambiamento e impatteranno pesantemente sul contesto competitivo futuro del mercato dei servizi legali. La nostra missione è quella di aiutare gli studi legali, le direzioni affari legali, la ricerca legaltech, la finanza legaltech e le aziende produttrici di tecnologia a incontrarsi, a confrontarsi e ad aiutarsi nella comprensione di un futuro sempre più presente.

Per informazioni: info@italianlegaltech.it

Per membership: membership@italianlegaltech.it

 www.italianlegaltech.it - T: +39 02 36727659



MAURIZIO DAVID SBERNA

COMUNICAZIONE

Whirlpool: Maurizio David Sberna nuovo direttore corporate communication e reputation EMEA

Whirlpool: Maurizio David Sberna nuovo direttore corporate communication e reputation EMEA

Maurizio David Sberna è il nuovo direttore corporate communication e reputation per la regione Europa, Medio Oriente e Africa (EMEA) di Whirlpool Corporation.

In questa responsabilità, riporterà al presidente EMEA **Gilles Morel** e guiderà il team EMEA Corporate Reputation and Communications, definendo e implementando nuove strategie, processi e strumenti per la comunicazione interna ed esterna e la gestione della comunicazione di crisi.

Sberna ha oltre 15 anni di esperienza in comunicazione corporate, relazioni istituzionali e comunicazione di crisi in differenti settori quali il manufacturing, i servizi finanziari e l'innovazione. Nel suo ultimo incarico, ha avviato e gestito le relazioni istituzionali per il Fondo Nazionale Innovazione di Cassa Depositi e Prestiti e, in precedenza, è stato Head of Communications & Government Relations per il gruppo BASF in Italia e Responsabile Relazioni Esterne e Istituzionali di Edenred - Ticket Restaurant.



GIANLUCA DETTORI

VENTURE CAPITAL

VC Hub Italia, Gianluca Dettori nuovo presidente

Gianluca Dettori, fondatore e partner di Primomiglio, è il nuovo presidente di VC Hub Italia, l'associazione che riunisce i principali attori dell'innovazione in Italia. Dettori sostituisce **Fausto Boni**, fondatore di 360 Capital Partner. La nomina di Dettori è stata approvata dall'assemblea generale di VC Hub Italia, che ha deliberato l'ingresso nel board anche di due rappresentanti delle startup e pmi innovative associate: **Enrico Pandian**, fondatore di FrescoFrigo, e **Stefano Portu**, fondatore di ShopFully. In rappresentanza degli investitori sono stati nominati **Lucia Faccio** (Sofinnova Partners) e **Roberto Magnifico** (LVenture Group), che si uniscono ai rappresentanti del consiglio uscente **Alessio Beverina** (Panakès Partners), confermato segretario generale, e **Fausto Boni** (360 Capital Partners).



PUBLISHINGGROUP
LC

IL VOSTRO PODCAST, LA VOSTRA VOCE

Le crisi sono grandi opportunità. In *Scenari Legali*, attraverso la voce dei protagonisti, proviamo a capire insieme il mondo di oggi e di domani in un momento di cambiamenti.

ASCOLTA LE PUNTATE ►



Per informazioni: andre.falanghe@lcpublishinggroup.it • +39 345 5811743



FRANCESCO GIOVANNINI

PENALE SOCIETARIO

Eversheds Sutherland: Francesco Giovannini new entry per la guida del penale societario

Eversheds Sutherland Italia ha annunciato l'ingresso dell'avvocato **Francesco Giovannini**, in qualità di of counsel, alla guida del dipartimento di diritto penale commerciale insieme all'associate **Claudia Rita Guadalupi**.

L'avvocato Giovannini vanta un'esperienza trentennale nell'ambito del diritto penale, operando in tutti i settori dei white collar crimes sia in ambito giudiziale che stragiudiziale. Nel corso della sua carriera, ha assistito primari clienti nazionali e internazionali, quali banche, compagnie assicurative, multinazionali. Fra i procedimenti a cui Giovannini ha partecipato figurano alcuni dei più importanti processi penali svolti in Italia nell'ultimo ventennio, come "Parmalat", "Cirio", "Monte dei Paschi di Siena", "Lodo Mondadori", "SME-Ariosto" e "IMI-SIR". Inoltre, l'avvocato Giovannini ha una notevole esperienza anche in relazione al settore della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato ex. d.lgs. 231/01.

PROMOZIONI

The Adecco Group: Stefano Cappato promosso senior legal consultant



The Adecco Group: Stefano Cappato promosso senior legal consultant **Stefano Cappato** è stato promosso, da febbraio, senior legal consultant di The Adecco Group.

Cappato è entrato nel gruppo Adecco nel 1998 e ha rivestito negli anni incarichi differenti e di crescente responsabilità. Nel nuovo ruolo, il giurista si focalizzerà, tra l'altro, sulla gestione della contrattualistica internazionale, intellectual property and branding protection strategy, assistenza legale per i servizi offerti inerenti alle politiche attive. Continuerà ad occuparsi del supporto legale con riferimento alla salute e sicurezza dei lavoratori somministrati di Adecco Italia.

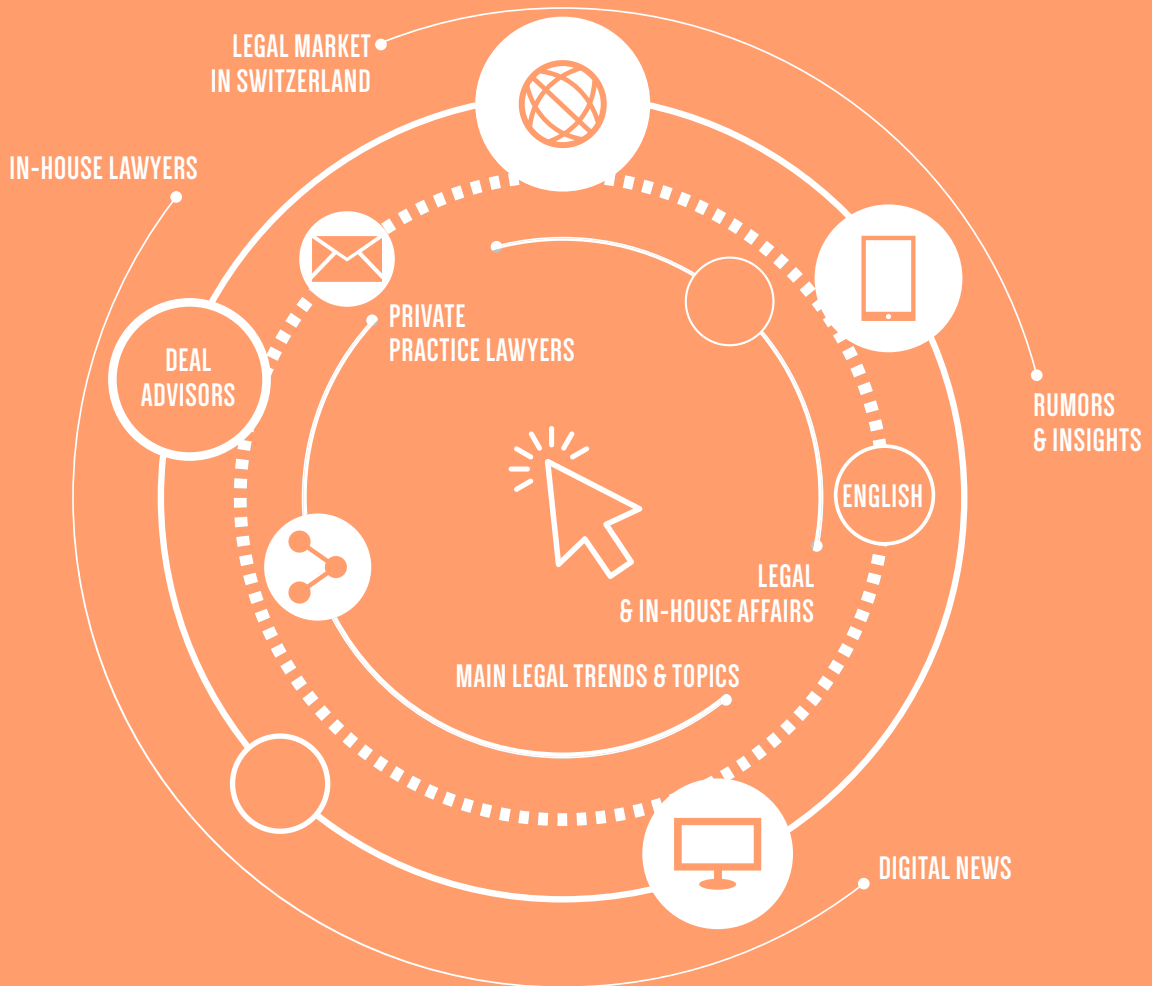
Cappato è esperto in materia di protezione dati personali e componente del Comitato Scientifico di Asso DPO. Prima di Adecco, ha fatto la pratica presso uno studio legale di Varese.

»»



LEGALCOMMUNITYCH

The first digital information tool dedicated to the legal market in Switzerland



Follow us on  

www.legalcommunity.ch



IN CRESCITA

Emanuela Fusillo nuovo Counsel di DWF

DWF LLP rafforza il proprio dipartimento di Real Estate con l'ingresso di **Emanuela Fusillo** in qualità di counsel dell'ufficio di Milano.

Fusillo, ha maturato una significativa esperienza nel settore del diritto immobiliare, societario e delle costruzioni assistendo clienti italiani e internazionali in ogni segmento del mercato, dalla logistica agli immobili a destinazione residenziale e commerciale, dall'uso ufficio al settore ricettivo. Si occupa, altresì, di assistere società operanti nel settore del turismo e dell'hospitality, sia in ambito alberghiero che extra-alberghiero. Prima di approdare a DWF, Fusillo è stata socia di Legislab. In precedenza oltre ad avere avuto il suo studio professionale, ha lavorato in house in Snam e ha anche lavorato per quattro anni in Orrick.



TAX

Marè entra come of counsel nel tax di Dentons

Dentons annuncia l'ingresso del professor **Mauro Marè**, in qualità di of counsel del dipartimento Tax nella sede di Roma, per sviluppare la consulenza integrata su economia digitale e risparmio gestito.

Figura di riferimento sul piano accademico e scientifico nel settore della finanza previdenziale e tra i protagonisti nello sviluppo della normativa sulla web tax, il professor Marè lavorerà in sinergia con i team dell'area Financial Services e TMT di Dentons.

Professore ordinario di Scienza delle Finanze, presso l'Università della Tuscia e la Luiss di Roma, dal 2018 è membro del Consiglio di sorveglianza della Fondazione Human Technopole. Dal giugno 2007 ricopre la carica di presidente MEFOP. In qualità di consigliere economico del Ministro dell'Economia e delle Finanze negli anni 2014-2018, si è occupato di riforma fiscale e tra l'altro, della definizione della web tax.

Diversi anche gli incarichi all'estero: da gennaio a giugno 2019 è stato Visiting Professor al Department of Economics di Harvard University, nonché Visiting Professor al Fiscal Affairs Department dell'IMF (2014) e dal 2011 al 2012 è stato Tax Advisor al Center for Tax Policy and Administration (CTPA) dell'OCSE a Parigi.



LEGALCOMMUNITY --- ITALIAN AWARDS

4[^] EDIZIONE

SAVE THE DATE

08.07.2021

ORE 19.15 • ROMA

Sponsor



Per candidarsi: vito.varesano@lcpublishinggroup.it - 0236727659
Per informazioni: francesca.daleo@lcpublishinggroup.it - 0236727659

#LcItalianAwards



IPO

PHILOGEN E GLI ADVISOR DELLA PRIMA IPO SUL MERCATO TELEMATICO AZIONARIO DEL 2021

In campo gli avvocati di White & Case e Linklaters. Intanto, Glenmont con Allen & Overy realizza la prima cartolarizzazione sintetica green in Italia

W

WHITE & CASE E LINKLATERS NELLA IPO DI PHILOGEN

Philogen, azienda italo-svizzera attiva nel settore delle biotecnologie, specializzata nella ricerca e sviluppo di prodotti farmaceutici per il trattamento di patologie ad alto tasso di letalità, ha concluso il processo di quotazione delle proprie azioni ordinarie sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana, collocando l'11% del capitale sociale, per un controvalore complessivo pari a circa 76 milioni di euro e una capitalizzazione pari a circa 690 milioni.

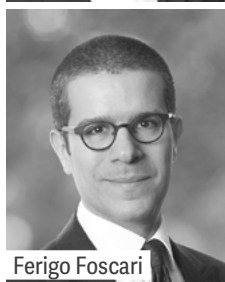
La quotazione di Philogen è la prima Ipo sul Mercato Telematico Azionario nel 2021.

White & Case LLP ha assistito la società Philogen con un team che ha compreso i partner **Michael Immordino**, **Ferigo Foscari** e **Piero de Mattia** insieme agli associate **Robert Becker**, **John Sanders** e **Alessia Aiello**.

I joint global coordinator e joint bookrunner Goldman Sachs International e Mediobanca - Banca di Credito



Michael Immordino



Ferigo Foscari



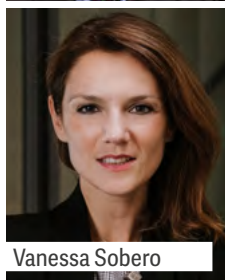
Claudia Parzani



Luis Roth



Franco Barucci



Vanessa Sobero

Finanziario e il co-bookrunner Stifel Europe Bank sono stati assistiti da Linklaters con un team composto dai partner **Claudia Parzani**, **Luis Roth** e **Ugo Orsini**, dalla counsel **Cheri De Luca**, dal managing associate **Francesco Eugenio Pasello** e dagli associate **Scott James**, **Marta Fusco** e **Daniele Casà**.

Gli aspetti IP sono stati seguiti dal partner **Yohan Liyanage** e dall'associate **Stephanie Farrington**. Gatti Pavesi Bianchi Ludovici, con il partner **Franco Barucci** e la junior partner **Vanessa Sobrero**, ha assistito gli ex-soci Palio Ordinarie nell'operazione di fusione di quest'ultima in Philogen, propedeutica alla quotazione.

La practice

Equity Capital Markets

Il deal

Ipo Philogen

Gli studi legali

White & Case (Michael Immordino, Ferigo Foscari e Piero de Mattia)

Linklaters (Claudia Parzani, Luis Roth e Ugo Orsini)

Gatti Pavesi Bianchi Ludovici (Franco Barucci, Vanessa Sobrero)

Banche

Goldman Sachs, Mediobanca (joint global coordinator e joint bookrunner)

Stifel Europe Bank (co-bookrunner)

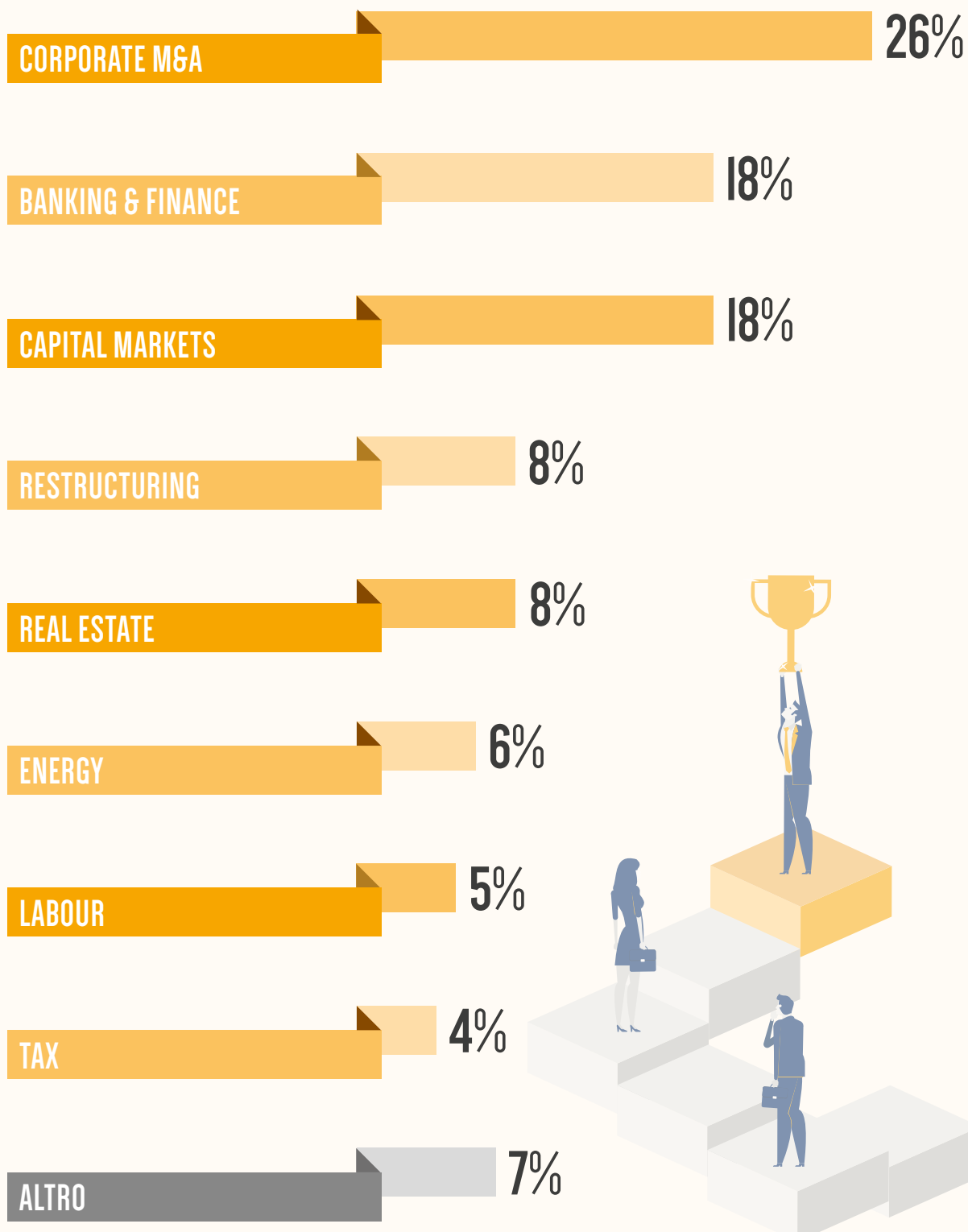
Il valore

76 milioni

ALLEN & OVERY CON GLENNMONT NELLA PRIMA CARTOLARIZZAZIONE SINTETICA GREEN IN ITALIA

Allen & Overy ha assistito Glennmont Partners, uno dei principali gestori di fondi europei specializzato in investimenti nelle energie alternative, nella prima cartolarizzazione sintetica green realizzata in Italia. La cartolarizzazione sintetica riguarda

I SETTORI che tirano



Periodo: 22 febbraio - 5 marzo 2021 • Fonte: legalcommunity.it

un portafoglio pan-europeo di crediti nel settore delle energie rinnovabili (eolico, fotovoltaico, biomasse) per un ammontare di 1,3 miliardi di euro e una capacità installata complessiva di circa 7.2 GigaWatt.

Si tratta della più grande cartolarizzazione sintetica su progetti di green economy in Europa e Regno Unito.

Glennmont Partners ha agito con un team diretto da **Claudio Vescovo**, Managing Director e Head of Green Credit Fund, con il supporto del manager **Alberto Treglia**, del senior associate **Alexandre Cary** e dell'associate **Kevin Yassine**.

Allen & Overy ha assistito Glennmont Partners con un team italiano guidato dal partner **Stefano Sennhauser** e dal counsel **Pietro Bellone**, coadiuvati dalle associate **Martina Gullino** e **Chiara D'Andolfo** e dalla trainee **Chiara Righetti**, e con un team diretto dalla partner **Parya Badie** e dal senior associate **Robert Simmons** della sede di Londra.

La due diligence dei progetti sottostanti al portafoglio è stata condotta dal counsel **Luca Amicarelli**, con il supporto delle associate **Roberta Errico** e **Stefania Casini** e della trainee **Flavia Frascati**. Un team di avvocati delle sedi di Parigi, Francoforte, Madrid e Anversa ha curato la due diligence relativa agli asset siti nei rispettivi Paesi.

La practice

Debt capital markets

Il deal

Cartolarizzazione sintetica green
Glennmont

Gli studi legali

Allen & Overy (Stefano Sennhauser e Pietro Bellone)

Il valore

1,3 miliardi di euro



Stefano Sennhauser



Pietro Bellone

LEGANCE CON ITALCER CHE RILEVA EQUIPE CERÁMICAS ASSISTITA DA EY

Italcer, gruppo italiano operante nella ceramica di alta gamma controllato dal fondo lussemburghese Mandarin Capital Partners II, ha acquisito **Equipe Cerámicas**, azienda specializzata in ceramica di piccoli formati, controllata da Miura Private Equity, società di investimento attiva in Spagna. L'alleanza delle due aziende costituirà un gruppo in Europa di prodotti e marchi complementari che dovrebbe raggiungere un fatturato complessivo di oltre 220 milioni di euro e 50 milioni di euro di Ebitda nel 2021.

Italcer è stata assistita da Legance – Avvocati Associati con un team guidato dal partner **Marco Gubitosi** e dal managing associate **Andrea Tortora della Corte** e composto dall'associate **Giulia Lazzari** e dalla senior associate **Giulia Fazzioli**, con il supporto del senior counsel **Marco Saggiocca**. Gli aspetti banking & finance, sono stati seguiti dal partner **Tommaso Bernasconi** e dal senior associate **Leonardo Bafunno** e dagli associate **Jurgen Hyka** e **Giulia Lauria**.

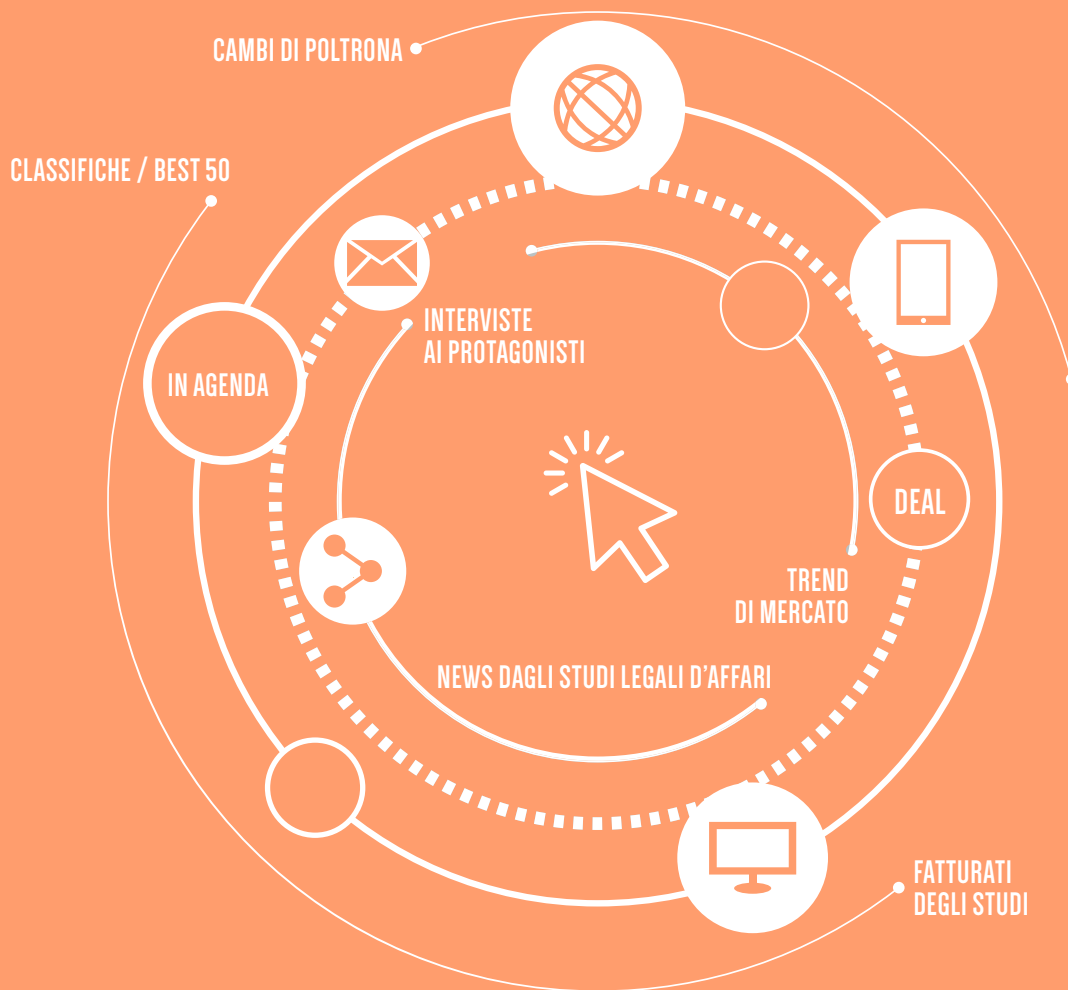
I profili di diritto spagnolo sono stati curati dallo studio Garrigues con un team composto dal partner **Ignacio Corbera Dale** e dagli associate **Mariemme Nassiri** dell'ufficio di Londra, e per la parte banking & finance dal partner **Gaspar Atienza** e dall'associate **Alvaro Diaz** dell'ufficio di Madrid.

I venditori, Decotile Invest S.L. e V-2 Investor Participationis S.L., sono stati assistiti da EY che ha agito con un team multigiurisdizionale composto dal partner **Francisco Aldavero Bernalte** con la senior manager **Alicia Alonso Barbas** dell'ufficio di Madrid, per i profili di diritto spagnolo, e dal partner **Mattia Riccardo Petrillo** con il senior manager **Alessandro**



LEGALCOMMUNITY

Il primo strumento di informazione completamente digitale
sui protagonisti del mondo Legal in Italia



Seguici anche
sui nostri canali social



Iscriviti alla newsletter
e resta in contatto



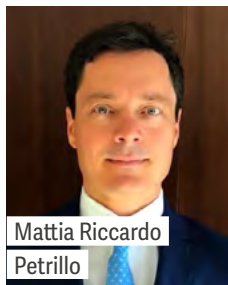
www.legalcommunity.it

Bortolussi dell'ufficio di Milano per i profili di diritto italiano. Per le tematiche fiscali Miura è stata assistita dai partner **Araceli Saenz de Navarrete Crespo** e **Savino Tatò**, e dai senior manager **Leire Arlaban Merino** e **Mauro Scognavilla**.

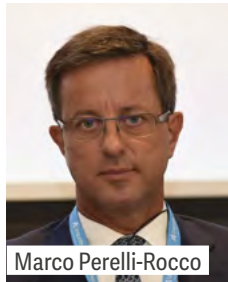
IMI-Intesa Sanpaolo, da un lato, e Banco Sabadell e Scouting Capital Advisors, dall'altro lato, hanno supportato rispettivamente Italcer ed Equipe per l'assistenza prettamente m&a. **Imi-Intesa Sanpaolo** ha agito con un team formato da **Marco Perelli-Rocco** (head of m&a), **Riccardo Barili** (head of industrial & healthcare m&a) e **Pietro Rossetti Cosulich** (associate m&a). Scouting Capital Advisors e Banco Sabadell M&A hanno affiancato Miura Private Equity e il management team spagnolo nell'operazione in qualità di financial advisor. Scouting Capital Advisors ha operato con un team internazionale composto dal Managing Partner **Marco Musiani**, dalla manager **Elena Montibeller** e dall'Analyst **Mario Giorgetta**. Il team di Banco Sabadell è stato guidato dal Director **Ignacio Mestres Del Valle** e composto dall'associate director **Raul Campos Faura** e dall'analyst **Joan Bernal Larregola**. Inoltre, le società sono state assistite da PwC con un team composto dai



Marco Gubitosi



Mattia Riccardo Petrillo



Marco Perelli-Rocco

professionisti **Alessandro Azzolini**, **Andrea Di Cello** ed **Edoardo Truffo**, come debt advisor e da Kpmg per le due diligence.

Infine, White & Case ha assistito gli obbligazionisti con riferimento alle modifiche al regolamento del prestito obbligazionario da 133 milioni emesso da Italcer nel 2018 con un team guidato dai partner **Iacopo Canino** e **Gianluca Fanti** insieme agli associate **Stefano Bellani** e **Luca Misseroni**.

La practice

Corporate m&a

Il deal

Acquisizione di Equipe Cerámicas

Gli studi legali

Legance (Marco Gubitosi, Andrea Tortora della Corte)

EY (Mattia Riccardo Petrillo)

White & Case (Iacopo Canino, Gianluca Fanti)

Advisor

IMI-Intesa Sanpaolo (Marco Perelli-Rocco, Riccardo Barili e Pietro Rossetti Cosulich)

Banco Sabadell (Ignacio Mestres Del Valle)

Scouting Capital Advisors (Marco Musiani)

Pwc (Alessandro Azzolini, Andrea Di Cello ed Edoardo Truffo)

Kpmg





LEGALCOMMUNITY
AWARDS

8^a Edizione

energy

29.04.2021 • ORE 19.15
MILANO

SCOPRI I
FINALISTI

#LcEnergyAwards 

Per info: francesca.daleo@lcpublishinggroup.it



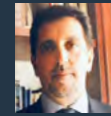
Antonio Adami
 Senior Director and General Counsel EMEA, Canadian Solar



Andrea Ancora
 Group General Counsel, Sofinter



Gregorio Angelini
 Coordinatore Energy & Project Finance, BNL Gruppo BNP Paribas



Giuseppe A. Biacca
 Director of Legal IP Group, Gruppo API



Moreno Bisio
 Head of Legal Affairs Wind & Business Development, ERG



Stefano Brogelli
 Legal & Compliance Director, Axpo



Mirco Bucci
 Administration, Finance & Control, Tax Manager, EF SOLARE ITALIA



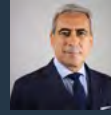
Vita Capria
 Head of Legal, EF SOLARE ITALIA



Roberto Casuccio
 Investment Manager, Glenmont Partners



Michele Catanzaro
 General Counsel Italy, NextEnergy Capital Group



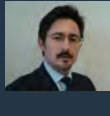
Raffaele Chiulli
 Presidente, SAFE



Marcello Ciampi
 Head of Legal Affairs, Tages Capital SGR



Matteo Cimentì
 Responsabile Ufficio Legale, Butan Gas



Mauro Colantonio
 Director - Infrastructure & Power Project Finance Italy, UniCredit



Antonio Conforti
 Responsabile Legale e Affari Societari, Arpinge



Michela Conocchia
 Responsabile Affari Legali e Societari, Asja Ambiente Italia



Giuseppe Conticchio
 Legal Counsel, Global Solar Fund



Francesca Covone
 Responsabile Affari Legali e Societari, Terna



Eugenio De Blasio
 Founder & CEO, Green Arrow Capital



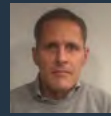
Sara Di Mario
 Chief Operating Officer - Clean Energy & Infrastructure, Green Arrow Capital SGR



Giulio Fazio
 General Counsel, Enel



Alessandra Ferrari
 General Counsel, A2A



Andrea Fiocchi
 Head of Renewables Energies, Engie Italia



Giuseppe Fiorentino
 Energy Policy Manager & Sourcing, Solvay



Claudia Fornaro
 Managing Director - Co-Head, Mediobanca Energy Team



Pietro Galizzi
 Head of Legal, Regulatory and Compliance Affairs, Eni gas e luce



Anna Serena Guadalupi
 Responsabile Affari Regolatori, Sorgeria



Federica La Rocca
 Responsabile della Funzione Affari Legali e Societari, Gruppo PLC



Ernesto Magnani
 Executive President, Stern Energy



Davide Manunta
 Head of Energy Sector, Cdp Equity



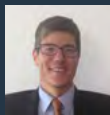
Giuseppe Maronna
 Head of M&A Italy, Sonnedix



Alessandro Migliorini
 Head of Italy, European Energy A/S



Alessio Minutoli
 General Counsel, Italgas



Andrea Navarra
 General Counsel, ERG



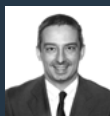
Giuseppe Nicosia
 Head of Tax, Snam



Enrico Orsenigo
 CEO - VEI Green, Palladio Holding



Ginevra Orsini
 Head of Legal Department, Athena Investments A/S



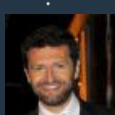
Pietro Pacchione
 Head of Project Development and Asset Management, Tages Capital SGR



Diego Pellegrino
 Amministratore delegato, Erogia Energia - Portavoce, A.R.T.E. Associazione Reseller e Trader dell'Energia



Chiara Piaggio
 General Counsel, Ansaldo Energia



Federico Piccaluga
 Group General Counsel, Gruppo Duferco



Giuseppe Piscitelli
 Direttore Affari Legali e Societari, Tirreno Power



Giuseppe Pizzuto
 General Counsel, VEI Green



Alessandra Ramadori
 Legal Adviser Italy and Greece, Oubico Sustainable Investments Italy



Saverio Rodà
 Investment Director, Tages Capital SGR



Mario Schirru
 Executive Vice President Operations / IT, Encavis AG



Marco Tabasso
 Director Origination e BD Europa, Alleans Renewables



Rodolfo Tamborrino
 Asset Management - Head of Business Development & Alternative Investments, RARO Future Capital Holding



Maurizio Telemetro
 Finance & Support Director - Head of Centre of Competence Tax Italy, EON Italia



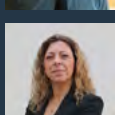
Alberto Torini
 Responsabile Unita Affari Legali - Corporate Finance SACE



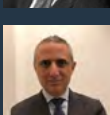
Angela Tornatora
 General Counsel, ENGIE Italia



Matteo Turello
 Head of Legal & Corporate Affairs, EP Produzione



Alessandra Ugoli
 Country Manager Italia - Tax Advisor, Quintas Energy



Luca Zerbo
 Responsabile Project Finance, Banco BPM



EREDITÀ DIGITALE, PRIMA SENTENZA IN ITALIA

La pronuncia è arrivata lo scorso 9 febbraio dal Tribunale di Milano. *MAG* ha analizzato la vicenda assieme agli avvocati di Lexpertise e di Networklex

di giuseppe salemme

La notizia ha avuto una discreta eco sulla stampa nazionale. Ma forse non così grande considerato il tema, che con tutta probabilità sarà tra i più rilevanti nel futuro di un'umanità sempre più digitalizzata: lo scorso 9 febbraio la giudice **Martina Flamini** del Tribunale di Milano ha infatti sottoscritto la prima pronuncia di una corte italiana sul tema dell'eredità digitale.

La vicenda ha visto contrapposti Apple e i genitori di un giovane chef tragicamente venuto a mancare lo scorso marzo in un incidente stradale a Milano, i quali avevano chiesto alla società americana di poter accedere al contenuto dell'iPhone del figlio. Foto, video, audio, annotazioni e persino ricette, che il ragazzo era solito sperimentare e annotare sul suo dispositivo: tutti dati certamente di valore (affettivo o, perché no, patrimoniale) a cui Apple, per tutelare la privacy dell'utente e di eventuali "terzi" soggetti interessati, aveva negato l'accesso in mancanza di taluni requisiti (peraltro, come poi accertato, estranei all'ordinamento italiano).

IL CAUTELARE

Così, gli avvocati **Mirko Platania** e **Assuntina Micalizio** dello studio legale Lexpertise Legal Network, investiti del mandato dei genitori della vittima al fine di recuperare il più celermente possibile i dati contenuti nell'iPhone, hanno optato per lo strumento processuale del provvedimento cautelare ex art. 700 c.p.c. «Abbiamo ritenuto fosse il mezzo migliore per conseguire un risultato in tempi brevi», spiega l'avvocato Platania a MAG. «La casistica estera sul tema che abbiamo approfondito era ricca di

lunghi contenziosi, durati fino a 8 anni, e non sapevamo nemmeno se i nostri clienti avrebbero sopportato di intraprendere una battaglia processuale così duratura».

Scelto il mezzo processuale idoneo, gli avvocati hanno dovuto dimostrare la sussistenza di *fumus boni iuris* e *periculum in mora*, i due fondamenti di ogni provvedimento cautelare, che il giudice Flamini ha riscontrato essere effettivamente presenti nel caso di specie.

Da un lato, infatti, l'art. 2-terdecies del Codice in materia di protezione dei dati (come modificato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n.101) garantisce che "i diritti [...] riferiti ai dati personali concernenti persone decedute possono essere esercitati da chi ha un interesse proprio, o agisce a tutela dell'interessato, in qualità di suo mandatario, o per ragioni familiari meritevoli di protezione"; il regolamento europeo per la protezione dei dati personali (GDPR), infatti, lascia ai singoli stati la libertà di disporre in materia di trattamento dei dati di persone defunte (Considerando 27), e anzi autorizza espressamente il trattamento dei dati personali necessario per il "perseguimento del legittimo interesse" del titolare o di terzi (art. 6, par. 1, lettera f). Il requisito del periculum, invece, è stato giudicato sussistente in quanto è stata la stessa Apple a confermare che i dati dell'account iCloud si autodistruggono dopo un certo periodo di inattività. Sulla base di questi rilievi, il Tribunale ha dunque ordinato a Apple Italia (peraltro rimasta contumace nel procedimento de quo) di assistere i due genitori nel recupero dei dati del figlio, non mancando di notare come la



MIRKO PLATANIA



ASSUNTINA MICALIZIO

policy del colosso di Cupertino in materia di recupero dei dati da account di persone defunte non sia compatibile con l'ordinamento italiano. «La speranza è che le società come Apple rivedano le loro policy, in quanto basate su "paletti" che hanno senso probabilmente solo nell'ordinamento americano: con un telefono italiano, in Italia, non ci si può arrogare di applicare norme pensate per gli Stati Uniti» sostengono gli avvocati Platania e Micalizio, che sperano che il loro lavoro contribuisca a dare rilevanza alla problematica della successione nel patrimonio digitale: «Questa decisione ha rivelato un problema anche di tipo etico: chi dovrebbe essere il destinatario di questo tipo di dati in caso di morte? Si

RITAGLIA TEMPO PER TE STESSO.

TE LO MERITI.



RISCOPRI LA PAUSA DAL BARBIERE COME UNA VOLTA
DA BARBERINO'S

Vieni a trovarci nei nostri store di Milano ♦ Roma ♦ Brescia ♦ Padova

Prenota il tuo appuntamento chiamando lo 02 83 43 9447
oppure scrivendoci a booking@barberinosworld.com



BARBERINOSWORLD.COM

parla di solito di foto o video con valori affettivi, ma nulla vieta che i dati assumano rilevanza patrimoniale». Una soluzione potrebbe essere trovata nel solco tracciato da Facebook, che da tempo permette di nominare un “contatto erede” che potrà gestire l’account in caso di morte del proprietario: «Già all’atto dell’acquisto dello smartphone o della registrazione dell’account si potrebbe designare il proprio erede digitale» propongono gli avvocati di Lexpertise. «Auspichiamo in ogni caso che il precedente creato possa rappresentare l’inizio di una nuova era nella gestione dei nostri dati personali, con una seria riflessione da parte delle aziende IT su queste tematiche e una regolamentazione il più possibile unitaria della materia, anche a livello comunitario».

COSA RESTA DA FARE

La pronuncia del Tribunale di Milano, si è detto, è al momento un unicum in Italia. Ma sembra inevitabile che simili dispute diverranno sempre più frequenti, e precise scelte normative dovranno essere prese a riguardo. Lo crede sicuramente l’avvocato **Alessandro D’Arminio Monforte** dello studio legale Networklex, che da tempo si occupa di successione nel patrimonio digitale ed è il primo giurista in Italia ad aver pubblicato un libro sul tema (edito da Pacini). «La prima cosa che ho pensato mentre leggevo la sentenza del giudice Flamini è stata “finalmente” confessa l’avvocato a MAG. «Vedere un provvedimento di un giudice che “riconosce” tra i beni facenti parte della successione ereditaria anche quelli digitali, peraltro

contenuti all’interno di un *cloud*, è un successo. Nonostante nella decisione siano stati considerati solo gli aspetti relativi alla privacy e non quelli di diritto delle successioni, un dato è evidente: l’articolo 2-terdecies si dimostra essere, da un lato, uno strumento utile agli eredi per poter entrare nel possesso dei beni digitali ereditari e, dall’altro lato, un mezzo giuridico per pianificare il destino dei beni digitali online, seppur con dei limiti. Voglio “sperare” che questo provvedimento sia solo il primo di tanti».

Come conferma l’avvocato Monforte, infatti, l’individuazione o la creazione ex novo di uno strumento adeguato per poter trasferire post-mortem il proprio patrimonio digitale è una delle grandi sfide che il legislatore dovrà affrontare nei prossimi anni: «Ora come ora, il problema è che il testamento olografo non è utilizzabile da solo per la successione in questo tipo di beni: scrivere la password su un pezzo di carta (ovvero nella scheda testamentaria), che peraltro sarà oggetto di pubblicazione, non è sicuro, né adeguato a garantire efficacemente la privacy, né “pratico”: ad ogni cambio di password bisognerebbe aggiornare il testamento» spiega l’avvocato. «Per il momento bisogna quindi affidarsi a strumenti diversi, come il mandato *post mortem exequendum*, tramite il quale un soggetto può incaricare un terzo di compiere determinati atti (in questo caso, ad esempio, comunicare le varie password al destinatario prescelto) in seguito alla sua morte. Ma anche in questo caso il limite inaggirabile del divieto di patti successori impedirebbe il trasferimento di beni con valore patrimoniale;



ALESSANDRO D'ARMINIO MONFORTE

ragione per la quale dovrebbe essere comunque “coordinato” con il testamento». Non si tratta peraltro di un limite da poco: a cominciare dalle criptovalute per finire alle creazioni professionali (foto, video, progetti), il valore anche patrimoniale del nostro patrimonio digitale è sempre meno trascurabile.

