

## Il profilo

GOITINI, LA PRIMA DONNA A GUIDARE UNA BANCA ITALIANA

## Punti di vista

MASSARI (AIBP): «VOGLIAMO VERAMENTE LA PARITÀ?»

## Lo studio

QUOTATE, PERFORMANCE MIGLIORI CON I CONSIGLIERI DONNA

## L'osservatorio

PRIVATE CAPITAL, QUELLO CHE LE DONNE NON FANNO

## Partita doppia

PALLAVOLO, LO SPECCHIO DELLA NUOVA ITALIA AL FEMMINILE

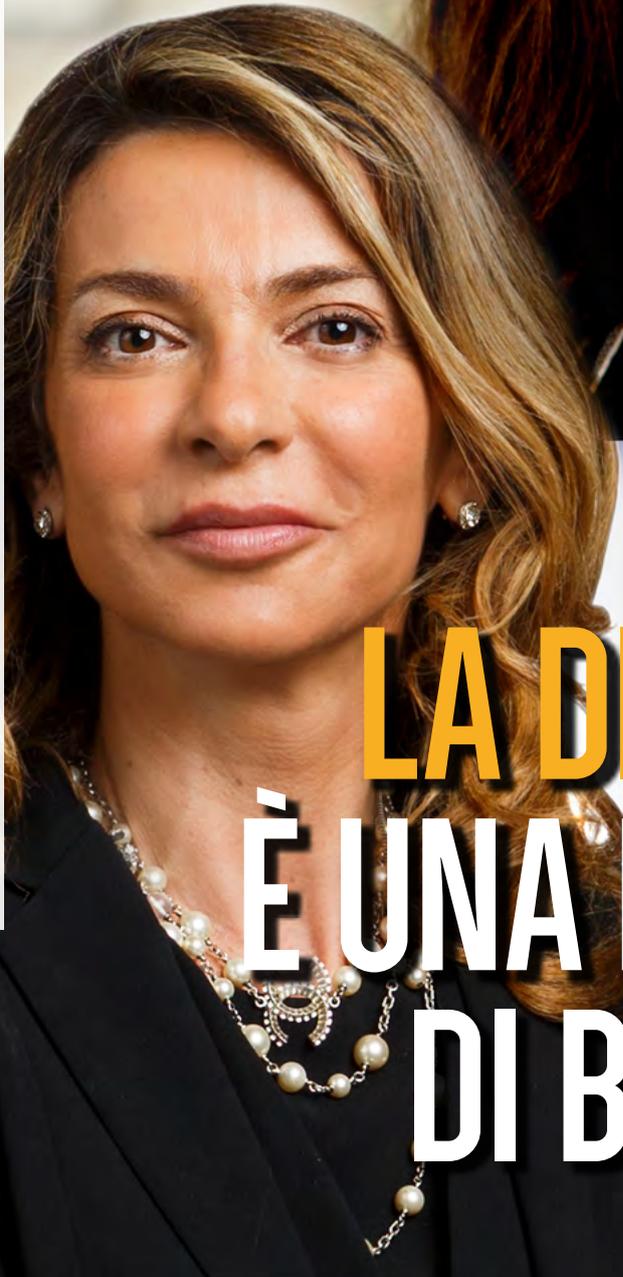
## La storia

LINKLATERS: LA CORSA DI CLAUDIA PARZANI

## Food business

POLLI, SESTA GENERAZIONE AL FEMMINILE

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!»



**LA DIVERSITY  
È UNA PRIORITÀ  
DI BUSINESS**

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	<b>NEW DATE</b> 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	<b>NEW DATE</b> 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	<b>Edizione 2020 riprogrammata a</b> 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
--------------------------------	-----------------------

# NEL 2020 SI RIDUCE IL NUMERO DI DONNE AI VERTICI AZIENDALI IN ITALIA



Secondo il Rapporto annuale **Women in Business** curato dal network di consulenza internazionale **Grant Thornton**, nel 2021 le **donne** detengono il **31%** delle posizioni aziendali di comando, 2 punti percentuali in più rispetto all'anno precedente, nonostante il Covid-19 abbia colpito e rallentato le economie di tutto il mondo. Il superamento del 30% è considerato un traguardo storico e importante in quanto la soglia è identificata nella ricerca come la rappresentazione minima necessaria per cambiare i processi decisionali nelle aziende.

Per quanto riguarda la situazione in **Italia**, le posizioni di Ceo occupate dalle donne nel 2021 sono scese al 18% rispetto al 23% registrato nel 2020, andando dunque sotto la media dell'Eurozona pari al 21% e al dato medio globale pari al 26%.

Più in generale, **nel nostro Paese**, le donne che detengono posizioni di leadership rappresentano oggi il **29%** (+1% rispetto al 2020). Nonostante il segno più, il nostro Paese rimane nelle retrovie tra le 30 economie mondiali analizzate su questo fattore. Allo stesso tempo risulta purtroppo in crescita (+2%) la percentuale di **aziende senza presenze femminili** nel senior management che **attualmente si assesta al 23%**. 



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



**56** LA STORIA  
**LA CORSA DI CLAUDIA**



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



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

**28** **Il profilo**  
Goitini, la prima donna  
a guidare una banca italiana

**32** **Punti di vista**  
Massari: «Vogliamo  
veramente la parità?»

**34** **Le donne nel private banking**  
Una perla rara ma anche  
un modello aspirazionale  
per la crescita del paese

**38** **Lo studio**  
Quotate, performance migliori  
con i consiglieri donna

**42** **Partita doppia**  
Pallavolo, lo specchio della  
nuova Italia al femminile

# 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!**

**08 Agorà**  
Ichino Brugnattelli apre a Roma.  
Entrano i soci Laura Panciroli  
e Massimo Pallini

**14 Il barometro del mercato**  
Philogen e gli advisor  
della prima Ipo sul  
Mercato Telematico  
Azionario del 2021

**44 Sotto la lente**  
Eredità digitale, prima sentenza  
in Italia

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

**52 Nessun limite alla Previdenza**  
Nuove politiche di welfare  
per valorizzare competenza  
e professionalità al femminile

**66 Diverso sarà lei**  
18 italiane nel Bloomberg  
Gender-equality index 2021

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

**88 Green corner**  
L'intelligenza artificiale  
abbassa le emissioni  
(e i costi) in azienda

**90 Scenari**  
Techyon, head hunter IT  
a trazione femminile

**94 Finanza e diritto... a parole**  
L'immagine degli avvocati  
e la resistenza dei cliché

**96 AAA... cercasi**  
La rubrica Legal Recruitment  
by legalcommunity.it

**106 Calici e pandette**  
Duval-Leroy Femme  
de Champagne, un brindisi  
a tutte le donne!

**108 Le tavole della legge**  
142 Restaurant, il mare  
di Sandra Ciciriello a Milano



N.158 | 08.03.2021

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, monica.petrella, riccarda.zezza, simonetta.candela, maria.antonella.massari, corinna.zur.nedden, alessia.muzzi, 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





LUIGI FEDERICO SIGNORINI

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.