Fa un certo effetto pensare che, nell’era dell’informazione, tutta la nostra vita digitale rischi di andare perduta con la morte a causa del “collo di bottiglia” rappresentato dalle carenze “tecnologiche” degli istituti che regolano la successione. «E’ un problema strettamente culturale» sostiene l’avvocato D’Arminio Monforte. «Prova ne sia che la scrittura grafometrica, pur essendo equiparabile alla scrittura autografa, patisce ancora oggi delle limitazioni di utilizzo ingiustificabili. Ormai tutti sottoscriviamo di tutto in via digitale, comprese scritture private di rilevante importanza. Perché non possiamo redigere anche il nostro testamento in digitale? I rischi sono gli stessi del testamento olografo, anzi minori. Lo spazio di manovra esiste, così come gli strumenti tecnologici, e sono convinto che prima o poi anche tale forma di testamento sarà riconosciuta». ■

CONCILIAWEB, VIA ALLA VERSIONE 2.0

Tra le novità, la possibilità garantita agli avvocati iscritti all'Ordine, di accedere alla piattaforma per presentare o seguire istanze per conto degli utenti

di giuseppe salemme



A tutti capita, prima o poi, di avere problemi con il provider internet, con l'operatore telefonico, o con l'abbonamento paytv. In questi casi, capire il da farsi (o almeno, un da farsi diverso dal passare ore al telefono con l'assistenza clienti) non è sempre facile. Nel caso in cui le compagnie fornitrici di questi servizi respingano il reclamo dell'utente in merito al rimborso o all'indennizzo dovuto per un malfunzionamento, infatti, la possibilità di agire in giudizio è subordinata all'esperimento di un tentativo di conciliazione presso i Corecom regionali: si tratta di authorities "emanazione" dell'AGCOM, che trattano questo tipo di pratiche (i cosiddetti "small claims") con l'ausilio di mediatori esperti per evitare che tutte le controversie arrivino in tribunale (e che, secondo i dati diffusi, riescono nell'intento in poco meno del 90% dei casi).

Nel luglio 2018, per facilitare ulteriormente gli utenti nella gestione di tali controversie, l'AGCOM ha reso operativo il portale online Conciliaweb. Di base, si tratta di una piattaforma online a cui gli utenti possono accedere per cercare una conciliazione con l'operatore coinvolto tramite una vera e propria chat (o, per alcune materie, una videoconferenza) che, direttamente o con l'ausilio di un mediatore del Corecom, può culminare nella firma di un accordo transattivo ad hoc e perfettamente valido. In caso di insuccesso, dalla stessa applicazione web l'utente può chiedere al Corecom o all'Agcom la decisione della controversia.

I dati relativi ai primi tre anni di operatività di Conciliaweb sono degni di nota: quasi 300mila utenti attivi e altrettante istanze presentate (circa 309mila), l'85,9% di queste concluse con la conciliazione. In più, il Corecom ha registrato, nel primo anno di attività della piattaforma, un aumento di istanze del 30% rispetto all'anno precedente.

Il 1° marzo scorso, Conciliaweb è stato aggiornato alla versione 2.0, tra le cui novità ne figura una particolarmente importante: la possibilità garantita a determinati soggetti accreditati, e dunque anche ad avvocati iscritti all'Ordine (oltre che ad associazioni di consumatori riconosciute), di accedere alla piattaforma per presentare o seguire istanze per conto degli utenti. Non solo: sarà per questi ultimi possibile delegare pratiche a collaboratori e/o praticanti, o permettere a un utente "guest" (ad esempio un segretario) di seguirne semplicemente lo svolgimento.

«L'ingresso degli avvocati nella procedura di Conciliaweb è importante innanzitutto per garantire l'efficacia della tutela» ha spiegato a **MAG Vinicio Nardo**, presidente dell'Ordine degli avvocati di Milano, partner del Corecom nella promozione della nuova versione dello strumento. «E non solo: serve a responsabilizzare le controparti. Grandi compagnie, che partono necessariamente da una posizione di forza e al cospetto delle quali l'utente può sentirsi piccolo e



MARIANNA SALA

indifeso. Ma che ora, potendosi trovare ad aver a che fare con un avvocato, avranno vita più difficile e dovranno modificare il loro contegno. Compito di noi avvocati è anche questo: andare a cercare quegli spazi in cui la complessità può creare prevaricazione. E Conciliaweb permette questo» sostiene Nardo.

Sulla stessa lunghezza d'onda **Marianna Sala**, presidente del Corecom Lombardia: «È proprio per questi motivi che l'AGCOM ha voluto che la procedura di conciliazione rimanesse completamente gratuita, nonostante gli investimenti che sono stati fatti nella piattaforma, l'aumento del lavoro e della sua complessità. Si era discusso di imporre il pagamento di un contributo unificato, ma l'Autorità si è sempre detta contraria: la disparità di forze in gioco tra utenti e compagnie è troppo grande e garantire un rapido, efficace e gratuito strumento per colpire le condotte illecite o dannose è essenziale anche a fini deterrenti» Insomma, il nuovo fronte della giustizia sembra spostarsi sempre più verso l'online: «I dati sull'aumento delle istanze di indennizzo e risarcimento dall'entrata in attività della piattaforma web non lasciano dubbi: se un tempo si credeva che il telematico rappresentasse un ostacolo alla diffusione di determinate forme di tutela, oggi è vero esattamente il contrario. L'analogico è l'ostacolo. E l'avvento del Covid ha confermato definitivamente questo dato», conclude Nardo. 📄



VINICIO NARDO



LEGALCOMMUNITY
AWARDS

SAVE THE **NEW** DATE
10.05.2021

ORE 19.15 • MILANO

8[^] Edizione
Tax



Giuseppe Abatista
Group Tax Director – Deputy Planning and Control Director,
Salvatore Ferragamo



Franco Biccari
Tax Litigation Manager,
Generali Group



Alessandro Bucchieri
Head of Tax Affairs,
Enel



Cristiana Castagnola
International Tax Manager,
Hertz Group



Marilena Di Battista
Tax Director,
Siemens



Francesca Fabbri
Responsabile Amministrazione, Bilancio e Fiscale (Head of Administration, Accounting and Tax), *ITALO*



Claudio Feliziani
Group Tax Director,
De Agostini



Paolo Fietta
Corporate Managing Director & Group CFO,
Il Sole 24Ore



Laura Filippi
CEO,
ITW Italy Holding



Cristian Filocamo
Group CFO,
Mutti



Paola Flora
Responsabile – Servizio Consulenza e Compliance Fiscale,
UBI Banca



Gaia Fraschetti
Tax Director,
Loro Piana



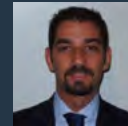
Claudio Frigerio
Head of Tax,
Stellantis



Filippo Gaggini
Managing Director,
Progressio SGR



Laura Greco
Head of Tax,
Vodafone Italia



Fabio Grimaldi
Executive Vice President Global Tax, Legal & Corporate Affairs,
Piaggio & C.



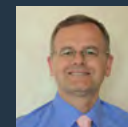
Valentina Incolti
Senior Manager – International Tax,
Amazon Italia Services



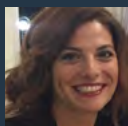
Giuseppe Lamberti
Group International Tax Director,
PRADA



Sara Lautieri
Tax Director,
Gruppo Reale Mutua Assicurazioni



Emanuele Marchini
Country Tax Lead – Italy,
Shell Italia Oil Products



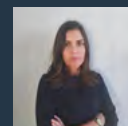
Francesca Mazza
Responsabile Tax Compliance,
FinecoBank



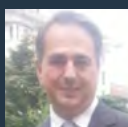
Aaron Meneghin
Head of Group Tax,
Valentino



Valentina Montanari
CFO,
Gruppo FNM



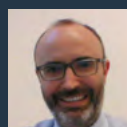
Donata Nusca
Head of Tax for Italy,
Société Générale



Piercarlo Palma
Tax Manager, *Group Lactalis Italia*



Andrea Papi
Head of Tax,
Gruppo Generali



Giuseppe Peta
Tax Manager,
Ferrari



Marco Pulcini
Head Of Business Tax Advisory,
UniCredit



Silvia Roselli
Head of Fund Finance Italy,
Savills Investment Management SGR



Stefano Rossi
Direttore Generale,
Alba Leasing



Nicoletta Savini
Group Head of Tax,
TIM



Giacomo Soldani
Head of Tax,
ESSILORLUXOTTICA



Massimo Taddei
Responsabile Affari Fiscali e Societari,
Heineken Italia



Marco Francesco Tomei
Head of Finance & Tax,
Bayer



NUOVE POLITICHE DI WELFARE PER VALORIZZARE COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ AL FEMMINILE

di monica petrella*



Tra i temi che la crisi pandemica attuale sta portando con sempre maggiore forza all'attenzione del dibattito pubblico c'è senza dubbio quello dell'occupazione femminile e del forte sbilanciamento che ancora permane tra donne e uomini, uno squilibrio declinato a tutti i livelli, dalle differenze salariali alla carenza di tutele e strumenti di welfare, fino alla disparità nella gestione delle attività di cura familiare. Se è vero che "la mobilitazione di tutte le energie del Paese nel suo rilancio non può prescindere dal coinvolgimento delle donne" come ha sottolineato il Presidente del Consiglio Mario Draghi nel suo discorso programmatico nell'Aula del Senato, e che "una vera parità di genere non significa un farisaico rispetto di quote rosa richieste dalla legge, ma richiede che siano garantite parità di condizioni competitive tra i generi", è

necessario quindi capire quali possano essere gli strumenti utili a garantire questa parità. Se, infatti, il tasso di occupazione femminile drasticamente diminuito nel corso del 2020 che ha visto, secondo gli ultimi dati Istat, l'uscita dal mercato di circa 101mila lavoratori, 99mila dei quali donne, dimostra che gli impatti della pandemia hanno pesato moltissimo sul lavoro al femminile, diventa ancora più urgente attuare politiche in grado di supportare le lavoratrici, senza dimenticare di dedicare attenzione a quelle autonome e alle libere professioniste che, considerato anche il minor grado di tutela di cui godono, sono più esposte a queste difficoltà. Secondo il decimo rapporto sulla previdenza privata pubblicato nel dicembre scorso dall'Associazione degli Enti di Previdenza privata (Adepp), il mondo delle professioni si sta



muovendo a favore delle quote rosa, passate dal 33% del 2012 al 41% del 2019, con un picco del 54% tra le under 40.

A questa situazione anagrafica che senza dubbio evidenzia il livello crescente di preparazione, competenza e impegno delle libere professioniste non corrisponde, però, un altrettanto incoraggiante andamento reddituale, dal momento che i redditi professionali dichiarati dalla componente femminile sono in media inferiori del 45% rispetto a quelli dei colleghi. Quale può essere quindi la ricetta per sostenere l'occupazione e l'impegno delle donne specie in settori come quelli della libera professione, da sempre molto competitivi, e in un momento, come quello attuale, che sta avendo ripercussioni importanti sul lavoro autonomo e rischia di averne ancora maggiori in futuro?

Sicuramente uno degli ingredienti che non può mancare è quello delle opportunità

di formazione e di crescita continua, interpretate anche in chiave di empowerment femminile e come occasioni per fare rete e mettere a fattor comune le proprie esperienze. È necessario poi fornire nuovi stimoli e strumenti alle politiche di conciliazione in grado di permettere alle donne, come ha sottolineato il Presidente Draghi nel suo discorso, "di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, superando la scelta tra famiglia o lavoro". Conciliazione che, in epoca di smart working, o meglio di telelavoro, diventa ancora più difficile per donne e professioniste che devono sostenere il proprio ritmo lavorativo all'interno delle stesse mura e dello stesso contesto in cui sono chiamate a svolgere compiti di cura della casa, dei familiari e, in molti casi, a seguire la didattica a distanza dei figli.

La situazione attuale rischia dunque di scavare un

solco ancora più profondo nella motivazione e nella soddisfazione lavorativa, così come nei percorsi di carriera tra uomini e donne. Per tutto questo diventa importante disegnare nuovi strumenti di sostegno e incentivazione all'occupazione femminile, mettendola sempre più al centro delle attività di enti previdenziali come il nostro. Nuove politiche di welfare in grado non solo di tutelare, ma anche di rilanciare un bene prezioso come l'approccio femminile al lavoro che, in termini di competenze, capacità di ascolto e di analisi rappresenta certamente un valore aggiunto in qualsiasi campo professionale, anche in quelli tradizionalmente considerati di appannaggio prettamente maschile, dai settori tecnici al mondo della ricerca scientifica, come tante donne nel tempo hanno saputo dimostrare. 📌

**Consigliera di Amministrazione
Cassa Dottori Commercialisti*



STEFANIA MONDA

MONDA LANCIA TECH LEGAL PARTNERS

A *MAG* dice: «Le società italiane puntano sempre di più al mercato americano, in particolare nel segmento mid-market. Noi intendiamo coprire proprio questa fascia»

di giuseppe salemme

S

Stefania Monda è un avvocato con doppia abilitazione, in Italia e a New York. Napoletana, ha iniziato la sua esperienza professionale come avvocato d'affari a Milano in studi come Russo De Rosa associati e Gatti Pavese Bianchi (oggi Gatti Pavese Bianchi Ludovici), proseguendo la sua carriera a New York dove ha lavorato per lo studio Dilendorf Khurdayan, specializzandosi nei settori dell'internazionalizzazione delle imprese e delle nuove tecnologie.

A gennaio 2021 ha dato vita a Tech Legal Partners, questo il nome del suo progetto professionale, che punta a creare tra Italia e Stati Uniti un "ponte a doppia corsia" che consenta, da un lato, alle imprese italiane di espandere il proprio business oltreoceano evitando gli inconvenienti (anche linguistici o culturali) che spesso si manifestano quando le nostre realtà entrano in contatto con le professionalità straniere e, dall'altro, agli investitori americani di individuare e realizzare investimenti profittevoli in Italia.

L'avvocato ha raccontato a *MAG* l'idea dietro questa realtà emergente, caratterizzata da aspetti quali la sua attitudine "tech", evidente nel nome dello studio, e dalla volontà di crescere attraverso i talenti italiani presenti nelle varie giurisdizioni estere.

«Il progetto di Tech Legal Partners nasce dall'idea che internazionalizzare, per uno studio legale, significa essere in grado di operare in diverse giurisdizioni. La nostra

caratteristica distintiva è di essere direttamente operativi, dai nostri uffici di New York e Milano, sia nella giurisdizione italiana che in quella statunitense. Per anni gli studi italiani hanno internazionalizzato aprendo dei piccoli uffici all'estero destinati a fare da "ponte unidirezionale" in grado di generare operazioni crossborder in Italia: ma si tratta, in fondo, comunque di operazioni rette dal diritto italiano. La nostra idea di internazionalizzazione invece è più simile, se vogliamo, a quella realizzata nei decenni scorsi dagli studi legali anglosassoni che hanno acquistato realtà professionali straniere, anche italiane: non solo per creare un ponte con altri Paesi, ma per essere effettivamente in grado di operare in altre giurisdizioni.»

Come è nata l'idea di adottare questo approccio?

Il progetto nasce dall'analisi del mercato delle operazioni di m&a tra gli Usa e l'Europa. Gli investitori americani guardano con sempre maggior interesse all'Europa, con il volume





LEGALCOMMUNITY
AWARDS

9^A EDIZIONE

IIP & TMTT

13.05.2021 • ORE 19.15
MILANO

VOTA IL TUO
PREFERITO

LO STUDIO IN CIFRE

2

Le sedi (New York e Milano)

7

I professionisti nel "senior team"

20

I professionisti totali

2021

L'anno di fondazione

dell'm&a "outbound" (cioè dagli Usa verso l'Ue) raddoppiato nell'ultimo decennio e il valore medio delle operazioni addirittura triplicato; ma al contempo la percentuale di società italiane scelte come target di tali operazioni è diminuita, passando dal 2,0% allo 0,4%. Le operazioni "inbound" (ossia Ue verso Usa) sono anch'esse aumentate, sebbene in misura minore; e quelle che vedono nella veste di acquirente una società italiana sono più che quintuplicate (dallo 0,6% al 3,9%).

Quindi?

Quindi da un lato l'Italia risulta per gli investitori americani meno attrattiva del resto d'Europa, per i motivi di sempre: fiscalità, incertezza del quadro normativo, burocrazia, corruzione. Ma dall'altro le società italiane puntano sempre di più al mercato americano, in particolare nel segmento mid-market (operazioni con valore inferiore ai 250 milioni di dollari). Noi intendiamo coprire proprio questa fascia del mercato, assistendo le imprese che vogliono espandersi negli Usa, ma anche fungendo da hub di incontro tra queste ultime e gli investitori con cui lavoriamo: fondi d'investimento, venture capital, private equity, sia americani che italiani.

Il team dello studio è formato da soli professionisti italiani...

Si, ed è questo che segna la distinzione tra il nostro modello e quello degli studi legali anglosassoni che menzionavo prima. E' una scelta funzionale al nostro obiettivo di costruire un rapporto fiduciario con i clienti. Nella mia esperienza mi sono resa conto che gli italiani che provano ad espandersi negli Usa incontrano una serie di difficoltà anche culturali: differenza di lingua, modo di lavorare diverso, sistema delle fees orarie molto diverso da quello a cui spesso sono abituati in Italia. Noi invece garantiamo al cliente che si interfacerà sempre con professionisti italiani, con cui condividerà lingua, cultura e approccio imprenditoriale.

Progettate di crescere rispettando sempre questa linea?

Certo. Sono tanti i giovani avvocati italiani che ogni anno si laureano con un LLM presso università americane o europee, e conseguono l'abilitazione professionale in Paesi esteri. Sono questi i giovani talenti che intendiamo intercettare per creare piccoli uffici negli Stati Uniti e in Europa per essere sempre più presenti. Un business model leggero basato sull'elevato grado di competenze e sulla presenza internazionale.

E immagino anche sul "tech"...

Il tech è la nostra principale (benché non esclusiva) area di specializzazione verticale. Sia perché è una competenza che io e i miei colleghi abbiamo sviluppato negli anni, sia perché è un settore sempre più centrale e trainante nel nostro lavoro. Crediamo che l'enfasi odierna su una rivoluzione digitale guidata dalla tecnologia non diminuisca in alcun modo l'importanza del nostro contributo come avvocati. Riteniamo, invece, che oggi sia più importante che mai acquisire le giuste competenze specialistiche e metterle a servizio delle imprese che intendano realizzare un progetto di trasformazione tecnologica. Le aziende tecnologiche hanno bisogno di avvocati che siano competenti in materia tecnologica, e una combinazione di background legali e tecnologici è necessaria per fornire una rappresentanza legale di alta qualità. 📄

A woman with long, wavy brown hair, wearing a blue blazer over a white top, stands in the foreground. Behind her is a large, stylized graphic of a woman's face, rendered in shades of blue and red. The background is a mix of blue, yellow, and red. The title 'LA CORSA DI CLAUDIA' is overlaid on the image in large, bold, yellow and white letters.

LA CORSA DI CLAUDIA

CLAUDIA PARZANI

L'avvocata Parzani potrebbe essere la prima italiana a vestire i panni di senior partner in Linklaters a livello globale. Dal capital markets all'impegno per la parità di genere, ecco chi è la professionista che da Milano proverà a prendere il timone di uno studio magic circle

di nicola di molfetta

Comunque vada, il 2021 è destinato a diventare un anno di rilevanza storica per Linklaters. La law firm del magic circle inglese, infatti, si appresta a eleggere un nuovo senior partner a livello globale. E per la prima volta, in oltre 180 anni di storia, si tratterà di una donna. A rendere la vicenda particolarmente interessante anche per chi osserva il settore da questa parte della Manica è il fatto che tra le candidate alla carica di senior partner c'è un'italiana: **Claudia Parzani**. L'avvocata, di base a Milano, star dell'equity capital markets a livello internazionale, regional managing partner per l'area western Europe e global business development & marketing partner della law firm è una delle tre professioniste chiamate a rispondere a questo "appuntamento con la storia".

Le altre due giuriste in lizza sono **Aedamar Comiskey**, global head del corporate e **Sarah Wiggins**, socia della practice di corporate m&a. Entrambe di stanza a Londra.

Inizialmente, c'era anche un uomo in corsa per il posto. Si trattava di **Tom Shropshire**, global head della U.S. practice. Una candidatura rilevante considerato l'interesse strategico che il mercato americano rappresenta per la law firm di matrice anglosassone. Tuttavia, Shropshire ha deciso di chiamarsi fuori dai giochi. E lo scorso 22 febbraio ha reso nota la decisione di lasciare Linklaters per passare in house. Sarà, infatti, il nuovo general counsel della multinazionale Diageo, realtà attiva nel business degli alcolici a cui fanno capo brand come Guinness, Harp, Kilkenney, J&B, Johnnie Walker, Smirnoff e tanti altri.

Il senior partner uscente, **Charlie Jacobs**, ha deciso di lasciare lo studio per andare a fare il co-head dell'investment banking in Jp Morgan. E a questo punto sembra chiaro che a maggio passerà il testimone a una donna.

La prima volta di Linklaters non sarà una prima volta in assoluto nel panorama legale internazionale. Sono diverse le organizzazioni legali globali che negli ultimi tempi hanno visto salire al vertice un'avvocata.

Per restare nel Regno Unito, per esempio, possiamo ricordare **Margaret Robertson**, ceo di Withers, che ha svolto questo incarico fin dal 2007. Mentre in tempi più recenti abbiamo assistito all'elezione di **Erin Webber** al ruolo di managing director e president della law firm americana Littler, seguita dopo qualche mese da quella di **Georgia Dawson** quale prima senior partner della storia di Freshfields Bruckhaus Deringer, fino ad arrivare al caso di **Shauna Clark** che dallo scorso mese di gennaio è la nuova global e Us chair di Norton Rose Fulbright.

Ma torniamo alla corsa per il vertice di Linklaters che si concluderà il prossimo

LA LAW FIRM

in cifre

1838

L'anno di fondazione

30

Gli uffici nel mondo

500

I partner

2.370

Gli avvocati
(esclusi i partner)

20

I Paesi in cui è presente
la law firm

5.290

Le persone di staff

1,64

I miliardi di sterline
fatturati nel 2020

IN CORSA I

COMISKEY, LA VETERANA



*Di sicuro, **Aedamar Comiskey** è la candidata che conosce meglio questa competizione avendo già corso per la carica nel 2016. Comiskey è global head del corporate della law firm e il suo profilo è considerato uno dei più forti in gara. La sua storia in Linklaters è ultraventennale. In questo arco di tempo ha rivestito numerosi incarichi manageriali: oltre a essere membro del comitato esecutivo, l'organo di gestione dello studio a livello globale, dirige le relazioni dello studio con molti dei grandi clienti internazionali, tra cui Capita, G4S, HSBC, MS Amlin, Tate & Lyle, Vesuvius e Visa. Con una profonda esperienza e interesse per l'America Latina, è uno dei componenti del team che guida l'espansione del business dello studio nella regione. 🇮🇹*

mese di maggio dopo che tutti i soci dello studio avranno avuto modo di esprimere la loro preferenza.

Come dichiarato da Jacobs in un video diffuso all'interno della law firm nel giorno in cui ha annunciato il suo ritiro, i profili delle contendenti sono tutti «*strong and diverse*».

Claudia Parzani si presenta all'appuntamento forte di un percorso che l'ha portata a diventare punto di riferimento della business community internazionale e non solo del mercato dei servizi legali italiano.

A settembre 2020 è stata inclusa nella categoria HERoes 100 Women Executives che celebra le 100 donne, in ruoli apicali a livello internazionale,

PUBLISHING GROUP
LC

Disponibile il nuovo libro edito da
LC PUBLISHING GROUP:

LEX MACHINE

di Nicola Di Molfetta

INNOVAZIONE, TECNOLOGIA
E AVVOCATI:
COME CAMBIA IL MERCATO
E COSA BISOGNA SAPERE
PER FARCELA



Acquista la tua copia qui 

o scopri **l'elenco delle librerie** in cui è disponibile!

Per informazioni

tel. 02 36727659 - info@lcpublishinggroup.it

che stanno guidando il cambiamento utilizzando la loro influenza e la loro posizione professionale per promuovere attivamente una cultura inclusiva nel mondo del lavoro.

Claudia Parzani aveva già ricevuto analoghi riconoscimenti nel 2019 (unica italiana nella categoria 100 Women Executives), nel 2018 (Top 10 Female Role Model per il Financial Times e HERoes) e nel 2017 (Top 10 Champion of Women in Business per il Financial Times e HERoes).

L'avvocata, originaria della Franciacorta, dall'aprile del 2017 è anche presidente di Allianz Italia e vicepresidente di Borsa Italiana, incarichi arrivati dopo che negli anni precedenti è stata componente dei consigli di amministrazione della stessa compagnia assicurativa e della società che gestisce i mercati azionari, nonché membro dei cda del Politecnico di Milano, di Valore D (associazione che ha anche presieduto tra il 2013 e il 2016), del Gruppo 24 Ore e di Moleskine.

La sua carriera forense, invece, è cominciata (dopo la laurea alla Statale di Milano) con tre anni passati in Clifford Chance seguiti da altri quattro anni in White & Case, durante i quali ha avuto anche l'opportunità di fare un secondment in Credit Suisse. Rientrata nella law firm americana, Claudia Parzani diventa partner nel 2005. E circa due anni più tardi, dopo un rapido passaggio nello studio Cba, si unisce al team guidato da **Andrea Arosio** che accetta la sfida di rilanciare la presenza di Linklaters in Italia dopo la fine dell'alleanza con il big nazionale Gianni & Origoni.

Al track record di primo livello (ha seguito tutti gli aumenti di capitale di Unicredit, si è occupata della trasformazione di Bper in società per azioni, ha lavorato alla quotazione di realtà come Fineco, Anima, Massimo Zanetti o Equita e più di recente ha affiancato Tim nel suo shopping brasiliano), ha saputo affiancare un impegno costante sul fronte della questione di genere diventando non solo una *role model* ma una vera e propria

TIMELINE

Il percorso

2007

Claudia Parzani entra come partner del dipartimento di capital markets di Linklaters a Milano

Fine 2016

Viene nominata regional managing partner per l'area Western Europe e, in tale veste, siede nel comitato esecutivo globale dello studio e presiede EuroCom, il board formato dai capi dei diversi uffici europei di Linklaters.

2018

Viene inoltre nominata global business development & marketing Partner (primo partner a ricoprire tale ruolo e a guidare un business team)

IN CORSA 2

WIGGINS, L'OUTSIDER



Di sicuro, **Aedamar Comiskey** è la candidata che conosce meglio questa competizione avendo già corso per la carica nel 2016. Comiskey è global head del corporate della law firm e il suo profilo è considerato uno dei più forti in gara. La sua storia in Linklaters è ultraventennale. In questo arco di tempo ha rivestito numerosi incarichi manageriali: oltre a essere membro del comitato esecutivo, l'organo di gestione dello studio a livello globale, dirige le relazioni dello studio con molti dei grandi clienti internazionali, tra cui Capita, G4S, HSBC, MS Amlin, Tate & Lyle, Vesuvius e Visa. Con una profonda esperienza e interesse per l'America Latina, è uno dei componenti del team che guida l'espansione del business dello studio nella regione. 📍

thought leader esprimendo una peculiare capacità di ragionare fuori dagli schemi e guidare il cambiamento.

Come già detto, l'elezione di una donna al ruolo di senior partner della law firm fondata nel 1838 da John Linklater e Julius Dods, sarà una prima volta storica. E Claudia Parzani è decisamente avvezzata alle prime volte. È stata la prima donna partner di Linklaters in Italia (2007), la prima a essere nominata managing partner dell'area western Europe (fine 2016) nonché il primo partner a ricoprire il ruolo di responsabile globale bd & marketing (2018).

Ovviamente, oltre agli onori, una vittoria porterebbe con sé una serie di oneri.

CURIOSITÀ

A GAMBE INCROCIATE SULLA SEDIA GIREVOLE

Per lungo tempo, anche nel Regno Unito, la professione forense è stata considerata un'attività per soli uomini. In Linklaters, la prima praticante è arrivata alla fine degli anni Cinquanta. Si chiamava Celia Wannan. Ma terminato il periodo di formazione decise di diventare una segretaria.

Ci volle un altro decennio prima che tre donne cominciassero la loro carriera in studio.

La prima socia della storia di Linklaters fu una di loro: Sue Ball seguita, sette anni più tardi, da Diana Good.

Quello della Ball era un profilo di rottura, capace di esprimere un nuovo modo di essere avvocato anche in una law firm così storica. Diana Good la ricorda seduta spesso a gambe incrociate sulla sua sedia girevole. «Non così insolito ora, forse, ma certamente fuori dagli schemi per quei tempi». La terza socia della storia dello studio è stata Margaret Hillier che oltre a entrare nella partnership riuscì a vincere una battaglia per consentire il matrimonio tra soci della law firm (lei sposò il collega Rob Williams). ▣

Secondo molti osservatori internazionali sono almeno tre le questioni che entreranno subito in agenda. La futura senior partner dovrà portare avanti la gestione dell'emergenza covid e in particolare dei suoi effetti correlati (a cominciare dalla necessità di concepire e implementare una nuova organizzazione



CLAUDIA PARZANI

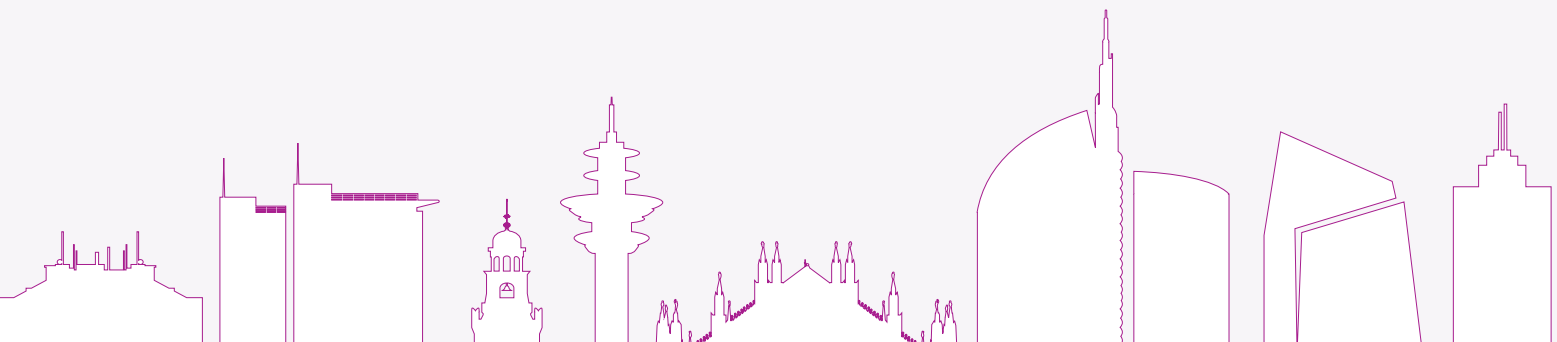
del lavoro che includa in maniera strutturale il remote working); inoltre, chi avrà la meglio in questa corsa al vertice dovrà occuparsi di portare avanti la strategia di sviluppo internazionale della law firm (leggi: come vincere la sfida americana); tutto questo, oltre alla gestione l'eterno rebus delle politiche di remunerazione, considerate ancora fondamentali per rendere lo studio competitivo e capace mantenere la sua attrattività nei confronti dei migliori talenti sul mercato. ▣

LEGALCOMMUNITYWEEK

LC PUBLISHING GROUP

7 - 11 JUNE 2021

Milan, Italy



**THE GLOBAL EVENT
FOR THE LEGAL BUSINESS COMMUNITY**

Patronage, Partners and Supporters

2021 Edition

Platinum Partners



Gold Partners



Silver Partner



Supporters



Media Partners



LC PUBLISHING GROUP SUPPORTS




























Legalcommunity Week 2021 – Program (in progress)

CWP: Conferences and working program

 Open with registration

SEP: Social events program

 Invitation only


MONDAY 7 JUNE			Partners	Address
9:00 - 13:00	 CWP	Opening conference: "Innovation and artificial intelligence"		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
14:00 - 16:00	 CWP	Roundtable: "New media"		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
16:00 - 18:00	 CWP	Roundtable		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
From 18:30	 SEP	Corporate Counsel Cocktail	GattiPavesiBianchiLudovici	GPBL Piazza Borromeo 8, Milan
TUESDAY 8 JUNE				
8:00 - 9:30	 CWP	Breakfast on Finance		Gianni & Origoni Piazza Belgioioso 2, Milan
9:15 - 13:00	 CWP	Conference: "Africa and the Middle East"		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
14:00 - 16:00	 CWP	Roundtable: "Cross border litigation"		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
16:00 - 18:00	 CWP	Roundtable: "CSR & Sustainability: Business Ethics in Crisis Situations"		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
18:00 - 20:00	 SEP	Networking Roundtable		Tbc
From 19:00	 SEP	Best PE Deal Makers Cocktail		Tbc
WEDNESDAY 9 JUNE				
6:15 - 8:30	 SEP	Corporate Run		Tbc
11:00 - 13:00	 CWP	Roundtable		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
14:30 - 18:30	 CWP	Conference: "LATAM"		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan




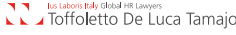










Legalcommunity Week 2021 – Program (in progress)

CWP: Conferences and working program

 Open with registration

SEP: Social events program

 Invitation only

18:00 - 20:00	 SEP	Discussion and Cocktail		Legance Via Broletto 20, Milan
18:30 - 20:30	 SEP	Talks & Cocktail		Toffoletto De Luca Tamajo Via San Tomaso 6, Milan
19:30 - 23:30	 SEP	Corporate music contest		Tbc
THURSDAY 10 JUNE				
9:00-11:00	 CWP	Breakfast Roundtable		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
9:00 - 13:00	 CWP	Conference on Finance		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
19.15 - 23:30		Legalcommunity Corporate Awards		Tbc
FRIDAY 11 JUNE				
18.00	 SEP	International guest greetings		Tbc

SEE YOU FROM
7 TO 11 JUNE 2021

for information please send an email to : helene.thiery@lcpublishinggroup.it



AVVOCATE AL COMANDO

MAG ha fatto un primo censimento delle professioniste che hanno ruoli manageriali nelle principali organizzazioni legali attive in Italia. Il 74% delle insegne nella Best 50 ha almeno un'avvocata in posizione di responsabilità. Si può fare di più? Certo. Ma intanto partiamo di qui...

di nicola di molfetta

Sono sempre di più. E contano sempre di più. La business law non è più una questione per soli uomini. Come rivelato nel numero 143 di MAG, ad oggi le donne presenti nei principali studi legali d'affari attivi in Italia sono oltre 4.300 vale a dire il 45% del totale dei professionisti ascrivibili alla categoria dei business lawyer. Questo ci conferma una volta di più (se ce ne fosse ancora bisogno) che oggi la professione non può essere considerata un'attività prevalentemente al maschile e che il peso della componente femminile al suo interno ha assunto, in termini assoluti, una rilevanza evidente.

La grande distanza da colmare, come è noto, si misura quando si osserva la composizione delle partnership. Nei primi 50 studi d'affari del Paese, solo il 21% su 1.854 partner censiti è donna. Eppure, va osservato, il 38% circa di queste professioniste occupa un ruolo manageriale all'interno di tali strutture. Più in particolare, possiamo dire che il 74% delle insegne nella Best 50 ha almeno un'avvocata in posizione di responsabilità. E questo è sicuramente un dato rilevante perché descrive come il concetto di leadership negli studi legali organizzati stia gradualmente evolvendo verso una dimensione meritocratica e indipendente dai cliché di genere.

Certo, c'è ancora molto da fare. Ma se si considera nella sua specificità, l'universo parallelo (rispetto al resto dell'avvocatura) della business law può essere visto come apripista del processo di abbattimento delle discriminazioni che colpiscono il settore in termini di diversity.

Qui parlano i dati di Cassa Nazionale Forense. Nonostante le donne siano il 48% del totale della popolazione forense italiana iscritta all'ente (117.460 su un totale di 244.952), esse scontano un divario reddituale rispetto ai colleghi maschi di proporzioni inaccettabili: -55%. L'età media delle iscritte è di 44,5 anni. E il loro reddito medio è pari a 24.478 euro l'anno. In questo caso non solo si può fare di più. Ma si deve.

Tornando alle rappresentanti della leadership femminile negli studi organizzati, quello che ci troviamo davanti, analizzando i dati raccolti da *MAG* su un campione di circa 60 insegne legali, è uno scenario abbastanza variegato.

In alcuni casi sono le fondatrici. In altri, le managing partner o le componenti di organi strategici. Guidano una sede locale. Ovvero coordinano team di lavoro o intere practice. Spesso ricoprono almeno due di questi ruoli. Ma in generale, dimostrano come il grado d'integrazione tra uomini e donne nella governance di una certa tipologia di strutture professionali stia diventando un fatto.

Dunque, quelli che citiamo o raccontiamo in questo ampio servizio, sono i profili che ci sono sembrati più significativi. E a tale proposito è fondamentale una precisazione: questa non è una classifica. Ma una fotografia di gruppo. Che speriamo si possa ampliare sempre di più negli anni a venire.

AL VERTICE

Quando si parla di donne e leadership legale si pensa anzitutto a chi sono le avvocate che oggi, in Italia, siedono al posto di comando nei grandi studi associati. Il numero di queste professioniste è decisamente contenuto, tuttavia cresce di anno in anno come dimostra la recente nomina di Valentina Pomares a co-executive partner (international) dello steering committee di Eversheds. Il suo nome, in questo modo, è andato ad aggiungersi alla lista di professioniste al vertice di questi studi.



GIULIETTA BERGAMASCHI

Managing partner e co-fondatrice di Lexellent. Già responsabile del dipartimento dedicato alle pari opportunità e all'inclusione, ha introdotto quello dedicato al terzo settore e rafforzato la practice di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. È tra i soci fondatori di Ellint, network internazionale di boutique giuslavoriste. È Consigliere indipendente e Membro del Comitato per il Controllo sulla gestione di Newton S.p.A. e Presidente del

Consiglio di Amministrazione dell'Associazione Parks - Liberi e Uguali.



ROBERTA CRIVELLARO

Managing partner di Withers in Italia. Responsabile degli 'Italian Desk' di Withersworldwide. È membro del comitato di gestione di una delle 3 divisioni di Withers nel mondo. Avvocato abilitato in Italia e UK, è stata la prima donna italiana a diventare membro di una partnership di una City

STUDIO LEGALE	Professionista	Ruolo
Andersen	Mariela Pennesi	European and Italian tax coordinator
Andersen	Nataschia Alesiani	Guida del comitato redazione-aggiornamento-formazione
Andersen	Francesca Capoferri	Coordinatore del team italiano sul diritto del lavoro
Andersen	Stefania Zanotti	Coordinatore del team italiano di Business Incentives
Annunziata & Conso	Antonella Santoro	Capo practice del centro studi e formazione
ArlatiGhislandi	Irene Pennelli	Head of HR administration and International Services
Ashurst	Elena Giuffrè	Guida del dipartimento di diritto amministrativo e regulatory in Italia
Ashurst	Annalisa Santini	Membro del comitato direttivo di pro bono Italia e del comitato diversity&inclusion
Baker McKenzie	Francesca Gaudino	Coordinatore della practice It & data protection in Italia ed è membro dello steering committee europeo IPTech

Firm. Responsabile del SIG Family Business di STEP Italia. Segue gli interessi di alcune tra le più importanti famiglie imprenditoriali del mondo (presenti nella classifica italiana e internazionale di Forbes).



**LUCIA
MAGGI**

È amministratore unico di 42 Law Firm. Si occupa di diritto d'autore e delle attività connesse di promozione commerciale e pubblicitaria nell'ambito della musica, del teatro, della fotografia,

della televisione, dell'editoria, dei nuovi media, Internet e dei nuovi mezzi di comunicazione con particolare riferimento ai social network. Il suo ambito di competenza si estende alla contrattualistica in materia di marchi, brevetti e alla tutela del software e del know-how. Oltre ad aver maturato una profonda expertise in materia di diritto commerciale, si occupa di gestione di patrimoni immobiliari.



24.478
euro

REDDITO MEDIO DELLE
AVVOCATE

Fonte: La Previdenza Forense



117.460

LE AVVOCATE IN ITALIA

Fonte: La Previdenza Forense



**MARISA
MERONI**

È la managing partner dello studio Sza. Ha maturato una specifica competenza nella contrattualistica, nel contenzioso civile e nell'assistenza al credito, con particolare attenzione al factoring e al suo impiego nel comparto pubblico. Tema oggetto di particolare approfondimento all'interno del contenzioso civile è quello della responsabilità civile connessa alle prestazioni sanitarie nonché all'assunzione di cariche di amministratore e

STUDIO LEGALE	Professionista	Ruolo
BGR	Daniela Bainotti	Co-responsabile del team tax
BonelliErede	Giulia Bianchi Frangipane	Responsabile della practice start up e venture capital. Membro dello steering committee di BeLab
BonelliErede	Elena Busson	Membro del comitato recruitment e placement
BonelliErede	Eliana Catalano	Team leader del focus team private equity. Membro del comitato marketing e bd. Componente del cda di BeLab
BonelliErede	Emanuela Da Rin	Leader dei focus team banche e real estate. Membro del Consiglio degli Associati di BonelliErede
BonelliErede	Vittoria Giustiniani	Leader del focus team equity capital markets. Membro del comitato formazione e controllo qualità. Practice manager del dipartimento di società e finanza
BonelliErede	Monica Iacoviello	Membro del comitato recruitment e placement
BonelliErede	Manuela Malavasi	Membro del comitato Csr, del comitato welfare e dello steering committee di BeLab

sindaco di società di capitali. Ha sempre operato anche nel settore “famiglia e persona”. Dal 2019 è Consigliere Tesoriera dell’Ordine degli Avvocati di Milano.



LAURA ORLANDO

Managing partner della sede italiana di Herbert Smith Freehills, è la professionista a cui la law firm si è affidata in occasione del suo sbarco in Italia. La professionista è membro anche dell’Emea Regional Executive, organo incaricato di tutte le decisioni strategiche per la regione, a diretto riporto del comitato esecutivo della law firm

presieduto dal ceo. Orlando è anche head della Italian disputes practice, oltre che della practice pharma e regulatory a livello Emea. A questi incarichi si affiancano quello di co-chair del “People & Culture” forum Emea e membro del gruppo di lavoro globale “Evolving the way we work”.



CLAUDIA PARZANI

Partner del dipartimento di capital markets dell’ufficio di Milano, Western Europe Managing partner e global business development & marketing partner di

Linklaters. Specializzata in operazioni di equity capital market e in operazioni di public m&a ed esperta di corporate governance, ha fornito la propria assistenza a numerose società e banche d’affari italiane e internazionali. È anche nel Consiglio di amministrazione di ISPI e membro italiano della Commissione Trilaterale.



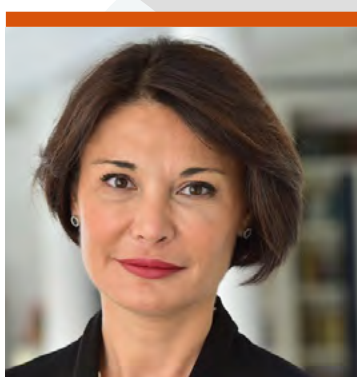
VALENTINA POMARES

Co-head del dipartimento labour dello Studio è stata recentemente nominata Co-Executive Partner (International) dello Steering Committee di Eversheds

STUDIO LEGALE	Professionista	Ruolo
BonelliErede	Crsitina Mezzabarba	Membro del comitato Csr e del comitato deontologia
BonelliErede	Barbara Napolitano	Membro del comitato sviluppo internazionale
BonelliErede	Alessandra Piersimoni	Membro del comitato recruitment e placement
BonelliErede	Silvia Romanelli	Membro del comitato compliance
BonelliErede	Laura Salvaneschi	Membro del comitato archivio precedenti, del comitato formazione e controllo qualità e del comitato recruitment e placement
BonelliErede	Catia Tomasetti	Membro del comitato Africa, del comitato collaboratori e nomine. Responsabile dello sviluppo dello studio in Medio Oriente
BonelliErede	Elisabetta Varni	Membro del comitato recruitment e placement
BonelliErede	Arianna Colombo	Membro del comitato Csr
BonelliErede	Monica Fantino	Membro del comitato Csr

Sutherland dove si occupa delle dinamiche relative allo sviluppo delle attività italiane.

In Eversheds Sutherland dal 2013, vanta una significativa esperienza nell'ambito del diritto del lavoro, sindacale e previdenziale sia nell'ambito giudiziale che stragiudiziale, maturato anche presso i primari studi legali italiani e internazionali.



**STEFANIA
RADOCHIA**

Managing partner dell'area

Tax&Law di EY in Italia, è una delle prime donne in Italia al vertice di una Tax & law firm, coordina oltre 600 professionisti nel Paese e nel 2020 ha anche assunto il ruolo di Mediterranean regional & accounts Leader in EY definendo

e implementando le strategie di sviluppo del business in Italia, Spagna e Portogallo. Vanta un'esperienza ventennale in diritto del lavoro e competenze consolidate in diversi nei settori (servizi pubblici, alimentare, assicurazioni ecc.)

IL CONCETTO DI LEADERSHIP NEGLI STUDI LEGALI ORGANIZZATI STA GRADUALMENTE EVOLVENDO VERSO UNA DIMENSIONE MERITOCRATICA E INDIPENDENTE DAI CLICHÉ DI GENERE

STUDIO LEGALE	Professionista	Ruolo
Carnelutti	Benedetta Amisano	Capo della practice di real estate, membro del comitato di gestione
Carnelutti	Margherita Bariè	Capo della practice Ip
CastaldiPartners	Daniela Antona	Capo dipartimento litigation francesce
CastaldiPartners	Sarah Barutti	Co-responsabile della practice labour
CastaldiPartners	Elisabeth Biget	Co-responsabile della practice labour
CastaldiPartners	Valentine Chessa	Co-responsabile della practice arbitrato internazionale e contenzioso
CastaldiPartners	Claire De Bonnières	Capo practice finance
CastaldiPartners	Camille Gibert	Capo practice retail e real property (fashion & luxury)
CastaldiPartners	Federica Iorio	Capo practice antitrust e competition

LE FONDATRICI

In molti casi, le avvocate “al comando” sono anche le fondatrici degli studi in cui operano e che hanno contribuito a posizionare tra le insegne di riferimento del settore. Negli ultimi anni abbiamo registrato un vero e proprio attivismo tra le professioniste che sempre più spesso si sono fatte promotrici di progetti legali innovativi. Basti pensare alla recente fondazione di realtà come On the Web Side da parte di **Alberta Antonucci**, ma anche di Wlex a cui hanno dato vita **Francesca Sutti** e **Margherita Grassi**. Queste professioniste hanno creato progetti inediti, come nel caso di Jurisnet, primo studio legale diffuso promosso da **Enrica Maria Ghia**. Ovvero sono state le fautrici di boutique caratterizzate da un chiaro focus di mercato come nel caso di CF Law, co-fondato da **Raffaella Fantozzi**, o Liuzzi Media Law di **Mariangela Liuzzi** e lo studio Vedovati di **Chiara Vedovati**. Ma l'elenco potrebbe davvero essere lunghissimo. Potremmo citare ancora **Paola Carrara**, fondatrice di Rescigno Carrara oppure **Monica Pagano**, che

ha dato vita all'omonima insegna attiva in particolare sul fronte del diritto fallimentare e bancario.

Tra le fondatrici e name partner, poi, possiamo ricordare **Manuela Cavallo**, di Portolano Cavallo che è anche membro del comitato esecutivo dello studio, nonché responsabile delle aree private equity e fashion & luxury.

Ancora, vanno segnalate **Mascia Cassella** e **Francesca Masotti** (che è anche head of tax) di Masotti Cassella, **Silvia Stefanelli**, co-titolare di Stefanelli & Stefanelli e **Daniela Ghislandi** di Arlati Ghislandi.



**ANNA
CAIMMI**

Socio fondatore di Lexant, ha una particolare esperienza in diritto internazionale privato e processuale, consulenza e contenzioso in materia giuslavoristica, diritto della famiglia, diritto amministrativo, diritto societario e commerciale, diritto fallimentare, contrattualistica. Ha contribuito alla realizzazione – annunciata in questo 2021 - della Carta dei Valori e di un modello di Benefit Assessment che lo studio intende adottare per impegnarsi in prima persona nel coniugare finalità di business con impegno sociale e ambientale.



MANUELA CAVALLO

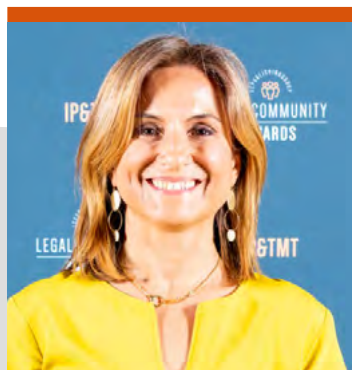
STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
CastaldiPartners	Marina Matousekova	Co-responsabile della practice di arbitrato internazionale e contenzioso
CastaldiPartners	Alessia Oddone	Capo practice compliance e privacy
CBA	Daniela Sorgato	Responsabile del dipartimento di restructuring & insolvency
CBA	Milena Prisco	Co-head del team dedicato alla green economy
CBA	Ilaria Antonella Belluco	Membro del comitato strategico, referente del team corporate per il Triveneto
Chiomenti	Carola Antonini	Responsabile practice energy
Chiomenti	Annalisa Reale	Socio gestore responsabile dei professionisti
Chiomenti	Isabella Perego	Responsabile della sede di Bruxelles
Chiomenti	Sara Marchetta	Responsabile della sede di Pechino



**DANIELA
DE BELLIS**

Daniela De Bellis, 38 anni, nel 2018 ha dato vita assieme all'avvocato Domenico Luca Scordino alla boutique ELLED - Scordino De Bellis specializzata in corporate, banking e copyright law, che attualmente vede la presenza di 18 professionisti nelle sedi di Roma e Milano. Assiste Istituzioni internazionali in ambito finanziario ed è punto di riferimento di diverse start-up innovative. Gestisce la sede di Milano occupandosi di

contrattualistica internazionale e fintech. È docente al Master LL.M. in Fashion Law presso la LUISS di Roma.



**SIMONA
LAVAGNINI**

Fondatrice, assieme a Luigi Goglia, della boutique LGV, svolge attività di consulenza in ambito contenzioso e non contenzioso nel settore della proprietà industriale e intellettuale. Gestisce programmi di enforcement su scala nazionale per società titolari di diritti d'autore sul

software, e per associazioni di categoria di produttori di software; ha esperienza di contenzioso per produttori di fonogrammi e associazioni di categoria, produttori di videogiochi e associazioni di categoria. Recentemente si è occupata di consulenza in materia di intelligenza artificiale.



**MARINA
LANFRANCONI**

Co-fondatrice di MilaLegal, si occupa di diritto industriale, in particolare del diritto dei

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Cleary Gottlieb	Vania Petrella	Responsabile del gruppo tax e food & beverage
Clifford Chance	Simonetta Candela	Responsabile del team labour in Italia, componente del global audit & risk committee, componente dell'executive board in Italia del gruppo Accelerate
Clifford Chance	Tanja Svetina	Responsabile del team securitisation and structured finance in Italia, componente del counsel selection group in Italia, componente del comitato di corporate social responsibility in Italia
CMS	Laura Opilio	Responsabile dipartimento diritto delle assicurazioni
D'Argenio Polizzi	Laura Troiano	Capo dipartimento diritto internazionale
Deloitte Legal	Ida Palombella	Capo del dipartimento di Ip - It & data protection nonché del sector fashion & luxury
Deloitte Legal	Josephine Romano	Capo del dipartimento corporate compliance e head of life sciences health care industry



LEGALCOMMUNITY
AWARDS

8^ EDIZIONE

FINANCE

27.05.2021 • ORE 19.15
MILANO

SCOPRI I
FINALISTI



Francesco Beccali
 Finance Director,
Terna



Roberto Calanca
 Responsabile Servizio Credito
 Anomalo Retail,
Bper Banca



Andrea Castaldi
 Vice President,
Deutsche Bank



Andrea Colombo
 Managing Director – Head of
 Investment Grade Finance
 Southern Europe, BeLux,
 France,
J.P. Morgan Securities plc



Giampaolo Corea
 Head of Proprietary
 Operations was,
Intrum Italy



Emanuela Crippa
 Head of Legal,
Intrum



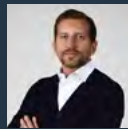
Simone Davini
 Head of Legal
 & Corporate Affairs,
Crédit Agricole CIB



Enrica Dogali
 General Counsel & Corporate
 Affairs,
Angelini Holding



Luca Falco
 Senior Vice President Head
 of Global Syndicate & Capital
 Markets,
UniCredit



Davide Fossati
 Responsabile Territoriale
 Large Corporate,
Crédit Agricole Italia



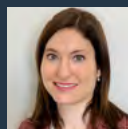
Francesco Germini
 Responsabile Legal Finance
 & Advisory,
Iccrea Banca



Luca Giordano
 Senior Banker Financial
 Sponsor Mid Cap Italy,
BNL Gruppo BNP Paribas



Alberto Lampertico
 Investment Director,
*Riello Investimenti Partners
 SGR*



Laura Lazzarini
 Head of Corporate Leveraged
 & Structured Finance –
 Small and Mid Cap Clients,
Deutsche Bank



Elena Lodola
 Head of Leveraged Finance
 Capital Markets Italy,
BNP Paribas



Massimiliano Lovati
 Legale E Regulatory
 Affairs, Consulenza Legale,
 Responsabile,
Banco BPM



Alberto Lupi
 Managing Director – Fund
 Management,
Kryalos SGR



Rossella Martino
 Responsabile U.O. Legale e
 Segreteria Societaria,
*Gruppo Bancario Allianz
 Bank Financial Advisors e
 Investitori SGR*



Cristiano Matonti
 Group Head of Solutions
 & Assets Disposals,
Intesa Sanpaolo



Andrea Megale
 Head of Legal
 and Compliance,
*ICBC (EUROPE) S.A. Milan
 Branch*



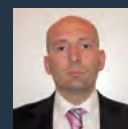
Diego Napolitano
 CO-Head Structured Finance,
Ubi Banca



Marco Nigra
 Responsabile Corporate
 Lending Finanza Strutturata,
Banco BPM



Antonella Pagano
 Managing Director,
Accenture Consulting



Gianluca Pagano
 Responsabile Finanza
 d'Impresa,
Crédit Agricole Italia



Massimo Pecorari
 Head of Financing Italy,
UniCredit



Francesca Peruch
 Responsabile Consulenza e
 Perfezionamento Contratti,
Iccrea BancalImpresa



Marco Pompeo
 Italy General Counsel,
Arrow Global Group



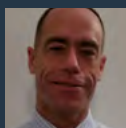
Daniele Quartieri
 Head of Acquisition Finance
 and Corporate Lending,
UBI Banca



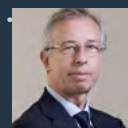
Francesca Revelli
 Director, Solution Sales,
Citi



Simone Riviera
 Head of Corporate M&A,
Equita



Pietro Rizzuto
 Credit Lending Officer Italy,
UniCredit



Stefano Rossi
 Direttore Generale,
Alba Leasing



Emanuele Scarnati
 Direttore Generale,
Mps Capital Services



Laura Segni
 Head of Legal Advisory C&IB
 Division of Intesa Sanpaolo,
Intesa Sanpaolo

marchi, design, brevetti, know-how e nuove tecnologie. LL.M. in Ip Law al King's College di Londra è consulente dell'Ip desk della Camera di Commercio di Milano. Sempre nell'ambito della sua attività sul fronte Ip, assiste fondi e gruppi societari in operazioni di straordinarie.



**ELISABETTA
MINA**

Co-fondatrice di MilaLegal, si occupa di diritto della proprietà intellettuale, e con particolare focus su entertainment, cinema, televisione, pubblicità, internet e nuovi media. LL.M. in Ip Law al King's College di Londra, assiste aziende e personaggi del

mondo dello spettacolo. Esperta di financing e strutturazione di produzioni e co-produzioni gestisce anche operazioni di branded entertainment.



**EVA
MASCHIETTO**

È la fondatrice, insieme a Massimo Maggiore, di Emlex di cui guida i dipartimenti di m&a, real estate, environmental e public related sectors e compliance 231. Ha svolto una lunga carriera professionale. È stata responsabile del settore real estate di Ashurst e responsabile del risk management come dirigente di General Electric a Londra. Scrive

da anni per la Rivista Giuridica dell'Ambiente e per la RGA Online, di cui presiede l'associazione. Dal 2017 è - membro del Comitato per la legalità, la trasparenza e l'efficienza amministrativa del Comune di Milano.



**MARIA
FRANCESCA
QUATTRONE**

Dopo aver ricoperto il ruolo di direttore affari legali di un noto operatore di TLC e dopo una lunga esperienza in studi internazionali (come Allen & Overy e Bird & Bird), fonda nel 2009 Dike Legal di cui ricopre il ruolo di managing partner. Negli anni riesce a

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Dentons	Sara Biglieri	Capo della practice italiana di litigation e dispute resolution, head of Europe litigation group e co-head della practice dispute resolution
Dentons	Antonella Brambilla	Responsabile per l'Italia dell'area equity capital market, è tra i coordinatori della nuova service unit ESG and Sustainability
Di Tanno Associati	Ottavia Alfano	Responsabile della sede di Milano
Dike Legal	Maria Francesca Quattrone	Managing partner e founder
Dla Piper	Raffaella Quintana	Co-Head del dipartimento litigation & regulatory e responsabile della practice white collar crime, investigation e compliance
Dla Piper	Giorgia Romitelli	Coordina il team di public procurement

far diventare lo studio un riferimento del mercato Ip e Cmt. È Garante del Fondo Scena Unita costituito durante la pandemia Covid 19. Autrice di pubblicazioni in materia di diritto d'autore.



Avvocato abilitato in Italia e in Scozia, co-fondatore e managing partner di Reilly & Tesoro – Employment Law Firm. Attiva su pratiche transnazionali, assiste aziende globali con sedi in Italia. Presta consulenza e assistenza su licenziamenti, obblighi restrittivi, trasferimenti d'azienda, licenziamenti collettivi e riguardanti il top-management, progetti HR transnazionali, formazione e contenzioso. L'avvocata è consigliere della Camera di Commercio britannica in Italia e membro della commissione esecutiva.

VALLE D'AOSTA

È LA REGIONE IN CUI LE DONNE HANNO IL VOLUME D'AFFARI MEDIO PIÙ ELEVATO E PARI A 63.095 EURO E A UN REDDITO MEDIO DI 44.091 EURO

Fonte: La Previdenza Forense

CALABRIA

È LA REGIONE IN CUI LE DONNE HANNO IL VOLUME D'AFFARI MEDIO PIÙ BASSO E PARI A 14.619 EURO E A UN REDDITO MEDIO DI 11.768 EURO

Fonte: La Previdenza Forense

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Dla Piper	Germana Cassar	Co-head per la practice di public law all'interno dello studio
Dla Piper	Elena Varese	Co-Head del Settore Consumer Goods, Food & Retail in Italia
DWF	Lidia Scantamburlo	Capo dell'amministrativo
elled Scordino De Bellis	Daniela De Bellis	Founding partner
Emlex	Eva Maschietto	Fondatrice, guida i dipartimenti di m&a, real estate, environmental e public related sectors e compliance 231
Eversheds Sutherland	Valentina Pomares	Co-head del labour; Co-executive partner (international) dello steering committee
EY Tax&Law	Stefania Radoccia	Managing partner, Mediterranean regional & accounts leader
EY Tax&Law	Oriana Granato	Responsabile del dipartimento legale di Infrastrutture e Project Finance
EY Tax&Law	Alessandra Pietroletti	Responsabile del dipartimento di Roma "Digital Law and Data Protection"
Gattai Minoli Agostinelli	Silvia D'alberti	Responsabile dipartimento antitrust
Gattai Minoli Agostinelli	Licia Garotti	Responsabile dipartimento Ip/Tmt e componente del comitato strategico
Gattai Minoli Agostinelli	Carla Mambretti	Responsabile dipartimento energy e infrastrutture
Gattai Minoli Agostinelli	Emanuela Campari Bernacchi	Responsabile dipartimento finanza strutturata

NELLA STANZA DEI BOTTONI

Decisamente nutrito è il numero delle professioniste che siedono nelle cosiddette stanze dei bottoni. In studi di dimensioni ragguardevoli, queste avvocate hanno conquistato un posto di rilievo nei comitati e negli organi in cui si prendono decisioni rilevanti per le varie organizzazioni.

In BonelliErede, abbiamo contato 16 avvocate inserite in posizioni di responsabilità gestionale. Tra le altre insegne che hanno più donne all'interno di comitati, possiamo citare LCA (5), Orrick (4), Gop e Legance (3).

Quanto ai trend, abbiamo osservato un certo numero di professioniste incaricate di occuparsi delle attività dello studio sul fronte della gestione delle persone (oltre che della diversity), della formazione, delle tematiche Esg, nonché del pro bono e della corporate social responsibility (csr).

Annalisa Santini, per esempio, è membro del comitato direttivo di Pro bono Italia e del comitato diversity & inclusion di Ashurst. Di pro bono si occupa anche **Emanuela Molinaro** che in Orrick è co-head della relativa practice oltre che head della practice real estate e co-head professional development committee e co-head del diversity committee.

Quest'ultimo fronte vede impegnata **Nicla Cimmino**, quale responsabile del team di diversity & inclusion e referente per l'equal-salary certification in PwC Tls dove è anche la responsabile del gruppo people & organization di Roma e global mobility leader per l'Italia.

L'attenzione alle risorse umane e alla loro gestione è un'altra caratteristica degli incarichi che vengono solitamente assegnati alle professioniste con ruoli di gestione. **Stefania Bettoni**, per esempio, è responsabile della funzione human resources di Spada Partners.

Elena Busson e **Monica Iacoviello** sono entrambe componenti del comitato recruitment e placement di BonelliErede in cui siedono anche **Alessandra Piersimoni** ed **Elisabetta Varni** assieme a **Laura Salvaneschi** che è anche



EMANUELA MOLINARO

membro del comitato formazione e controllo qualità.

A proposito di formazione, **Natascia Alesiani** guida il comitato redazione-aggiornamento-formazione in Andersen. **Antonella Santoro** è capo practice del centro studi e formazione di Annunziata & Conso. Mentre **Eleonora Lenzi** è responsabile della formazione interna in Stefanelli & Stefanelli.

Quanto al tema csr, in BonelliErede **Manuela Malavasi** è membro del relativo comitato assieme a **Monica Fantino**, **Arianna Colombo** e **Cristina Mezzabarba** che è anche componente del comitato deontologia.

In Clifford Chance, invece, è **Tanja Svetina**, responsabile del team securitisation and structured finance in Italia, a partecipare come componente al comitato csr oltre che al

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Gatti Pavesi Bianchi Ludovici	Loredana Conidi	Membro del comitato esecutivo
Gatti Pavesi Bianchi Ludovici	Paola Tradati	Co-head del dipartimento di diritto del lavoro, membro del comitato esecutivo
Gatti Pavesi Bianchi Ludovici	Rossella Pappagallo	Co-head del dipartimento di capital markets
Gianni & Origoni	Antonella Capria	Responsabile del team di diritto ambientale
Gianni & Origoni	Gabriella Covino	Co-responsabile del dipartimento restructuring, membro del comitato esecutivo e del comitato valutazioni
Gianni & Origoni	Alessandra Ferroni	Co-responsabile del dipartimento diritto del lavoro e relazioni industriali e membro del comitato compensi
Gianni & Origoni	Ilaria Maria Placco	Membro del comitato direttivo Corporate Finance/m&a



CECILIA CARRARA

counsel selection group. Sempre sul fronte corporate social responsibility, **Francesca Rolla** di Hogan Lovells, responsabile della practice italiana di investigations e white collar crimes è co-responsabile per l'Europa delle attività di csr della law firm. Materia di cui si occupa anche la litigator e socia di Legance, **Cecilia Carrara**.

Molte professioniste, poi, sono in charge sul fronte Esg. Per esempio, **Antonella Brambilla** che è responsabile per l'Italia dell'area equity capital markets di Dentons, è tra i coordinatori della nuova service unit Esg and Sustainability della law firm. **Tessa Lee** di Linklaters, membro del management team dell'ufficio di Milano e

del global diversity & inclusion committee, guida il gruppo Esg a livello italiano assieme a **Linda Taylor**, che è sempre membro del management team oltre che referente della practice internazionale di debt capital markets.



BENEDETTA AMISANO

È partner di Carnelutti Law Firm, dove è a capo della practice real estate e membro del comitato di gestione. La sua esperienza ventennale è riconosciuta e apprezzata dai mercati legali nazionali e internazionali e le sue specializzazioni le hanno

permesso di collaborare con società e gruppi di investitori italiani e stranieri, che si sono affidati a lei per sviluppare il proprio patrimonio immobiliare.



MARINA BALZANO

Partner del global banking&finance di Orrick, co-head del diversity committee di Orrick Italia, co-head del professional development committee di Orrick Italia, membro dell'editorial board di Orrick Celf - Center of European Law & Finance e membro comitato pro bono di Orrick Italia. Vasta esperienza nell'affiancare

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Gim Legal	Giulia Aranguena	Coordinatrice del gruppo BlockFin
Giovanardi	Linda Morellini	Managing partner della sede di Genova
Grande Stevens	Roberta Chicone	Responsabile practice contenzioso civile nella sede di Torino
Grande Stevens	Marella Idi Maria Villa	Responsabile practice m&a e banking & finance
Grande Stevens	Stefania Nubile	Responsabile antiriciclaggio e co-responsabile practice white collar crime
Grande Stevens	Alessandra Pedone	Responsabile practice contenzioso civile nella sede di Milano
Grande Stevens	Alessandra Deganis	Responsabile practice di diritto del lavoro
Grande Stevens	Chiara De Sanctis	Responsabile practice data protection e It
Grande Stevens	Gabriella Sasso	Responsabile practice tax
Greenberg Traurig Santa Maria	Francesca Torricelli	Career development liasons

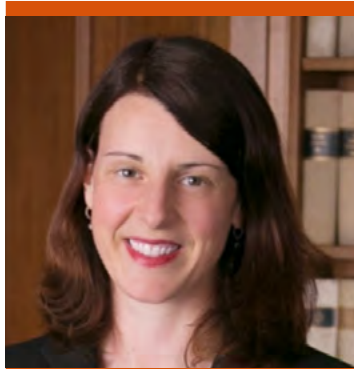
i maggiori gruppi bancari italiani e internazionali in tutte le tipologie di operazioni di finanza strutturata. Si occupa anche di emissioni di prestiti obbligazionari e titoli di debito (mini bond), nonché ristrutturazioni.



**ANNALISA
DENTONI LITTA**

Partner del global banking&finance group di Orrick, co-head del diversity committee di Orrick Italia, co-presidente di Orrick Celf – Center of European Law & Finance. È socia fondatrice e

membro del comitato scientifico Assobenefit. Vanta un'ampia esperienza nella finanza strutturata e in particolare nelle cartolarizzazioni, covered bond ed operazioni di finanza con enti pubblici italiani.



**MADELEINE
HORROCKS**

Partner del global banking&finance di Orrick, membro del global risk committee di Orrick, co-presidente di Orrick Celf – Center of European Law & Finance. Avvocato abilitato in Inghilterra e in Italia. È specializzata

in operazioni di debt capital markets e di finanza strutturata, in particolare in materia di cartolarizzazioni, covered bonds e derivati.



**MARIA CARLA
BARBARITO**

Co-responsabile della practice di diritto di famiglia, membro del comitato knowledge management di LCA. Si occupa di famiglia e successioni. Componente della commissione ADR del consiglio dell'Ordine di Milano. Si occupa di formazione per l'abilitazione all'esercizio della professione forense e,

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Grimaldi	Tiziana Del Prete	Responsabile della practice dedicata alla gestione delle crisi d'impresa, componente del comitato di studio e del comitato Grimaldi Alliance, co-leader della practice insolvency della Grimaldi Alliance
Grimaldi	Annalisa Pescatori	Componente del comitato Grimaldi Alliance
Herbert Smith Freehills	Laura Orlando	Managing partner Italia, membro dell'Emea regional executive, Emea co-head del life sciences, head della italian disputes practice
Herbert Smith Freehills	Francesca Morra	Head dell'italian competition & regulatory practice
Hogan Lovells	Francesca Angeloni	Responsabile del dipartimento di diritto amministrativo e ambientale in Italia
Hogan Lovells	Sabrina Borocci	Responsabile del dipartimento della concorrenza e diritto EU in Italia
Hogan Lovells	Leah Dunlop	Responsabile della practice di corporate & finance in Italia
Hogan Lovells	Francesca Rolla	Responsabile della practice italiana di Investigations e White Collar crimes, co-responsabile per l'Europa delle attività di Csr

quale membro del comitato Km, si occupa della promozione e valorizzazione del knowledge sharing interno e della formazione interna.



**ANGELA
PETROSILLO**

Co-responsabile della practice di restructuring e del comitato comunicazione di LCA. Si occupa delle strategie di marketing, posizionamento e branding dello studio. Ha una specifica competenza come consulente in operazioni di ristrutturazione

del debito e nell'ambito di concordati preventivi, concordati fallimentari, accordi di ristrutturazione, piani di risanamento e operazioni straordinarie. Possiede una lunga esperienza giudiziale in campo civile.



**DIANA
BURRONI**

Co-responsabile della practice di restructuring e membro del comitato esecutivo di LCA. Quale membro del comitato esecutivo si occupa di tutte le

decisioni strategiche riguardanti lo sviluppo, l'organizzazione e la gestione dello studio. Ha una specifica competenza nel settore della crisi di impresa, quale consulente del debitore o dell'investitore, anche in situazioni di particolare complessità e importanza. Si occupa inoltre di numerosi contenziosi civili, societari e concorsuali.



**MARINA
ROSITO**

Responsabile del comitato

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Jurisnet	Enrica Maria Ghia	Fondatrice
K&L Gates	Vanessa Boato	Responsabile del team town planning & zoning
La Scala	Luciana Cipolla	Responsabile del dipartimento concorsuale e co-responsabile del dipartimento contenzioso. Membro del cda di La Scala Cerved
La Scala	Margherita Domenegotti	Responsabile area esecuzioni immobiliari di La Scala Cerved
La Scala	Simona Daminelli	Co-responsabile del contenzioso bancario di UniQlegal
La Scala	Laura Pelucchi	Responsabile del team esecuzioni immobiliari, membro del comitato scientifico e docente di "La Scala Youth Programme"
La Scala	Nadia Rolandi	Responsabile del team di diritto civile
La Scala	Sabrina Galmarini	Responsabile del team regulatory e membro del cda La Scala
LabLaw	Michela Bani	Capo practice internazionale e dipartimento labour m&a

MONDAY 7 JUNE

TUESDAY 8 JUNE

WEDNESDAY 9 JUNE

THURSDAY 10 JUNE

FRIDAY 11 JUNE



SAVE THE DATE

CONFERENCE

AFRICA AND THE MIDDLE EAST

8 JUNE 2021 • 9.15 - 13.00

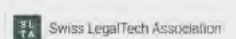
Fondazione Stelline

Corso Magenta, 61 - 20123
Milan, Italy

Contacts

For information: helene.thiery@lcpublishinggroup.it • +39 02 36727659

Legalcommunity Week is supported by



investimenti e membro del comitato internazionale di LCA si occupa delle strategie di investimento (anche in ottica fee for equity) dello studio attraverso LCA Venture e dei piani di sviluppo internazionale. È specializzata nell'assistenza a famiglie industriali in operazioni straordinarie di acquisizione e dismissione di asset e di apertura del capitale sociale a fondi o investitori industriali, nella negoziazione di accordi di governance, di exit dal capitale sociale e di joint venture.



**SIMONETTA
CANDELA**

Componente del Global Audit

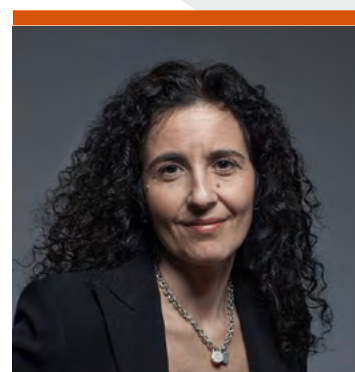
& Risk Committee. Membro dell'executive board in Italia del gruppo Accelerate, il network di Clifford Chance dedicato alla promozione della gender parity. Socia e responsabile del team labour di Clifford Chance in Italia. Lavora per la law firm magic circle da oltre 20 anni (1999).



**MONICA
COLOMBERA**

Componente del comitato strategico di Legance, la partner è anche responsabile del dipartimento di energy, project & infrastructure. Assiste lender e sponsor nel finanziamento di grandi deal e nella strutturazione

di progetti, inoltre assiste investitori nazionali ed esteri in operazioni di m&a, joint-venture, progetti di sviluppo e operazioni di secondary market sia nel settore delle infrastrutture sia in quello dell'energia (da fonti rinnovabili e tradizionali).



**CLAUDIA
GREGORI**

Membro del comitato remunerazioni di Legance e co-head tax, ha maturato una significativa esperienza in tutte le aree del diritto tributario, con particolare riguardo alle operazioni di m&a, finanza societaria e strutturata, real estate, private equity e project

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
LCA	Maria Grazia Longoni Palmigiano	Responsabile della practice di diritto dell'arte, co-responsabile della practice di diritto dei trasporti
LCA	Maria Carla Barbarito	Co-responsabile della practice di diritto di famiglia, membro del comitato knowledge management
LCA	Angela Petrosillo	Co-responsabile della practice di Restructuring e del comitato comunicazione
LCA	Diana Burroni	Co-responsabile della practice di Restructuring e membro del comitato esecutivo
LCA	Barbara De Muro	Responsabile del german desk e del team di Legal Design, co-responsabile dell'industry group real estate
LCA	Marina Rosito	Responsabile del comitato investimenti e membro del comitato internazionale
LCA	Tiziana Boneschi	Membro del comitato recruiting

finance. Assiste banche d'investimento italiane e straniere, nonché società ed altri investitori, in relazione alla strutturazione e all'analisi dei profili fiscali nelle operazioni sopra citate. Inoltre assiste i clienti nei rapporti con le autorità fiscali, in relazione a controlli, valutazioni, contenziosi e tax ruling.



GABRIELLA COVINO

Tra le massime esperte dello studio Gianni & Origoni in m&a, diritto societario, commerciale e joint ventures, è partner dal 2004, co-responsabile del dipartimento restructuring, membro del comitato esecutivo

e del comitato valutazioni. Ha seguito alcune tra le più rilevanti operazioni di ristrutturazione del Paese: da Parmalat alle recenti ArcelorMittal, Astaldi e Alitalia nonché operazioni m&a e di privatizzazione, quali Ferrovie dello Stato nella privatizzazione di Grandi Stazioni e Leonardo nella dismissione di Avio.



ALESSANDRA FERRONI

Siede nel comitato compensi di Gianni & Origoni. Esperta di diritto del lavoro e relazioni industriali, riorganizzazioni e ristrutturazioni aziendali complesse, ha assistito alcune delle principali realtà italiane e internazionali,

come Eni, Bridgestone e da ultimo Yamaha, su molteplici e complicate questioni di natura giuslavoristica. È anche co-responsabile del dipartimento diritto del lavoro e relazioni industriali. Attiva nel progetto SmartWorking Gop e componente della task force sulla trasformazione digitale. Coordina un gruppo di lavoro trasversale in ambito ESG.



ILARIA MARIA PLACCO

Le competenze e capacità in materia di operazioni straordinarie, quali fusioni, acquisizioni e riorganizzazioni societarie, con focus su operazioni di private equity, le hanno permesso di diventare nel

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Legance	Monica Riva	Co-head del dipartimento Ip
Legance	Cristina Martorana	Responsabile amministrativo energy
Legance	Monica Colombera	Head del dipartimento energy, project & infrastructure; membro del comitato strategico
Legance	Claudia Gregori	Co-head del dipartimento di diritto tributario, membro del comitato remunerazioni
Legance	Cecilia Carrara	Responsabile del comitato CSR di studio
Legalitax	Laura Bellicini	Componente del comitato direttivo
Legalitax	Luitgard Spögler	Presidente del comitato remunerazioni
Lexant	Anna Caimmi	Socio fondatore
Lexant	Simona Cardillo	Responsabile divisione diritto agroalimentare

2008 partner di Gianni & Origoni e poco dopo membro del comitato direttivo corporate finance/m&a. Ha ricoperto diversi incarichi nella gestione interna dello studio, quale membro del comitato valutazione associates e del comitato recruitment.



**ELIANA
CATALANO**

È membro del comitato marketing e business development di BonelliErede e del cda di beLab Spa. Vanta una consolidata esperienza in operazioni di cross-border m&a, operazioni di private equity, joint venture e accordi commerciali in particolare nei settori della

moda, metalmeccanica, servizi, retail, sport e real estate. È team leader del focus team private equity ed è membro del focus team innovazione e trasformazione digitale.



**EMANUELA
DA RIN**

È membro del consiglio degli associati di BonelliErede e leader dei focus team banche e real estate. Si occupa di bancario e finanziario, prevalentemente in operazioni di finanza immobiliare, corporate finance ed acquisition finance. Ha lavorato in numerose operazioni di debt capital markets e di cartolarizzazione. Assiste banche

venditrici e fondi acquirenti in relazione ad operazioni di cessione e cartolarizzazione di crediti deteriorati.



**BARBARA
NAPOLITANO**

Fa parte del comitato sviluppo internazionale di BonelliErede. Si occupa di capital markets, con specifico riguardo a operazione di Ipo, Opb e Opa, m&a, operazioni di riorganizzazione societaria e strutturazione della governance di società quotate. È membro dei focus team equity capital markets, corporate compliance, energia reti infrastrutture e innovazione e trasformazione digitale.

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Lexellent	Giulietta Bergamaschi	Managing partner e co-founder
Linklaters	Claudia Parzani	Western Europe managing partner e global business development & marketing partner
Linklaters	Federica Barbero	Guida il dipartimento di diritto del lavoro, è membro del management team dell'ufficio di Milano
Linklaters	Alessandra Ortelli	Membro del management team dell'ufficio di Milano
Linklaters	Tessa Lee	Membro del management team dell'ufficio di Milano e del global D&I Committee, guida il gruppo di export finance a livello europeo, la practice energy and infrastructure e il gruppo ESG a livello italiano
Linklaters	Linda Taylor	Membro del management team e co-head del gruppo ESG dell'ufficio di Milano, dove guida la practice internazionale di debt capital markets

MONDAY 7 JUNE

TUESDAY 8 JUNE

WEDNESDAY 9 JUNE

THURSDAY 10 JUNE

FRIDAY 11 JUNE

SAVE THE DATE

CONFERENCE

LATAM

9 JUNE 2021
14.30 - 18.30

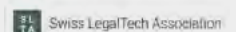
Fondazione Stelline

Corso Magenta, 61 - 20123
Milan, Italy

Contacts

For information: helene.thiery@lcpublishinggroup.it • +39 02 36727659

Legalcommunity Week is supported by





**CATIA
TOMASETTI**

È responsabile dello sviluppo della practice di BonelliErede nel Medio Oriente. È componente del comitato Africa e del comitato collaboratori e nomine. Si occupa di operazioni che riguardano finanza di progetto, project bond, finanza pubblica, ristrutturazioni di società a partecipazione pubblica, servizi pubblici, energia e infrastrutture. Segue istituti di credito ed obbligazionisti ed è riconosciuta anche come consulente di soci e imprenditori. È membro dei focus team construction & engineering, energia reti infrastrutture e banche.



**MARINELLA
CIACCIO**

Responsabile dell'area corporate di Molinari e Associati. Si muove nei vari settori del diritto commerciale e societario, in particolare in operazioni di acquisizione di pacchetti azionari e aziende, joint-venture, ristrutturazione del debito, finanziamenti e operazioni straordinarie nel settore immobiliare. Ha recentemente prestato assistenza al gruppo Solido in relazione alla ristrutturazione dell'indebitamento finanziario del gruppo nei confronti di alcuni investitori.



**MAREGHERITA
SANTOIEEMMA**

Responsabile della practice di private equity di Molinari e Associati, assiste regolarmente fondi di private equity, investitori istituzionali e società, del mercato nazionale e internazionale, in operazioni di acquisizione di pacchetti azionari e aziende, leveraged buy-out, acquisition finance, fusioni, riorganizzazioni societarie, operazioni di joint-venture e ristrutturazione del debito. Ha recentemente coordinato il team che ha prestato assistenza alla controllante **Nuova Sorgenia Holding** – società veicolo costituita dai principali creditori

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Macchi di Cellere Gangemi	Silvia Lazzaretti	Responsabile del dipartimento contenzioso e arbitrato e membro del consiglio
Masotti Cassella	Mascia Cassella	Name partner
Masotti Cassella	Francesca Masotti	Name partner
Milalegal	Marina Lanfranconi	Fondatrice
Milalegal	Elisabetta Mina	Fondatrice
Molinari e Associati	Marinella Ciaccio	Responsabile area corporate
Molinari e Associati	Margherita Santoiemma	Responsabile practice private equity
Molinari e Associati	Maria Milano	Co-responsabile area Npl/Utp
Molinari e Associati	Beatrice Neri	Co-responsabile area Npl/Utp

di Sorgenia – nella vendita ai fondi F2i e Asterion dell'intera partecipazione nel gruppo.



**LOREDANA
CONIDI**

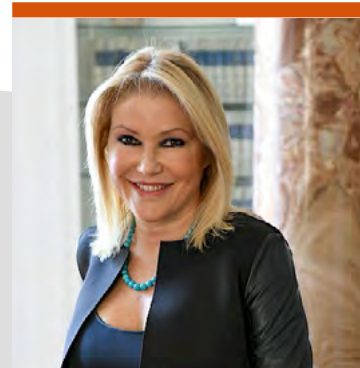
Siede nel comitato esecutivo di Gatti Pavesi Bianchi Ludovici. Si occupa principalmente di fiscalità di impresa e tassazione dei gruppi, fusioni e acquisizioni nazionali e internazionali. Ha maturato una significativa esperienza nella tassazione delle rendite finanziarie e nella fiscalità dei redditi di lavoro (piani di azionariato e tassazione degli expatriates).



**PAOLA
TRADATI**

Membro del comitato esecutivo di Gatti Pavesi Bianchi Ludovici, è co-head del dipartimento di diritto del lavoro e relazioni industriali dello studio. Ha una significativa esperienza nei processi di ristrutturazione e riorganizzazione di imprese, licenziamenti collettivi e trasferimenti di azienda, così come nell'assistenza a tutte le questioni giuslavoristiche connesse ad operazioni straordinarie, anche transnazionali. Si occupa anche di contrattualistica, gestione delle tematiche

HR sia stragiudiziali che nel contenzioso, redazione di politiche di remunerazione, nonché dei rapporti di agenzia e distribuzione commerciale.



**TIZIANA
DEL PRETE**

È componente del comitato di studio, organo che ha un ruolo consultivo e di coordinamento delle attività di Grimaldi, in ambito nazionale e internazionale. La socia è anche responsabile della practice dedicata alla gestione delle crisi d'impresa. È anche co-leader della practice di insolvency della Grimaldi Alliance.

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Nctm	Alessandra Donati	Guida il la practice dedicata al diritto dell'arte (ArTeam)
Nctm	Roberta Guaineri	Capo del dipartimento di diritto penale d'impresa
Nctm	Alessandra Stabilini	Componente del cda
Nctm	Lorena Possagno	Componente del cda
On The Web Side	Alberta Antonucci	Managing partner e founder
Orrick	Annalisa Dentoni Litta	Co-head del diversity committee di Orrick Italia; Co-presidente di Orrick Celf – Center of European Law & Finance
Orrick	Madeleine Horrocks	Membro del global risk committee di Orrick; Co-presidente di Orrick Celf – Center of European Law & Finance


**ROBERTA
DI VIETO**

Equity partner di Pirola Pennuto Zei & Associati, nel 2021 è entrata a far parte del cda, diventando la prima donna a ricoprire tale carica nello studio.

A capo della practice di diritto del lavoro e della compliance, oltre che amministratore indipendente di società quotate e presidente degli organi di controllo di società italiane e multinazionali. Consigliere di Amministrazione e Presidente del comitato rischi della MM S.p.A. e ha fornito assistenza per l'implementazione dei presidi di

compliance di uno dei principali player della trasmissione dell'energia.


**SABRINA
GALMARINI**

Componente del cda di La Scala. È responsabile del team regulatory della società tra avvocati. Amministratore indipendente in alcuni intermediari finanziari. Si occupa di diritto bancario e dei mercati finanziari, con specifico riferimento alla normativa regolamentare emanata da Banca d'Italia, Consob e Borsa Italiana. È

esperta di antiriciclaggio e responsabilità degli enti. È attiva nella consulenza con riguardo a operazioni di cessione di crediti non performing, anche nell'ambito di operazioni di cartolarizzazione.