# 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 Tolstói 10 | 20146 Milano  
Tel. + 39 02 36727659





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.



GIANLUCA DETTORI

VENTURE CAPITAL

## VC Hub Italia, Gianluca Dettori nuovo presidente

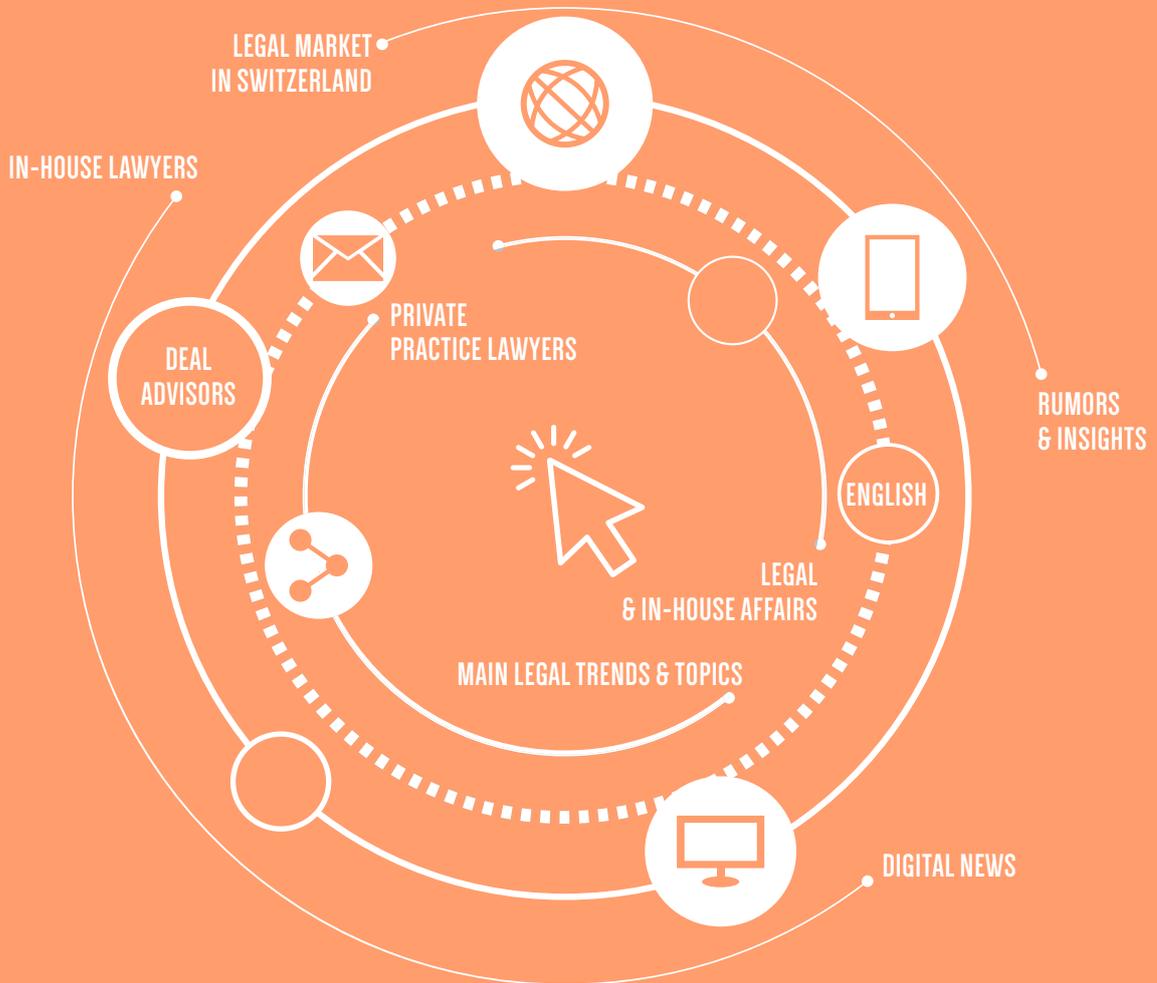
**Gianluca Dettori**, fondatore e partner di Primomiglio, è il nuovo presidente di VC Hub Italia, l'associazione che riunisce i principali attori dell'innovazione in Italia. Dettori sostituisce **Fausto Boni**, fondatore di 360 Capital Partner. La nomina di Dettori è stata approvata dall'assemblea generale 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)**. «Il venture capital avrà un ruolo centrale nel percorso di ripresa del Paese, e abbiamo piena fiducia nel nuovo esecutivo che, anche in linea con le indicazioni dell'Unione Europea e il piano nazionale di ripresa e resilienza disposto dal governo uscente, ha assegnato un ruolo importante all'innovazione, affidando il dicastero per l'Innovazione tecnologica e la transizione digitale a Vittorio Colao, uno tra i manager più stimati e apprezzati del Paese. VC Hub Italia continuerà a dialogare e assicurare massimo supporto alle istituzioni, affinché anche a livello normativo vengano presi provvedimenti in grado di sostenere chi investe in innovazione e, di conseguenza, favorire la ripresa», ha dichiarato Dettori.

&gt;&gt;&gt;



# LEGALCOMMUNITYCH

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



Follow us on  

[www.legalcommunity.ch](http://www.legalcommunity.ch)



NINO TRONCHETTI PROVERA

## PRIVATE EQUITY

## Ambienta, arrivano William Kitchin e Michele Romualdi

Ambienta Sgr rafforza il team con la nomina di due professionisti senior. **William Kitchin** assumerà il ruolo di head of business development per Ambienta X, la divisione focalizzata sui mercati quotati. **Michele Romualdi** sarà il nuovo head of sales Italy.

I due manager, che sono entrati in Ambienta rispettivamente a febbraio e marzo, riportano direttamente a **Nino Tronchetti Provera**, managing partner e fondatore di Ambienta.

Kitchin ha lavorato a Titan Capital Management in qualità di director of marketing dal 2018. In precedenza, era vice president a Morgan Stanley con responsabilità per le attività di due diligence e il monitoraggio delle strategie dei fondi hedge in Europa. Ha anche lavorato per Russell Investments e Tremont Capital Management.

Romualdi ha maturato un'esperienza ventennale nei mercati finanziari in Fidelity International, dove ricopriva il ruolo di head of institutional sales a Milano. Precedentemente è stato senior sales director in Italia in Kairos Partners e client advisor a UBS Italia.