**LICIA
GAROTTI**

È membro del comitato strategico dello studio Gattai Minoli Agostinelli & Partners. Qui, inoltre, è responsabile del dipartimento di proprietà industriale e information technology. Si dedica principalmente al diritto

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Orrick	Marina Balzano	Co-head del diversity committee di Orrick Italia; Co-head del professional development committee di Orrick Italia
Orrick	Emanuela Molinaro	Head della practice real estate di Orrick Italia; Co-head professional development committee di Orrick Italia; Co-head practice probono di Orrick Italia; Co-head diversity committee di Orrick Italia
Orrick	Jean-Paule Castagno	Head della practice diritto penale dell'economia e dell'impresa di Orrick Italia
Osborne Clarke	Federica Greggio	Presidente del comitato associate
Pavia e Ansaldo	Meritxell Roca Ortega	Membro del cda con delega per il marketing, head della sede di Barcellona, head del desk Spagna
Pavia e Ansaldo	Mia Rinetti	Head della practice di capital markets, luxury e fashion
Pavia e Ansaldo	Marina Santarelli	Head della practice di dispute resolution



LEGALCOMMUNITY
AWARDS

SAVE THE NEW DATE
21.06.2021

ORE 19.15 • MILANO

ITALY
Forty40
UNDER
2[^] Edizione

SPONSOR

LEX IURIS®
CENTRO DI STUDI GIURIDICI

#LcFortyUnder40 

Per informazioni: francesca.daleo@lcpublishinggroup.it



**Luna
Bianchi**
IP Counsel,
Ermengildo Zegna



**Massimiliano
Canelli**
Head of Equity Investments,
Intesa Sanpaolo



**Alberto
Carpani**
Group General Counsel –
Group Co-Director HR&T,
Polynt-Reichhold



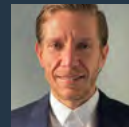
**Silvio
Cavallo**
General Counsel,
Pillarstone



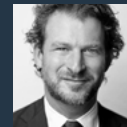
**Giovanni
Crudele**
Responsabile Affari Legali e
Regolamentari,
LA7



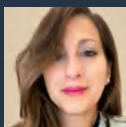
**Eduardo
Di Mauro**
Responsabile Affari Legali e
Societari,
Pernigotti



**Lorenzo Maria
Di Vecchio**
Legal Director EMEA – Head
of Ethics & Compliance
Global,
DIOR



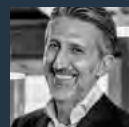
**Giovanni
Lombardi**
General Counsel,
ilimity Bank



**Tiziana
Lombardo**
Head of Legal and Corporate
Affairs, Quest Partners Italia –
General Counsel,
Borsalino



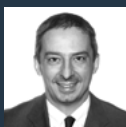
**Elena
Mauri**
Group Legal Affairs
& IP Director,
Ermengildo Zegna



**Claudio
Minerdo**
Direttore Risorse Umane,
Governance e Relazioni
Esterne,
Banca Progetto



**Jacques
Moscianese**
Direttore Centrale
di Institutional Affairs,
Intesa Sanpaolo



**Pietro
Pacchione**
Head of Project Development
and Asset Management,
Tages Capital SGR



**Adriano
Peloso**
Head of Legal Affairs,
Dedalus Italia



**Daniele
Santoro**
Head of Legal Affairs Italy,
ArcelorMittal Group



**Ulisse
Spada**
Corporate VP – Group
General Counsel,
DiaSorin



**Giorgio Tosetti
Dardanelli**
Responsabile Legale e
Societario,
Banca Profilo

industriale e della proprietà intellettuale, assistendo società sia in ambito stragiudiziale sia in complessi contenziosi relativi a brevetti, marchi, design, software e concorrenza sleale, anche coordinando giudizi e procedimenti multigiurisdizionali.



FEDERICA GREGGIO

Equity partner di Osborne Clarke esperta di corporate finance e debt restructuring. È stata rappresentante per l'Italia nell'International Council. È presidente del comitato associate, organo eletto dall'assemblea dei soci con competenza in

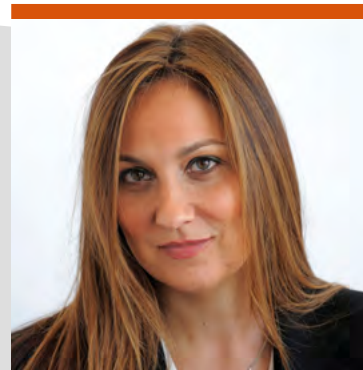
materia di percorsi di carriera, processi di valutazione e remunerazione dei collaboratori. È stata nominata "Gender & Inclusion Champion" per l'Italia e in tale veste si occupa attivamente dell'elaborazione e implementazione delle iniziative dirette a promuovere la parità di genere e l'inclusione.



SILVIA LAZZARETTI

Responsabile del dipartimento contenzioso e arbitrato di Macchi di Cellere Gangemi è anche membro del consiglio dello studio. Ha interpretato nel pieno rispetto di lealtà, correttezza e professionalità il concetto

di leadership al femminile improntato a confronto, parità, diversità ed inclusione. Affermata contenziosista, ha svolto anche funzioni di difensore e arbitro in importanti procedure arbitrali.



PAOLA LEOCANI

È a capo del dipartimento Dcm in Italia, nonché membro del Partner admission committee, cruciale nel processo di ammissione alla partnership e nella selezione di nuovi professionisti. All'interno di Simmons, è co-head di Esg per il settore financial institutions e co-global head del cross-border

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Pavia e Ansaldo	Fiorenza Resta	Head della practice Real estate
Pavia e Ansaldo	Caterina Luciani	Head della practice aviation
Pavia e Ansaldo	Maria Elena Armandola	Head della practice dispute resolution (international arbitration)
Pavia e Ansaldo	Ying Xie	Head China Desk
Pedersoli	Maura Magioncalda	Responsabile della practice di diritto bancario e finanziario, ristrutturazione del debito e membro del Consiglio Direttivo
Pedersoli	Alessandra Giovetti	Responsabile del dipartimento di diritto fallimentare
Pirola Pennuto Zei & Associati	Roberta Di Vieto	Capo della practice di diritto del lavoro e della compliance

capital market group, nonché parte del “The Number One Club”, comitato internazionale composto da professioniste donne, fondato nel 2008 e volto a promuovere collaborazione e supporto tra donne, oltre a iniziative per la parità di genere.



**MAURA
MAGIONCALDA**

È equity partner, responsabile della practice di diritto bancario e finanziario, ristrutturazione del debito e membro del consiglio direttivo di Pedersoli Studio Legale. È considerata un punto di riferimento per banche nazionali e internazionali, fondi di private

equity e gruppi industriali in qualsiasi tipologia di operazioni di finanziamento. Apprezzata tra i protagonisti del mercato in materia di ristrutturazione del debito.



**LORENA
POSSAGNO**

Specializzata in fusioni e acquisizioni e più in generale in diritto societario, siede nel consiglio di amministrazione di Nctm. Si è occupata di diverse fusioni, acquisizioni, joint-ventures e transazioni societarie sia in Italia che cross-border e più in generale di assistenza nelle relative questioni aziendali.



**ALESSANDRA
STABILINI**

Siede nel cda di Nctm. L'avvocata è specializzata in diritto societario, in particolare delle quotate, e in diritto dei mercati finanziari e di vigilanza bancaria. Ha esperienza nell'assistenza a emittenti quotati sia nelle tematiche di corporate governance. È vice-presidente di NED Community, ricercatrice di diritto commerciale e professore aggregato di corporate interest, corporate social responsibility and financial reporting presso l'Università degli Studi di Milano.

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Portolano Cavallo	Manuela Cavallo	Fondatrice, componente del comitato esecutivo, responsabile delle practice fashion & luxury e private equity
Portolano Cavallo	Barbara Corsetti	Co-responsabile commercial contracts e responsabile della practice di real estate
Portolano Cavallo	Ilaria Curti	Co-responsabile crisis management; responsabile delle aree investigation e white collar crime
Portolano Cavallo	Laura Liguori	Responsabile della practice privacy, cyber security e data protection; membro del comitato It
Portolano Cavallo	Lydia Mendola	Responsabile della practice Ip
Portolano Cavallo	Irene Picciano	Responsabile della practice compliance
Portolano Cavallo	Elisa Stefanini	Co-responsabile della practice life science; responsabile del diritto amministrativo
Portolano Cavallo	Antonia Verna	Co-responsabile della practice commercial contracts e responsabile dell'area startup e venture capital



**PAOLA
PUCCI**

Dirige il comitato remunerazione professionisti di Toffoletto De Luca Tamajo e fa parte del quality committee dell'alleanza internazionale Ius Laboris. È responsabile del prodotto "GDPR e Privacy policy per la protezione dei dati aziendali. Fondamentale nel 2020 il suo contributo visto il grande utilizzo dello smart working semplificato che ha imposto misure adeguate. Su questo ha assistito Crédit Agricole Assicurazioni e Vita. Fa parte della Commissione lavoro dell'Ordine degli Avvocati di Milano.



**ANNALISA
REALE**

È il socio gestore responsabile dei professionisti nello studio Chiomenti col quale ha iniziato a collaborare nel 2001, divenendo socia nel 2008. Assiste i clienti in materia di diritto del lavoro, della previdenza sociale (anche in contenziosi e arbitrati), con particolare focus sugli aspetti giuslavoristici di fusioni e acquisizioni, contrattualistica per i dipendenti e per top manager (dirigenti ed amministratori) del settore finanziario ed industriale, assistenza nella strutturazione di politiche di remunerazione, programmi di compliance, piani di mobilità internazionale, patti

di non concorrenza, retention e questioni di corporate governance. Nell'ultimo periodo ha assistito clienti come Ralph Lauren, Eurofred e Findomestic.



**RITA
SANTANIELLO**

Partner e membro del Board di Rödl & Partner Italia con cui ha iniziato a collaborare ancor prima della formale costituzione nel 1998. Successivamente è cresciuta fino ad arrivare, nel 2008, ad essere nominata partner e dal 2019 è entrata nel Board. È responsabile del dipartimento di diritto del lavoro e co-responsabile del dipartimento di Ip-Dp-It.

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
PwC Tls	Cristina Cengia	Responsabile dell'unità operativa capital markets
PwC Tls	Paola Barazzetta	Responsabile del dipartimento Corporate Compliance, referente italiano per il network internazionale PwC IBR (International Business Reorganization)
PwC Tls	Nicla Cimmino	Responsabile del Gruppo people & organization di Roma. Global Mobility leader per l'Italia. Responsabile del team di Diversity & Inclusion e referente per l'equal-salary certification
PwC Tls	Lina Jukneviute	Coordina un gruppo dedicato al Financial Service Transfer Pricing
Reilly & Tesoro	Sharon Reilly	Co-fondatrice
Rescigno Carrara	Paola Carrara	Fondatrice

A CAPO DELLE PRACTICE

Venendo alle professioniste che guidano dipartimenti, aree di pratica o settori degli studi osservati, l'elenco si fa davvero consistente. Il dato è davvero rilevante anche perché dimostra come la leadership femminile sia anche espressione di una classe forense di straordinaria qualità e capacità competitiva. Peraltro, è bene ricordarlo, che al netto delle professioniste che decidono anche di accettare il compito di guidare la practice in cui sono attive, ce ne sono molte altre che hanno un posizionamento di mercato di primo livello e che per scelta si occupano "solo" dell'attività professionale. Tornando alle avvocate a capo di settori o dipartimenti, si nota una forte presenza di leader in settori come tax, Ip, litigation, labour, antitrust. Mentre il settore che vede il minor numero di referenti donna è il corporate m&a. Non sembra un caso essendo quello delle fusioni e acquisizioni il più risalente e "tradizionale" degli ambiti in cui si esercita la business law. Basti pensare che nell'ultima edizione di Chambers Global, l'unica donna presente nell'elenco dei campioni dell'm&a italiano è Leah Dunlop di Hogan Lovells.

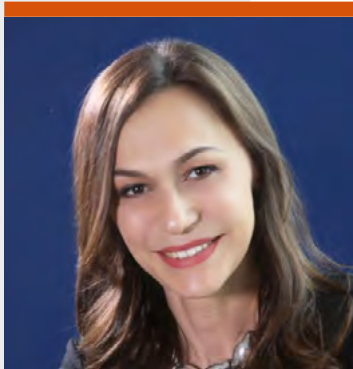


CAROLA ANTONINI

È la responsabile della practice energy, ha iniziato a collaborare con lo studio Chiomenti nel 1990 ed è diventata socio nel 2003. Si occupa di sviluppo e acquisizione di progetti nei settori dell'energia e delle infrastrutture, con particolare focus su energia da fonti rinnovabili, energia

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Rlvt	Natalia Operti	Capo practice fiscalità internazionale, responsabile del desk India, dei gruppi di lavoro su Iva e Itp, delle attività di marketing e comunicazione e del recruiting e formazione
Roedl & Partner	Rita Santaniello	Board member
Roedl & Partner	Nadia Martini	Head of data protection Italy
Roedl & Partner	Barbara Klaus	Dirige il dipartimento di life sciences
Simmons & Simmons	Paola Leocani	Capo del dipartimento dcm in Italia e membro del partner admission committee. Co-head ESG per il settore Financial Institutions e Co-global head del cross-border capital market group
Simmons & Simmons	Stefania Bergia	Co-head del dipartimento Intellectual Property in Italia
Spada Partners	Stefania Bettoni	Responsabile della funzione Hr
Stefanelli & Stefanelli	Eleonora Lenzi	Responsabile qualità formazione interna
Stefanelli & Stefanelli	Giorgia Verlatto	Referente settore sanità
Stefanelli & Stefanelli	Silvia Stefanelli	Founder e co-titolare dello studio
Studio Campeis	Carlotta Campeis	Capo dipartimento penale d'impresa

da fonti convenzionali, appalti e infrastrutture di trasporto e distribuzione dell'energia e del gas. Nell'ultimo periodo ha assistito clienti come ERG, F2i, Fred Olsen Renewables.



**MICHELA
BANI**

Capo della practice internazionale e del dipartimento labour m&a di LabLaw di cui è socio equity. Bergamasca, con un approccio pratico e problem solving. Guida un team composto al 90% da donne, tutte under 40, ed è a

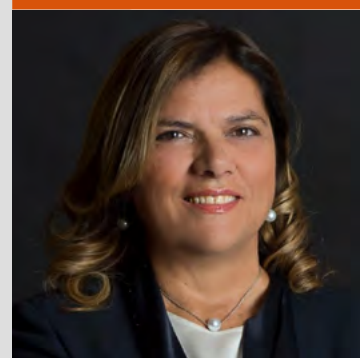
capo del dipartimento attraverso cui LabLaw opera in ogni Paese collaborando con altri studi di diritto del lavoro. Negli ultimi anni ha gestito alcune tra le più rilevanti riorganizzazioni nei settori hotellerie, luxury e moda.



**FEDERICA
BARBERO**

Guida del dipartimento di diritto del lavoro di Linklaters ed è membro del management team dell'ufficio di Milano. Si occupa di ogni tematica giuslavoristica, tra cui la contrattualistica per il top management, la strutturazione

di piani di incentivazione, le relazioni sindacali, le procedure di licenziamento collettivo e il supporto e l'assistenza in relazione a operazioni di finanza straordinaria e a ristrutturazioni societarie. È inoltre esperta in ambito giudiziale.



**MARGHERITA
BARIÈ**

Partner di Carnelutti Law Firm e capo della practice di Ip. La sua pratica tratta tematiche di proprietà intellettuale, risoluzione di contenziosi che includono la violazione di brevetti

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Studio Pagano	Monica Pagano	Fondatrice
SZA	Marisa Meroni	Managing partner e co-founder
Toffoletto De Luca Tamajo	Paola Pucci	Direttrice del comitato remunerazione professionisti e fa parte del quality committee di lus Laboris. Responsabile del prodotto GDPR e Privacy policy
Toffoletto De Luca Tamajo	Federica Paternò	Responsabile della sede di Roma. Membro del cda dello studio con delega per la qualità delle procedure e audit interno
Toffoletto De Luca Tamajo	Valeria Morosini	Membro del cda dello studio, dirige il comitato internazionale. Fa parte dell'executive committee dell'alleanza internazionale lus Laboris
Toffoletto De Luca Tamajo	Chiara Torino	Responsabile della sede di Bologna, dirige il comitato coordinamento sedi ed è membro del cda dello studio
Tonucci & Partners	Cristina Mazzamauro	Responsabile dipartimento diritto del lavoro. Membro del comitato crisi e covid
Tremonti Romagnoli Piccardi	Laura Gualtieri	Co-Head del recruitment e co-head del real estate

e marchi, concorrenza sleale e tutela del diritto d'autore per clienti italiani e internazionali di diversi settori. Si occupa inoltre di contenzioso civile e societario. È membro dell'International Association for the Protection of IP, della Licensing Executives Society e di AIPPI.



**STEFANIA
BERGIA**

È co-head del dipartimento intellectual property in Italia, membro del brands cross-border group, del patent cross-border

group e dell'healthcare & life sciences core group. Inoltre, sempre all'interno dello studio, Bergia è membro fiduciario della Simmons & Simmons Charitable Foundation, nonché parte del "The Number One Club".



**SARA
BIGLIERI**

È a capo della practice italiana di litigation and dispute resolution di Dentons e, dal 2018, head of Europe litigation group e co-head della dispute resolution practice. Tra i principali rainmaker dello

studio in Europa, nel 2020 è stata l'artefice dell'ulteriore crescita del team, con due importanti lateral. Il dipartimento oggi conta 26 professionisti di cui 6 soci; nel 2020 ha generato un fatturato di quasi 6 milioni di euro.



**VANESSA
BOATO**

Partner dal 2019, responsabile del team town planning & zoning di K&L Gates Milano, si occupa degli aspetti di urbanistica e diritto

STUDIO LEGALE	PROFESSIONISTA	RUOLO
Trevisan & Cuonzo	Francesca Ferrero	Capo del dipartimento di diritto commerciale
Trevisan & Cuonzo	Daniela Ampollini	Capo del team che opera nell'ufficio di Parma
Ughi & Nunziantè	Laurence Bulan	Capo del french desk
Ughi & Nunziantè	Emily Maxwell	Capo dello Us desk
Watson Farley & Williams	Tiziana Manenti	Coordinatore del dipartimento di diritto amministrativo
Whithers	Roberta Crivellaro	Managing partner Italia, responsabile degli italian desk a livello globale, membro del comitato di gestione
Whithers	Giulia Cipollini	Head of tax Italia
Whithers	Matilde Rota	Partner del dipartimento dispute resolution



LEGALCOMMUNITY
AWARDS

SAVE THE DATE
10.06.2021

ORE 19.15 • MILANO

7[^] Edizione

corporate

Sponsor



#LcCorporateAwards 

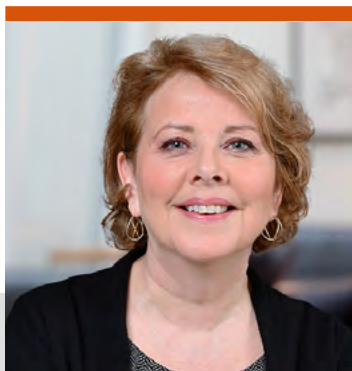
Per informazioni: francesca.dateo@lcpublishinggroup.it

amministrativo. È a capo del committee italiano "Women In the Profession", progetto internazionale dello studio che promuove l'empowerment delle professioniste. Si è distinta assistendo DeA Capital Real Estate SGR nella sottoscrizione con il Comune di Roma della prima convenzione di social housing relativa all'area di Santa Palomba.



**SABRINA
BOROCCI**

Partner responsabile del dipartimento di diritto della concorrenza e diritto EU di Hogan Lovells in Italia, è anche membro del team europeo di Hogan Lovells di diritto della concorrenza che opera da Bruxelles. Supporta i grandi gruppi multinazionali in procedimenti dinnanzi ai giudici nazionali ma anche di fronte alle Corti europee. Nel 2020 ha assistito, fra gli altri, Airbnb nel caso sulla c.d. tassa Airbnb sino alla Corte di giustizia europea in Lussemburgo e Volkswagen Bank nella storica vittoria dinnanzi al TAR che ha portato all'annullamento della sanzione più alta mai comminata dall'AGCM.



**LEAH
DUNLOP**

Un pilastro dello studio Hogan Lovells, con cui ha condiviso oltre 37 anni di carriera, prima nella sede di Londra, dove è stata fondatrice del dipartimento di Private Equity e socia dal 1991, e poi a Roma dove si è trasferita nel 2000 per consentire l'apertura dello studio italiano di cui è stata la managing partner per oltre 15 anni. Si occupa di m&a, alleanze strategiche, riorganizzazioni e nei progetti d'ingresso in nuovi mercati con il ruolo di guida di team multi-practice e multinazionali.



**EMANUELA
CAMPARI
BERNACCHI**

Responsabile del dipartimento di finanza strutturata di Gattai Minoli Agostinelli, si occupa di operazioni di diritto bancario, di derivati e di finanza strutturata. Tra i professionisti di riferimento nelle operazioni di debt capital markets ha anche esperienza in operazioni di cessione per lo smobilizzo di crediti non performing. È uno degli avvocati maggiormente accreditati in ambito Fintech.



**SILVIA
D'ALBERTI**

Responsabile del dipartimento Antitrust di Gattai Minoli Agostinelli. Si occupa di diritto della concorrenza italiano e comunitario da oltre vent'anni. Le sue principali aree di competenza riguardano tutti gli aspetti della regolazione in materia di controllo delle concentrazioni italiane e europee, procedimenti istruttori, operazioni commerciali e tutela del consumatore sia a livello stragiudiziale che giudiziale.



**CARLA
MAMBRETTI**

Responsabile del dipartimento energy e infrastrutture di Gattai Minoli Agostinelli. Ha maturato una significativa esperienza nel settore delle operazioni di natura straordinaria (m&a, Lbo, etc.), assistendo importanti gruppi industriali e finanziari, anche quotati, e fondi di private equity. È attiva nel settore dell'energia tradizionale e fonti rinnovabili.



**CARLOTTA
CAMPEIS**

Partner studio Campeis è a capo del dipartimento di diritto penale d'impresa.

Tra i mandati del 2020 è sicuramente degna di nota la difesa e il proscioglimento del Ceo di Hypo Alpe Adria Bank per i reati di truffa e falsità

ideologica. È presidente di alcuni Odv di società di rilievo nazionale.



**ANTONELLA
CAPRIA**

Partner responsabile del team di diritto ambientale di Gianni & Origoni, già membro del precedente comitato esecutivo, è tra le massime esperte nell'assistenza legale a imprese industriali italiane ed estere sia sulle politiche e responsabilità ambientali, sia con riguardo al settore dell'energia. È riconosciuta tra le migliori professioniste nel suo campo: docente in materia ambientale, ha coordinato progetti di ricerca per la Comunità Europea, il Ministero dell'Ambiente e il CNR.



**GERMANA
CASSAR**

Co-head per la practice di Public law all'interno di Dla Piper. Partner del dipartimento litigation & regulatory, è uno dei massimi esperti del diritto dell'energia. Cassar fornisce da 30 anni consulenza a clientela italiana e straniera su tutte le questioni di diritto amministrativo. Oltre ai successi nel contenzioso amministrativo, ha una significativa esperienza nell'assistenza legale per lo sviluppo di nuove iniziative e nella redazione di due diligence legali per operazioni M&A e di finanziamento.



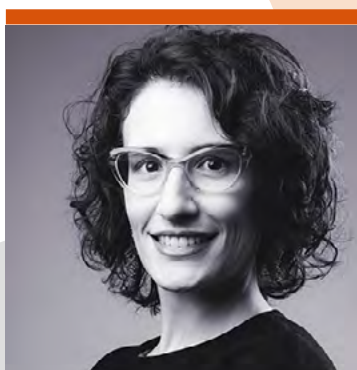
**RAFFAELLA
QUINTANA**

Co-head del dipartimento litigation & regulatory e responsabile della practice white collar crime, investigation e compliance in Dla Piper, si occupa di diritto penale d'impresa, in particolare di casi di corruzione, truffa ai danni dello Stato, reati fiscali, finanziari e tutela dei diritti di proprietà industriale. Esperta di responsabilità da reato degli enti, ex D.Lgs. n. 231/2001, e di compliance, è la co-fondatrice e membro attivo di LAW, il gruppo che nello studio valorizza la leadership femminile.



JEAN PAULE CASTAGNO

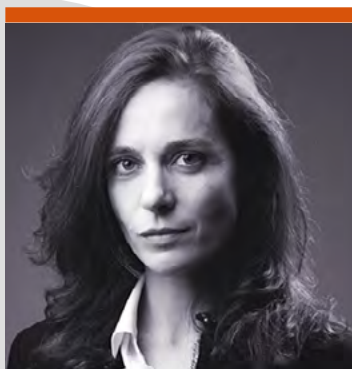
Head della practice diritto penale dell'economia e dell'impresa di Orrick Italia e partner del global white collar crimes group, ha un'esperienza di oltre 15 anni nel contenzioso penale, nella gestione di tutte le fasi del crisis management, nell'ambito di procedimenti penali nonché in procedimenti sanzionatori davanti alle Autorità di Vigilanza. È membro e Presidente degli organi di vigilanza di numerose società italiane ed estere.



VALENTINE CHESSA

In CastaldiPartners è co-responsabile della practice di arbitrato internazionale e contenzioso. Sovente nominata arbitro dall'ICC, dove ha lavorato

presso la Corte Internazionale di Arbitrato. È past co-chair di Arbit, board member di ArbitralWomen, relatrice dell'Institute for transnational arbitration e Faculty member del Certificate in Arbitration di Roma Tre.



MARINA MATOUSEKOVA

Co-responsabile della practice di arbitrato internazionale e contenzioso in CastaldiPartners. Ha oltre 16 anni di esperienza nella gestione di complesse controversie internazionali (Europa dell'Est, Mediterraneo, Africa). È spesso nominata arbitro. È membro del comitato editoriale dell'International Business Law Journal e di diverse associazioni professionali.



44,5anni

L'ETÀ MEDIA

Fonte: La Previdenza Forense



-55%

IL DIVARIO REDDITUALE
RISPETTO AI COLLEGGHI

MASCHI

Fonte: La Previdenza Forense



ROBERTA CHICONE

Responsabile della practice di contenzioso civile di Grande Stevens nella sede di Torino, segue procedimenti di elevata complessità, spesso transazionali. Nel 2015 contribuisce alla costituzione di Grande Stevens International. Socia fondatrice e amministratrice de il Mondo del Sorriso (con cliniche in Italia e all'estero) è membro dell'advisory board di Utego (primo aggregatore di conti italiano indipendente).



STEFANIA NUBILE

Esperta di diritto penale societario e commerciale con 20 anni di esperienza. Nel 2011 l'avvocato Michele Briamonte crea in Grande Stevens un innovativo team di penalisti in

ambito “white collar crime” e la sceglie per avviare la practice. Il dipartimento ha ottenuto importanti successi in cause di rilievo mediatico nazionale, da Iveco allo Ior a Menarini, da Olivetti a CPL Concordia, fino alla più recente vicenda di Termini Imerese. È anche responsabile antiriciclaggio dello studio.



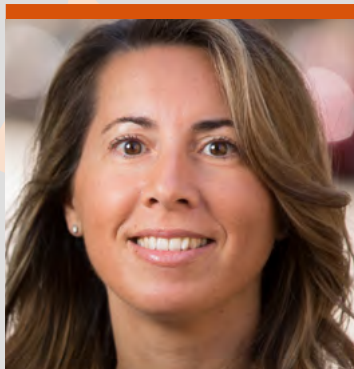
**MARELLA
VILLA**

Con oltre 18 anni di esperienza in corporate finance, è socia di Grande Stevens e responsabile del dipartimento m&a e banking&finance. Vanta background specifico nell'assistere clienti italiani ed internazionali in materia di diritto bancario e finanza strutturata. Impegnata a concludere una delle più rilevanti operazioni di Project Finance transfrontaliero degli ultimi anni, ha sviluppato significativa esperienza nei consigli di amministrazione di società quotate ed è membro del Cda di doValue.



**LUCIANA
CIPOLLA**

Responsabile del dipartimento concorsuale e co-responsabile del dipartimento contenzioso di La Scala, vanta un expertise consolidata nell'assistenza agli istituti bancari e finanziari, oltre che a società. Le capacità di gestione l'hanno portata a diventare prima membro del cda di La Scala Cerved Società tra Avvocati e successivamente a guidare lo sviluppo del dipartimento contenzioso di UniQLegal. È direttore editoriale di IusLetter e coordina il comitato scientifico di IusLetter Formazione, che si occupa della promozione dei corsi di formazione continua per gli avvocati.



**GIULIA
CIPOLLINI**

Head of tax in Italia di Withers, segue alcuni tra i private clients più importanti, inclusi i loro family offices. Specializzata nei trasferimenti internazionali di celebrities e artisti, così come nella pianificazione fiscale dei loro patrimoni e investimenti. Ha guidato lo sviluppo in Italia della practice internazionale di Withers in materia di Art Law. È la coordinatrice del SIG (special interest group) globale di Withers per la “Continental Europe” area.



**ORIANA
GRANATO**

Responsabile del dipartimento legale di Infrastrutture e Project Finance di Ey, vanta un'esperienza quasi ventennale nella strutturazione e nell'implementazione di progetti di Project Finance e delle operazioni di Partenariato Pubblico Privato, grazie ad una profonda conoscenza delle principali best practices nazionali e internazionali in materia di finanziamento nel settore delle infrastrutture ed energy. Ha guidato il team in una delle più importanti operazioni di gestione dei rifiuti nel Comune di Genova.

SAVE THE DATE

Wednesday

09

June
2021



From

7.30

pm

IV EDITION

CORPORATEMUSICCONTEST

LEGALCOMMUNITYWEEK

MILAN

LC Publishing Group supports



#CorporateMusicContest

If you are a lawyer/banker/legal counsel and you have a band, don't miss the opportunity to play on stage and challenge your colleagues.

For information: francesca.daleo@lcpublishinggroup.it



Le tre regioni
con il maggior
numero di iscritte

LOMBARDIA (17.803)
LAZIO (15.578)
CAMPANIA (15.093)

Fonte: La Previdenza Forense



**ROBERTA
GUAINERI**

Guida il dipartimento di diritto penale d'impresa in Nctm, svolge attività di consulenza e di

assistenza giudiziaria nel settore del diritto penale societario e dell'economia.

Sin dagli anni '90 partecipa ai più importanti processi che vedono coinvolte imprese e loro manager. In materia di 231/01 svolge attività sia di consulenza preventiva - volta alla redazione e valutazione dei Modelli Organizzativi - sia di assistenza alle società nell'ambito di procedimenti penali per le tipologie di reato previste dalla normativa vigente. È membro o presidente di svariati Organismi di vigilanza.

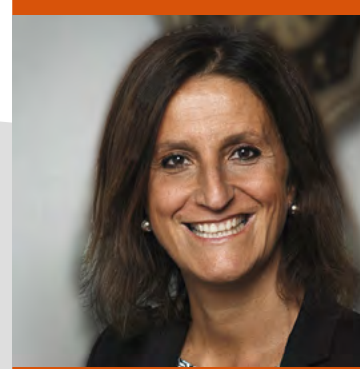


**ALESSANDRA
DONATI**

A capo dell'ArTeam di Nctm, si occupa prevalentemente di legislazione del mercato dell'arte e di diritto dei beni culturali. Ha curato la redazione dei Pacta (Protocolli per l'Autenticità la Cura e la Tutela dell'opera d'Arte contemporanea) adottati dal Mibact nel luglio 2017 come nuovo strumento per l'autenticazione delle opere contemporanee.

È membro di Paiam - Professional Advisors to the International Art Market, dell'Art Law Foundation di Ginevra, della SIRD, dell'Associazione Italiana di Diritto Comparato,

dell'Association Henri Capitant des Amis de la Culture Juridique Française e dell'Associazione per Filippo de Pisis.



**LAURA
GUALTIERI**

Un'intera carriera in Tremonti Romagnoli Piccardi dove oggi riveste il ruolo di co-head del recruitment e co-head del real estate dello studio. Si occupa principalmente della fiscalità delle operazioni straordinarie e del real estate, avendo come principali clienti fondi internazionali e società quotate. Negli ultimi anni ha avuto l'opportunità di ampliare le competenze in materia di governance societaria e di ESG. Siede nel collegio sindacale di Prysmian.



**LAURA
OPILIO**

È la professionista responsabile del dipartimento di diritto delle assicurazioni di Cms. Attualmente è senior vice chair dell'International commerce and distribution committee dell'Iba ed è membro della Commissione arbitrato dell'ICC e dell'ArbIt (Italian Forum for Arbitration and Adr). Ha una considerevole esperienza come membro dell'Organismo di Vigilanza di diverse società nazionali e internazionali.



**CRISTINA
MAZZAMAURO**

Partner equity di Tonucci & Partners dal 2011 è responsabile del dipartimento lavoro e relazioni Industriali. Oggi è membro del comitato Crisi e Covid dello studio. Ricopre o ha ricoperto cariche nell'ambito di cda di società quotate come AS Roma S.p.A. e Netweek S.p.A. Socia della Fondazione Bellisario, ne sostiene le attività consapevole dell'importanza del ruolo femminile nel contesto socioeconomico e politico italiano.



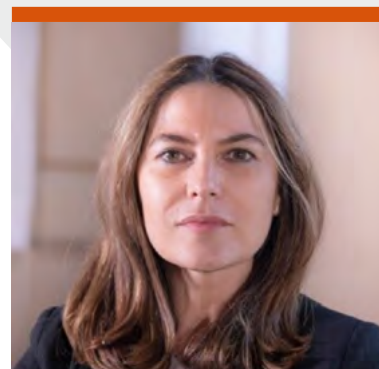
**FRANCESCA
MORRA**

Head dell'italian competition & regulatory practice di Herbert Smith Freehills. Ha una vasta conoscenza delle questioni di regolamentazione dell'energia, dei contratti industriali e di m&a. Fornisce consulenza in materia di concorrenza, incluso il controllo delle fusioni, gli accordi orizzontali e verticali, gli abusi di posizione dominante, gli aiuti di Stato e la legge sulla protezione dei consumatori.



**IDA
PALOMBELLA**

È a capo del dipartimento di Intellectual property - Information technology & data protection nonché del sector fashion & luxury di Deloitte Legal. Dato il grande sviluppo del fashion nel mondo digital, ha anche il ruolo di capo dell'industry Tmt per Deloitte Legal a livello globale. Rappresenta inoltre il Legal nell'ambito del Centro di Eccellenza di Deloitte per fashion & luxury lanciato quest'anno a livello internazionale.



**JOSEPHINE
ROMANO**

A capo del dipartimento corporate compliance è anche head della life sciences health care industry di Deloitte Legal. Ha un'ampia esperienza in progetti di corporate compliance a elevata complessità per il numero di giurisdizioni coinvolte, nonché in numerosi ambiti del diritto amministrativo. Dal 2020, è componente di gruppo tecnico di lavoro della principale federazione di medici italiana.



**ROSSELLA
PAPPAGALLO**

Co-head del dipartimento capital markets di Gatti Pavesi Bianchi Ludovici, la sua attività principale è la consulenza in diritto societario, con particolare riguardo alla disciplina degli emittenti quotati. Riconosciuta dal mercato per la sua esperienza e il suo ruolo (chiave) nelle più importanti operazioni di mercato in Italia.



**MARICLA
PENNESI**

Ricopre il ruolo di tax coordinator sia per la practice italiana che a livello europeo, per Andersen Global. Vanta un'esperienza di quasi 30 anni e una conoscenza approfondita in fiscalità internazionale, operazioni di riorganizzazione aziendale, digital economy e risk management, supportando clienti multinazionali nella prevenzione dei rischi fiscali e nella gestione degli stessi anche in fase pre-contenziosa o contenziosa.



**VANIA
PETRELLA**

Partner di Cleary Gottlieb dal 2006, è responsabile del gruppo tax e food & beverage in Italia. Membro

del comitato di esperti fiscali istituito presso la Presidenza del consiglio dei ministri nel 2016, attualmente siede nel board of trustees dell'Academy of European Law e nell'executive committee mondiale dello studio. Attenta da sempre ai temi di diversity, equity & inclusion, si occupa anche di sociale al fianco di diversi clienti pro bono, tra cui la Comunità di Sant'Egidio e l'Orchestra Giovanile Europea.



**MILENA
PRISCO**

Si occupa di corporate m&a nel private equity e venture capital, con una solida esperienza in settori innovativi assistendo tech company e investitori in operazioni straordinarie. Inoltre si occupa di ESG nell'ambito della finanza sostenibile e della corporate governance. Guida, insieme a Francesco Assegnati il team di CBA dedicato alla Green Economy. Attivista della parità di genere in associazioni italiane è ideatrice con le colleghe del team marketing dello studio del progetto internazionale Rule of Women.



**NADIA
ROLANDI**

Responsabile del team civile di La Scala. Fornisce assistenza a imprese italiane in crisi, curandone tutte le fasi connesse alla ristrutturazione finanziaria. L'esperienza maturata nel corso degli anni, le consente di assistere inoltre società immobiliari in tutte le attività connesse alla gestione dei loro beni immobili, fornendo sia consulenza stragiudiziale che giudiziale.



**MONICA
RIVA**

Co-head del dipartimento Ip di Legance, nella sua ventennale esperienza il suo lavoro si è sviluppato nei principali settori della

proprietà industriale e intellettuale, in casi di assistenza continuativa e non, nella gestione di contenziosi (cautelari, di merito e presso le camere arbitrali) con implicazioni di tipo internazionale o cross-border. Fornisce assistenza anche stragiudiziale nell'ambito di operazioni di joint venture, m&a, oltre che nella redazione e negoziazione di contratti di licenza.



**LIDIA
SCANTAMBURLO**

A capo del dipartimento di diritto amministrativo si occupa in particolare del settore immobiliare, di procurement pubblico e privato, diritto degli appalti, concessioni e, in generale, ai rapporti di partenariato pubblico-privati (PPP) anche applicati al settore delle infrastrutture pubbliche. Vanta inoltre una specifica esperienza nell'ambito della pianificazione urbanistica e del diritto ambientale

DESK INTERNAZIONALI E SEDI

Infine molte delle avvocate censite hanno un ruolo di primo livello nella gestione "geografica" dello studio e delle sue linee di attività. Sono alla guida di desk dedicati alla gestione delle attività riguardanti determinate giurisdizioni ovvero sono le professioniste che guidano le sedi all'estero o in Italia delle organizzazioni di cui fanno parte.

Tra queste possiamo citare **Barbara De Muro** (FOTO) responsabile del german desk e del team di legal design, nonché co-responsabile dell'industry group real estate di LCA. In Pavia e Ansaldo, invece, troviamo **Meritxell Roca Ortega** membro del cda con delega per il marketing, head della sede di Barcellona, head del desk Spagna. Nello stesso studio, si segnala Xind Xie head del desk Cina. Mentre, **Natalia Operti**, capo practice fiscalità internazionale, è responsabile del desk India di Rlvt oltre che dei gruppi di lavoro su Iva e Itp, delle attività di marketing e comunicazione e del recruiting e formazione. Due donne, guidano i desk Francia e Usa di Ughi e Nunziante. Si tratta nell'ordine di **Laurence Bulan** ed **Emily Maxwell**.

Venendo alle responsabili di sede, invece, in Chiomenti **Isabella Perego** e **Sara Marchetta** sono rispettivamente responsabili delle sedi di Bruxelles e di Pechino di Pechino di Chiomenti.

In Italia, **Daniela Ampollini** è il capo della sede di Parma di Trevisan & Cuonzo. Mentre Di Tanno e Associati ha affidato la sede di Milano a **Ottavia Alfano**. **Chiara Torino** e **Federica Paternò** sono, nell'ordine, le responsabili delle sedi di Bologna e Roma di Toffoletto De Luca Tamajo. Infine, **Linda Morellini** è la managing partner della sede di Genova dello studio Giovanardi.



BARBARA DE MURO



MERITXELL ROCA ORTEGA



DANIELA AMPOLLINI



CHIARA TORINO



La CARING LEADERSHIP del futuro È DONNA

di riccarda zezza*

Gli stili di leadership si muovono assieme ai modelli di business, ai cambiamenti della società, al rinnovarsi dei processi esecutivi e decisionali nelle organizzazioni. I nuovi scenari, dominati dall'incertezza, concorrono alla trasformazione della leadership che si apre maggiormente alla partecipazione, alla condivisione: un leader oggi deve saper affrontare le nuove sfide con un approccio più orizzontale, basato sulla gentilezza e su capacità come ascolto, condivisione e cura.

Preservare i vecchi modelli esistenti che hanno garantito sopravvivenza e crescita rappresenta un ostacolo al cambiamento, destinato ad essere presto o tardi spazzato via. Il cambio di paradigma lascia sul terreno alcuni vecchi 'miti', come quello del leader

che sa sempre cosa fare, non cambia mai idea, decide per tutti. Non è più così. C'è spazio per l'incertezza, l'esitazione.

Per questo anche le aziende iniziano a cercare un tipo di 'leadership complementare': un'attitudine che possono avere tutti, non solo 'i capi', verso il saper guidare sé stessi, gli altri e le situazioni quando serve, in modo contestuale. Più un atteggiamento mentale che un ruolo.

Ma, se anche il leader è vulnerabile in tempo di crisi (e non solo), deve autorizzarsi a mostrarlo agli altri, perché è proprio dalla sua autenticità che possono nascere nuove opportunità, anche per le sue persone. Persone che a loro volta, nel corso della pandemia – che è senza dubbio la più importante e

condivisa transizione collettiva – hanno allenato competenze e leadership soprattutto attraverso relazioni di cura intense e quotidiane, delineando un nuovo modello manageriale sempre più necessario, di cui le donne si trovano a essere portabandiera.

Sappiamo infatti quanto nella nostra cultura le donne siano più consapevoli dei propri molteplici ruoli. Esperienze e dimensioni da madri, mogli, figlie e – più frequentemente rispetto agli uomini – da caregivers.

Tutte dimensioni che inevitabilmente si ripercuotono sulla vita professionale con un impatto sulle persone, su produttività, senso di appartenenza, motivazione. Perché la vita è la più grande palestra di competenze a cui siamo iscritti.

LA LEADERSHIP FEMMINILE È 'CARING', ED EMERGE PIÙ FORTE NELLE CRISI

La dimensione caring della leadership femminile rappresenta spesso una scoperta per le donne stesse in momenti di crisi: dalla survey annuale condotta da Lifeed sui partecipanti ai suoi percorsi formativi è emerso che il 55% delle donne si è scoperta più forte di quanto pensasse attraverso questo periodo di grande transizione (negli uomini questa percentuale è comunque di uno su tre) dimostrando di avere un 'superpotere' nell'apprendere dalle esperienze di vita. È inoltre emerso che la pandemia ha migliorato le capacità di leadership più nelle donne che negli uomini (73% contro il 69%).

Anche le competenze correlate alla leadership aumentano:

resilienza (per l'85,9% delle persone), visione e gestione del cambiamento (86,5%), autoconsapevolezza (84,2%) e problem solving (83%), seguite da empatia, gestione del tempo e delle priorità, giudizio e presa di decisione.

Ma il dato più interessante è che nella maggior parte dei casi, risulta prevalente la percentuale di donne che hanno sviluppato queste competenze rispetto agli uomini.

OGGI, QUINDI, PIÙ CHE MAI SERVONO LEADER FORTI E GENTILI

Si tratta di competenze che sono sempre più ricercate nel mondo del lavoro. E non a caso, sono indicate dal World Economic Forum tra le "10 top skills of 2025", le competenze chiave per il futuro che professionisti e aziende dovranno acquisire per operare in uno scenario globale completamente mutato. Ma soprattutto sono competenze

collegate a un modello di caring leadership che nelle donne emerge in particolare nelle transizioni (come quella che stiamo vivendo) perché sono più abituate ad affrontare con consapevolezza i molteplici ruoli della loro vita privata e professionale.

Le aziende hanno iniziato ad abbracciare la caring leadership perché riconoscono la grande incertezza di questo periodo, la complessità della vita delle persone e l'impatto del benessere sulla produttività, dimostrato da numerose ricerche. Per esempio, secondo il Welfare Index PMI 2019, il rapporto promosso da Generali Italia con la partecipazione di Confindustria, il 73,1% delle imprese che coinvolgono i lavoratori nel definire le politiche di welfare aziendale rileva impatti positivi sulla loro soddisfazione, che si traduce nel 63,9% dei casi in un aumento della produttività. Ed è proprio la caring leadership a migliorare il benessere delle persone.

La gentilezza e la cura sono quindi caratteristiche di una leadership forte, non più intesa come comando e controllo, ma come presenza fondata su ascolto ed empatia.

Riconoscere lo stato di bisogno delle persone e dargli priorità, permettere agli altri di dare un nome alle proprie emozioni, di avere cura di sé e di mostrarsi agli altri con autenticità: questo è ciò che rende i leader oggi davvero efficaci. 🗨️

** Ceo di Lifeed. Lifeed è l'EdTech company che trasforma le transizioni di vita e le attività di cura in palestre per la formazione delle competenze soft*





MARILENA HYERACI

"NEL NOSTRO PICCOLO", UN PROGETTO ALLA PORTATA DI TUTTI

Delfino Willkie Farr & Gallagher ha lanciato un'iniziativa per il confronto periodico sui progetti di inclusione. Lo racconta a *MAG* l'avvocata Marilena Hyeraci

Quando si parla di diversità e inclusione più ambizioso è l'obiettivo, maggiore è il rischio di non centrarlo. Semplici e piccole iniziative possono cambiare molte più cose di quante ne modifichino policy ufficiali dettagliate e con target grandiosi. Inoltre, dal contributo di tutti, anche da quello di realtà più piccole e non solo di grandi aziende e associazioni, si può ottenere una migliore inclusione nelle organizzazioni.

"MOLTO SPESSO È LA CONDIVISIONE CHE PARTE DAL BASSO A PORTARE DEGLI OTTIMI RISULTATI"

A pensarlo è **Marilena Hyeraci** avvocatessa dello studio Delfino Willkie Farr & Gallagher. Partendo da questa considerazione, la professionista – già fondatrice del chapter italiano dell'Affinity Network dello studio, composto da 15 professioniste degli uffici di Milano e Roma e da un centinaio di donne di società clienti e business partner, vicine ai valori e alle idee in ambito diversity e inclusion (D&I) dell'insegna – ha appena dato vita al progetto "Nel Nostro Piccolo".

"VORREMO INDIVIDUARE TRE COSE CHE 'NEL NOSTRO PICCOLO' AMBITO PROFESSIONALE POSSIAMO IMPEGNARCI A METTERE IN PRATICA NEL 2021, PER UN'INCLUSIONE CONCRETA E REALE"

L'iniziativa è stata lanciata ufficialmente proprio in occasione della giornata internazionale della donna attraverso la newsletter prodotta per i membri dell'Affinity Network. Si tratta di un neocostituito tavolo di lavoro aperto a tutte le imprese del network che vogliono entrare a farne parte, pronto a confrontarsi periodicamente su progetti di inclusione che, essendo alla portata di tutti, possano essere facilmente condivisi e riproposti nelle diverse realtà.

Il primo incontro previsto entro la fine del mese di marzo vedrà la partecipazione per lo studio Delfino Willkie Farr & Gallagher di Hyeraci e delle associate **Virginia Putortì** e **Sara Artelli**. Dall'esterno hanno già aderito: **Luisa Adami** (general counsel di Mc Donald's Italia), **Rossana Bruno** (head of corporate affairs di Amgen Italia), **Cristina Cremonesi** (executive business coach), **Francesca Devescovi** (ceo di DigitAlly), **Giuseppina Divono** (legal director di JTI Italy), **Caterina Gastaldi** (legal director di Amgen Italia), **Georgia Magno** (vice presidente e general counsel di Baker Hughes), **Sonia Malaspina** (hr director di Danone), **Laura Malatesta**

(ceo di Thermit Italiana), **Monica Muraro** (procurement director di Mediobanca), **Manuela Palmieri** (cfo di Arval), **Irina Piazzoli** (assistant general counsel di Philip Morris International) e **Daria Angelini** (head of compliance di Webuild).

L'obiettivo sarà quello di identificare entro fino a tre anni tre esempi di attività di inclusione che l'intero network sia pronto a replicare. «Vorremo individuare tre cose che "nel nostro piccolo" ambito professionale possiamo impegnarci a mettere in pratica nel 2021, per un'inclusione concreta e reale.

"QUANDO C'È CONDIVISIONE DEI PRINCIPI DI BASE, SI PRENDONO IMPEGNI IN GRADO DI PORTARE A RISULTATI CONCRETI"

Organizzeremo dei tavoli di lavoro con cadenza bimestrale per raccogliere idee e progetti da quante all'interno del nostro network volessero contribuire, e fare – per così dire – una stima dei risultati ottenuti e raccontarli», spiega Hyeraci a MAG.



VIRGINIA PUTORTÌ



SARA ARTELLI

A rendere vincente l'iniziativa sarà, secondo la professionista, proprio «la sua informalità». «Molto spesso – aggiunge – è la condivisione che parte dal basso a portare degli ottimi risultati. Spesso le

policy aziendali non vengono neanche lette, invece quando c'è condivisione dei principi di base, si prendono impegni in grado di portare a risultati concreti. Basta darsi delle regole che si fondino su obiettivi effettivamente realizzabili». (i.i.)



NORMATIVA COVID E BLOCCO DEI LICENZIAMENTI: ESTENSIONE DEL DIVIETO ANCHE AI DIRIGENTI?

di simonetta candela**

Una delle misure più restrittive in ambito giuslavoristico varata nel corso della pandemia da COVID-19 – e che rappresenta nella sua generalità un unicum nel panorama europeo – è senz'altro quella del blocco dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, della L. 604/1966, così come dei licenziamenti collettivi.

Come noto, lo “stop” ai licenziamenti è stato previsto da subito, nel mese di marzo 2020, dall'art. 46 del “Decreto Cura Italia” (D.L. 18/2020), per un periodo iniziale di 60 giorni ed è stato poi confermato dai successivi decreti e relative leggi di conversione sino alla Legge di Bilancio 2021, in vigore dal 1° gennaio 2021, che ne ha disposto la proroga fino al 31

marzo 2021 (al riguardo si parla di ulteriori estensioni). Secondo quest'ultima disposizione: *“resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge”*.

Sin dall'introduzione del divieto la dottrina è stata uniforme nell'escludere la possibilità di estendere ai dirigenti il divieto di licenziamento individuale ex art. 3 della L. 604/1966, in considerazione del chiaro tenore letterale della norma. È noto infatti che, in forza di quanto previsto dall'art. 10 della L. 604/1966, le relative disposizioni

non trovano applicazione al licenziamento del dirigente, cui si si applica invece il criterio della *“giustificatazza”*, regolato dalla contrattazione collettiva. L'eventuale licenziamento del dirigente potrebbe infatti riguardare aspetti strategici ed economici differenti da quelli rilevanti per il licenziamento per motivo oggettivo di un lavoratore dipendente, senza considerare poi l'assenza dell'obbligo di *repêchage*. Tale interpretazione dottrinale era peraltro conforme al dettato della Circolare del Ministero del Lavoro n. 3 del 16 gennaio 2013, che aveva compiuto un'attenta disamina delle fattispecie afferenti il giustificato motivo oggettivo, non ricomprendendovi il licenziamento del dirigente per motivi economici/organizzativi.

La recente ordinanza del Tribunale di Roma (26 febbraio 2021, Giudice, dott. Conte), che ritiene invece applicabile anche ai dirigenti il blocco dei licenziamenti individuali, rappresenta dunque un caso isolato ma non per questo meno problematico, essendo stata immediatamente adombrata la possibilità di una revisione interpretativa in grado di aprire un varco a scenari di instabilità e incertezza a carico (o, meglio, in danno) delle aziende.

Ma è poi davvero così? L'ordinanza può davvero diventare un paradigma in grado di segnare l'interpretazione estensiva della disposizione?

Partiamo dal caso: la fattispecie si riferisce all'impugnazione da parte di un dirigente del licenziamento comminatogli lo scorso mese di luglio, in conseguenza della soppressione della posizione di "Credit Manager" dallo stesso ricoperta, all'esito di una riorganizzazione che si era resa necessaria per far fronte a un calo dell'attività aziendale legato alla pandemia. La società datrice di lavoro è rimasta contumace.

Il Tribunale di Roma ha accolto la domanda principale del dirigente, dichiarando il licenziamento in questione nullo per contrarietà a norma imperativa - l'art. 46 del Decreto Cura Italia - con conseguente reintegra del dirigente ex art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Tale decisione si basa su una lettura "estensiva" della norma, ritenuta dal Giudice più "coerente" con le finalità di blocco dei licenziamenti disposto dalla disciplina COVID-19, rispetto al dato formale del decreto; nonché sulla ritenuta disparità di trattamento rispetto alle disposizioni in materia di




licenziamenti collettivi (come noto, attualmente applicabili anche ai dirigenti a seguito dell'adeguamento della normativa italiana a quelle europea), argomento quest'ultimo che risulta più assibilabile all'analogia, visto l'espreso richiamo ad un altro istituto di legge.

Tali motivazioni lasciano, tuttavia, alquanto perplessi. In primo luogo, l'interpretazione "estensiva" (per non dire analogica, espressamente vietata dall'art. 14 delle preleggi in relazione a norme speciali quale quella in esame) fornita dall'ordinanza si scontra con l'interpretazione letterale della disposizione che, nella sua chiarezza, non dovrebbe lasciar spazio ad ulteriori considerazioni.

Un altro aspetto - neppure secondario e del tutto ignorato dall'ordinanza - è quello relativo alla mancanza di correlazione - in via di principio - tra licenziamento individuale del dirigente e disponibilità di ammortizzatori sociali o sgravi, invece prevista dal Decreto Cura Italia per gli altri dipendenti. Neppure risulterebbe di supporto alla tesi proposta la circostanza che la disposizione in esame abbia espressamente

escluso dal blocco dei licenziamenti la categoria dei lavoratori domestici, in quanto, in questo caso, il recesso può essere disposto in totale assenza di requisiti causali, neppure previsti per via contrattuale.

L'ordinanza avrebbe forse potuto meglio argomentare l'estensione del divieto al licenziamento individuale del dirigente facendo riferimento alla categoria del c.d. "pseudo-dirigente" essendo questa figura sottoposta, per consolidata giurisprudenza, all'applicazione della L. n. 604/1966 (Cass. n. 7295/2018, Cass. n. 20763/2012).

Resta il fatto che, per quanto presenti spazi di revisione e critica, l'ordinanza aggiunge un elemento di ulteriore incertezza ad una questione già di per sé complessa e spinge necessariamente ad una maggiore cautela nella gestione di uscite individuali di personale dirigenziale per motivi economici/organizzativi. 

**Partner di Clifford Chance

* Rubrica a cura di

Aidp Gruppo Regionale Lombardia

RAQUEL FLÓREZ

RAQUEL FLÓREZ:

IN FRESHFIELDS
DIVERSITÀ
E INCLUSIONE
SONO
LA PRIORITÀ

La partner a capo dell'employment spagnolo ha raccontato a IBERIAN LAWYER l'impegno di uno studio internazionale sul tema





Nel mese della Giornata internazionale dei diritti della donna, non si può non pensare ad alcune eccellenze femminili del panorama legale mondiale. È il caso di **Raquel Flórez**, partner capo del dipartimento di diritto del lavoro di Freshfields in Spagna e responsabile della promozione degli standard di diversità dello studio. L'avvocata si è raccontata a IBERIAN LAWYER, parlando proprio di diversità, work-life balance, team e leadership. Con 25 anni di carriera alle spalle nello studio, Florez analizza proprio come l'attenzione verso queste tematiche sia cresciuta nel corso del tempo, divenendo una priorità per Freshfields.

Quando si entra in un grande studio legale, si devono lasciare da parte i criteri di parità che si applicano nella vita personale e professionale?

Affatto. In Freshfields, il nostro obiettivo è essere un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo in cui tutti abbiano l'opportunità di realizzare il proprio potenziale. Vogliamo creare un ambiente positivo

e di supporto in cui tutti possano prosperare, indipendentemente dal loro genere, razza o etnia, background, religione, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere o qualsiasi altra differenza.

Ci si aspetta che solo coloro che non hanno responsabilità familiari lavorino sodo?

Tutti i nostri colleghi lavorano insieme per fornire un ottimo servizio ai nostri clienti. Ognuno ha sia impegni lavorativi che personali e il nostro obiettivo è garantire che tutte le nostre persone si sentano motivate e supportate mentre si destreggiano tra le varie esigenze. Lavoriamo in modo collaborativo per sostenerci a vicenda e disponiamo di politiche di lavoro flessibili e agili, adeguate alle diverse realtà.



CREDIAMO CHE LA VALORIZZAZIONE DELLA DIVERSITÀ E LA COSTRUZIONE DI UNA CULTURA INCLUSIVA SIANO FONDAMENTALI PER PRESTAZIONI ELEVATE E PER LA NOSTRA CAPACITÀ DI FORNIRE SOLUZIONI INNOVATIVE AI NOSTRI CLIENTI



In un settore professionale con standard di prestazione esigenti e in via di sviluppo come quelli che esistono nel magic circle, come si potrebbe creare un ambiente che valorizzi la differenza e incoraggi a lavorare e una leadership inclusiva?

Crediamo che la valorizzazione della diversità e la costruzione di una cultura inclusiva siano fondamentali per prestazioni elevate e per la nostra capacità di fornire soluzioni innovative ai nostri clienti. In Freshfields, promuovere una cultura in cui tutti sentono di appartenere e possono prosperare è la chiave. Attraverso la costruzione della consapevolezza dell'inclusione e della diversità, vogliamo promuovere

“

ABBIAMO UN TEAM GLOBALE IN MATERIA DIVERSITÀ E INCLUSIONE CHE LAVORA PER GARANTIRE IL PROGRESSO IN TUTTI GLI UFFICI IN TUTTO IL MONDO. IN SPAGNA, SONO IL PARTNER LOCALE PER LA DIVERSITÀ E LAVORO A STRETTO CONTATTO CON IL DIPARTIMENTO RISORSE UMANE

”



RAQUEL FLÓREZ

un dialogo positivo, fiducioso e autentico in tutto lo studio.

In che modo il cliente può rendersi conto che ci sono team e leadership improntati sulla diversità nello vostro studio?

I nostri relationship partner e il team globale diversity&inclusion dialogano spesso con i clienti sul nostro approccio in tal senso e incoraggiano attivamente le opportunità di collaborazione. I clienti spesso vogliono lavorare con noi a proprio per la natura internazionale dei nostri team e riconoscono il valore di riunire diverse prospettive, esperienze e intuizioni.

Pensa che la nomina di Georgia Dawson possa promuovere più dinamismo nella spinta alla diversità nel magic circle?

La diversità e l'inclusione sono da tempo una priorità strategica per Freshfields, ma sono anche un obiettivo chiave per Georgia e il resto del team di senior leadership, quindi siamo entusiasti di ciò che otterranno durante il loro mandato. Georgia, oltre ad essere la prima donna senior partner dell'azienda, ha un ottimo curriculum per quanto riguarda questi temi anche a livello personale. Infatti, è una Stonewall Global Senior Champion ed è inclusa nell'elenco Outstanding's Ally Executive.

Iberian Lawyer



THE DIGITAL AND FREE MONTHLY MAGAZINE

DEDICATED TO THE IBERIAN BUSINESS COMMUNITY

Every issue includes:

- Interviews to lawyers, in-house counsel, tax experts
- Business sector studies
- Post-awards reports
- Video interviews

Follow us on



For information:
info@iberianlegalgroup.com

Search for Iberian Lawyer or IBL Library on





Freshfields abbraccia quindi la diversità e l'inclusione: ma come vengono percepite nella politica per l'assunzione di talenti?

Abbiamo una serie di iniziative e partnership in atto a livello globale per assicurarci di attirare i migliori talenti secondo un principio di diversità: ad esempio, nel Regno Unito gestiamo il programma di borse di studio Stephen Lawrence, negli Stati Uniti collaboriamo con la National Black Law Students Association (Nblsa) e in Germania Freshfields ha istituito Out & About, un evento di reclutamento incentrato su LGBTQ+. In Spagna, collaboriamo con Women in a Legal World e Fundación SEres e i nostri team di reclutamento sono stati debitamente formati per evitare pregiudizi inconsci.

Qual è la responsabilità dei partner in tutti questi programmi?

La diversità è un obiettivo chiave per il senior leadership team dell'azienda, che attualmente sta lavorando sugli impegni e sugli obiettivi di diversità per lo studio. Abbiamo anche "Partner Champions" e partner locali per la diversità o le risorse umane in ogni regione. I partner e i senior director sono responsabili di guidare i nostri sforzi di diversità e inclusione nei loro rispettivi team, sia che si tratti di garantire l'accesso alle opportunità o che invece riguardi il fatto di impegnarsi con i clienti.

Ma come si affronta la complessità della diversità?

Riconosciamo che abbiamo bisogno di iniziative e programmi mirati, ma continuiamo anche a sviluppare i nostri sforzi per riconoscere la complessità e la natura intersezionale della diversità. Siamo alla continua ricerca di nuove opportunità per promuovere la diversità attraverso partnership esterne e iniziative interne. Utilizziamo misure quantitative e qualitative per monitorare i nostri progressi e per assicurarci di continuare a evolverci e migliorare così la nostra offerta.

C'è un team specifico a Madrid per sviluppare una politica di inclusione interna? Chi ne fa parte?

Abbiamo un team globale che lavora per garantire il progresso in tutti gli uffici in tutto il mondo. In Spagna, sono il partner locale per la diversità e lavoro a stretto contatto con il dipartimento Risorse umane. Abbiamo una commissione speciale che ha negoziato e monitorerà l'attuazione del piano per la parità nel nostro paese.

Nel concreto, quindi, cosa fate?

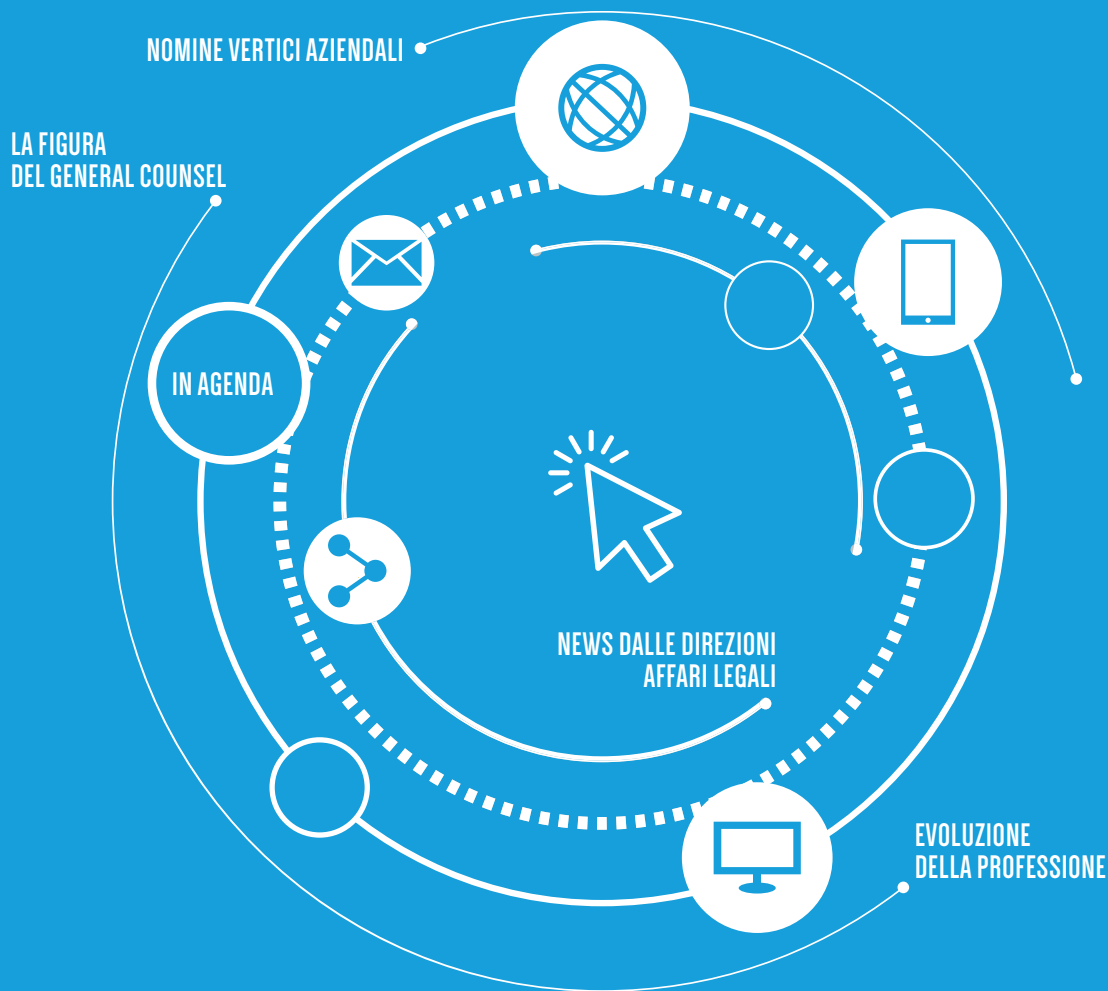
Lavoriamo molto in collaborazione con il team globale di diversity&inclusion, monitorando l'attuazione delle nostre politiche globali e promuovendo un ambiente in cui tutti possano prosperare. Recentemente abbiamo anche istituito il nostro primo piano per la parità, un anno prima di quanto richiesto dalla legge, proprio per dimostrare il nostro impegno in merito. 🗣️

**Tratto dal numero 102 di Marzo 2021 di Iberian Lawyer*



INHOUSECOMMUNITY

Il primo strumento di informazione completamente digitale
sui protagonisti del mondo In House in Italia



Seguici anche
sui nostri canali social



Iscriviti alla newsletter
e resta in contatto



www.inhousecommunity.it



18 ITALIANE

nel Bloomberg Gender-equality index 2021

di Ilenia Iaquinta



Sono 18 le società italiane che sono state inserite nel Bloomberg Gender-equality index (Gei) 2021, uno dei principali indici internazionali che misura l'uguaglianza di genere all'interno delle quotate.

Si tratta di A2A, Acea, Astm, Enel, Falck Renewables, FincoBank, Hera, Intesa Sanpaolo, Iren, Leonardo, Mediobanca, Nexi, Poste Italiane, Snam, Stmicroelectronics, Terna, Tim e UniCredit. Questo fa sì che il nostro Paese si collochi nel ranking tra le prime quattro nazioni a livello globale.

Tra le circa 11.700 aziende prese in considerazione dall'edizione, Bloomberg ha indicato 380 imprese localizzate in 44 Paesi e operative in 11 diversi settori di attività. In totale, queste organizzazioni hanno una capitalizzazione di mercato pari a 14 trilioni di dollari.

Il Gei misura le performance delle società quotate impegnate sia per la trasparenza nella divulgazione sui dati di genere, sia per le misure adottate nell'ottica dell'inclusione e della valorizzazione della diversità, fornendo agli investitori

un ulteriore strumento di valutazione delle aziende. Nello specifico, l'indice si focalizza su cinque pilastri: leadership e valorizzazione dei talenti femminili, equità e parità salariale di genere, cultura inclusiva, politiche contro le molestie e riconoscibilità del marchio come brand che supporta l'universo femminile anche al di fuori dell'azienda.

Le imprese elencate, spiega Bloomberg, si sono impegnate concretamente sull'uguaglianza di genere e danno un esempio per una rendicontazione e una divulgazione dei dati sociali più trasparente in un momento in cui la trasparenza è fondamentale per le aziende. «Mentre continuiamo a lottare contro la pandemia, vediamo aziende porre l'accento sulla 'S' dell'acronimo Esg – ha commentato in una nota **Peter T. Grauer**, presidente di Bloomberg –. Le aziende incluse nell'indice quest'anno si impegnano a fornire un ambiente di lavoro inclusivo, sostenendo l'equilibrio tra vita privata e lavorativa e accordi di lavoro flessibili per mantenere una forza lavoro talentuosa e creare un

vantaggio competitivo in un contesto aziendale in evoluzione».

Tra le italiane, Leonardo è stata inserita per la prima volta nell'index e «ha ottenuto il massimo punteggio sulla comunicazione delle informazioni richieste», come si legge in un comunicato dell'azienda. Snam è stata inclusa per il secondo anno consecutivo «con un punteggio totale di 71,21%, migliorando il Gei score di 2,1 punti percentuali rispetto allo scorso anno distinguendosi, in particolare modo, per il parametro "Inclusive Culture" (+15,1%), un riconoscimento che sottolinea l'impegno sul fronte della divulgazione e della promozione di una cultura aziendale più inclusiva». Anche UniCredit è stata inserita per la seconda volta nel Gei «per il punteggio ottenuto pari o superiore alla soglia stabilita da Bloomberg». Intesa Sanpaolo è stata inserita per il quarto anno consecutivo ottenendo un punteggio di 82,1% «ampiamente al di sopra della media del settore finanziario globale, pari a 68,2%, e a quella delle società italiane, pari a 66,77%». Poste Italiane è presente per il secondo anno consecutivo nell'indice «con un punteggio significativamente superiore alla media». 📊



GIOVEDÌ 18 MARZO 2021 - ORE 9:00 – 16:30

PROGRAMMA

- 9:00 **MESSAGGIO DI BENVENUTO**
Aldo Scaringella, Founder & Managing Director, *LC Publishing Group*
- 9:15 **SESSIONE I**
La sfida della sostenibilità in azienda
Sara Citterio, General Counsel, *Trussardi*
Simone Davini, Head of Legal & Corporate Affairs, *Crédit Agricole CIB Italy*
Elisa Liberale, Head of Legal, *Microsoft*
Alessio Minutoli, General Counsel, *Italgas*
Paolo Peroni, Avvocato, Partner, *Rödl & Partner*
Raimondo Rinaldi, General Counsel, *Esso*
Davide Villa, Chief Customer Officer & Board Member, *E.ON Italia*
Q&A session
- Modera** Ilaria Iaquina, Caporedattrice, *LC Publishing Group*
- 11:00 **SESSIONE II**
La sostenibilità nei finanziamenti: cosa chiedono gli investitori, come si preparano le aziende
Luca Arnaboldi, Managing Partner, *Carnelutti Law Firm*
Valerio Capizzi, Head of Energy EMEA, *ING*
Daniela Cataudella, Director, *SACE*
Eugenio De Blasio, Fondatore e CEO, *Green Arrow Capital*
Elisabetta Pagnini, Group General Counsel, *Intesa Sanpaolo*
Q&A session
- Modera** Nicola Di Molfetta, Direttore *MAG e Legalcommunity*, Editor-in-Chief *LC Publishing Group*

- *BREAK***
- 15:00 **SESSIONE III**
Food Sustainability: l'importanza della filiera
Vincenzo Acquafredda, Partner, *Trevisan & Cuonzo*
Michele Andriani, Presidente, *Andriani*
Roberto Brazzale, Presidente, *Brazzale*
Claudia Carli, Brand Marketing Manager, *Fratelli Carli*
Massimo Fileni, Vicepresidente, *Fileni Alimentare*
Mattia Noberasco, CEO, *Noberasco*
Pierantonio Sgambaro, Presidente, *Sgambaro*
Q&A session
- Modera** Alessio Foderi, Giornalista, *MAG e Inhousecommunity*
- 16:30 **CLOSING REMARKS**
Giuseppe Catalano, Presidente, *AIGI*

REGISTRATI

Partners

LA CARICA DELLE IOI DONNE

che aiutano le startup a crescere

L'ideatrice, la notaia Giovannella Condò, racconta a *MAG* i dettagli dell'iniziativa. «La resilienza, tutta femminile, il desiderio di non stare con le mani in mano ad assistere al disastro nel quale si sarebbe trovata l'imprenditoria giovane nel 2020 e a seguire, ci ha spinto a rimboccarci le maniche»



GIOVANNELLA CONDÒ

Si dice che le donne non siano brave a fare squadra. Ma è solo uno dei tanti luoghi comuni sull'universo femminile da sfatare. Ci sono donne che fanno rete non solo per difendere i propri diritti e le proprie competenze, ma anche per promuovere l'innovazione. È il caso de "La Carica delle 101". Si tratta di un'iniziativa non-profit nata dall'entusiasmo e dalla tenacia di 100 donne più una – e da qui appunto la scelta del nome – e cioè l'ideatrice: **Giovannella Condò** (co-fondatrice dello studio Milano Notai), per accompagnare e sostenere la crescita delle startup italiane. L'organizzazione si è recentemente dotata di un'immagine digitale attraverso

L'OBIETTIVO È SPINGERE LE STARTUP A VEDERE CON OCCHI NUOVI SE STESS E IL PROPRIO MERCATO

un sito internet dedicato e una pagina LinkedIn. «Questi due elementi sono il primo fulcro per costruire una community attiva e interessata – spiega a MAG Condò –. Vengono condivisi contenuti, best practice, appuntamenti in un'ottica di engagement reciproco».

LA GENESI

Il progetto prende vita nel 2020, durante il primo lockdown introdotto dal governo per far fronte alla pandemia, per volontà di Condò che, da subito, sceglie come compagna di viaggio per l'iniziativa **Odile Robotti**, fondatrice di Learning Edge. Lo scopo è quello di costruire un collegamento tra un gruppo di donne qualificate e affermate in vari ambiti (professioniste, manager, imprenditrici, giornaliste) e startup per far crescere le idee imprenditoriali delle realtà più innovative, fornendo stimoli esterni al loro ecosistema di riferimento. «La resilienza, tutta femminile, il desiderio di non stare con le mani in mano ad assistere al disastro nel quale si sarebbe trovata l'imprenditoria giovane nel 2020 e a seguire, ci ha spinto a rimboccarci le maniche attivandoci in maniera concreta partendo dalla nostra personale

rete di contatti, per cooptazione fino ad arrivare alle attuali 100 più una», racconta la notaia.

L'ORGANIZZAZIONE

La Carica delle 101 è formata da un team interno di lavoro e sviluppo composto oltre che da Condò e Robotti da **Betty Pagnin** people & culture director di OneDay Group, Gloria Seveso business development di Antonio Seveso e **Karin Venneri** strategy & sales director di Wonderful Italy e presidente dell'associazione Startup Turismo.

A loro si affiancano poi le 100 "outsiders", ovvero ceo e manager provenienti da aziende, banche, istituzioni, ma anche professioniste e imprenditrici. Tra loro ci sono ad esempio (vedi box dedicato) diverse: avvocate d'affari come **Marina Balzano** di Orrick Herrington Sutcliffe e **Roberta Crivellaro** di Withers Studio Legale; giuriste d'impresa tra cui **Marilù Capparelli** di Google e **Francesca Bottani** di Intesa Sanpaolo; cfo come **Valentina Montanari** di FNM e **Germana Montroni** di Azienda Trasporti Milanese; responsabili di associazioni di donne **Barbara De Muro** di Asla Women e **Paola Mascaro** di Valore D.

L'organizzazione ha inoltre assegnato il nome di "InnKeeper", alle donne che si occupano di gestire e moderare gli incontri con le startup, chiamati gli "Outsider's Inn". Si tratta di «luoghi virtuali dove i team delle startup, grazie agli

stimoli ricevuti dalle outsiders, possono immaginare nuovi approcci e sfide più grandi – spiega Condò –. L'obiettivo è di spingere le startup a vedere con occhi nuovi se stesse e il proprio mercato e non di fornire consulenze, investire o risolvere problemi contingenti. Le outsiders, essendo esterne alle startup, offrono idee e prospettive che difficilmente possono essere ottenute da advisor, mentor o investitori». Infine, ci sono due "ambassador" individuate fino a ora e alle quali potrebbero aggiungersi altre: **Sanja Kon** ceo di Utrust e **Giada Zhang** ceo di Mulan Group. Sono donne «le cui storie sono di ispirazione per ogni singolo incontro e che restano dei punti di riferimento di tutta l'iniziativa», aggiunge Condò.

CI PIACEREBBE
CRESCERE E DIVENTARE
UN INTERLOCUTORE
PRESENTE IN MANIERA
COSTANTE NEL MONDO
DELL'IMPRENDITORIA
GIOVANE E DELLE STARTUP

E GLI UOMINI?

Gli uomini non sono esclusi dall'iniziativa, ci tiene a sottolineare Condò. «Le startup alle quali ci rivolgiamo sono ideate, sviluppate e gestite

>>>

>>>

INHOUSECOMMUNITYDAY

LC PUBLISHING GROUP

2[^] EDIZIONE

30 SETTEMBRE - 01 OTTOBRE 2021
ROMA



L'EVENTO DEDICATO ALLA FIGURA DEL GIURISTA D'IMPRESA



GIOVANNELLA CONDÒ

da uomini e donne. Le 101 invece sono tutte donne per un motivo ben preciso. Molto spesso le startup, dalla nascita, all'incubatore, alla fase di pitch fino alle fasi di finanziamento incontrano molti più uomini che donne, in media. Abbiamo pensato che il punto di vista delle donne, delle outsider, fuori dal loro normale ecosistema e dalla comfort zone abituale delle startup potesse essere l'elemento mancante e determinante. Il punto di vista che, in un momento fuori dall'ordinario come quello che stiamo vivendo, possa fare la differenza», motiva la professionista. Inoltre, l'organizzazione non privilegerà solo l'imprenditoria femminile, ma avrà come pubblico di riferimento gli startupper senza distinzioni di sesso. «L'unica differenza è il settore di riferimento, non potendo mettere insieme Startup, ad esempio del

settore turismo e tecnologia, healthcare e fashion. È un mondo molto variegato e composito e abbiamo preferito un approccio legato al settore di riferimento», precisa Condò.

GLI "OUTSIDER'S INN"

Nel concreto, per sostenere la crescita delle startup La Carica delle 101 organizza quattro incontri annuali verticali su temi e settori di interesse col supporto di partner specializzati. Il primo "Outsider's Inn" si è tenuto – in partnership con l'Associazione Startup Turismo – a fine novembre e si è rivolto alle startup del settore. Un comparto che, per primo e più di altri, è stato investito dalla crisi economica scatenata dalla pandemia. Il secondo incontro è avvenuto il 25 febbraio – con la partnership di SheTech – ed

IN UN MONDO COSÌ DIGITALE, LE RELAZIONI PERSONALI, UMANE E REALI DIVENTERANNO ANCORA PIÙ ESSENZIALI E CRUCIALI

è stato dedicato alle startup a contenuto tecnologico. «Concretamente, i singoli Outsider's Inn partono con una call alle startup di settore a iscriversi portando all'attenzione delle outsider il proprio dossier, le criticità, il punto di sviluppo in cui si trovano cercando, appunto, un approccio e un punto di vista diverso. Le Outsider studiano il dossier, ne parlano, si confrontano con le startup senza diventarne le consulenti ma offrendo letture e piani di valutazione spesso inaspettati ed estremamente proficui per gli startupper», spiega Condò.

IL FUTURO

Quali sono gli obiettivi a medio e lungo termine della Carica delle 101? «Ci piacerebbe crescere e diventare un interlocutore presente in maniera costante nel mondo dell'imprenditoria giovane e delle startup – conclude Condò –. Inoltre, nel percorso di crescita speriamo di arrivare anche in altre aree del Paese. Partiamo da Milano ma sappiamo che ci sono altre realtà in Italia, zone e aree che avrebbero bisogno di una "Carica" che sia territorialmente presente e contigua. In un mondo così digitale, le relazioni personali, umane e reali diventeranno ancora più essenziali e cruciali». (i.i.)

AVVOCATE E IN HOUSE DE LA CARICA DELLE IOI



Francesca Acciai,
head of legal banking and finance
di Banco Santander



Roberta Crivellaro,
managing partner di Withers
Studio Legale



Marina Balzano,
partner di Orrick Herrington
Sutcliffe



Donatella Cungi,
partner di Toffoletto De Luca
Tamajo e Soci



Giulia Bianchi Frangipane,
partner
di BonelliErede



Francesca Cuzzocrea,
counsel
di Clifford Chance



Francesca Bottani,
senior legal counsel di Intesa
Sanpaolo



Barbara De Muro,
equity partner di LCA Studio
Legale



Emanuela Campari Bernacchi
partner presso Gattai Minoli
Agostinelli & Partners



Valeria De Vellis,
partner
di Carnelutti



Marilù Capparelli,
direttore affari legali
di Google



Roberta Dell'Apa,
dottore commercialista revisore
contabile & cofounder di studio
Dell'Apa Zonca e Associati



Graziella Colombo,
dottore commercialista e revisore
contabile di Studio Colombo



Leah Dunlop,
head of corporate & finance
di Hogan Lovells Italy



Giovannella Condò,
notaio & cofounder di Milano
Notai



Elena Felici,
partner
di LCA Studio Legale

AVVOCATE E IN HOUSE DE LA CARICA DELLE IOI



Francesca Ferrero,
partner
di Trevisan & Cuonzo



Valentina Montanari,
group cfo
di FNM



Jessica Fiorani,
partner
di Gitti & Partners



Germana Montroni,
chief financial and risk officer di Azienda
Trasporti Milanesi



Nadia Germanà Tascona,
cofounder Studio legale Pisapia
e Associati



Laura Orlando,
Italy managing partner
ed EMEA co-head of life sciences di
Herbert Smith Freehills



Oriana Granato,
Partner Projects and Infrastructures
presso EY Société d'Avocats



Milena Prisco,
counsel
di CBA



Maria Sole Insinga,
partner
di Dentons



Adriana Versino,
consigliere delegato e responsabile della
sostenibilità di Vodafone Italia



Carla Mambretti,
partner di Gattai Minoli
Agostinelli & Partners



Rosanna Vicari,
partner
di BDO Italia



Laura Marcalli,
responsabile affari societari
di SDA Bocconi Asia Center



Marida Zaffaroni,
partner
di Pedersoli studio legale



Paola Mascaro,
presidente di Valore D e VP
Communications & Public Affairs di GE
Italy & Avio Aero

Bradley Gayton, Senior Vice-President e Global General Counsel dell'azienda, racconta a MAG le nuove linee guida condivise in una lettera aperta ai consulenti esterni

di Ilenia Iaquinta

DA COCA-COLA REGOLE FERREE SULLA D&I PER GLI STUDI DEL PANEL

Basta con le buone intenzioni. La diversity e inclusion (D&I) negli studi legali è stata per troppo tempo un argomento di comunicazione invece che un campo d'azione. Serve pragmatismo e impegno reale. E **Bradley Gayton** vuole fare sul serio. A fine gennaio, il senior vice president e global general counsel (GC) di The Coca-Cola Company ha reso pubblica una lettera (vedi box dedicato) inviata ai consulenti esterni statunitensi in cui richiede il rispetto di nuovi requisiti legati alla D&I in vista della definizione, nei prossimi 18 mesi, del primo panel preferenziale di studi del gruppo.

Chi punta a entrare nella lista, oltre a garantire i tradizionali standard di qualità, dovrà rispettare anche delle stringenti linee guida sulla diversità e l'inclusione.

Tanto per cominciare, agli studi servirà un piano d'azione D&I con obiettivi misurabili e che preveda l'impegno in prima persona del managing partner.



LA DURA VERITÀ
È CHE LA NOSTRA
PROFESSIONE
NON TRATTA LA
QUESTIONE DELLA
DIVERSITÀ COME
UN IMPERATIVO
AZIENDALE



INHOUSECOMMUNITY

AWARDS

Italia

6[^] Edizione

SAVE THE DATE

14.10.2021

MILANO

Partners



Sponsor



#ihcommunityAwards

Per informazioni: francesca.daleo@lcpublishinggroup.it • +39 02 84243870

Più in generale le firm dovranno: produrre trimestralmente dei report sulla composizione dei team che lavorano per l'azienda, dimostrandone l'adeguata diversificazione in termini di genere ed etnicità; essere trasparenti sull'assegnazione dei premi per l'*origination* e identificare tra i successori dei partner di riferimento del cliente almeno un paio di avvocati "diversi". Rispetto ai nuovi mandati, il 30% delle billable hours di associate e partner dovrà essere fatturato da "*diverse attorneys*", metà dei quali appartenenti alla comunità di neri. Chi non riuscirà a raggiungere questi target potrà creare dei team in sinergia con altri studi legali o associazioni professionali e avrà due trimestri di tempo per trovare una soluzione che gli consenta di rispettare le richieste di Coca-Cola. Pena il taglio non rimborsabile del 30% della fee pattuita fino al momento in cui lo studio dimostrerà di essersi adeguato alla richiesta e, in caso di recidiva, la revoca del mandato.