I due manager avranno come obiettivo la crescita di Ambienta X, la divisione focalizzata sui mercati quotati, che si rivolge ad investitori istituzionali e privati. Ambienta X Alpha, il primo fondo absolute return al mondo interamente focalizzato sulla sostenibilità ambientale, è stato creato nel 2020 e gestisce asset per oltre 500 milioni di dollari. Ambienta ha lanciato un prodotto in collaborazione con Banca Generali, Lux IM Alpha Green, rivolto alla clientela privata di Banca Generali.

Le attività di Ambienta indirizzate ai mercati quotati si avvalgono di un team composto da otto professionisti a Londra e Milano sotto la direzione di **Fabio Pecce**, chief investment officer.

## ASSET MANAGEMENT

## Kairos, Castelli e Giuggioli al 5% del capitale



ALBERTO CASTELLI

**Alberto Castelli**, nuovo amministratore delegato di Kairos, che ha sostituito il numero uno ad interim **Fabrizio Rindi** (diventato presidente), e la sales director **Caterina Giuggioli** hanno sottoscritto un aumento di capitale riservato, entrando in possesso di una quota del 5% della sgr controllata dal colosso svizzero del private banking Julius Baer.

Giuggioli era azionista di Kairos fin dal 2018, prima che Julius Baer salisse al 100% rilevando il residuo 20% dal management dell'epoca. L'operazione rafforza la quota in mano al top management di Kairos a fianco di **Guido Brera**, socio fondatore e chief investment officer; **Rocco Bove**, head of fixed income, e **Massimo Trabattoni**, head of italian equity. Nell'ottobre scorso i tre manager hanno indirettamente acquisito nel complesso circa il 30% di Kairos da Julius Baer.

Kairos nel corso dell'ultimo anno si è focalizzata sul lancio di nuovi prodotti innovativi, grazie ai quali ha saputo proporre al mercato diverse soluzioni che hanno messo a fattore comune l'innovazione con la sostenibilità, partendo dal presupposto che il rispetto dei criteri Esg rappresenta in generale un nuovo standard di mercato, anche nell'ambito delle scelte di allocazione dei capitali e di investimento. Nel settembre scorso Kairos ha lanciato il primo Eltif, battezzato Renaissance Eltif (Kairos Alternative Investment Sicav Renaissance Eltif).



# LEGALCOMMUNITY --- ITALIAN AWARDS

4<sup>^</sup> EDIZIONE

## SAVE THE DATE

# 08.07.2021

ORE 19.15 • ROMA

Sponsor



Per candidarsi: [vito.varesano@lcpublishinggroup.it](mailto:vito.varesano@lcpublishinggroup.it) - 0236727659  
Per informazioni: [francesca.daleo@lcpublishinggroup.it](mailto: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)

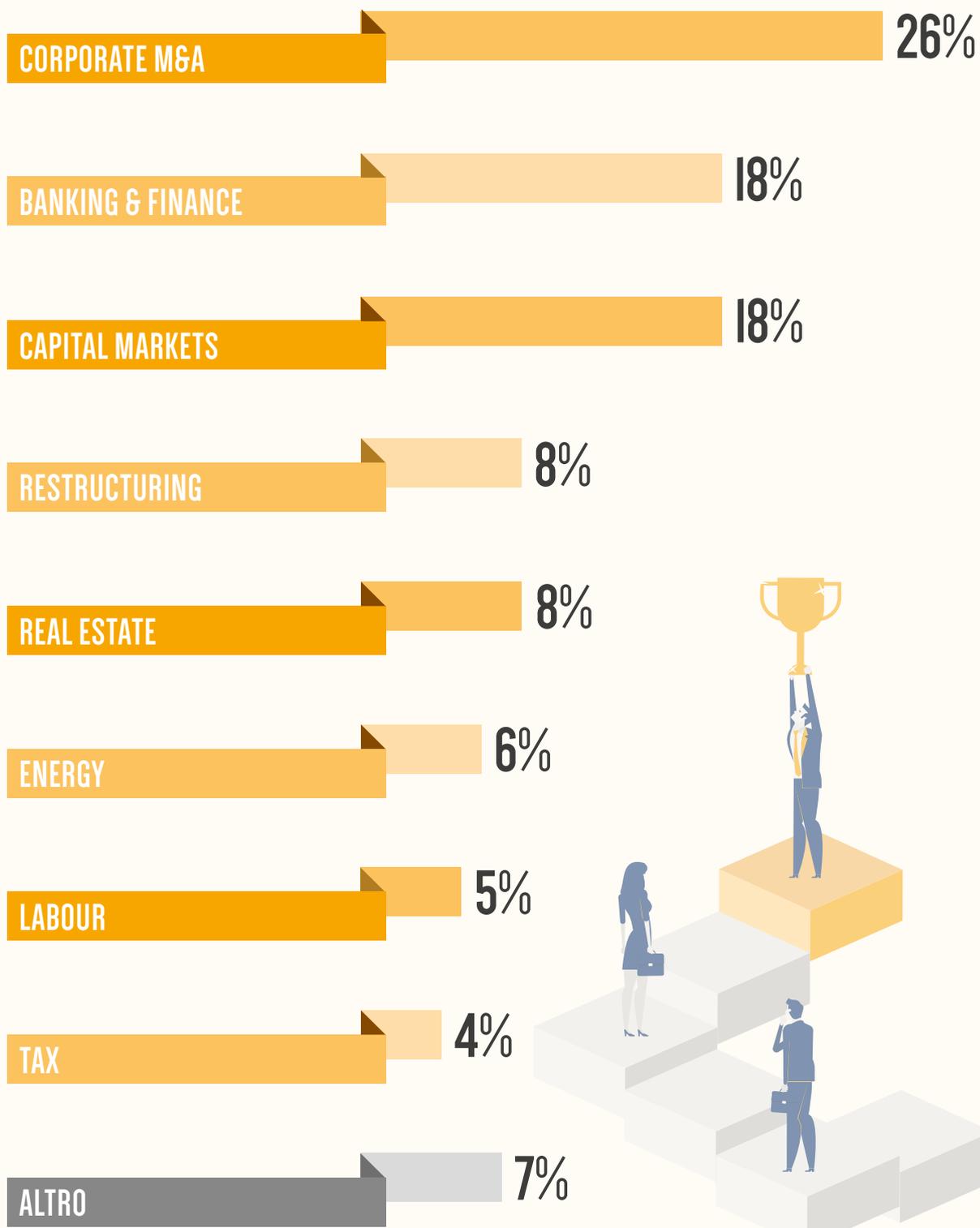
### Il valore

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.

Glenmont 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 Glenmont 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  
Glenmont

#### 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**.

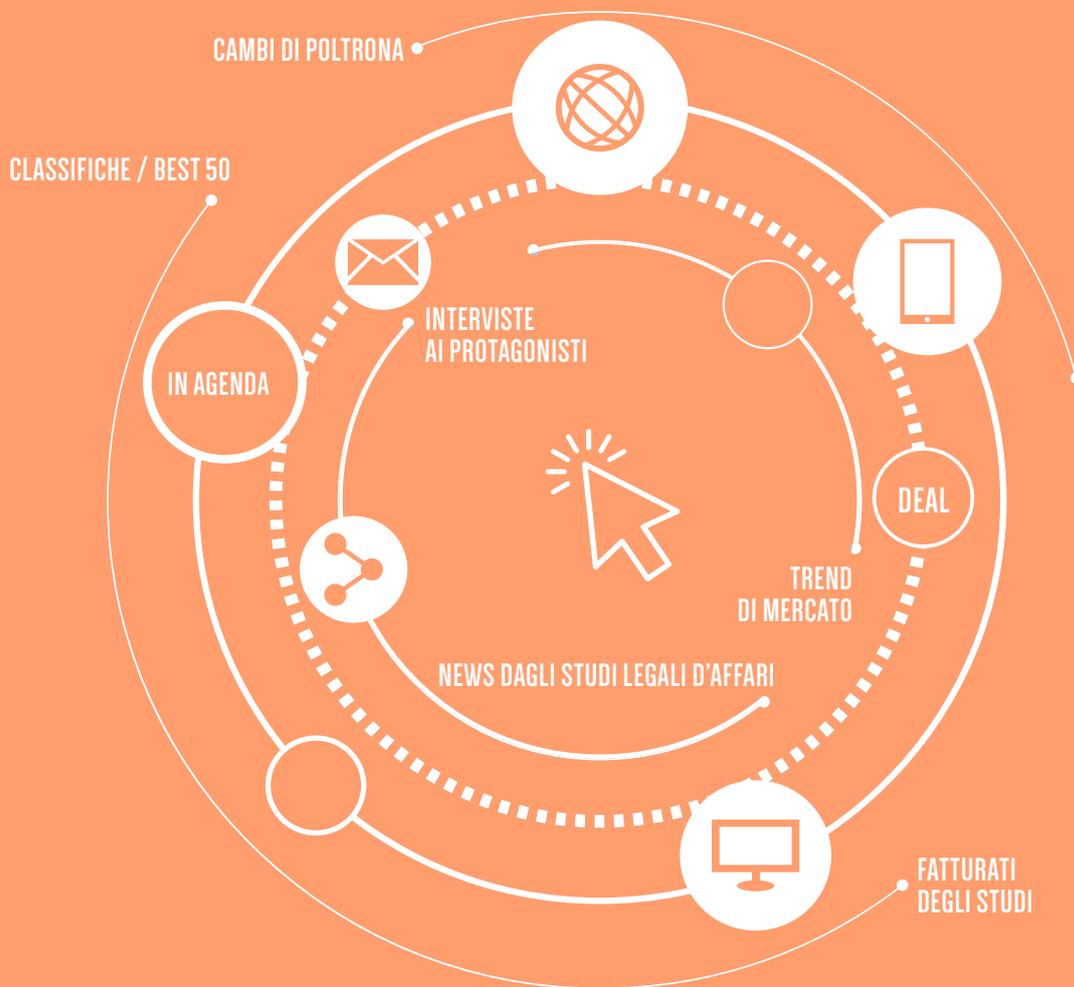
I profili di diritto spagnolo sono stati curati dallo studio Garrigues con un team composto dal partner **Ignacio Corbera Dale** e dagli associate **Mariemme Nassiri** dell'ufficio di Londra, e per la parte banking & finance dal partner **Gaspar Atienza** e dall'associate **Alvaro Diaz** dell'ufficio 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](http://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<sup>a</sup> Edizione*

*energy*

29.04.2021 • ORE 19.15  
MILANO

SCOPRI I  
FINALISTI

#LcEnergyAwards 

Per info: [francesca.daleo@lcpublishinggroup.it](mailto: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 Cimenti**  
 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



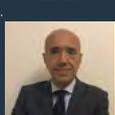
**Giuseppe Piscitelli**  
 Direttore Affari Legali e Societari, Tirreno Power



**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



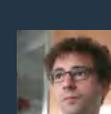
**Maurizio Telemetro**  
 Finance & Support Director - Head of Centre of Competence Tax Italy, EON Italia



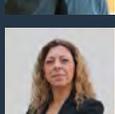
**Alberto Torini**  
 Responsabile Unita Affari Legali - Corporate Finance SACE



**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



# 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 radiccando 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](mailto: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 - 6<sup>th</sup> 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](http://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 trasformatrici, 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.

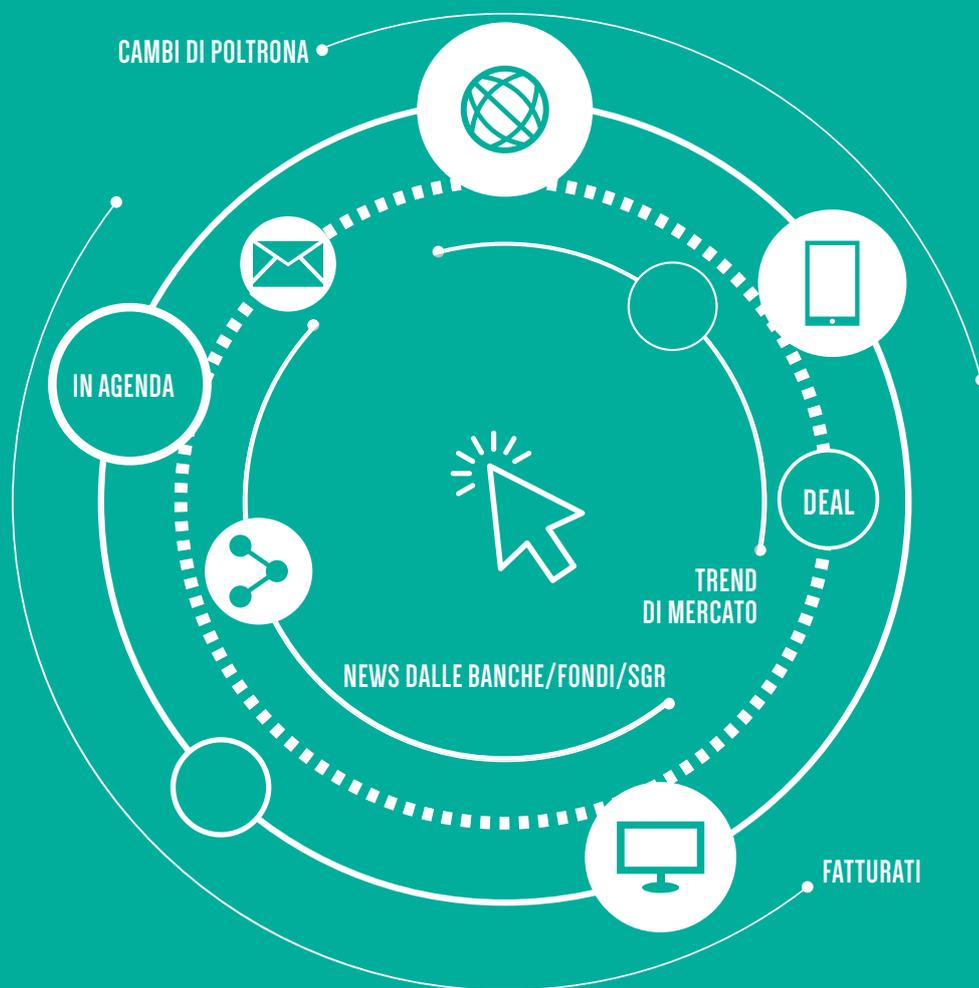
Peraltro, se in Italia la presenza femminile ai vertici delle banche è scarsa, in altri Paesi le cose non vanno molto meglio. **Jane Fraser**, 53 anni, si è appena insediata alla guida di Citi, prima donna chief executive officer di una grande banca Usa.