Le linee guida – le cui percentuali sono state definite osservando il censimento della popolazione statunitense e destinate a cambiare nel tempo per allinearsi ai cambiamenti di questo – al momento si applicano solo agli Stati Uniti, ma saranno presto estese, con le dovute modifiche, a livello internazionale.

MAG ha intervistato Gayton per farsi raccontare meglio l'iniziativa. Ecco cosa ci ha detto:

Negli ultimi dieci anni, diverse grandi aziende si sono impegnate sviluppando iniziative volte a promuovere la diversità nel mondo legale...

La buona notizia è che abbiamo sollevato la curva di maturità del dibattito in corso. Non dobbiamo più discutere se e perché la diversità è importante.

Nonostante questi sforzi e quelli fatti dagli studi legali, ci sono ancora molte disuguaglianze nella professione legale. Perché?

La dura verità è che la nostra professione non tratta la questione della diversità



TUTTI QUELLI
CHE COME ME
OCCUPANO
POSIZIONI DI
LEADERSHIP
DEVONO ESSERE
IL MOTORE
DI QUESTO
CAMBIAMENTO

come un imperativo aziendale. Troppo spesso elogiame i progressi insignificanti e premiamo le intenzioni. Dobbiamo impegnarci in azioni concrete che accelerino la diversità e non dobbiamo più celebrare le buone intenzioni o gli sforzi altamente improduttivi che non hanno prodotto e non sono in grado di produrre una maggiore diversificazione nel mondo legale. Se affrontassimo la questione della diversità come qualsiasi altro imperativo aziendale, allocheremmo capitale e investiremmo negli aspetti che ci avvicinano all'obiettivo e ci permettono di crescere con profitto.

Sono andato personalmente negli studi legali, mi sono seduto a fianco ai partner, ho elaborato piani ed esaminato i progressi raggiunti. Probabilmente ho dedicato migliaia di ore a queste attività solo negli ultimi cinque anni. Questo lavoro ha avuto sicuramente un impatto sulle singole persone nelle specifiche firm, ma non sul cambiamento di sistema di cui abbiamo bisogno. Mi sembra sia giunto il momento di provare un nuovo approccio.

È un problema molto complesso. Lo dimostra il fatto che sia così difficile trovare una soluzione. Come si può affrontare per ottenere risultati reali e avviare il cambiamento di sistema necessario di cui parla?

È un problema pernicioso. Abbiamo tra le mani una vera crisi e se la gestissimo come tale e lavorassimo per risolverla come faremmo con qualsiasi altro problema aziendale, allocheremmo capitali e implementeremmo soluzioni che portano a risultati reali. Dobbiamo rendere inequivocabilmente chiaro che esiste una domanda per avvocati "diversi" e per gli studi che li incoraggiano.

Perché è così importante che la professione legale si impegni seriamente sui temi di diversity e inclusion (D&I)?

I team "diversi" portano a risultati di business migliori. La nostra professione deve essere rappresentativa della popolazione che consuma i nostri prodotti se vogliamo attrarre e trattenere



STRUMENTI DI GOVERNANCE PER IL BENESSERE NELLE ORGANIZZAZIONI

12 APRILE 2021
ORE 17:30

REGISTRATI

MODERA

Ilaria Iaquinta

Caporedattore

LC Publishing Group & Iberian Legal Group

INTERVENGONO

Mauro Ambanelli

Group Compliance Officer & Data Protection Officer, *Chiesi Farmaceutici*

Vita Capria

Head of Legal, *EF Solare Italia*

Serena Contu

Head of Data Protection, *Eni gas e luce*

Andrea Di Paolo

Responsabile Affari Legali, *British American Tobacco, Sud Europa*

Francesca Morra

Partner, *Herbert Smith Freehills*

Laura Orlando

Managing Partner Italia, *Herbert Smith Freehills*

i migliori talenti e continuare a vincere per conto delle organizzazioni per cui lavoriamo. È molto semplice. Tutti quelli che come me occupano posizioni di leadership devono essere il motore di questo cambiamento e così facendo diventando persone migliori.

Nella lettera che ha condiviso pubblicamente coi consulenti esterni ha scritto che i requisiti di D&I saranno un "fattore significativo" nel determinare l'inclusione o meno degli studi nel nuovo panel. Ci può dire qualcosa di più rispetto al peso che darà a questo "fattore significativo"? Quanta importanza avrà? Sarà una *conditio sine qua non* per lavorare con l'azienda?

Il rispetto delle nuove linee guida indicate nella lettera sarà essenziale affinché gli studi possano essere presi in considerazione per il panel preferenziale. Terremo però conto anche dei fattori tradizionali, tra cui ad esempio il budget e le competenze nell'area di pratica.

Dunque, chiederete agli studi di rispettare i target D&I in ogni caso, anche se lavoreranno ad attività minori e non a grandi progetti?

Le linee guida si applicheranno a tutto il lavoro legale. Inizieremo con i nuovi mandati e poi le estenderemo anche a quelli di lungo corso. È importante per noi lavorare con studi che condividano i nostri valori e siano in grado di offrirci team vincenti.

Pensa che nel medio-lungo termine rivedrete queste linee guida per inasprire le misure previste?

La mia speranza è che queste linee guida vengano modificate nel tempo, con l'aspirazione finale che almeno il 50% del tempo fatturato da associate e partner provenga da avvocati "diversi".

Parliamo degli studi legali. Come stanno reagendo alle linee guida D&I? Pensa che riusciranno a rispettarle facilmente?

La reazione è stata incredibile. Sono orgoglioso e onorato dell'ampio supporto ricevuto da così tanti studi, direzioni

affari legali e professionisti di tutta la business community.

Molte delle nostre partner firms stanno già discutendo coi nostri team per capire come possono soddisfare le linee guida. Queste discussioni sono generalmente focalizzate sulle capacità disponibili all'interno degli studi e sulla comprensione delle aree per cui hanno senso partnership strategiche.

Cosa accadrà agli studi legali con cui avete rapporti di lunga data che non riusciranno a rispettare i nuovi obiettivi di D&I?



IL MIO OBIETTIVO È CREARE UNA DOMANDA PER GLI AVVOCATI "DIVERSI" E LE REALTÀ CHE FAVORISCONO LA LORO CRESCITA

BRADLEY GAYTON

Le performance saranno misurate e valutate trimestralmente. Se sui nuovi mandati non riusciranno a rispettare gli impegni per due trimestri consecutivi, ridurremo del 30% le fees senza possibilità di rimborsi fino a quando gli impegni non saranno rispettati e, in caso di mancato rispetto, lo studio potrebbe non essere più preso in considerazione per mandati futuri.

La mia speranza è che non si arrivi mai a ridurre i compensi o a non lavorare più con un determinato studio. Il mio obiettivo è creare una domanda per gli avvocati "diversi" e le realtà che favoriscono la loro crescita. Non vedo l'ora di lavorare con gli studi per coinvolgere sui mandati gli avvocati "diversi" e di smettere di lavorare con quelli che non raggiungono l'obiettivo di creare domanda.

Pensate di estendere le linee guida all'Europa? In caso affermativo, quali requisiti fisserete per la regione, considerando che è in ritardo rispetto agli Stati Uniti quanto a diversità nella community legale?

Le nuove linee guida per ora si applicano solo agli studi negli Stati Uniti, ma l'espansione internazionale è il passo successivo. Attualmente stiamo lavorando coi nostri team che operano nei mercati al di fuori degli Stati Uniti per comprendere meglio le sfumature locali e quale tipo di iniziativa può avere l'impatto maggiore. Spero di avere di più da dire su questo nei prossimi mesi.

Nella lettera incoraggiava anche le altre direzioni legali ad aderire all'iniziativa di Coca-Cola. Ha ricevuto messaggi o impegni da altri general counsel o comunque si aspetta di raccogliere adesioni?

Sono stato contattato da diversi GC e sto per incontrarli uno a uno per condividere con loro quello che abbiamo imparato. Il cambiamento sarà maggiore con più organizzazioni a bordo, quindi sono felice di condividere la mia esperienza e contribuire dove posso. Queste conversazioni si terranno nelle prossime settimane. 📌

IL PROFESSIONISTA CHI È BRADLEY M. GAYTON

È entrato in The Coca-Cola Company nel 2020 come senior vice president e global general counsel, con la responsabilità di tutte le funzioni legali e di sicurezza.

In precedenza, Gayton è stato group vice president, chief administrative officer e general counsel di Ford Motor Company, dove coordinava un team di oltre 600 persone, operanti in più di 20 Paesi con responsabilità su litigation, tax, compliance, corporate e proprietà intellettuale oltre che le strutture aziendali e immobiliari. Gayton è considerato tra i principali sostenitori dei progressi nelle legal tech, nella diversità e nell'inclusione e nell'equa giustizia per le persone a basso reddito.

In Ford ha promosso l'innovazione nella direzione legale esplorando l'applicazione dell'intelligenza artificiale e dei big data per creare efficienza operativa e trovare soluzioni avanzate a questioni legali complesse. È stato inoltre un sostenitore di una cultura del lavoro pro bono.

Dopo aver sponsorizzato la creazione della Legal Alliance of Women, Gayton ha avviato una serie di iniziative che hanno avuto un impatto sul processo di assunzione e di crescita del suo team e di quello dei consulenti esterni. Ha anche creato la Ford Law Career Academy, un programma che mira ad aggiungere una maggiore diversità alle pipeline di talenti per le generazioni future introducendo alle carriere legali studenti delle scuole superiori appartenenti a minoranze. 📌

LA LETTERA INVIATA DA BRADLEY GAYTON AI CONSULENTI ESTERNI



Bradley M. Gayton
Senior Vice President
General Counsel

The Coca-Cola Company
1 Coca-Cola Plaza
Atlanta, Georgia 30333

January 28, 2021

To: U.S. Law Firms Supporting The Coca-Cola Company

Re: **Commitment to Diversity, Belonging, and Outside Counsel Diversity**

I write you with a heavy heart. For decades, our profession has had discussions about why diversity is important. We have developed score cards, held summits, established committees and written action plans. These efforts are not working. I'm reminded of this by the alarming number of new partner headshots that continue to be proudly published with an obvious lack of diversity and when I read that Black equity partners will not reach parity with the Black U.S. population until 2391.

The hard truth is that our profession is not treating the issue of diversity and inclusion as a business imperative. We are too quick to celebrate stagnant progress and reward intention. We have a crisis on our hands and we need to commit ourselves to specific actions that will accelerate the diversity of the legal profession. Our profession needs to be representative of the population it serves. All of us in leadership positions need to be the drivers of that change - and we will be better for it.

We know how to develop and implement clear timebound actionable plans that move organizations and industries to solve complex problems. In the grand scheme of things, the issue of the diversity of our profession is not a complex problem. If we approach this like any other business imperative, we would allocate capital and invest in aspects of our business that move us forward to achieve our goal and grow profitably.

As a consumer of legal services, we believe that diversity of talent on our legal matters is a critical factor to driving better business outcomes. We will no longer celebrate good intentions or highly unproductive efforts that haven't and aren't likely to produce better diverse staffing. Quite simply, we are no longer interested in discussing motivations, programs, or excuses for little to no progress - it's the results that we are demanding and will measure going forward.

The Coca-Cola Company's legal department has thought deeply about the design of our collective efforts and how we might change the present trajectory and bend the arc so that we are on a path to achieve parity. Our plan is far from perfect, but we believe that it offers greater promise than continuing down the current path hoping to reach a different destination. We encourage other law departments to join us in the initiatives outlined below or develop their own to further accelerate our progress.

Revised Outside Counsel Diversity Guidelines - We are revising our outside counsel guidelines for our US-based firms to provide for the following commitments from our outside counsel:

DBI Information	Outside counsel commit to providing KO with self-identified diversity data (including American Indian or Alaska Native, Asian, Black, Women, Hispanic/Latinx, LGBTQ+, Native Hawaiian or Other Pacific Islander and Persons with Disabilities) for KO's quarterly analysis of the diversity of teams working on KO matters.
Billed Time Commitments	For each new KO matter following the revision to the guidelines ("New Matters"), you commit that at least 30% of each of billed associate and partner time will be from diverse attorneys, and of such amounts at least half will be from Black attorneys. Work performed by diverse attorneys is expected to be accretive to their development and advancement at the firm. These percentages are approximately linked to U.S. Census population data. These minimum commitments will be adjusted over time as U.S. Census data evolves, with an ultimate aspiration that at least 50% of billed associate time and billed partner time will be from diverse attorneys with at least half of that amount from Black attorneys. You will also work to apply the above commitment to our existing matters with your firm.
Quarterly Evaluation	The responsible KO attorney for each New Matter will review performance against your commitment for New Matters each quarter. For New Matters failing to meet the commitment, you will be required to provide a plan to meet your commitment. Failure to meet the commitment over two quarterly reviews will result in a non-refundable 30% reduction in the fees payable for such New Matter going forward until the commitment is met and continued failure may result in your firm no longer being considered for KO work.
Collaboration with Other Firms	If your firm cannot internally meet the above commitments, we encourage you to work collaboratively with other firms, including member firms of the National Association of Minority and Women Owned Law Firms, to assemble matter teams that meet the commitments. We can assist you in this regard and provide introductions and suggestions.
Publish Diversity Plans	Your Managing Partner will publish a personal commitment to diversity, inclusion and belonging and related action plans setting forth measurable goals.
Relationship/Matter Credit	You will provide transparency as to how origination, relationship, and matter credit is apportioned on KO matters, or if the firm does not use origination, relationship, and matter credit as a compensation or evaluation metric, how work on KO matters is factored into a firm attorney's performance evaluation and compensation.
Relationship Partner/Succession Planning	You will identify two or more diverse attorneys, at least half of whom are Black, as candidates for succeeding to the relationship partner role with KO. KO's goal is to have at least 30% diverse relationship partners at our highest-spend and preferred panel firms with at least half of these partners being Black.
Preferred Firm Panel	KO expects to select a panel of preferred firms within 18 months following implementation of the revised guidelines. Meeting the commitments above will be a significant factor in determining your firm's inclusion and ongoing status on the panel.

While the above actions focus on the United States for now, we intend for these initiatives to be customized and applied throughout our global organization.

Coca-Cola Company Actions - Over the past several months, the Global Legal team at The Coca-Cola Company as well as many across the organization has looked deeply into the meaning of our Company's purpose in relation to advancing Social Justice, Diversity, Inclusion and Belonging.

We believe our company should be representative of the markets that we serve. Within the U.S. 51% of our lawyers are ethnically diverse and 23% of that group is Black, 18% Asian, and 10% Hispanic. Additionally, 53% of our U.S. based lawyers are women. We are pushing ourselves to think boldly about the actions we take inside our company, within our areas of expertise and across the community to drive significant collective change.

As a function, we believe that pursuing diversity is not only the right thing to do, but it's a business imperative to do so quickly. We know firsthand that a diversity of thought, perspective and experience is critical to drive the best work and outcomes for our Company. In this light, we are announcing the following actions and initiatives:

- Joined the American Bar Association's Resolution 113** - We have joined this initiative to expand and create opportunities at all levels of responsibility for diverse attorneys; to assist in facilitating the creation of opportunities for diverse attorneys; and to direct a greater percentage of the legal services we purchase, both currently and in the future, to diverse attorneys.
- Leaders at the Front** - I have publicly committed to a personal action plan to promote diversity and inclusion through the Leaders at the Front Program of the Leadership Council on Legal Diversity.
- MWBE Spend** - The Coca-Cola legal team will increase annual North American spend with minority or women-owned enterprises from 1% to at least 10% this year and target further increase in the future.
- Move the Needle Fund (MTN)** - As one of the founding General Counsels of MTN, in collaboration with 29 other legal departments and four law firms, our legal team and I are helping to develop and test experimental efforts, such as the Diverse Partner Directory and the Diversity Dividends Collective, that break down barriers for experienced diverse lawyers to advance into leadership.
- Mansfield Rule Certification** - We will seek Mansfield Rule Legal Department certification during the upcoming certification window and implement the requisite tracking and processes to drive consideration of a broader pool of candidates when hiring and promoting lawyers for internal and outside counsel roles.
- Pipeline Party** - A proud co-founder of a new initiative with Diversity Lab that focuses on ensuring a greater diversity of law school hires by challenging long held assumptions around recruitment efforts, including which law schools are targeted and the success factors considered when selecting and hiring talent. More on that to come soon.

I hope you will join us in this work and embrace these changes as an opportunity. While there is a long road ahead to effect systemic change around social justice, diversity, inclusion and belonging, we believe that the actions outlined above are steps in the right direction and look forward to working toward our shared goals with our law firm partners. As a legal community, we must use our collective power and knowledge of the law to enact meaningful change. Together, there is endless good we can do and I look forward to your partnership.

Sincerely,

Bradley M. Gayton

BRADLEY GAYTON

Senior vice president and global general counsel (GC) of the company Bradley Gayton tells MAG about the new guidelines outlined in an open letter to outside counsels in the US

by *ilaria iaquinta*

COCA-COLA SETS BOLD D&I RULES FOR PANEL FIRMS

Enough with good intentions. Diversity and inclusion (D&I) in law firms has been for too long a matter of communication rather than a field of action. It's time for pragmatism and real commitments. And **Bradley Gayton** takes it seriously. At the end of January, the senior vice president and global general counsel (GC) of The Coca-Cola Company published the letter (see the box) sent to its external advisors in the US containing bold D&I requirements they should comply with to be included in its first-ever panel of preferred firms, expected within 18 months.

Those who aim at being included in the list, in addition to traditional quality standards, will also have to comply with the latest guidelines on diversity and inclusion.

Firstly, law firms will need a D&I action plan with measurable goals and which includes the personal commitment of the managing partner.

More generally, law firms will have to: produce quarterly analysis of the diversity of teams working on the company's matters, demonstrating their adequate composition in terms of gender and ethnicity; provide transparency into how origination credit is awarded and identify at least two diverse attorneys among the potential successors of the Coca Cola's reference partners.

As for new matters, at least 30% of each of billed associate and partner hours will have to come from diverse lawyers, with at least half of that from Black attorneys. Those who fail to meet these commitments will be encouraged to work collaboratively with other firms or associations to assemble matter teams and will have two consecutive quarters to resolve the issue. If they fail, the bottling giant will cut 30% from the firm's fee until the commitment is met and, in case

of continued failure, the termination of the relationship.

The guidelines – the percentages of which were defined by observing the US Census data and will be adjusted over time as it evolves – currently only apply to the United States, but will soon be extended, with appropriate customizations, throughout company's global organization.

MAG interviewed Gayton to look deeply into the initiative. Here's what he told us:

Over the last decade, several large companies have committed to develop initiatives aimed at fostering diversity in the legal world...

The good news is that we have moved up the maturity curve in the conversations we are having. We seem to be past discussing if and why diversity is important.

Notwithstanding these efforts, and those made by law firms, we still see a lot of inequalities in the legal profession. Why?

The hard truth is that our profession is not treating the issue of diversity as a business imperative. We are too quick to celebrate stagnant progress and reward intention. We need to commit ourselves to specific actions that will accelerate the diversity of the legal profession and must no longer celebrate good intentions or highly unproductive efforts that haven't and aren't likely to produce better diverse staffing. If we approach the issue of diversity like any other business imperative, we would allocate capital and invest in aspects of our business that move us forward to achieve our goal and grow profitably.

I have personally traveled to firms, sat down with partners, worked through plans and reviewed scorecards. I have probably spent thousands of hours doing this in the last five years alone. This work has absolutely had an impact on individual people at specific firms but not the systems level change we need. It felt like the right time to try a new approach.



THE HARD TRUTH IS THAT OUR PROFESSION IS NOT TREATING THE ISSUE OF DIVERSITY AS A BUSINESS IMPERATIVE

The fact that it is so hard to find a solution highlights that the problem is very complex... How should it be approached to achieve real results and drive effective systemic change?

This is an unnecessarily stubborn issue. We have a true crisis on our hands and if we treated it that way and worked to solve it as we would any other business issue, we would allocate capital and implement solutions that drive real results. We need to make it unequivocally clear that there is demand for diverse attorneys and the firms that foster them.

Why is it so important that the legal profession fully commits to diversity and inclusion goals?

Diverse teams drive better business outcomes. Our profession needs to be representative of the population it serves if we are going to attract and retain the top talent and continue to win on behalf of the organizations we work for. It's that simple. All of us in leadership positions need to be the drivers of that change – and we will be better for it.

In your public letter to outside counsels you mentioned that the D&I requirements set would be a “significant factor” in determining law firms’ inclusion on the new panel. May you please dig a little deeper on the weight of “significant factor”? How much importance will you give to it? Will it be a *conditio sine qua non*?

Meeting the new guidelines set forth in the letter will be essential for firms to be considered for the preferred panel. Traditional factors will also be considered including budget and practice-area expertise, among others.

Will you ask law firms to respect the D&I targets in any case, even if they will not be required to handle large projects but just low-value legal work for you?

The guidelines apply to all legal work. We will start with all new matters, and then extend to existing matters over time as well. It's important that we work with firms who share our values and are able



WE MUST NO LONGER CELEBRATE GOOD INTENTIONS OR HIGHLY UNPRODUCTIVE EFFORTS THAT HAVEN'T AND AREN'T LIKELY TO PRODUCE BETTER DIVERSE STAFFING



BRADLEY GAYTON

to put together winning teams for us.

Do you plan to revise the guidelines and possibly set stricter criteria in the medium-long term? Do you already know what criteria you'll follow to tighten the current requirements?

My hope is that these guidelines will be adjusted over time, with an ultimate aspiration that at least 50% of billed associate time and billed partner time will be from diverse attorneys.

How are law firms reacting to the D&I guidelines? Do you think that they will be easily able to respect the new requirements?

The reaction has been incredible. I'm both proud and humbled by the broad support from so many firms, legal departments and individuals across the business community.

Many of our law firm partners are already in discussions with our team about how they can meet these guidelines. Those conversations are broadly focused on the capabilities within the four walls of the firm and understanding where strategic partnerships make sense.

WHO IS BRADLEY M. GAYTON

He joined The Coca-Cola Company in 2020 as senior vice president and global general counsel, overseeing all legal and security functions.

Previously, Gayton served as group vice president, chief administrative officer and general counsel at Ford Motor Company where he managed a team of over 600 people across more than 20 countries with responsibility for the company's litigation, tax, compliance, corporate and intellectual property efforts as well as company facilities and real estate. Gayton is widely considered a leading advocate for advancements in legal technology, diversity and inclusion and equal justice for low-income citizens.

During this tenure at Ford Motor Company, he fostered a culture of innovation in the legal group through a number of technology initiatives exploring the application of artificial intelligence and big data to create operational efficiency and enhanced solutions to complex legal issues.

After sponsoring the creation of the Legal Alliance of Women, Gayton instituted a number of initiatives impacting the hiring and career development process of his team as well as outside counsel. He also created the Ford Law Career Academy, a program that aims to add greater diversity to talent pipelines for future generations by introducing minority high school students to careers in law.

Gayton championed a culture of pro bono work across his team at Ford Motor Company and saw a significant increase in pro bono hours during his tenure. ■



ALL OF US IN LEADERSHIP POSITIONS NEED TO BE THE DRIVERS OF THAT CHANGE – AND WE WILL BE BETTER FOR IT

What will happen to law firm with long-established relationship with you that will be unable to prove they comply with the new D&I targets?

Performance will be measured and evaluated quarterly. For new matters that fail to meet the commitment over two consecutive quarters, a non-refundable 30% reduction in fees payable will occur until the commitment is met and, continued failure may result in the firm no longer being considered for work. My hope is that it never gets as far as reducing fees or no longer doing business with a firm. My goal here is to create demand for diverse attorneys and the firms that foster their growth. I look forward to working together with firms to have work done by a diverse slate of attorneys and not doing business with firms doesn't achieve that goal of creating demand.

Do you plan to extend the guidelines to Europe? If so, what requirements will you set for the region, considering that it lags behind the US with regard to diversity in its legal environment?

The new guidelines only apply to firms in the United States for now, but international expansion is the next step. We are currently working with our teams in markets outside the U.S. to better understand the local nuances and what type of initiative could have the most impact. I hope to have more to share on this later in the year.

In the letter you shared with your outside counsels you encouraged other law departments to join Coca-Cola's initiative. Have you received any message or commitments from other GCs? If not, do you expect that other GCs will join the effort?

I have had a number of legal departments reach out and am in the process of meeting with each of them to share our learnings. We can enact greater change with more organizations onboard, so I am happy to share my experience and help where I can. Those discussions will take place over the next few weeks. ■

LE CINQUE GENERAL COUNSEL

della SILICON VALLEY

Dall'antitrust al contenzioso, essere al timone legale di una multinazionale tech non è cosa facile. E in molti casi la regia è tutta al femminile...

di alessio foderi

N

Nella culla della tecnologia, dove negli ultimi anni sono nate società internazionali che hanno ridisegnato il nostro quotidiano, continuano a moltiplicarsi le sfide legali. Con la pandemia e nuovi scenari digitali in tutto il mondo, sul tavolo dei dipartimenti legali il lavoro aumenta notevolmente e arrivano sempre più questioni di tax, ip, antitrust e compliance. A ben vedere, però, nonostante il gender gap e numerosi studi che sottolineano la mancanza di figure femminili in posizioni apicali nelle aziende, la situazione della Silicon Valley presenta ottime eccezioni. Cinque grandi colossi tech hanno infatti una donna a capo del legal globale. Scopriamole.



Halimah DeLaine Prado

GOOGLE

Nominata la scorsa estate, la nuova general counsel riporta direttamente al numero uno della divisione legale Kent Walker. Fra i suoi compiti quello di supervisionare le pratiche legali del colosso di Mountain View. Prado è in Google dal 2006 e ha lavorato nel team globale contribuendo alle questioni legali legate ai prodotti, tra cui la pubblicità, YouTube e lo stesso motore di ricerca. Dopo 14 anni in azienda è stata promossa in un momento critico per l'azienda, che deve far fronte a numerose accuse in materia di antitrust. Proprio lo scorso ottobre, qualche mese dopo la nomina, il Dipartimento alla Giustizia ha avviato una causa con l'accusa di condotta anti-concorrenziale per il monopolio nei motori di ricerca e nella pubblicità. Specializzata in media law, Prado è oggi una delle poche donne nere a ricoprire una posizione apicale nel legal di una delle società Fortune 500. Di lei Walker ha detto: «È qualificata come nessun altro per guidare l'ufficio legale in questo momento storico».



Jennifer Newstead

FACEBOOK

Dopo il suo ruolo di consulente legale nel Dipartimento di Stato degli Stati Uniti, è sbarcata in Facebook nel giugno del 2019 come general counsel e vice president. La scelta di certo non è casuale: se si guarda al curriculum della giurista e, anche, alle numerose questioni che il social network di Mark Zuckerberg deve affrontare. Newstead ha infatti ricoperto ruoli legali di alto livello alla Casa Bianca e alla Corte Suprema. Fra le altre cose, la legale è anche intervenuta nella recente questione inerente le due cause antitrust che la Federal Trade Commission (Ftc) e 48 stati hanno intentato a Facebook, mettendo nel mirino dell'offensiva legale le acquisizioni di Instagram e Whatsapp. Non a caso, dalla stampa americana, la legale è considerata fra le persone più influenti – e competenti – in ambito antitrust. A grandi responsabilità corrisponde un salario stellare: secondo Bloomberg, nel suo primo anno come general counsel Newstead ha guadagnato quasi 20 milioni di dollari.



Katherine Adams

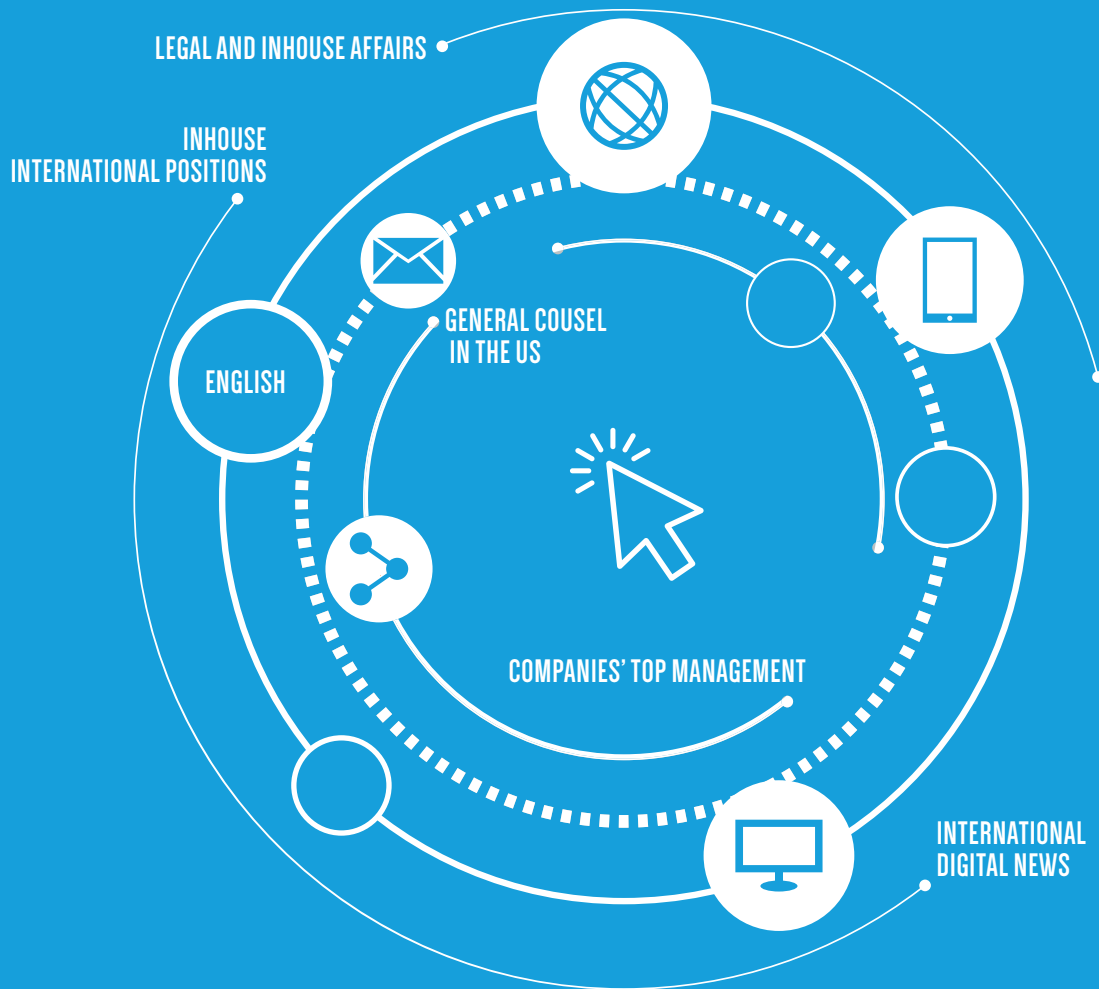
APPLE

Il suo rapporto è direttamente il numero uno della mela Tim Cook. Oltre al ruolo di general counsel, Katherine Adams è senior vice president legal and global security. La legale fa parte del team esecutivo dell'azienda e sovrintende a tutte le questioni legali, tra cui corporate governance, proprietà intellettuale, contenzioso e privacy. Kate è entrata a far parte di Apple nel 2017, dopo un'esperienza di 14 anni nella multinazionale Honeywell, dove è stata responsabile della strategia legale in oltre 100 paesi. Con una solida esperienza anche come avvocatessa nel dipartimento di giustizia degli Stati Uniti, Adams traghetta agevolmente tutte le sfide legali e normative dell'azienda. Anche se qualcuna, però, torna indietro: come il caso delle accuse respinte che Apple aveva mosso alla startup Corellium per violazione del copyright del suo sistema operativo. Ad ogni modo la legale raccoglie i frutti del suo lavoro: il suo portafoglio nel 2020 è stato di oltre 26 milioni di dollari.



INHOUSECOMMUNITYUS

The 100% digital information tool in English for U.S. and international In-house counsel



Follow us on



www.inhousecommunityus.com



Marie Oh Huber

EBAY

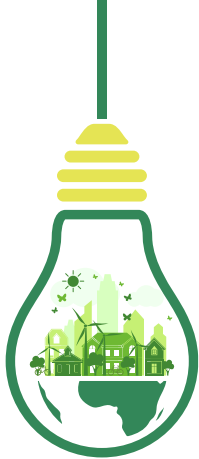
La sua carriera è tutta in Silicon Valley: da Agilent ad HP fino a eBay. Con oltre 25 anni di esperienza strategica in affari legali, Marie Oh Huber dirige dal 2015 le funzioni legali globali della piattaforma e ne cura le relazioni governative e le politiche pubbliche. Lei e il suo team collaborano con le aziende per promuovere lo scopo e il successo del business fondato nel 1995, circa un anno dopo Amazon. Nel dettaglio, la professionista si occupa di compliance, proprietà intellettuale, contenzioso, privacy e sicurezza informatica. Fra le sue priorità ci sono anche la diversità, l'equità e l'inclusione. Non sorprende, dunque, se la sua storia preferita in azienda è quella di due coniugi tedeschi che hanno iniziato a vendere gomitoli di lana su Ebay dopo il fallimento del loro negozio di abbigliamento, riuscendo a tirare su una nuova azienda con 40 dipendenti. «Adoro la loro storia e ho avuto anche la fortuna di incontrarli di persona», ha dichiarato. La legale fa anche parte dei consigli di amministrazione di Portland General Electric e della Silicon Valley Community Foundation.



Louise Pentland

PAYPAL

Il suo mantra è uno: incentivare la diversità nell'ambito legale. E in questo la numero uno del legal di Paypal ci crede davvero. Nel 2015, è arrivata come Chief Legal Officer nella società di pagamento digitale basata a Palo Alto, lo stesso anno in cui l'azienda si è separata da eBay quotandosi al Nasdaq. Ma la professionista vanta una lunga carriera in posizioni apicali, fra cui non può sfuggire un'esperienza di oltre 15 anni in Nokia Corporation, dove per ultimo è stata executive vice president e membro del leadership team. Pentland crede nell'innovazione e nel suo raggiungimento tramite l'inclusione: «La giustizia economica è il fulcro della missione di PayPal e ciò include il progresso dell'uguaglianza di genere e l'emancipazione economica delle donne», ha scritto di recente sul suo profilo LinkedIn. La legale è stata riconosciuta dal California Diversity Council come una delle 50 donne più potenti nel campo della tecnologia nel 2017. L'anno prima era stata nominata una delle 30 migliori general counsel del mondo dal Financial Times.



L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE ABBASSA LE EMISSIONI (E I COSTI) IN AZIENDA

di alessio foderi

Le aziende possono ridurre dal 5% al 10% le emissioni di gas serra entro il 2030 grazie all'intelligenza artificiale. A dirlo è Boston Consulting Group (Bcg) nel report *Reduce carbon and costs with the power of AI*. In numeri si tratta di una cifra compresa tra 2,6 e 5,3 gigatonnellate di CO₂ che, per le aziende, si traduce in un impatto tra 1,3 a 2,6 trilioni di dollari di valore tra nuovi ricavi e risparmi di



costi. Secondo Bcg, l'intelligenza artificiale assume così un ruolo centrale nella ripresa post Covid e, di conseguenza, nella transizione verso un futuro sostenibile.

L'intelligenza artificiale, spiega ancora Bcg, è in grado di monitorare, prevedere e ridurre le emissioni future dell'intera catena del valore aziendale. Proprio per questo è possibile utilizzarla per studiare, definire e raggiungere obiettivi di riduzione delle emissioni in modo consistente. La grande forza dell'IA risiede proprio in questo. O meglio nella sua capacità di apprendere dall'esperienza, raccogliendo enormi quantità di dati, intuendo connessioni che gli esseri umani non riescono a notare e raccomandando azioni appropriate sulla base delle sue conclusioni.

«L'AI può fornire spunti per migliorare l'efficienza dei vari processi aziendali, riducendo le emissioni e tagliando i costi. Potrà giocare un ruolo fondamentale nel supportare le aziende nella lotta ai cambiamenti climatici, in particolare nei comparti relativi ai trasporti, beni industriali e farmaceutici, e al settore energetico», ha dichiarato **Roberto Ventura**, Managing Director e Partner di Bcg Gamma in seguito alla pubblicazione dello studio.



ROBERTO VENTURA

Le aziende che puntano a ridurre la propria impronta ambientale dovrebbero quindi focalizzarsi proprio su questi tre aspetti: monitoraggio, previsione, riduzione. Nel primo step si tratta proprio di utilizzare l'ingegneria dei dati basata sull'intelligenza artificiale per monitorare automaticamente le emissioni. Questo, ad esempio, si applica dai viaggi aziendali alle apparecchiature IT, passando per fornitori di materiali fino ai componenti.

L'AI predittiva, invece, può prevedere le emissioni future sulla base dell'impronta ambientale e della domanda futura. Di conseguenza, si potranno così impostare, regolare e raggiungere obiettivi di riduzione in modo più accurato. Con informazioni dettagliate su ogni aspetto della *value chain*, l'intelligenza artificiale può anche ottimizzare l'efficienza produttiva. In questo contesto, occorre però dare priorità a processi

con elevati consumi energetici se si vuole avviare un processo di cambiamento.

Se il percorso è chiaro, da parte dei leader aziendali serve però una comprensione altrettanto chiara dell'urgenza. Serve cioè agire in fretta per mitigare gli effetti del riscaldamento globale. Non solo: il report stima un potenziale recupero dell'investimento in un orizzonte temporale inferiore a 24 mesi. L'intelligenza artificiale infatti dimostrato il suo valore nel breve termine nell'aiutare le aziende a ridurre le emissioni di gas serra e i costi. E anche nel lungo termine il binomio ambiente-tecnologia sembra l'unica strada percorribile. ■

Techyon

Information Technology Recruitment Experts

Il co-founder e Ceo Jacopo Tonelli e la Global People & Organization Officer Valentina Alfarano raccontano a *MAG* come è nato questo progetto, che vede il 70% delle posizioni manageriali ricoperte da donne

di alessio foderi



SIAMO GLI
HEAD HUNTER
DELL'INFORMATION
TECHNOLOGY.

www.techyon.it

Techyon

TECHYON, HEAD HUNTER IT A TRAZIONE FEMMINILE

Sviluppatori di app, data scientist, professionisti della cyber security, esperti di intelligenza artificiale: sono tutte figure sempre più ricercate dal mercato del lavoro e dalle aziende. Ma in un panorama costantemente in evoluzione non è immediato trovarle. Proprio con l'obiettivo di colmare un gap fra domanda e offerta nel segmento IT nasce Techyon, il primo head hunter italiano esclusivamente specializzato nella ricerca di professionisti e manager dell'information technology.

Ad avere quest'intuizione, nel 2018, sono stati **Federico Colacicchi** e **Jacopo Tonelli**, che già provenivano dal mondo dell'head hunting generalista. «Conoscevamo bene il mercato del lavoro

IT e sapevamo che esso è affetto da un profondo gap tra domanda e offerta», racconta Tonelli a MAG. Per specializzarsi hanno fatto leva su una tecnologia innovativa: Techyon-Search, software proprietario sviluppato in house. Si tratta di un database targettizzato esclusivamente dedicato all'IT. «Ciò significa che tutte le nostre attenzioni e tutti i nostri sforzi sono dedicati in modo esclusivo alla ricerca di professionisti specializzati», continua.

PARADOSSO ROSA

Ma l'innovazione di Techyon non è solo la sua unicità nel panorama HR. La start up, infatti, conta il 90% di donne nella sua forza lavoro. «È stata una conseguenza più che un obiettivo, il naturale risultato di un processo di valutazione che ha condotto all'individuazione di profili caratterizzati da quel quid in più rispetto alle necessità del business», spiega a MAG **Valentina Alfarano**, Global People & Organization Officer. Non solo: nell'organigramma aziendale oltre il 70% delle posizioni manageriali è ricoperto da donne. «Ciò è sicuramente un fattore che orienta la governance verso un approccio basato sull'ascolto e sul miglioramento della qualità organizzativa, tuttavia si tratta di un risultato frutto di una ricerca orientata a scovare le migliori competenze per la nostra business continuity», sottolinea.

Ma la percentuale femminile nel settore IT non è come in Techyon. «In Italia il female employment rate nel mondo dell'Information Technology è fermo al 15%». Secondo le stime UE, entro il 2025 i posti di lavoro da ricoprire in ambiti quali cyber security, big data e Internet of Things saranno circa 7 milioni. Quindi «ci sarà sempre più una competizione per l'individuazione di talenti, e credo che crescerà sempre più anche il focus verso la creazione di una cultura aziendale basata sui valori della diversità e dell'inclusione», ricorda Alfarano. Anche il mondo STEM in generale vede ancora una prevalenza maschile. «Secondo una ricerca dell'istituto europeo per l'uguaglianza di genere solo il 17,71 % è composto da ragazze iscritte a corsi STEM. Credo che questo sia il risultato di forti bias culturali che necessitano di una profonda trasformazione e rivisitazione», aggiunge. Insomma, un paradosso se si pensa che in Techyon sono soprattutto



VALENTINA ALFARANO

«UN FATTORE CHE ORIENTA LA GOVERNANCE VERSO UN APPROCCIO BASATO SULL'ASCOLTO E SUL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ ORGANIZZATIVA»

Valentina Alfarano,
Global People & Organization Officer

“cacciatrici” di teste a scovare i talenti nel comparto IT, dove appunto le donne fanno fatica ad affermarsi.

FLESSIBILITÀ È INNOVAZIONE

Sicuramente una leadership al femminile può essere un valore aggiunto per l'ufficio. «Spesso mi chiedono se le donne siano leader migliori o peggiori degli uomini – prosegue – In Techyon valorizziamo uno stile di leadership basato sul lavoro di team, sulla condivisione, sulla collaborazione, sull'ascolto e sull'empatia. Sebbene la leadership dipenda da caratteristiche intrinseche, posso affermare con soddisfazione che le nostre manager esprimono molto bene questi valori». Un approccio innovativo



LEGALCOMMUNITY



INHOUSECOMMUNITY

Vi invitano a partecipare al

CONCORSO
letterario

Il Edizione
RACCONTI
dell' **ULTIMO BICCHIERE**

Tema: "A ruota libera"

Raccolta racconti: entro il 31/08/2021

Partecipazione: gratuita

Organizzato da LC Publishing Group con le testate Legalcommunity.it e Inhousecommunity.it, il concorso letterario si rivolge a tutti i professionisti del diritto che abbiano già affrontato la scrittura o che coltivino il sogno di esprimere la propria creatività attraverso la scrittura.