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](http://www.financecommunity.it)

# MASSARI:

## «Vogliamo veramente la parità?»



MARIA ANTONELLA MASSARI

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 <sup>DEL</sup> 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](mailto: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

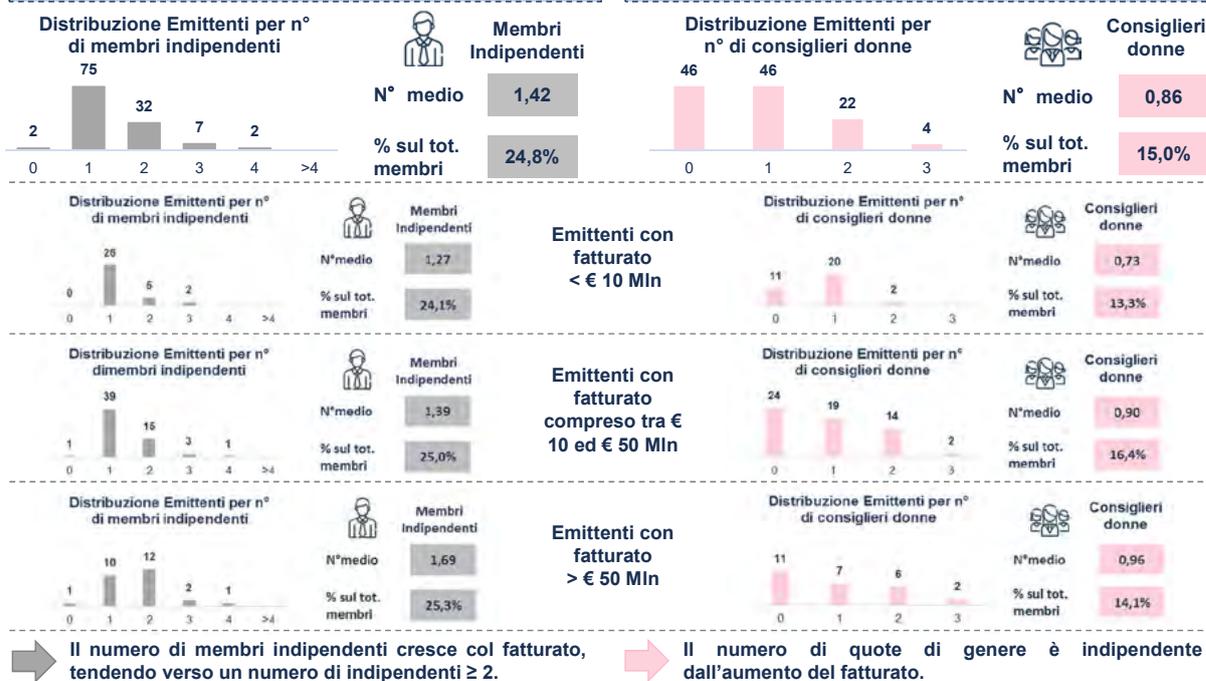
amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi, dovendo il genere meno rappresentato ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti, è da valutare positivamente. Inoltre, nel luglio 2018 la diversità di genere è stata anche oggetto di espresse 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



# 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](mailto: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<sup>^</sup> Edizione**  
**Tax**

#LcTaxAwards 

Per informazioni: [francesca.dateo@lcpublishinggroup.it](mailto:francesca.dateo@lcpublishinggroup.it)



**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*



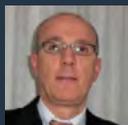
**Cristian Filocamo**  
Group CFO,  
*Mutti*



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



**Gaia Frascchetti**  
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  
Affaires,  
*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*



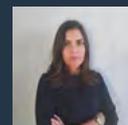
**Francesca Mazza**  
Responsabile Tax  
Compliance,  
*FinecoBank*



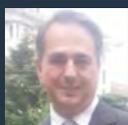
**Aaron Meneghin**  
Head of Group Tax,  
*Valentino*