Caratteristiche del racconto: lunghezza di massimo 7.000 battute (spazi inclusi), inedito e che non abbia già partecipato ad altri concorsi letterari. L'autore dovrà garantire che il racconto non violi alcun diritto d'autore di terzi.

Chi può partecipare: tutti i professionisti del diritto: Magistrati, Avvocati, Notai, Giuristi d'Impresa, Praticanti, Stagisti, Laureati in Giurisprudenza.



improntato anche sulla flessibilità: «adottiamo innanzitutto il concetto di lavoro flessibile – fa eco Tonelli – sia in termini di orari che di luoghi di lavoro».

«Abbiamo creato un ambiente di lavoro positivo e rilassato (tv, libri e riviste, calcio balilla, ping-pong) e finanziamo corsi di formazione e master per i nostri collaboratori», aggiunge. Conciliare la flessibilità con l'efficienza, però, non è sempre facile, soprattutto se si considera un periodo particolarmente impegnativo come quello attuale. In Techyon, però, «la valutazione delle performance non si basa sulle ore passate davanti al computer, bensì sugli obiettivi raggiunti. Garantire il giusto balance tra vita privata e vita lavorativa può portare beneficio non solo ai dipendenti, ma anche all'azienda stessa», interviene Alfarano.

Una filosofia, quella di innovare essendo flessibili, che si applica sia in azienda che nella ricerca di talenti. «Non bisogna farsi ingannare: le leve di attraction per i professionisti IT non solo le stesse che muovono l'interesse delle altre figure professionali – specifica Tonelli – Tecnologie obsolete, bassa possibilità di poter affrontare una crescita professionale: tutto ciò dissuade un professionista IT. Bisogna puntare sull'innovazione e sulla possibilità di offrire formazione», conclude.

Alla conquista dell'Europa
Creata a Milano, Techyon opera su tutto il territorio nazionale e all'estero, grazie a una partnership internazionale con un ente globale di HR. Nonostante la situazione poco favorevole per le aziende, nel 2020 è riuscita ad accrescere il proprio numero di dipendenti, a raggiungere il raddoppio di fatturato e ad approdare in Spagna. Anche se il vero «progetto di internazionalizzazione prenderà piede nel corso del 2021», spiega il fondatore. «Dopo Madrid e Parigi – continua – Berlino arriverà entro il 2025. In generale, l'intento è quello di diventare leader nel campo della ricerca e selezione di profili IT non solo in Italia, ma in tutta Europa».

Guardando al futuro, poi, non si possono non vedere quali skill saranno predominanti. E anche su questo Techyon ha le idee chiare: «il mercato tende a ricercare figure ibride, ovvero figure che siano in grado di occuparsi degli aspetti



JACOPO TONELLI

«ADOTTIAMO IL CONCETTO FLESSIBILITÀ SIA IN TERMINI DI ORARI CHE DI LUOGHI DI LAVORO. ABBIAMO CREATO UN AMBIENTE POSITIVO E RILASSATO E FINANZIAMO CORSI DI FORMAZIONE E MASTER PER I NOSTRI COLLABORATORI»

Jacopo Tonelli,
co-founder e Ceo

più tecnici, ma anche di lavorare in sinergia con le altre aree funzionali a livello aziendale». Per questo motivo, «tra le soft skill più richieste dalle aziende ritroviamo capacità di collaborazione e una visione a 360° dei processi produttivi, mentre per le figure con una seniority più elevata: capacità manageriali e di problem solving a tutto tondo». Il tutto senza trascurare le conseguenze del Covid-19: «la presenza fisica in ufficio verrà in parte sostituita dallo smart working e le relazioni lavorative saranno sempre più mediate dalla tecnologia», chiude Tonelli. ■



LA DIVERSITY È UNA PRIORITÀ DI BUSINESS

Faccia a faccia tra Barbara Cominelli e Alexia Giugni, da poco diventate Ceo di Jll Italia e Country head di Dws. «Vogliamo un futuro dove non ci siano più donne leader, ma semplicemente leader». «Se impone delle quote consente di trovare e conoscere il valore di nuove persone, ben vengano!»

di nicola di molfetta



Da pochi mesi sono al timone di due importanti realtà del panorama finanziario nazionale: Jll Italia e Dws (si vedano i box). MAG ha incontrato **Barbara Cominelli** e **Alexia Giugni** per discutere con loro di donne e mercato, per conoscere i loro percorsi di carriera ma soprattutto per provare a capire quali siano i passi giusti da compiere per far sì che la questione di genere sparisca dal dibattito sulla leadership. E far sì che l'unica cosa che conti sia il merito.

Donne in finanza, gli spazi si allargano?

Barbara Cominelli (BC): Sempre più donne ricoprono posizioni di leadership. Questa è la dimostrazione che il cosiddetto soffitto di cristallo si può infrangere. Tuttavia, c'è ancora molto da fare.

Alexia Giugni (AG): È caduto un tabù. Finalmente abbiamo *role model* per le giovani donne che affrontano il mondo della finanza, tradizionalmente maschile.

Per quale motivo?

(BC): Stiamo progredendo verso quella che in realtà dovrebbe essere la normalità e non una situazione eccezionale. In Jll diciamo che vogliamo un futuro dove non ci siano più donne leader, ma semplicemente leader. È aumentata fortemente l'attenzione alle tematiche ESG e si sta radicando la consapevolezza che la diversity - di genere ma non solo - sia una priorità di business, che porta crescita, innovazione e sostenibilità.

(AG): La pressione arriva dal basso, siamo sempre più numerose, a partire dalle università, dove le donne brave sono tante e finalmente vengono scelte. Ma c'è ancora molto da fare, soprattutto a livello di cultura e soprattutto nel nostro Paese.

Merito e genere sono conciliabili?

(BC): Il miglior amico della diversità è il merito. Più le aziende e le istituzioni iniziano a valutare le persone basandosi su leadership, risultati e competenze, più andremo nella direzione della "normalità". Oggi alle donne si chiede qualcosa in più per ottenere gli stessi riconoscimenti dei peer uomini.

(AG): Viene da rispondere che se il merito fosse il principio guida, non si porrebbe nemmeno una questione di genere o meglio, di diversità. Si sceglie e si promuove la persona che se lo merita. Ma non è sempre facile misurare il merito e soprattutto se viene applicato. In ogni caso, è importante aprire la propria organizzazione alla diversità: di genere, di opinioni, di visioni. Lasciando alle persone la possibilità di esprimere le proprie idee e la propria professionalità.

FINANCECOMMUNITYWEEK

LC PUBLISHING GROUP

NEXT EDITION

15-19

NOVEMBER 2021

MILAN **3rd EDITION**

The global event for the finance community

Gold Partners



GattiPavesiBianchiLudovici



#financecommunityweek    

For information: helene.thiery@lcpublishinggroup.it • +39 02 36727659



IL PROFILO

BARBARA COMINELLI (JLL)

A fine 2020, Barbara Cominelli è stata nominata Ceo di Jll Italia con il compito di guidare e rafforzare il posizionamento di Jll nel settore real estate puntando su un approccio tecnologico e data-driven. La manager è arrivata da Microsoft Italia dove, in qualità di Coo, marketing and operations director, ha orchestrato il business sui vari segmenti – modern work, cloud, Ai e business applications – e guidato la strategia di crescita. Prima di Microsoft, è stata director of digital, commercial operations and wholesale di Vodafone Italia.

Qual è stata la sua esperienza?

(BC): Ho avuto la fortuna di lavorare in aziende fortemente meritocratiche, insieme a grandi mentor e sponsor, e ho imparato a gestire gli ostacoli. Da un lato strategie comportamentali e di flessibilizzazione dello stile di leadership, per aggirare double standard e bias. Dall'altro strategie per pianificare la carriera (famiglia, estero, tipo di lavoro e azienda). E non sono più



IL PROFILO

ALEXIA GIUGNI (DWS)

A dicembre 2020, Alexia Giugni è stata nominata Country head della sede italiana di Dws, con il compito di coordinare un team di 30 professionisti del settore finanziario. Giugni era arrivata in Dws nel luglio 2018 con il ruolo di Head of institutional clients sothern Europe. È una manager con più di 25 anni di esperienza nell'investment banking. E è inoltre Presidente delle Alumnae di In the Boardroom, il programma di formazione ideato da Valore D per favorire la partecipazione femminile agli organi societari.

caduta nella trappola della perfezione. La società tende ad insegnare a noi donne che dobbiamo essere perfette e agli uomini che devono essere coraggiosi. Se però aspetti di essere perfetta, finirai per tenere il piede sul freno e cogliere una sfida o un'opportunità di carriera solo quando sarai sicura di riuscirci al 110%, invece è proprio quando sei pronta all'80% che è il momento di buttarti.

New Dates!

IPEM

July 6/7/8 2021
PALAIS DES FESTIVALS
CANNES - FRANCE - 6th EDITION

THE GREATEST PRIVATE CAPITAL EVENT

3,200 participants

50 countries

480 LPs

450 GPs

400 Advisors / Business Services

400 Speakers

LATE BIRD OFFER!

10% discount off your pass
until March 18, 2021

To benefit from this offer or learn more about exhibiting
and sponsorship opportunities, contact:

leslie.peres@europ-expo.com
+33 (0)1 49 52 14 32

In partnership with:



FINANCECOMMUNITY

(Re)connect on: www.ipem-market.com #IPEM2021

(AG): Ho cominciato a lavorare nei primi anni '90, reduce da un anno negli USA in un MBA a Chicago che mi ha aperto gli occhi sull'importanza del merito. La mia era già una specializzazione in finanza, rara per quei tempi, e ho scelto di lavorare per una banca americana, JP Morgan. Allora non si parlava di gender parity. Ero una delle pochissime donne: pensavo solo a fare bene il mio lavoro, il resto sarebbe arrivato, perché contavo sul merito. È successo così.

Cosa rifarebbe?

(BC): Non adattarsi agli stereotipi della leadership "al femminile" o "al maschile" e puntare su un mio modello di leadership. Inoltre, è stato fondamentale accettare delle sfide trasformative, continuare a imparare, sempre. Infine, fare una selezione attenta delle aziende per cui lavorare, anche sulla base dell'attenzione a temi di ESG.

(AG): Nel 1997 sono passata ad un'altra banca americana e avevo una capa donna. Ero giovane, avevo avuto la responsabilità di costruire un team ed era difficile trovare uomini disposti a lavorare per una giovane e rampante donna. Ho costruito un team di sole donne, ci facevamo chiamare le "Salomon Sisters". Ci siamo divertite tantissimo. Mi ha insegnato a lavorare con le donne e a sfatare il mito che le donne si fanno la guerra sul lavoro.

Cosa cambierebbe?

(BC): Non aspetterei per farmi una famiglia, va benissimo anche prima dei 30 anni. Non bisogna autolimitarsi pensando che la famiglia rallenterebbe lo sviluppo della carriera. In più, avrei voluto imparare a sentirmi a mio agio con il potere fin da giovane. C'è un tabù femminile sul potere, un percepito negativo: il potere significa invece avere la responsabilità di creare un impatto positivo, è servant leadership.

(AG): Della mia esperienza professionale, nulla. È stato un percorso che ha avuto le sue tappe forzate per imparare tante cose. Ho capito subito che se una donna ha un piglio più deciso, o, dall'altro lato, sembra troppo tenera, si espone subito a stereotipi: "è aggressiva" oppure "è emotiva". E non sono complimenti. Bisogna volare alto sopra queste semplificazioni e invece usare la nostra sensibilità per capire chi abbiamo

di fronte e come coinvolgere tutte le persone, uomini e donne.

Nel suo nuovo mandato si occuperà anche di "aprire" ulteriori spazi di crescita per le donne in azienda?

(BC): Certamente. Sono sempre stata un'advocate della diversity, ma ora da Ceo per me è ancora più fondamentale per spingere crescita, innovazione e sostenibilità. Ed è una priorità prima di tutto di business.

(AG): Come ho sempre fatto, certo.

Quote rosa: un aiuto da mantenere? Perché?

(BC): Sono favorevole alle quote rosa laddove si tratti di interrompere circoli viziosi e rimuovere ostacoli, creando parità di opportunità. Si tratta però di uno strumento temporaneo: una volta raggiunto il risultato vanno superate. Vanno intese come un mezzo, non un fine.

(AG): Perché no? Se le quote rosa sono il modo per allargare l'elenco dei candidati ad un ruolo, cercando al di fuori dei soliti circoli e canali, questo può solo fare bene alle dinamiche aziendali. Gli eventi degli ultimi anni ci hanno insegnato che il cambiamento e il rischio sono il nostro business. L'omologazione è come una benda sugli occhi. Se imporre delle quote consente di trovare e conoscere il valore di nuove persone, ben vengano!

Che evoluzione si aspetta per la questione di genere nei prossimi anni: gli anni post-emergenza Covid?

(BC): Sono convinta che diventerà sempre più centrale. Quando pensiamo al concetto di ESG ci soffermiamo spesso sulla lettera "E", sulla parte "environmental". Adesso è il momento di fare un passo in più. È necessario focalizzarci maggiormente anche su un altro concetto, sulla "S", l'impatto che possiamo avere sulla società.

(AG): Sappiamo che la pandemia ha colpito più le donne degli uomini, ma questo non può e non deve essere la scusa per rassegnarci. Anzi, abbiamo visto il valore di tantissime donne e la loro forza di fronte agli eventi. La questione di genere rimarrà sul tavolo e dovremo assicurarci che questo valore venga riconosciuto e il lavoro femminile non perda centralità. Questo per lo sviluppo del Paese, non solo per il nostro mondo dorato della finanza. 🗨️



ELENA PATRIZIA GOITINI

GOITINI, LA PRIMA DONNA A GUIDARE UNA BANCA ITALIANA

Milanese, classe 1969, da fine aprile sarà amministratore delegato di Bnl (gruppo Bnp Paribas). Un *unicum* in un'industria bancaria che sinora aveva relegato le figure femminili al ruolo di presidente

di massimo gaia

È

È la prima donna, ma non si chiama Eva. **Elena Patrizia Goitini**, nata Milano nel 1969, diventerà amministratore delegato di Bnl (gruppo Bnp Paribas) con l'assemblea che approverà il bilancio 2020, a fine aprile. E sarà la prima donna a guidare una grande banca italiana. Per ora, come da prassi, Goitini non parla. Lo farà quando prenderà il posto dell'attuale amministratore delegato, **Andrea Munari**, che il mese prossimo assumerà la carica di presidente al posto di **Luigi Abete**. Laureata in Economia alla Bocconi,

»»

CHE CFO SEI?

SMART COME UN 100METRISTA



CFO AWARD

dedicato a Romano Guelmani

INVIA LA CANDIDATURA ENTRO IL 15 MAGGIO

Il Premio è aperto a tutti coloro che svolgono compiti di responsabilità nelle funzioni amministrazione, finanza, controllo di gestione, pianificazione e internal auditing di aziende italiane.

E' suddiviso in 4 categorie, CFO di società non quotate, CFO di società quotate sul mercato AIM di Borsa Italiana, CFO di società quotate sul mercato MTA di Borsa Italiana e CFO di società ELITE.

Per questa edizione si aggiunge una nuova categoria: "**Premio Digital Transformation**", per premiare quei CFO che sono riusciti a cogliere, in questo periodo, le migliori opportunità per innovarsi.



ELENA PATRIZIA GOITINI

diplomi di management conseguiti all'Insead Parigi, all'Imd Losanna e alla Sda Bocconi, coach certificato a livello internazionale (Icf) e diplomata alla Scuola Holden di Torino, Goitini ha iniziato la carriera nel 1993 in Pwc, per poi passare in UniCredit; nella banca ha ricoperto vari incarichi in Italia, Germania, Austria, Turchia e Polonia. Nel 2005 assume la responsabilità di head of CEE retail & private banking. Rientra in Italia nel 2013 per ricoprire ruoli executive all'interno della banca commerciale, prima a Bologna e poi nel 2016 a Napoli, in qualità di direttore regionale Sud Italia. Nel 2019 entra in Bnl come responsabile della divisione private banking

e wealth management. È membro del G100 del gruppo Bnp Paribas, dell'Exco WM della banca francese e del comitato di direzione di Bnl.

Sposata con **Sebastiano Musso**, ex manager UniCredit, insieme hanno un figlio. Goitini ama leggere, soprattutto i classici, e correre. È considerata tra i precursori della finanza sostenibile.

Su 330 istituti e gruppi bancari italiani, ai vertici si trovano solo 28 donne; e tra i primi 57 nessuna donna ricopre la carica di amministratore delegato o direttore generale.

Sino a Goitini le donne erano state "relegate" alla carica di presidente, che, si sa, ha compiti di rappresentanza ma (quasi sempre) non operativi.

Banca Monte dei Paschi di Siena ha avuto prima **Stefania Bariatti** e ora **Patrizia Grieco** alla presidenza. **Letizia Moratti** è stata presidente di Ubi Banca. **Lucia Calvosa** è stata presidente della Cassa di Risparmio di San Miniato. **Franca Bruna Segre** ha fondato e presiede Bim. **Paola Pietrafesa** è amministratore delegato di Allianz Bank e **Rosalba Casiraghi** presidente di illimity.

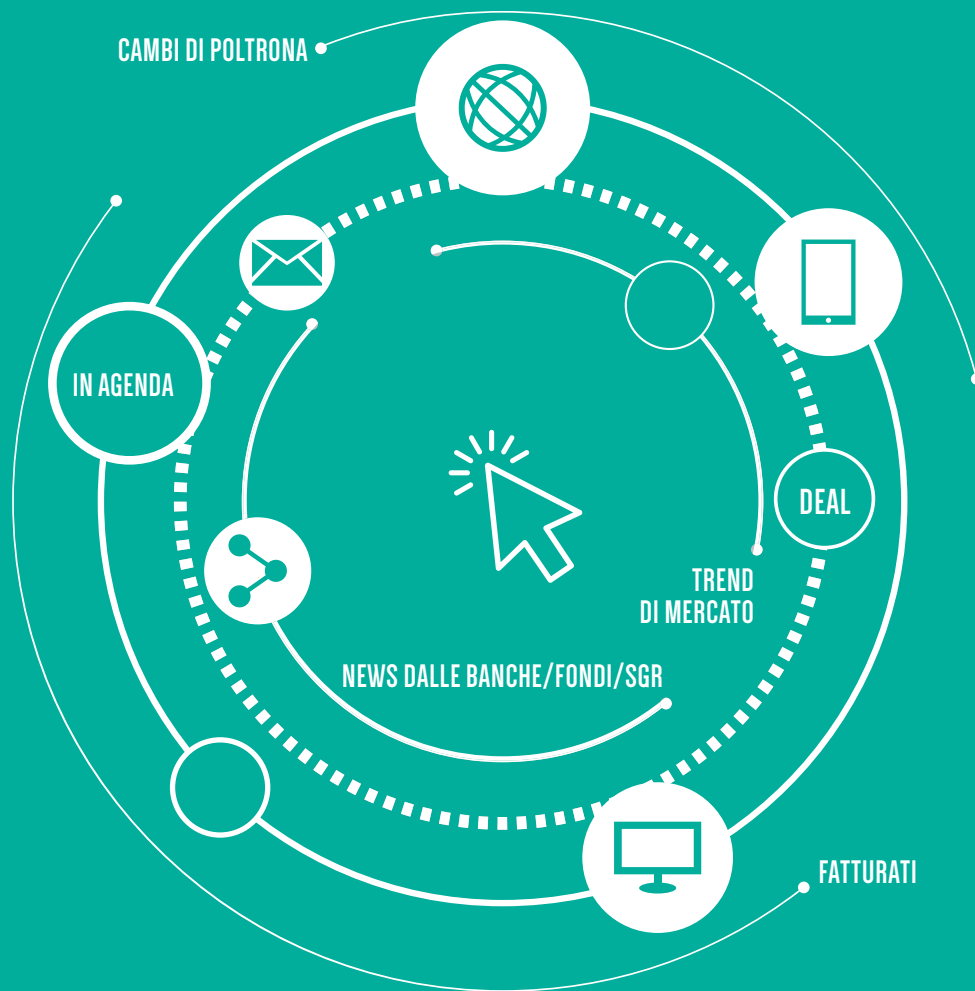
Peraltro, se in Italia la presenza femminile ai vertici delle banche è scarsa, in altri Paesi le cose non vanno molto meglio. **Jane Fraser**, 53 anni, si è appena insediata alla guida di Citi, prima donna chief executive officer di una grande banca Usa.

Certo, l'altra metà del cielo può consolarsi con il fatto che le due banche centrali più importanti del mondo, la Federal Reserve e la Banca Centrale Europea, sono guidate da **Janet Yellen** e **Christine Lagarde**.



FINANCECOMMUNITY

Il primo strumento di informazione completamente digitale
sui protagonisti del mercato Finanziario in Italia



Seguici anche
sui nostri canali social



Iscriviti alla newsletter
e resta in contatto



www.financecommunity.it

MASSARI:

«Vogliamo veramente la parità?»



Il segretario generale di Aipb racconta a *MAG* la sua esperienza in finanza. L'automatismo, leader uguale uomo, è un tema anzitutto «culturale. Se vogliamo risolvere il problema va affrontato in maniera olistica»

di massimo gaia

M

Maria Antonella Massari, nata in Romagna (a Modigliana, in provincia di Forlì) ma milanese di adozione ("Una città che accoglie, un posto stupendo, che ti offre tante opportunità, e comunque molto vivibile perchè puoi girarla a piedi o in bicicletta"), è segretario generale

dell'Aipb da quattro anni. Dopo la laurea al DES dell'Università Bocconi, Massari – che siede oggi nel consiglio di amministrazione di Vittoria Assicurazioni e ha fondato la società di consulenza M&V – ha svolto una carriera all'interno di UniCredit, sino a raggiungere la posizione di responsabile dipartimento group stakeholder and service intelligence. «Ho cominciato al Credito Italiano, nel 1987», racconta a MAG. «Devo essere sincera: sono stata molto, molto fortunata, perché all'epoca ci fu una svolta nella banca. Come sempre le cose succedono se c'è una volontà forte dall'alto». Entrata nell'ufficio studi economici, Massari e **Marina Natale** sono state tra le prime donne promosse funzinarie. «Ho avuto grandi esempi di leadership, "purtroppo" tutti maschili», prosegue Massari. «**Pietro Modiano**, in particolare, è stato un grande maestro».

Insomma, l'attuale segretario generale di Aipb riconosce di «non aver avuto grandi difficoltà» in banca, ma aggiunge: «Ho fatto il mio servizio militare, mi sono dovuta adattare a uno stile di vita con gusti molto maschili». Ma in UniCredit ha trovato «un ambiente meritocratico», che però, fatalmente ha premiato soprattutto gli uomini perché le donne erano poche. A proposito di leadership femminile, Massari racconta un aneddoto. L'allora amministratore delegato dell'istituto, **Alessandro Profumo**, commissionò una ricerca sulle figure di leader interne da intervistare e dalle divisioni regionali arrivarono liste che non contenevano nemmeno un nome femminile. Profumo, allora, chiese di

compilare degli elenchi di sole donne e «ne arrivarono tanti, con nomi di alto profilo». Insomma, sottolinea Massari, l'automatismo leader uguale uomo è «un problema culturale, molto radicato, che va estirpato con i mezzi adeguati. Se vogliamo risolvere il problema va affrontato in maniera olistica, a 360 gradi», prosegue la manager, «non va solamente legato al tema del welfare. L'asilo va benissimo, ma non deve essere necessariamente la donna che va a prendere il bambino alle 16, perché, in questo caso, sarà sempre una lavoratrice part-time o comunque di serie B». E così si arriva alla domanda delle domande: «Ma vogliamo veramente la parità di genere? Se l'avessimo voluta davvero, le cose oggi sarebbero diverse e comunque nel tempo non abbiamo adottato nessun intervento concreto per ottenerla. Ci vuole un'agenda gestita dal capo del governo, che coinvolga tutti i principali ministeri (lavoro, economia, welfare, pari opportunità etc.), sfruttando anche il Recovery Plan. L'Italia deve uscire da una situazione di debolezza atavica, che riguarda innanzitutto le fasce socio-economiche meno fortunate». Affrontare il tema della parità di genere a 360 gradi significa, secondo Massari, anche rivedere la formazione universitaria, perché «non è detto che aumentare il numero di laureate in materie tecnologiche e ingegneria sia la soluzione», bisogna intervenire su tutto il percorso di istruzione. Conciliare lavoro e famiglia, aggiunge il numero uno di Aipb, non è impossibile: bisogna avere al fianco la persona giusta: «Ho

un compagno che mi ha sempre spinto a fare cose. Ho viaggiato tantissimo, il mio compagno era orgoglioso di me». E i figli sono un ostacolo alla carriera? Pur non essendo diventata madre, Massari risponde di aver «visto gli esempi delle colleghe che hanno avuto figli: hanno fatto delle scelte, sono state a casa per un certo periodo, ma si sono tenute informate e aggiornate. La maternità non è una malattia. Non è scontato che solo la donna debba occuparsi di tutto. Tolti i pochi mesi dopo la nascita, si è in due nel crescere i figli». Una madre, insomma, «non è un lavoratore di serie B». E lo smart working, se applicato correttamente, potrebbe aiutare le famiglie a riequilibrare i pesi sulla bilancia lavoro-famiglia. Inoltre, nota Massari, si sottovaluta il fatto che le famiglie, come conseguenza dell'invecchiamento della popolazione, dedicano più anni alla cura dei genitori che non dei figli (che prima o poi crescono). E anche in questo caso si dà per scontato che siano le figure femminili a occuparsi dei genitori anziani. «Le donne hanno un senso di colpa, vengono stigmatizzate se non fanno certe cose», nota Massari. Lei è una donna che si definisce "privilegiata" perché ha fatto e fa ciò che ama. Nel tempo libero legge e viaggia. «Ma la mia passione principale è l'opera lirica: ho quattro abbonamenti alla Scala e spesso ho viaggiato per seguire delle rappresentazioni. Nell'opera lirica c'è tutto: recitazione, musica, spettacolo». Una passione, conclude, che è un'eredità familiare: «Mio padre fin da bambine ci faceva ascoltare le romanze». 📖

UNA PERLA RARA MA ANCHE UN MODELLO ASPIRAZIONALE PER LA CRESCITA ^{DEL} PAESE

di maria antonella massari*

“

L

“Le donne sostengono l'altra metà del cielo”, recita l'antico proverbio cinese. Un cielo assai grigio quello femminile in questo nostro nuovo millennio che invoca sostenibilità e inclusione ma deve fare i conti con retaggi culturali stratificati e con una crisi economica e sociale post pandemica.

Come donna e come rappresentante dell'associazione italiana di un'industria chiave per lo sviluppo degli investimenti nell'economia reale ed il conseguente rilancio del Paese, non posso non vedere che la disparità di genere costituisca uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile e alla crescita economica.

Sono lieta di apprendere che anche nel programma di governo “*la mobilitazione di tutte le energie del Paese nel suo rilancio non può prescindere dal coinvolgimento delle donne*” e che il governo Draghi abbia intenzione di impegnarsi in questa direzione.

Ma resta il fatto che, come giustamente l'ha definita Linda Laura Sabbadini, presidente dell'engagement group Women20 al G20 nell'audizione parlamentare a inizio di febbraio, si tratti di un'emergenza nazionale. Nel 2020, a causa del Covid che ha colpito duramente alcuni settori dell'industria, sono stati persi 444 mila posti di lavoro, di questi 312 mila erano donne, facendo sprofondare il tasso di occupazione

femminile, che già era tra i più bassi in Europa, al 48,6% (ISTAT 2020) contro il tasso medio europeo del 62,4%. Solo nel mese di dicembre le donne che hanno perso il lavoro sono state 99 mila su un totale di 101 mila nuovi disoccupati. Di questi il 60% è giovane cioè ha un'età inferiore ai 34 anni.

LE DONNE DEL PRIVATE BANKING CHE RAPPRESENTANO IL 10% DELLA RICCHEZZA TOTALE

Se partiamo dal presupposto che la metà del Paese è donna, è evidente che marginalizzarla dal lavoro, dai processi decisionali, dalle sedi del potere, sia controproducente e dannoso per tutti: il cielo non si può dividere. Oggi meno del 10% di tutti i dirigenti e quadri occupati in aziende italiane è donna. Ed è chiaro come anche nel nostro settore sia necessario valorizzare il ruolo femminile.

Secondo le nostre rilevazioni, il Private Banking gestisce quasi 1/3 del risparmio delle famiglie italiane, di cui circa 300 miliardi di euro fanno riferimento a donne, decisori finanziari individuali o capofamiglia che gestiscono il patrimonio finanziario familiare. Una cifra considerevole e sorprendente per chi è abituato a pensare che la gestione dei grandi patrimoni sia riservata a capofamiglia di genere maschile. Si tratta del 10% della ricchezza finanziaria privata complessiva del nostro Paese, se consideriamo solo il segmento servito dal Private Banking la percentuale sale

al 35%. In un mondo in cui le donne sono fortemente sottorappresentate in tutti i settori, esse rappresentano un terzo del patrimonio gestito dal settore del private banking: addirittura più di quanto siano le masse servite dal private banking riconducibili al segmento di "imprenditori", che pesa invece per il 20%. Questo peso considerevole delle donne nella detenzione dei patrimoni privati italiani inserisce il Private Banking tra i settori chiamati a riflettere sulla questione femminile.

LA RICERCA PER CONOSCERE LE DONNE INVESTITRICE: LA DISPARITÀ DI GENERE UN FRENO AGLI INVESTIMENTI IN ECONOMIA REALE

Nasce così lo studio AIPB\Ipsos, commissionato da Candriam sulle donne e la finanza, per esplorare e comprendere il territorio ancora poco esplorato del ruolo delle donne che in Italia hanno ampie disponibilità finanziarie e occupano posizioni di rilievo nei sistemi sociali ed economico-finanziari del nostro Paese e che potrebbero rappresentare un modello aspirazionale su cui riflettere. Donne, certo più fortunate, più colte, più attrezzate, ma che hanno sfondato il soffitto di cristallo indicando la via della possibilità alle tante donne che possono ancora emergere e che, come dimostrano i nostri dati, possono contribuire

enormemente ad innescare un circolo virtuoso di rilancio economico e riduzione del gap di genere.

Se la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro farebbe aumentare il Pil globale di 28 trilioni di dollari (McKinsey) gli effetti di politiche e scelte positive per aumentare l'occupazione femminile potrebbe avere effetti estremamente più rilevanti di politiche attive generiche. Più donne al lavoro, più donne in posti chiave, con ruoli professionali di responsabilità andrebbe naturalmente ad aumentare anche il peso delle donne che investono in economia reale, con effetti a cascata su tutto il sistema. La nostra analisi ci dice, che se il rilancio dell'economia può trovare nel risparmio privato un valido sostegno, l'investitore donna può dare un contributo assai rilevante, va protetto e reso più rappresentativo. Come industria abbiamo il dovere di conoscere e servire al meglio i profili della clientela femminile, così come hanno imparato a farlo il settore della moda e della grande distribuzione.

LE AZIONI PER RIDURRE IL DIVARIO DI GENERE E AUMENTARE L'OCCUPAZIONE FEMMINILE A TUTTI I LIVELLI

Anche come Paese abbiamo il dovere di stimolare l'espressione del potenziale femminile. Dati alla mano, vivono 24 milioni di donne in Italia in

LCPUBLISHINGGROUP



MAG



IL QUINDICINALE DIGITALE GRATUITO

DEDICATO ALLA BUSINESS COMMUNITY

In ogni numero:

- Interviste ad avvocati, in house, fiscalisti, bankers, chefs, imprenditori
- Studi di settore
- Report post awards/eventi
- Video interviste

Seguici su



Per abbonarsi alla versione cartacea
scrivere a
info@lcpublishinggroup.it

Cerca MAG su



età per lavorare, di queste solo il 37% occupato. Le donne laureate, seppure di numero largamente inferiore alla media europea, sono in numero maggiore rispetto agli uomini (22,7% contro il 17%) e, spesso, sebbene scelgano in misura minore gli studi cosiddetti Stem, privilegiano quelli in giurisprudenza ed economia, risultando più colte, quindi, da un punto di vista economico. Non possiamo permetterci di disperdere questo capitale. Siamo di fronte ad una piramide che vede la presenza al vertice ampliarsi lentamente anche grazie al contributo della legge Golfo Mosca che ha introdotto le quote rosa, ma al tempo stesso assottigliarsi sotto, lasciando spopolate le fasce intermedie e alla base. E' necessario, oggi più di ieri, sostenere e favorire la crescita della metà del nostro Paese per il futuro di tutti. L'obiettivo dovrebbe essere perseguito prendendo in considerazione svariati aspetti della realtà italiana che fanno ad esempio capo a ministeri differenti. Mi riferisco in primis a quello del Lavoro, dello Sviluppo Economico, dell'Istruzione e Università, dell'Economia e naturalmente delle Pari Opportunità, un approccio olistico che implica una visione strategica e con un punto di sintesi al più alto livello. Un progetto con obiettivi precisi, misurabili e con momenti di verifica anche ravvicinati per non trovarci tra alcuni anni al punto di partenza. Ricordo che l'Agenda di Lisbona prevedeva un tasso di occupazione femminile nell'Unione Europea oltre il 60% nel 2010! Le azioni per farlo sono pratiche e culturali. Nel discorso programmatico il presidente

Draghi si è espresso chiaramente *“Una vera parità di genere non significa un farisaico rispetto delle quote rose: richiede che siano garantite parità di condizioni competitive tra genere”*: non possiamo che essere d'accordo ad auspicare che gli effetti pratici delle linee guida indicate dal governo siano rapidi incisivi e duraturi. Ma servono norme positive per superare gli stigmi e i limiti di accesso al mercato del lavoro e alla carriera. Le principali direttrici sono secondo noi:

1. **Il riequilibrio del gap salariale.** Un divario che il nostro governo ha citato espressamente cogliendo secondo noi l'essenza del problema. Non è la mancanza di servizi di cura a tenere le donne lontane dal mercato del lavoro, ma una divisione dei compiti squilibrata all'interno della famiglia che può essere risolta solo con la parità delle retribuzioni. Già prestigiosi economisti come Alberto Alesina e Andrea Ichino, (*L'Italia fatta in casa. Indagine sulla vera ricchezza degli italiani Strade blu. Non Fiction*) ravvisarono nel 2011 in questo divario l'origine della scarsa partecipazione femminile al mondo del lavoro e ipotizzarono che la rimodulazione della pressione fiscale e favore delle donne potesse riequilibrarlo.
2. **L'incentivazione all'imprenditoria femminile:** il manifesto *“Donne per la salvezza - Idee per una ripartenza alla pari”*, nato nell'ambito della campagna europea lanciata a fine 2020 *“Half of it”* per destinare metà delle risorse UE next generation alle donne -

che abbiamo avuto modo di apprezzare e condividere - individua strumenti utili, come: la riduzione di aliquote, finanziamenti agevolati, fondi per il rilancio delle imprese femminili esistenti, fondi per le imprese che si impegnano a migliorare l'equilibrio di genere.

3. **La promozione di una cultura ed educazione economica e finanziaria.**

Divario di genere e bassa educazione finanziaria vanno affrontati congiuntamente, prevedendo percorsi formativi di consulenza e informazione per avvicinare sempre più l'universo femminile ad una partecipazione attiva della gestione del risparmio familiare in un'ottica di medio-lungo termine. Un'evoluzione che prevediamo possa interessare tutta l'industria del private banking se vorrà intercettare risorse e patrimoni da servire.

Come AIPB e come industria abbiamo la responsabilità e il dovere di osservare il fenomeno e promuovere il cammino verso una reale parità di genere, senza battute di arresto e regressioni. Quel minuscolo ma significativo 0,3% di donne perle rare, che il nostro osservatorio ha intercettato, conforta l'idea che il cambiamento non solo è necessario, ma è possibile. 🍷

* Segretario Generale AIPB – Associazione Italiana Private Banking



QUOTATE, performance migliori con I CONSIGLIERI DONNA

L'analisi sull'equilibrio di genere nelle società
Aim evidenzia la carenza della componente femminile.
Le quote rosa? Servono

di corinna zur nedden

Come si evince dallo studio condotto dal nostro ufficio studi sull'equilibrio di genere nelle società quotate su AIM, in quasi il 40% delle società quotate all'AIM non è presente neanche una donna.

Il numero medio di consiglieri donna è addirittura sotto un membro nel nostro campione. Situazione assai scandalosa, anche alla luce degli studi pubblicati già più di trent'anni fa dal Massachusetts Institute of Technology sull'efficienza decisionale che aumenta significativamente in gruppi "misti".

Purtroppo, non è solo una particolarità italiana, ma il quadro è simile in tutto il

mondo. Ci sono studi pubblicati nel 2009 che evidenziano una performance maggiore delle azioni quotate di aziende che rispettano l'equilibrio di genere. Quindi non si spiega perché le aziende non nominano più donne nei consigli.

Spesso viene argomentato che non ci sono abbastanza donne qualificate per le posizioni da coprire, che è ovviamente un pretesto, se guardiamo, per esempio, le iscrizioni all'Università Bocconi di Milano, che dimostra una quota stabile negli anni del 50% di iscrizioni femminili.

La legge introdotta in Italia nel 2011 che impone alle società quotate che il riparto degli

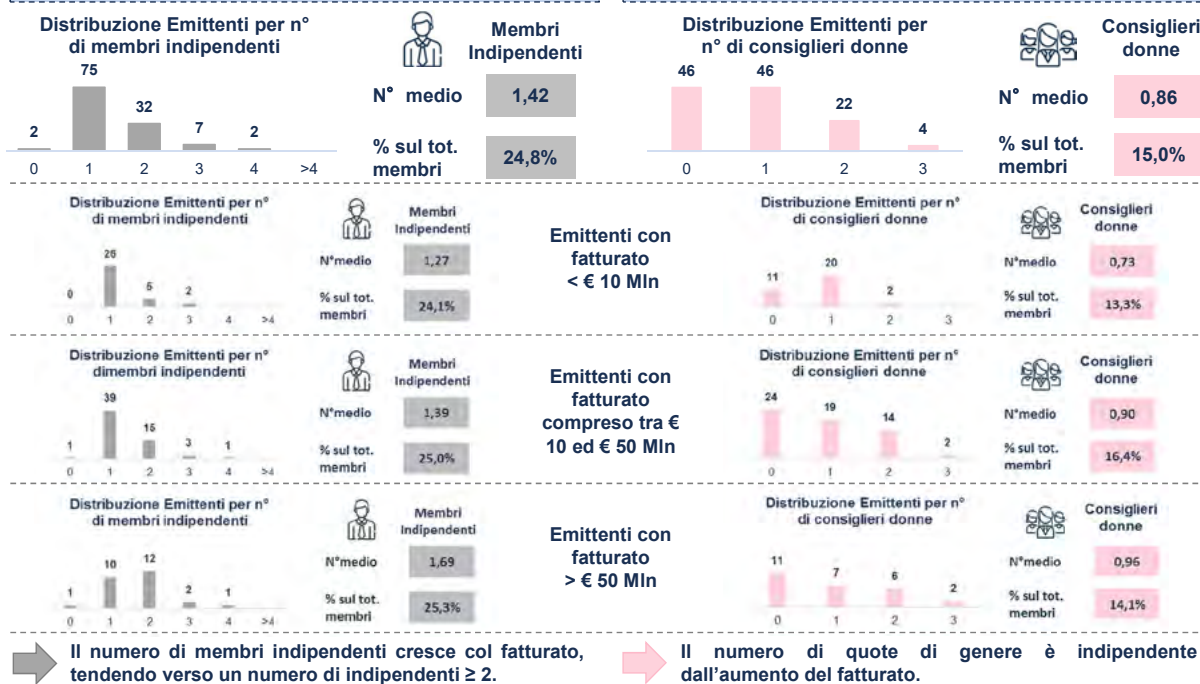
amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi, dovendo il genere meno rappresentato ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti, è da valutare positivamente. Inoltre, nel luglio 2018 la diversità di genere è stata anche oggetto di espresse raccomandazioni nel codice di autodisciplina delle società quotate italiane.

Probabilmente solo con queste iniziative legislative e di autoregolamentazione volte a favorire una maggiore partecipazione delle donne alla vita delle società quotate la situazione può cambiare gradualmente.

LA SITUAZIONE SU AIM ITALIA – INDIPENDENZA ED EQUILIBRIO DI GENERE

• Il 98,3% delle società oggetto di studio presenta, all'interno del proprio CdA, almeno 1 **membro indipendente**. Nel 27% dei casi i membri indipendenti sono 2 e nell'8% sono più di 3.

• In 46 casi su 118 (39,0%), non è presente neanche un consigliere di genere femminile nel CdA. In soli 2 casi, il CdA è composto da un numero pari di consiglieri di ambo i generi. In 1 caso, il numero di membri di genere femminile supera quelli di genere maschile.



Fonte: Ambro Mobiliare

In quest'ottica ci ha anche stupito che nell'ultima revisione del regolamento emittenti AIM è stata recepita solo la presenza di almeno un amministratore indipendente nel board (e il nostro studio dimostra che il 98% delle società quotate su AIM ha almeno un membro indipendente), ma non è stata regolamentata la diversità dei generi. Probabilmente adesso aiutano le richieste espresse da parte degli investitori, sempre più attenti ai temi Esg, che includono anche la *gender diversity* nel board per le loro valutazioni. Proprio per questa ragione noi consigliamo ai nostri clienti una maggiore attenzione alla composizione del board già in fase di Ipo dal punto di vista del mix di competenze e di professionalità. 📄

L'autrice

ALLA GUIDA DI UNO DEGLI ADVISOR PIÙ ATTIVI

Corinna zur Nedden è l'amministratore delegato di Ambromobiliare, uno degli advisor finanziari più attivi, con oltre cinquanta quotazioni gestite con successo. La manager, che è membro di quattro consigli di società quotate, ha conseguito un PhD a Colonia/Germania e ha iniziato la carriera nel dipartimento di controlling strategico di Robert Bosch GmbH. Dopo essersi trasferita in Italia, ha seguito diverse quotazioni in Italia e all'estero come investor relations. Successivamente ha fondato, insieme ad Alberto Franceschini e Giovanni Natali, Ambromobiliare, che oggi fa capo a un gruppo di imprese composto da 4 AIM Sicaf e MIT Sim, che coprono tutta la filiera dell'investment banking. 📄





PRIVATE CAPITAL, QUELLO CHE LE DONNE NON FANNO

di alessia muzzi*

D

Durante la pandemia le donne sono state capaci di conciliare casa, figli, lavoro, spesso sono state e sono in prima linea nella lotta contro il Covid-19, anche perché la loro presenza è predominante nel settore sanitario, e alcune analisi dimostrano che i Paesi guidati da donne sono stati in grado di affrontare meglio la crisi, reagendo con determinazione e tempestività.

Dall'altro lato della medaglia, però, la perdita di posti di lavoro conseguente alle difficoltà ha riguardato nel 70% dei casi proprio le donne, le più colpite dalla crisi occupazionale secondo i dati Istat, anche come conseguenza della grande presenza nel comparto dei servizi, tra i più funestati dai recenti avvenimenti.

Eppure, questo non ha fatto che aggravare una situazione di squilibrio già da tempo evidente: secondo i dati dell'EU Gender Equality Index, l'Italia è tra gli ultimi Paesi in Europa per uguaglianza di genere nel mondo del lavoro, con particolare riferimento alle posizioni apicali e alla relativa retribuzione.

Questo aspetto, peraltro, non rappresenta solamente una caratteristica del nostro Paese: ad esempio, se andiamo a vedere gli studi internazionali

pubblicati da Preqin sul settore del private equity, emerge che le donne rappresentano solamente il 18% degli occupati e questa percentuale si abbassa al 5% e 10% se si considerano rispettivamente la partecipazione ai consigli di amministrazione e lo svolgimento di ruoli senior. I dati di BVCA, l'associazione del private equity e venture capital nel Regno Unito, riferiti agli investitori istituzionali, mostrano che le donne sono solamente il 35% della forza lavoro, il 25% se si considerano i team di investimento e il 21% guardando a ruoli senior. L'industria del private equity, del resto, è sempre stata caratterizzata da una prevalenza nettamente maschile degli occupati, basti pensare ai nomi dei fondatori degli operatori storici del settore, spesso ancora oggi alla loro guida. Di conseguenza, pur in un settore relativamente giovane come quello del

private equity, è difficile trovare organizzazioni del lavoro "moderne" in termini di genere. Questo non significa che non ci siano nel settore esempi importanti di donne alla guida di fondi anche di natura paneuropea, ma certo questa costituisce ancora una rara eccezione. La situazione non è certo diversa per quanto riguarda il nostro Paese, dove le donne che guidano i fondi o comunque in posizioni apicali all'interno delle strutture, rappresentano un numero ancora troppo ridotto. Allargando l'analisi alle società partecipate dal private equity, AIFI, l'associazione italiana di questa asset class, ha realizzato un'analisi sul tema "human capital", da cui è emerso che in media la percentuale di donne in queste imprese è pari al 41%, in linea con la media nazionale del 42%. Se si considerano le sole società con un numero di addetti, al momento dell'investimento, nella fascia

200-249, la quota di donne sale al 63%. Questo a livello generale, ma analizzando la geografia del nostro Paese, le percentuali scendono man mano che ci si sposta verso il Mezzogiorno: al Nord, infatti, la presenza femminile nelle aziende è pari al 43%, al centro al 32%, mentre al Sud si scende fino al 28%. Inoltre, il numero medio di dirigenti nell'organico aziendale è sette, di cui solamente una donna, per un peso del 9% circa sul numero totale di amministratori. La strada da percorrere, quindi, è ancora molto lunga e la speranza è quella che una spinta positiva arrivi dalla crescente importanza delle tematiche ESG, vale a dire quei fattori ambientali, sociali e di buon governo, sempre più ricercati dagli investitori istituzionali nella scelta dei fondi in cui investire e implementati dai fondi nelle società oggetto di investimento. Tra questi fattori, infatti, la componente sociale, con particolare riferimento alla parità di genere e al rifiuto di tutte le forme di discriminazione, ricopre un ruolo fondamentale, anche alla luce delle difficoltà accentuate dalla pandemia. Del resto, numerosi studi hanno dimostrato che l'applicazione di questi criteri porta non solo benefici al tessuto sociale, ma una creazione di valore importante per l'impresa e il tessuto economico in generale, originando così un circolo virtuoso di crescita. 📊

**Responsabile dell'ufficio studi e ricerche di AIFI*





PALLAVOLO, lo specchio della nuova Italia al femminile

di massimo gaia

La pallavolo è femmina. Lo è dal punto di vista grammaticale, innanzitutto (mentre calcio, basket, tennis, nuoto, ciclismo, per esempio, sono tutti al maschile). Lo è perché è uno sport elegante e senza contatto fisico. Lo è perché due eroine dei cartoni animati anni Ottanta/Novanta, **Mimi Ayuhara** (*Mimi e le ragazze della pallavolo*) e **Mila Hazuki** (*Mila e Shiro - Due cuori nella pallavolo*), praticano questo sport.

Non sorprende, pertanto, che, secondo i numeri della federazione italiana pallavolo (Fipav), su 327.031 tesserati, 243.073 siano femmine. E stiamo parlando di giovanissime: oltre il 50% delle pallavoliste, infatti, ha meno di quindici anni.

La nazionale femminile di pallavolo ha vinto il titolo mondiale nel 2002 e due volte i campionati europei (2007 e 2009). La maglia azzurra è stata indossata da ragazze che hanno saputo costruirsi

un'immagine e un seguito al di fuori del rettangolo di gioco (**Maurizia Cacciatori** e **Francesca Piccinini** su tutte). Per quanto poco vincente, il sestetto ora guidato in panchina da **Davide Mazzanti** negli ultimi anni ha rappresentato un modello del nuovo Paese reale: tante "nuove italiane", ovvero figlie di immigrati nate in Italia (**Ofelia Malinov**, **Miriam Fatime Sylla**, **Terry Ruth Nkemdilim Enweonwu**, **Sylvia Chinelo Nwakalor**), nonché ragazze naturalizzate o che vivono qui da anni per ragioni di lavoro dei genitori (**Indre Sorokaite**, **Sarah Luisa Fahr**). E poi c'è **Paola Ogechi Egonu**, nata a Cittadella (Padova) da genitori nigeriani, che nel novembre 2018, intervista dal *Corriere della Sera*, fece *coming out*, rivelando di essere fidanzata con una ragazza. Insomma, un'Italia multiculturale e interrazziale, aperta, giovane, bella, tosta e determinata.

Torniamo ai numeri della pallavolo. Secondo la Fipav, 1,8 milioni di bambini/adolescenti (età compresa fra 8 e 14 anni) sono appassionati di pallavolo. Le partite della nazionale, maschile e femminile, vengono seguite dal vivo (parliamo ovviamente dell'epoca pre-Covid) da una media di 52mila spettatori. Dal 1991 al 2006 i match dell'Italia a mondiali ed europei hanno registrato un'audience televisiva media di 990.000 persone.

Con questi numeri, e con questo appeal (soprattutto fra i giovani e, in particolare, tra le ragazze), non si capisce perché la pallavolo in tv sia relegata nel ghetto di Rai

Sport e perché, più in generale, non venga dato più spazio sui media a una disciplina tanto amata e praticata.

Da tempo assistiamo a un tentativo di far decollare il calcio femminile, che, però, per quanti sforzi si siano fatti sinora, resta poco praticato e ancora meno seguito in tv. Le ragazze, in maggioranza, non amano il pallone che rotola, preferiscono quello che scavalca la rete. Citare il boom del *soccer* femminile negli Stati Uniti è fuorviante: troppe le differenze culturali con l'Italia.

In un Paese dominato da basket, football, baseball e hockey, le ragazze hanno trovato nel calcio uno spazio di libertà, un campo aperto in cui diventare eccellenti. In Italia il calcio, piaccia o meno, è maschio e dominato dagli uomini, sia guardando ai praticanti, sia misurando l'audience televisiva e il pubblico negli stadi. Se negli Stati Uniti le mamme accompagnano le figlie al campo da calcio (tanto che è nata la definizione di *soccer mommies*), in Italia le portano a giocare a pallavolo, in palestra per fare ginnastica, a danza o in piscina a nuotare, a seconda della propensione della bambina e, purtroppo, anche delle ambizioni dei genitori.

Valorizzare questo patrimonio di interesse per la pallavolo femminile dovrebbe essere una priorità per lo sport italiano. Anche sfruttando la marea di investimenti promessi dall'operatore di private equity Cvc Capital Partners, che ha siglato un accordo con la Federazione internazionale di pallavolo per dare vita a Volleyball World. ▣



Is the **largest specialist legal publisher**
across **Southern Europe** and **Latin America**
with the acquisition of the majority share in



LC srl

Operational office: Via Savona 100 | 20144 Milan

Registered office: Via Tolstoi 10 | 20146 Milan

Tel. + 39 02 36727659

L'IMMAGINE DEGLI AVVOCATI E LA RESISTENZA DEI CLICHÉ

a cura di Barabino & Partners Legal

S

Si dice che l'immaginario del mondo legale fatta di martelletti, toghe, codici e fascicoli non è più rispondente alla realtà del settore professionale di oggi. La *legal community* attuale è in effetti differente rispetto a quella di solo 20 anni fa. Digitalizzazione, una nuova consapevolezza e lettura del mercato hanno portato le law firm attuali in un'altra dimensione, è indubbio. Eppure, di quell'immaginario non ci si riesce a liberare ed è ancora qui che governa la rappresentazione della professione legale agli occhi della società nel suo insieme.

Perché comunicare attraverso l'immagine ha una forza particolare? In che modo l'iconografia legale è diventata luogo comune, assumendo significati condivisi? Cambiarli è possibile?

Partiamo dal presupposto che la professione legale è un concetto complesso. Quindi, com'è possibile che concetti complessi, molto spesso conosciuti davvero solo da un ristretto numero di persone, entrano nel sentire comune assumendo un significato condiviso per tutti? Proprio questa domanda si pose l'équipe di Moscovici, fra i più autorevoli esponenti della corrente di psicologia sociale. Per rispondere, fu avviato un esperimento su larga scala, scegliendo di analizzare il concetto della psicoanalisi. Analizzarono la stampa generalista di diversi orientamenti politici scoprendo così i due processi che, combinati, portano alla semplificazione e quindi alla comprensione e all'appropriarsi di un tema complesso.

Il primo è quello dell'ancoraggio che porta le persone a servirsi di concetti già noti per spiegare qualcosa di nuovo. Così la psicoanalisi diventa ad esempio "confessione laica". Il secondo, per noi più interessante, è il processo dell'oggettivazione.

L'oggettivazione è quel naturale meccanismo tale per cui vengono eletti dei simboli, delle icone che portano con sé il significato del concetto. Il famoso lettino di Freud. Ma anche la toga, il martelletto, i faldoni. Questo succede, ed è qui che sta, fra l'altro, la forza di uno storytelling ben concepito, perché l'immagine ha in vantaggio di essere immediatamente comprensibile rendendo quindi la decodifica più semplice e univoca.

Un esempio è la nostra recente esperienza: solo un anno fa, nel febbraio 2020, non tutta Italia, vedendo un cerchio blu dai raggi rachitici, avrebbe immediatamente compreso "Covid-19" né avrebbe associato a quell'immagine una uniforme palette di preoccupazioni o regole di comportamento. Da tenere in considerazione che il processo di oggettivazione è di solito più lungo di quello che abbiamo sperimentato in una situazione d'urgenza legata all'emergenza sanitaria.

Facciamo ancora un esempio, più intrigante. Durante la prima fase pandemica, alcuni consolidati processi di oggettivazione (i.e. alcune immagini) sono stati utilizzati per trasmettere il messaggio del social distancing. In altre parole, alcuni brand fra cui McDonald's, Audi o Volkswagen hanno promosso campagne adv aventi ad oggetto il proprio logo un po'... diverso.



Comunicare il messaggio del social distancing attraverso una campagna del genere è possibile solo e unicamente nella misura

in cui l'associazione fra significato e immagine è talmente forte che la modifica di quest'ultima è in grado di trasmettere un messaggio. Perché comunicare attraverso immagini ha una forza particolare? Mettiamola così: chi ricorderete di più, McDonald, Audi o quei papiri in sovrimpressioni all'inizio e alla fine di ogni intervallo pubblicitario in tv?

Quindi, se si è in grado di creare un'associazione forte tra un significato e un'immagine, alla lunga l'immagine sarà autonoma nella comunicazione di quel significato. Continuerà a trasmetterlo nel tempo e questo ci porta all'eventualità che come succede per bilancia e martelletto, l'immagine non è più rappresentativa del concetto reale. Allo stesso modo per cui spesso i quadri normativi risultano anacronistici rispetto alle fattispecie concrete che regolano, quel concetto che l'immagine rappresenta evolve, si modifica e non calza più sulla nuova realtà.

Il processo di oggettivazione, una volta compiuto, rischia di essere difficilmente sradicabile o molto memorabile, cosa positiva o negativa a seconda di contingenza e punti di vista. Per questo, è opportuno presidiarlo con costanza nella sua evoluzione, per mantenere l'immagine al passo rispetto alla realtà che raffigura ed evitare corti-circuiti. 📺



La rubrica Legal Recruitment by legalcommunity.it registra questa settimana **8** posizioni aperte, segnalate da **6** studi legali e **1** azienda: Eversheds Sutherland Italia; Gruppo API; Hogan Lovells; Norton Rose Fulbright; Russo De Rosa Associati; Studio Legale Sutti; Uniolex – Stucchi & Partners

I professionisti richiesti sono **10** tra junior associates, associates, commercialisti abilitati

Le practice di competenza comprendono: banking and finance, energy & infrastructure, societario, tributario, contabilità, m&A, compliance, risk management, proprietà intellettuale, materie giuslavoristiche

Per future segnalazioni scrivere a:
francesca.daleo@lcpublishinggroup.it

EVERSHEDS SUTERLAND ITALIA

Sede. Via Privata Maria Teresa 8, Milano

Posizione aperta 1. Associate

Area di attività. Banking – project finance

Numero di professionisti richiesti. 1

Breve descrizione. Il nostro dipartimento di Banking & Finance sta cercando un giovane avvocato con esperienza in operazioni di project finance e general banking.

Al candidato verrà richiesto di seguire i vari aspetti caratterizzanti un'operazione di project finance, dall'attività di due diligence fino alla redazione e revisione della documentazione finanziaria.

Il candidato ideale ha un eccellente percorso accademico e ha maturato un'esperienza di 2/3 anni PQE in studi legali internazionali.

Richiesta spiccata passione per la materia e conoscenza fluente della lingua inglese.

E' considerato un plus aver acquisito esperienza nel settore dell'energy.

Offriamo a un professionista l'opportunità di lavorare in un ambiente dinamico a vocazione internazionale

Riferimenti.

recruitment@eversheds-sutherland.it

Sede. Via Privata Maria Teresa 8, Milano

Posizione aperta 2. Junior associate

Area di attività. Banking and finance, finance services

Numero di professionisti richiesti. 1

Breve descrizione. Per il nostro team di Financial Services, offriamo al professionista l'opportunità di lavorare in un ambiente dinamico a vocazione internazionale.

La risorsa sarà coinvolta nell'attività di consulenza in materia di regolamentazione finanziaria, bancaria e assicurativa a primari clienti italiani ed esteri. Il candidato ideale ha un eccellente percorso accademico e ha maturato un'esperienza di 2/3 anni PQE in studi legali specializzati. Richiesta spiccata passione per la materia e conoscenza fluente della lingua inglese

Riferimenti.

recruitment@eversheds-sutherland.it

GRUPPO API

Sede. Roma/Ancona

Posizione aperta. Specialista legale – ambito ambiente e sicurezza

Area di attività. Funzione legale di gruppo

Numero di professionisti richiesti. 1

Breve descrizione. Il candidato/a ideale, (35/40 anni) ha conoscenze specialistiche nel settore ambientale, della sicurezza sul lavoro e salute, e problematiche disciplinari e penali connesse. Ha maturato esperienza specifica in contesti industriali con ruolo di consulenza esterna o di supporto specialistico all'interno di Funzioni Legali e/o Compliance/Risk Management. Si è potuto/a sperimentare nella gestione di rapporti con il management e nella gestione di problematiche a rilevanza esterna (es.: contenziosi). Preferibilmente la sede di lavoro sarà presso la Raffineria di Ancona)

Riferimenti. Inviare CV alla mail

hrcontact@gruppoapi.com specificando nell'oggetto il RIF BCR1 ed esplicitando il proprio consenso al [trattamento dei dati](#)

HOGAN LOVELLS

Sede. Roma

Posizione aperta. Associate 2/4 PQE

Area di attività. Dipartimento di diritto amministrativo

Numero di professionisti richiesti. 1

Breve descrizione. La/il candidata/o ideale è un avvocato con 2/4 anni di esperienza post-qualifica, che abbia sviluppato competenze ed esperienza nel campo del diritto amministrativo, anche giudiziale, con particolare riferimento ai settori regulatory in generale, energy, diritto ambientale e degli appalti, presso boutique specializzate o studi legali internazionali. Ottima conoscenza dell'inglese (scritta e parlata), flessibilità e curiosità completano il profilo del candidato ideale

Riferimenti. [https://hoganlovells.wd3.](https://hoganlovells.wd3.myworkdayjobs.com/Search/job/Rome/Giovane-collaboratore-per-il-dipartimento-di-Diritto-Amministrativo--sede-di-Roma_R21711)

[myworkdayjobs.com/Search/job/Rome/Giovane-collaboratore-per-il-dipartimento-di-Diritto-Amministrativo--sede-di-Roma_R21711](https://hoganlovells.wd3.myworkdayjobs.com/Search/job/Rome/Giovane-collaboratore-per-il-dipartimento-di-Diritto-Amministrativo--sede-di-Roma_R21711)

NORTON ROSE FULBRIGHT

Office. Milano

Job position. Associate e Counsel

Area. Banking & finance, with focus on energy & infrastructure projects

Number of professionals requested. 1

Short description. With a strong focus on project finance in the energy and infrastructure sectors the ideal candidate, Avvocato, qualified in Italy, would have experience of project financing transactions but also structured finance, general corporate loans and trade finance. Experience in the area of real estate and M&A transactions (in particular in the energy and infrastructure sectors) will also be supportive.

- 3 - 6 years PQE gained within a reputable banking and finance / project finance practice
- Assisting in project delivery advice
- Working on a range of specialist financing matters including export credit finance, international trade finance and general corporate loans
- Advising on the development and financing of renewable energy and infrastructure projects both in Italy and abroad
- Direct client management, with extensive client interaction across different time zones
- Assisting with business development, knowledge and marketing initiatives including keeping up to date with recent court decisions and market intelligence for the energy and infrastructure industries.

He/she would be energetic, driven and focused individual with exceptional academic achievements and a capacity to deliver quality advice accurately and efficiently. Fluent in English is a must

Contacts. Magdalena Gies/Lisa Marchesi:

ITArecruiting@nortonrosefulbright.com

Is it possible to apply also through our Career page at: www.nortonrosefulbright.com

RUSSO DE ROSA ASSOCIATI

Sede. Milano

Posizione aperta. Collaboratore commercialista abilitato

Area di attività. Societario, tributario, contabilità, m&a

Numero di professionisti richiesti. 2

Breve descrizione. Collaboratore con 3/7 anni di esperienza in primari Studi Professionali

Riferimenti. info@rdra.it

STUDIO LEGALE SUTTI

Sede. Milano

Posizione aperta. Associates

Area di attività. Proprietà intellettuale, lingua tedesca

Numero di professionisti richiesti. 2

Breve descrizione. Lo Studio Legale Sutti seleziona candidati con specifica formazione ed esperienza nel campo del diritto e del contenzioso amministrativo, e in generale del diritto pubblico dell'economia, per un inserimento nelle risorse umane del proprio ufficio milanese

Riferimenti. Per partecipare alla relativa selezione è necessario sottoporre preventivamente un curriculum vitae completo all'indirizzo recruitment@sutti.com, e, in caso un interesse di massima dello studio per il profilo dell'interessato venga confermato, partecipare a uno o due colloqui sempre presso gli uffici milanesi dello SLS

UNIOLEX – STUCCHI & PARTNERS

Sede. Milano

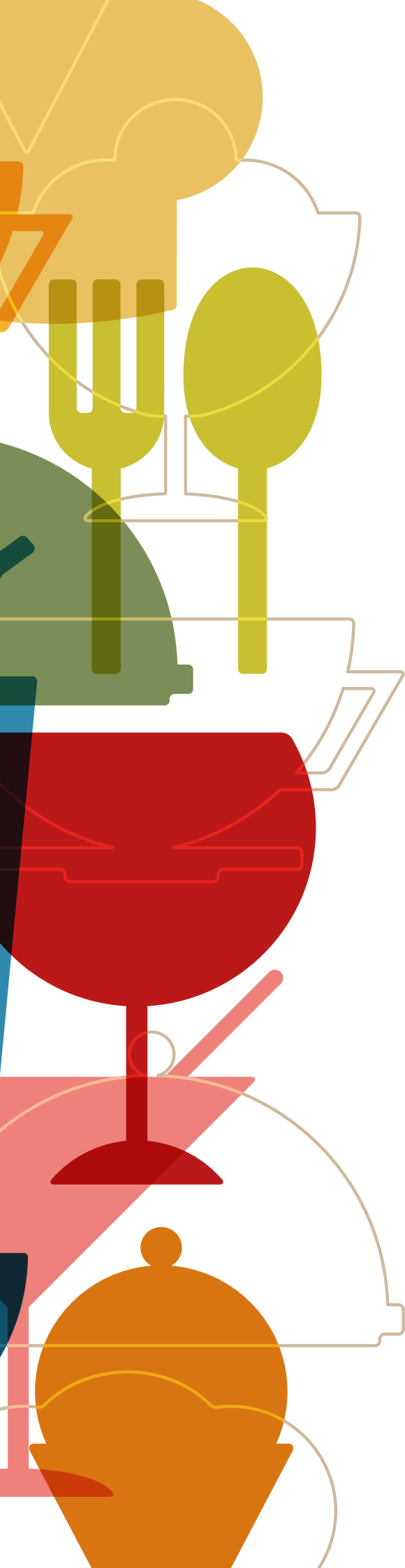
Posizione aperta. Avvocato

Area di attività. Materie giuslavoristiche

Numero di professionisti richiesti. 1

Breve descrizione. Ricerchiamo Avvocato con pluriennale esperienza in materie giuslavoristiche, preferibilmente lato datoriale, sia in ambito stragiudiziale che giudiziale. Si richiede ottima conoscenza della lingua inglese (livello C1/C2) nonché capacità di operare in autonomia. E' richiesta massima dedizione e professionalità, una spiccata attitudine al problem solving e la capacità di operare con modalità multitasking

Riferimenti. Si prega di inviare il CV a job@uniolex.com, (oggetto: ricerca HR cod. 001) allegando certificato di laurea con voto ed elenco esami sostenuti



LE TAVOLE DELLA LEGGE

FOOD BUSINESS

POLLI, SESTA GENERAZIONE
AL FEMMINILE

CALICI E PANDETTE

DUVAL-LEROY FEMME DE CHAMPAGNE,
UN BRINDISI A TUTTE LE DONNE!

LE TAVOLE DELLA LEGGE

142 RESTAURANT, IL MARE
DI SANDRA CICIRIELLO A MILANO

DA SINISTRA: CLAUDIA POLLI,
IN ALTO MADDALENA BOBBA
E IN BASO MANUELA POLLI

POLLI, SESTA GENERAZIONE AL FEMMINILE

di francesca corradi



L'azienda di conserve vegetali e condimenti, con 150 anni di storia, ha superato i 120 milioni di fatturato. Le proprietarie hanno managerializzato l'organizzazione investendo sul lavoro di squadra e sull'estero

La favola di F.lli Polli, azienda produttrice di sottoli, sottaceti, pesto e sughi, inizia nel 1872 e si evolve negli anni grazie a italianità, tradizione e legame con il territorio a cui si aggiunge l'innovazione.

Nel 2015, durante il passaggio dalla quinta alla sesta generazione, sceglie la via della managerializzazione. Al fianco del ceo **Marco Fraccaroli** da alcuni anni c'è una proprietà di donne presente e dedicata all'azienda, un team familiare al femminile che, grazie a un intenso lavoro di squadra, ha generato risultati sopra le aspettative. F.lli Polli, infatti, ha chiuso il 2020 con un giro d'affari di oltre 120 milioni, il 70% del quale all'estero, in 54 Paesi.

Forte dei suoi 150 anni storia, all'azienda recentemente è stata riconosciuta l'iscrizione nel registro speciale dei marchi storici di interesse nazionale.

Manuela Polli, in questa intervista, che si occupa in azienda di crescita e sviluppo strategico e dell'area commerciale tedesca, ha raccontato a MAG l'obiettivo di F.lli Polli di diventare leader di settore e scrivere un nuovo capitolo di crescita sostenibile.

★ TM ★
WEB EDITION
SAVETHEBRAND

BY FOODCOMMUNITY

L'evento che celebra i brand italiani nel settore del FOOD

24.06.2021

DALLE ORE 19.15 • MILANO

Partner



#SaveTheBrand  

Per informazioni: francesca.daleo@lcpublishinggroup.it • 02 36727659

PUBLISHING GROUP
LC

Oggi qual è il business di F.lli Polli??

È suddiviso in modo pressoché equo tra antipasti (55%) - sottoli, sottaceti, olive e simili - e pesti o sughi (45%). La private label rappresenta circa il 70% del fatturato.

Ci fa un quadro del vostro settore. Qual è la situazione italiana?

Il settore del food ha vissuto nell'ultimo anno una crescita notevole. I nostri prodotti sono stati visti come beni di ristoro e quindi premiati dai consumatori, che li hanno riconosciuti come salutari, nel caso delle verdure, e dotati di una lunga shelf-life. Secondo i dati Nielsen, il mercato delle conserve vegetali, che vale 405 milioni di euro, ha chiuso il 2020 con +3,8% a valore rispetto al 2019. Inoltre, anche il consumo di sughi e i pesti, che ha beneficiato del maggior tempo trascorso dalle persone a casa e vale 78 milioni di euro, ha registrato un +6,3% a valore e +5,5% a volume rispetto al 2019.

Come sono cambiate le vendite durante il Covid-19?

Durante il lockdown della primavera 2020 si è assistito a una crescita in generale del settore food, ma anche del mercato dei pesti con una crescita di sell out di oltre il 60% in fase di epicentro Covid-19. Su questo dato ovviamente ha influito la tendenza dei consumatori di fare scorte



STABILIMENTO POLLI



MANUELA POLLI

NUMERI DI POLLI**PRESENZA**

*Produzione in Italia e Spagna,
export in 54 Paesi in tutto il mondo*

**QUATTRO STABILIMENTI**

*Monsummano Terme (PT), Eboli (SA), Lozzo
Atestino (PD) e Hijos (Siviglia, Spagna).*

**260 DIPENDENTI CIRCA**

di cui la maggior parte in Italia.



in casa, alla luce dell'incertezza che la pandemia ha creato. Le vendite si sono poi normalizzate in estate. Il fatturato ha visto, dunque, per noi un segno positivo.

Dove producete?

La Fratelli Polli ha quattro stabilimenti: Monsummano Terme (PT), Eboli (SA), Lozzo Atestino (PD) e Hijos (Siviglia, Spagna).

In quali Paesi siete presenti?

Il mercato europeo è quello più ampio e lavoriamo con le principali insegne. Siamo presenti anche in Svizzera, nel Sud Est Asiatico, negli Stati Uniti e in Canada. L'obiettivo primario per i prossimi anni rimane sicuramente la crescita nei mercati di riferimento e nei Paesi in cui siamo già presenti.

Ci parla delle più significative operazioni che vi hanno visti protagonisti?

Per quanto riguarda l'internazionalizzazione, le operazioni più importanti degli ultimi anni sono state le aperture, completate nel 2018, delle filiali commerciali nel Regno Unito, in Francia e in Germania. In Italia, nel 2019 abbiamo concluso l'acquisizione di Valbona, azienda del padovano. L'obiettivo è la leadership nel settore delle conserve vegetali, attestandoci tra le prime aziende in Italia per fatturato e dipendenti.

Siete alla sesta generazione, già operativa in azienda. Negli anni com'è cambiato il vostro assetto?

Nel 2015 si è realizzato il passaggio generazionale dalla quinta alla sesta generazione, che rappresento. L'azienda familiare, prendendo una direzione di crescita concreta sia in Italia che all'estero, ha scelto di perseguire la managerizzazione chiamando Marco Fraccaroli nel ruolo di ceo.

Cosa vuol dire avere un manager esterno alla famiglia?

Credo fortemente nella divisione dei ruoli fra manager e proprietà. L'ambizione del gruppo è la crescita del business non



solo a livello nazionale ma anche a livello internazionale. Per raggiungere questo obiettivo servono manager preparati e capaci con una lunga esperienza nel settore, come Marco Fraccaroli. Si è trovata la formula giusta per creare una squadra vincente che sappia confrontarsi in modo costruttivo per prendere le decisioni migliori per il gruppo.

Com'è lavorare con un team al femminile?

Trovo sia molto stimolante lavorare con la mia famiglia e in particolare con le altre donne della sesta generazione cioè mia sorella Claudia Polli e nostra cugina Maddalena Bobba. Siamo allineate sulla conduzione dell'azienda e sugli obiettivi che vogliamo raggiungere e ci aiutiamo molto in ogni aspetto del lavoro. Riusciamo sempre a trovare una sintesi per procedere coese verso la crescita del gruppo.

Qual è la vostra carta vincente?

Nonostante il settore delle conserve vegetali sia ormai maturo e in qualche modo saturo, noi siamo innovatori per tradizione, come ci piace dire. Abbiamo oltre 150 anni di storia ma siamo capaci di stare al passo i tempi, lanciando continuamente nuovi prodotti che sappiano rispondere ai gusti dei consumatori, sempre in evoluzione, e ai nuovi stili di vita. Per essere tra i leader del settore è necessario promuovere un



rinnovamento continuo. L'innovazione si concretizza anche in un processo di produzione molto moderno per la media delle aziende famigliari italiane di medio-grandi dimensioni.

Qual è il vostro giro d'affari?

Il 2020 si è chiuso con una crescita di fatturato, che è arrivato a oltre 120 milioni di euro, superando anche le aspettative. Il core business in Italia ha registrato una crescita del 3,2% a valore e del 7,6% a volume rispetto al 2019, con un contributo fondamentale del comparto sottoli, con un +18,4% in termini di fatturato e un +28,7% in quantità. Anche i sottaceti e gli agrodolci hanno mostrato ottimi risultati di crescita. Il 70% del fatturato è generato dall'attività di Polli all'estero.

Quali sono i progetti futuri dell'azienda?

Stiamo lavorando per dare concretezza ai piani strategici di crescita a cui abbiamo lavorato con il ceo nel 2019 e 2020 per scrivere un nuovo capitolo di crescita sostenibile dell'azienda. 🍷

DUVAL-LEROY FEMME DE CHAMPAGNE, UN BRINDISI A TUTTE LE DONNE!

di uomo senza loden*

Otto marzo. La cosa non mi riguarda più di tanto, penso tra me e me, dato che regolarmente scrivo di donne e vino. Ho però fatto i conti senza l'oste (quale immagine migliore?): e infatti il Direttore, con la consueta nota preventiva, mi informa che il prossimo pezzo, cioè questo, "andrà su un numero di MAG quasi tutto al femminile". Sono infastidito dalla retorica sulle donne e intorno alle donne. Pensiamo, noi uomini,

di cavarcela con qualche mimosa? Oppure aderendo a parole, senza farne seguire comportamenti, al #me too (e non entro negli estremismi che questo movimento ha legittimato)? Riteniamo sufficiente sostenere che ci debbano essere più donne (al governo, in un consiglio di amministrazione, in un ruolo apicale qualsiasi) per poi scandalizzarci pubblicamente (e solo pubblicamente)

quando questo non succede, dimenticando che ne siamo i primi responsabili? O infine che sia conclusivo crogiolarsi in storture grammaticali?

Se fossi una donna oscillerei tra furia, nausea e commiserazione: verso gli uomini e, lo dico non sommamente, verso poche (ma non pochissime) donne legate allo status quo e come tali complici di un sistema che ha consentito loro, in danno di molte donne assai più meritevoli, di godere di posizioni quasi di oligopolio. Abbiamo un intero sistema strutturato, se non per volontà certo per inadeguatezza, per ostacolare che le donne abbiano i ruoli che desiderano e meritano



e non solo quelli che noi uomini vorremmo riservare loro. Asili, scuole, trasporti, orari, salari, incentivi e chi più ne ha più ne metta. Vogliamo, noi ometti, fare veramente qualche cosa per le donne? Incidiamo sulla struttura della società, cominciando dai modelli educativi e scolastici proseguendo nei nostri studi legali. Ad esempio, investiamo più nel supporto alle donne e meno nel comunicare che lo facciamo. Educhiamo i nostri giovani al rispetto e alla considerazione del merito e scriviamo meno protocolli di "diversity". Propongo un motto: "Le donne siamo noi". Un motto per questo 8 marzo 2021 e per quelli a venire. L'espressione "Le donne siamo noi" posta sul bavero della giacca, sulla camicia o sul maglioncino blu o nero (l'onda del compianto Marchionne non si è ancora esaurita), sui nostri siti, sulle porte dei nostri uffici, porta ad assumere consapevolezza, ad agire, a pensare, forse a frenare comportamenti (a dir poco) becери di noi uomini (omuncoli sarebbe più corretto).

Ed ora, inevitabilmente, un brindisi. Alle donne tutte: amiche, colleghe, figlie, madri, mogli, compagne, rivali. Un brindisi allegro, privo di retorica, sincero, disinteressato, ricolmo di ammirazione e amore. E anche caratterizzato da un tocco di scuse: per le piccole e grandi ingiustizie che commettiamo o che permettiamo vengano commesse e perpetuate.

Duval-Leroy Femme de Champagne Brut Grand Cru è il vino adatto. Perlage fitto, sottile e persistente. Colore giallo dorato brillante non eccessivamente carico. Immediato solo in apparenza il naso, Femme de

Champagne rivela nel tempo della bottiglia (e anche oltre) struttura, infinite poesie e complessità di carattere.

La prima impressione di fiori e frutti bianchi, con prevalenza di limoni delicati, lascia permeare, dapprima con timidezza e pudore, esplosioni di sensazioni quasi magiche. Le parole non sono sufficienti (come mai lo sono per descrivere le donne: non per nulla esiste la poesia) e ancor meno lo spazio di questo articolo: aromi di brioches (avete presente per strada, al mattino presto, quell'alito che trasporta la maestria di un pasticciere?), mandarino, vaniglia infantile, un residuo quasi di tè verde e forse di infuso, leggerissimo, di menta. Al palato cremoso, avvolgente, seducente, con freschezza e sapidità sorprendenti, elegantissimo, lunghissimo, complicato e intrigante.

Mi direte: Uomo senza Loden, questa una dichiarazione di amore, l'ennesima, verso le donne. Avete ragione. D'altra parte, l'ho già scritto, è solo guardando alle donne (penso alle mie colleghe di studio e, non me ne vorrete, a mia figlia, la quale - lo preciso a scanso di equivoci - non è neppure laureata in giurisprudenza) che riesco a recuperare fiducia verso il futuro. 🍷

** l'autore è un avvocato abbastanza giovane per poter bere e mangiare ancora con entusiasmo, ma già sufficientemente maturo per capire quando è ora di fermarsi*

142 RESTAURANT, il mare di SANDRA CICIRIELLO a MILANO

di francesca corradi

A Milano, a pochi passi da Porta Genova, c'è 142 Restaurant, tra i più recenti e interessanti ristoranti della città. È un luogo dove convivono due anime - sala e cucina - e si celebrano colazione, pranzo, aperitivo e cena.

Dietro l'insegna ci sono quattro soci: **Nello Barbieri**, **Chiara Orrù** e **Alessandro Montanari** e la istrionica **Sandra Ciciriello**: una professionista che fa la differenza, non solo in sala ma anche al mercato.

Vintage e moderno rappresentano il giusto mix per un ambiente ricercato e dalla forte personalità. Non passano inosservati i tavoli - vere e proprie opere d'arte dipinte a mano - così come gli angoli dedicati a riviste, caramelle e occhiali e l'ampia cucina a vista. Anche il bancone non è da meno, personalizzato con le capsule dei migliori vini della collezione personale della sommelier Ciciriello e un lato dedicato ai clienti.

Parlando di cibo trovo molto curioso il menù degustazione: dall'Omaggio a Lucio Fontana al Giro d'Italia veri e propri *signature* di 142 Restaurant. Con un "fai tu", la cosa forse più bella da dire a un oste, ho dato carta bianca e mi è stato restituito un ottimo pranzo, con piatti ancora più buoni e appaganti dell'anno precedente.

L'asso nella manica è, senza dubbio, il pesce, che Sandra Ciciriello seleziona personalmente: la tartare del giorno "Sembra ma non è" si aggiudica 10 e lode giocando su osmosi di lampone e ananas. Spiritosi i nomi così come la presentazione di Fatti un Negroni - ostriche Gillardeau bagnate nel cocktail - e Ten-Taco-li - polpo arrosto al té nero affumicato servito con tacos - da mangiare con le mani. Il piatto che più mi è rimasto nel cuore è Oro mio, i migliori spaghetti alla bottarga di sempre.

Anche i dolci sono degni di nota, preparati dal laboratorio nella corte interna dello stabile che sforna ogni giorno delizie di ogni tipo. Non escludo che alla pasticceria verranno dati più spazio e importanza all'interno del concept.

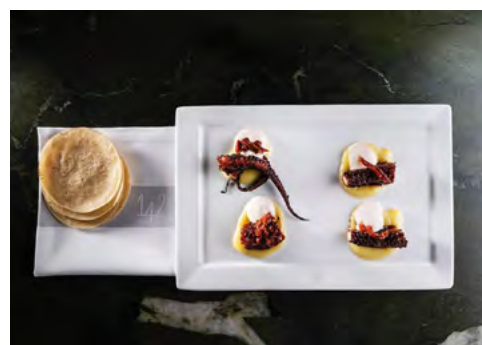
Dal 3 aprile 2020 fa servizio di consegna a domicilio con "142 arriva a casa tua": oltre alle box da cucinare arrivano succulenti piatti di gastronomia - apri, scaldi e mangia - che variano ogni settimana.

Indicazioni: Per ordinare a domicilio si può chiamare o mandare un whatsapp +39 349 8561278.

142 RESTAURANT. CORSO CRISTOFORO COLOMBO, 6 20144 MILANO - 02 4775 8490



IL TEAM



SALA



FOODCOMMUNITY

Il primo strumento di informazione completamente digitale
sui protagonisti del mondo Food in Italia



Seguici anche
sui nostri canali social



Iscriviti alla newsletter
e resta in contatto

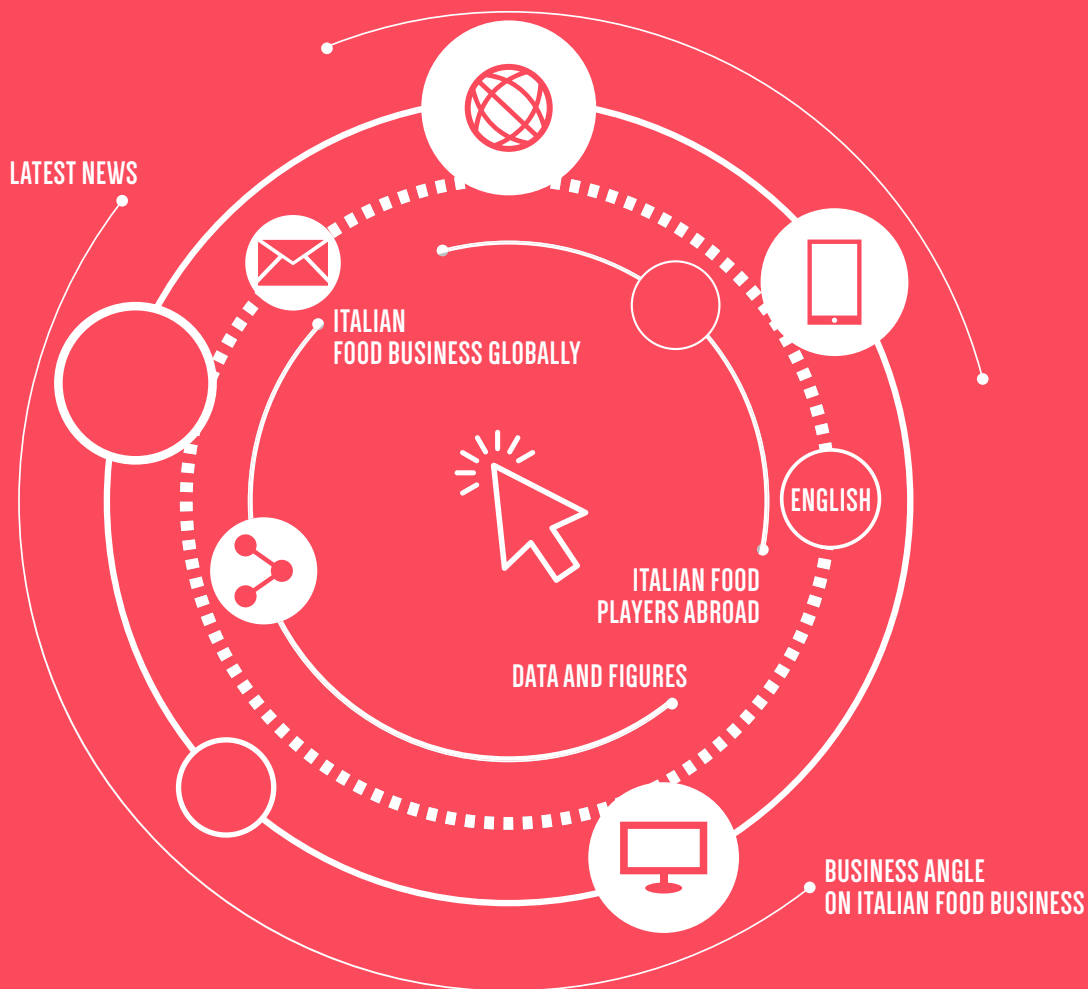


www.foodcommunity.it



FOODCOMMUNITYNEWS

The first digital information tool focusing on the activities of the Italian food & beverage players abroad



Follow us on



www.foodcommunitynews.com