**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*



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*

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,

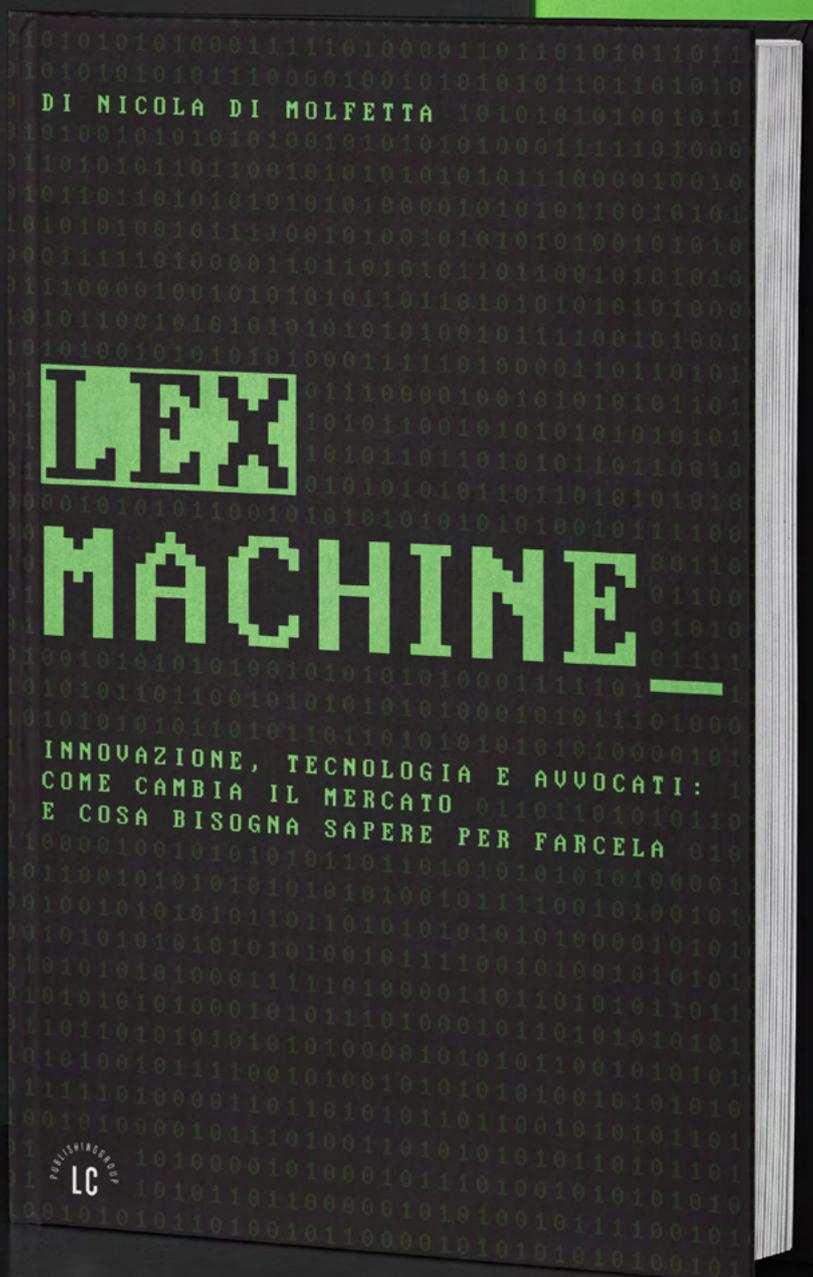
PUBLISHING GROUP  
LC

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](mailto: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 & Orioni.

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



Partner di spicco nel team di corporate e m&a, **Sarah Wiggins** è l'unica delle contendenti che attualmente non occupa una posizione negli organi esecutivi della law firm in cui è entrata nei primi anni Novanta diventando partner nel giro di dieci anni. Alcuni commentatori la considerano una outsider in questa corsa, anche se ha un profilo altrettanto solido. È una partner di relazione chiave con molti dei clienti più significativi dello studio, tra cui BP, Reckitt Benckiser e PwC, secondo il sito web della law firm. Tra il 2015 e il 2016 inoltre è stata anche general counsel ad interim per Reckitt. È una sostenitrice attiva delle iniziative di uguaglianza di genere di Linklaters ed è un ex membro del comitato direttivo del club 30%. 

*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. ▣

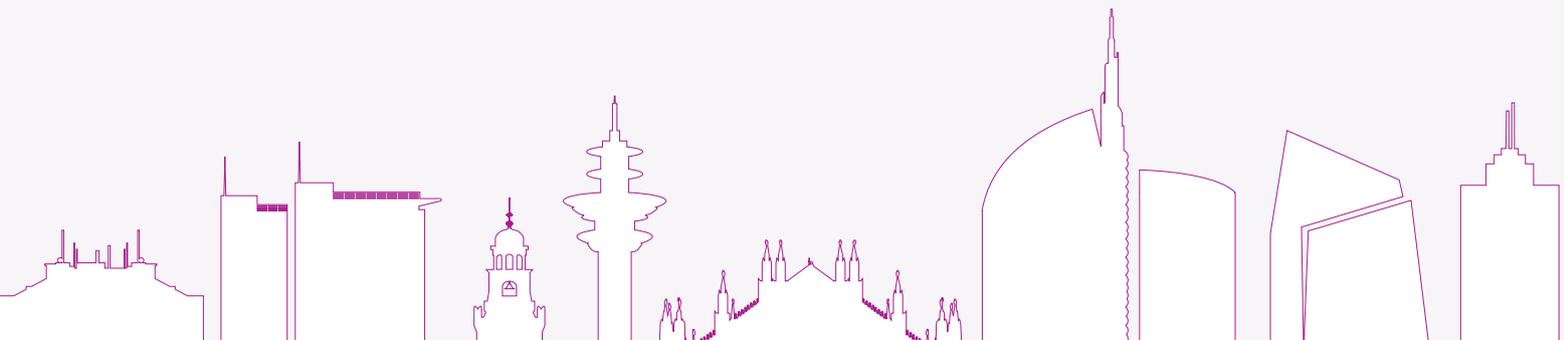
# LEGALCOMMUNITYWEEK

---

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

**SEP:** Social events program

 Open with registration

 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
<b>THURSDAY 10 JUNE</b>				
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
<b>FRIDAY 11 JUNE</b>				
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](mailto:helene.thiery@lcpublishinggroup.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**  
**Moderata** 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**  
**Moderata** 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**  
**Moderata** 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 STESSO 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

&gt;&gt;&gt;

&gt;&gt;&gt;

# INHOUSECOMMUNITYDAY

---

LC PUBLISHING GROUP

2<sup>^</sup> EDIZIONE

**30 SETTEMBRE - 01 OTTOBRE 2021**  
ROMA



**L'EVENTO DEDICATO ALLA FIGURA DEL GIURISTA D'IMPRESA**



GIOVANNA 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.)



LEGALCOMMUNITY  
AWARDS

SAVE THE DATE  
**10.06.2021**

ORE 19.15 • MILANO

7<sup>^</sup> Edizione

**corporate**

Sponsor



#LcCorporateAwards 

Per informazioni: [francesca.dateo@lcpublishinggroup.it](mailto:francesca.dateo@lcpublishinggroup.it)

## 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

# 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](mailto:francesca.daleo@lcpublishinggroup.it)

## 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<sup>^</sup> Edizione

SAVE THE DATE

14.10.2021

MILANO

Partners

 CARNELUTTI  
LAW FIRM

 CASTALDI PARTNERS  
1996

 Deloitte.  
Legal

 DLA PIPER

 GEBBIABORTOLOTTO  
PENALISTI ASSOCIATI

 GreenbergTraurig  
Santa Maria

 LATHAM & WATKINS

 Legance  
AVVOCATI ASSOCIATI

 orrick

 ORSINGER ORTU  
avvocati associati

Sponsor

 MORROW  
SODALI

#ihcommunityAwards

Per informazioni: [francesca.daleo@lcpublishinggroup.it](mailto: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

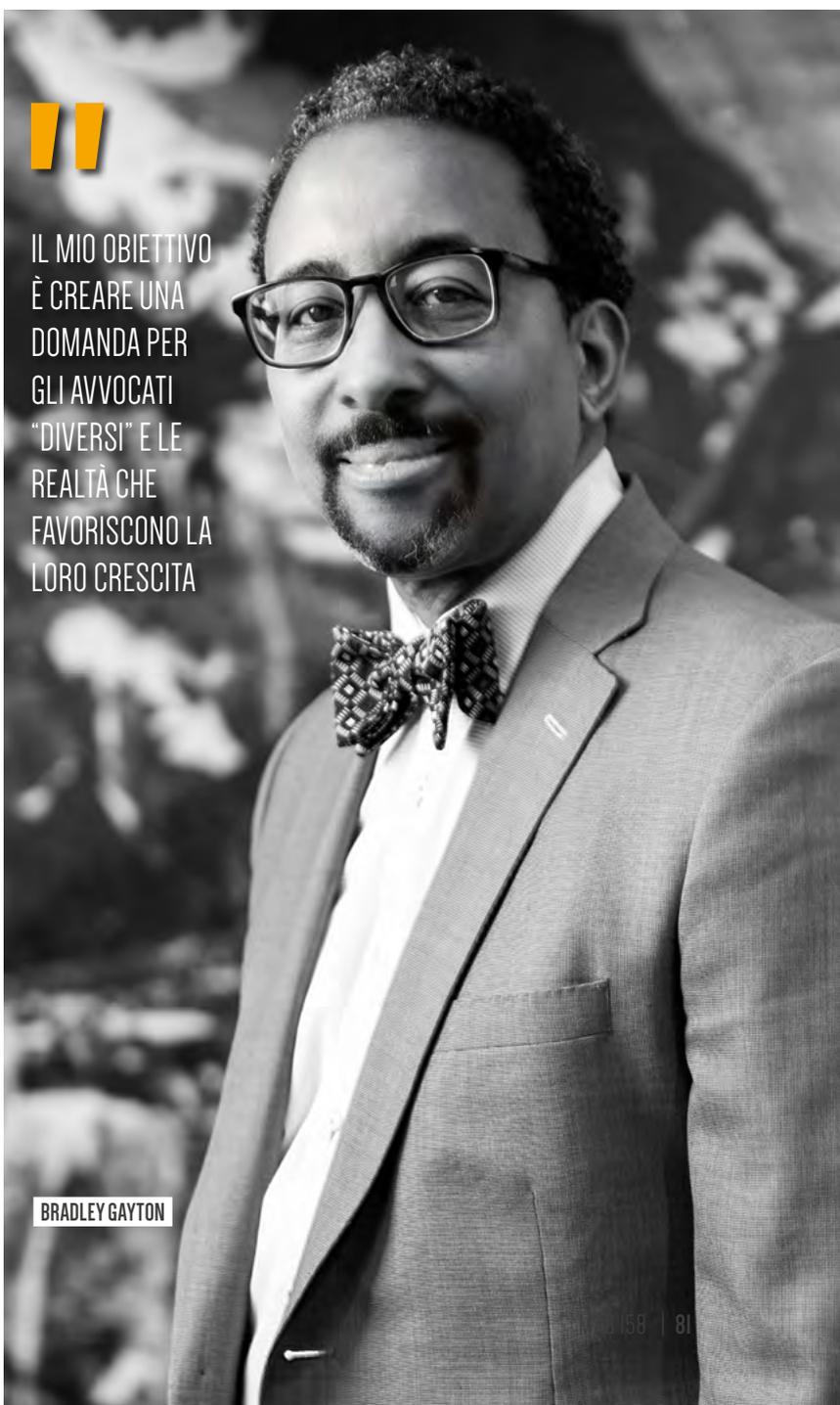
affari legali e professionisti di tutta la business community.

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:

<b>DBI Information</b>	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.
<b>Billed Time Commitments</b>	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.
<b>Quarterly Evaluation</b>	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.
<b>Collaboration with Other Firms</b>	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.
<b>Publish Diversity Plans</b>	Your Managing Partner will publish a personal commitment to diversity, inclusion and belonging and related action plans setting forth measurable goals.
<b>Relationship/Matter Credit</b>	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.
<b>Relationship Partner/Succession Planning</b>	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.
<b>Preferred Firm Panel</b>	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. ■



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

di alessio foderi

**L**e 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 CO<sub>2</sub> 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



## 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  
i **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. ■

# 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?

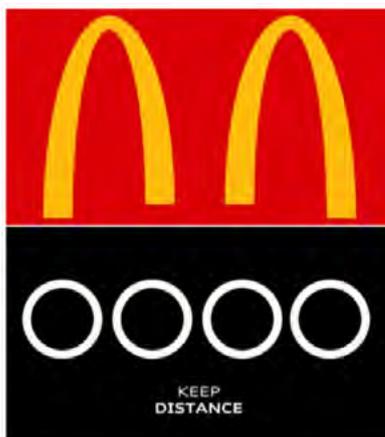
Partiamo dal presupposto che la professione legale è un concetto complesso. Quindi, com'è possibile che concetti complessi, molto spesso conosciuti davvero solo da un ristretto numero di persone, entrano nel sentire comune assumendo un significato condiviso per tutti? Proprio questa domanda si pose l'équipe 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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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

**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](mailto:ITArecruiting@nortonrosefulbright.com)

Is it possible to apply also through our Career page at: [www.nortonrosefulbright.com](http://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](mailto: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](mailto: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](mailto:job@uniolex.com), (oggetto: ricerca HR cod. 001) allegando certificato di laurea con voto ed elenco esami sostenuti



## **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](mailto: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, scalda 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

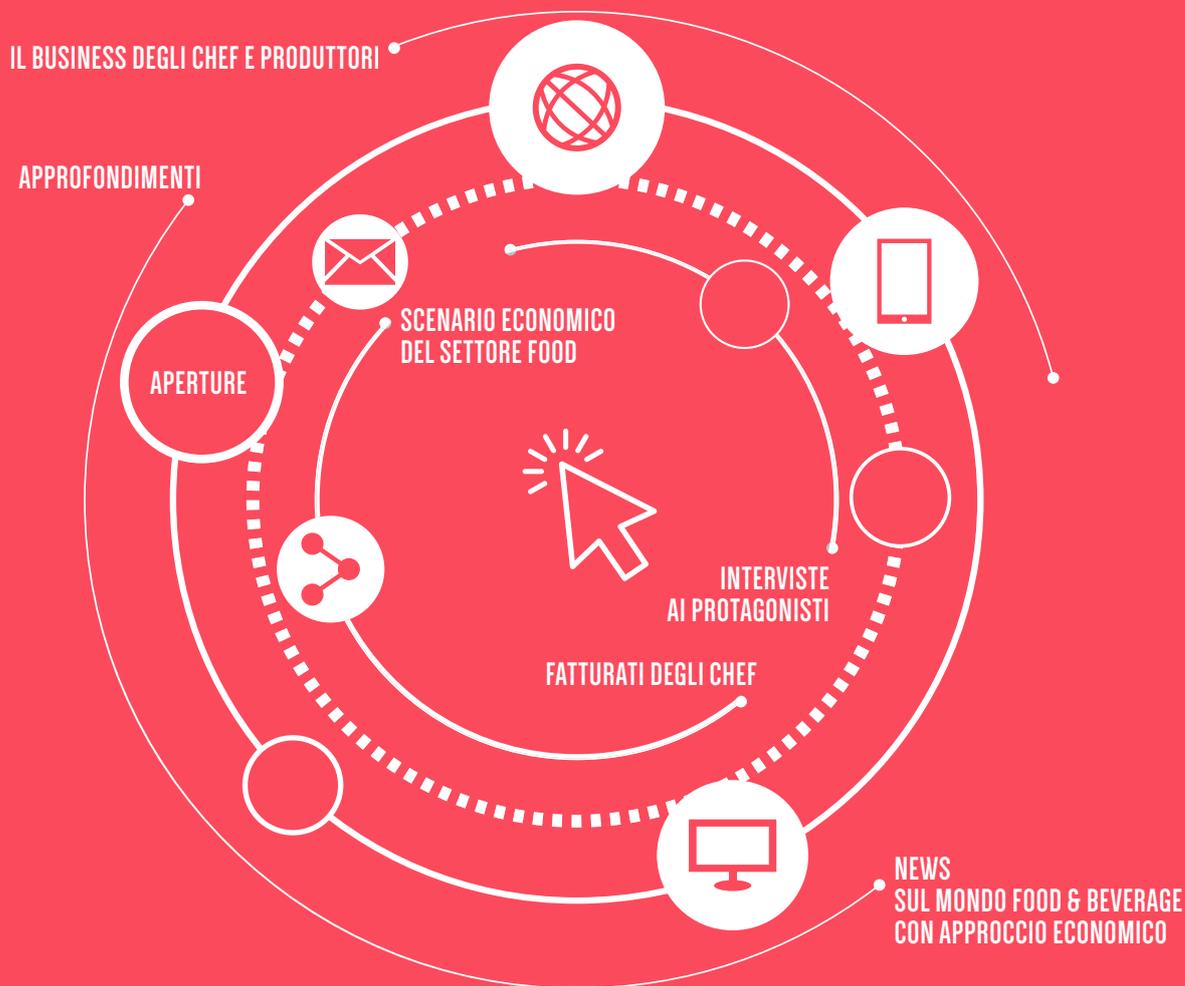


SALA



# 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

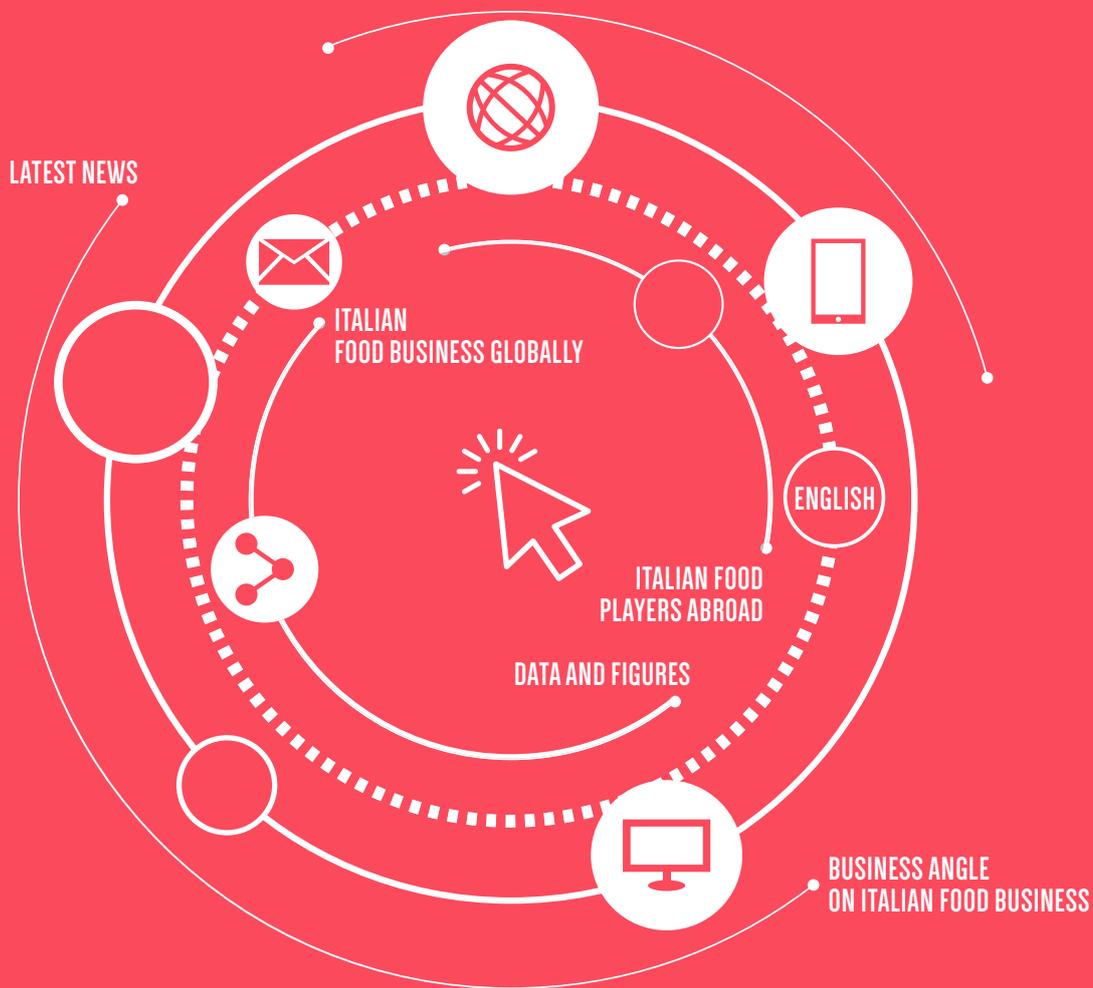


[www.foodcommunity.it](http://www.foodcommunity.it)



# FOODCOMMUNITYNEWS

The first digital information tool focusing on the activities of the Italian food & beverage players abroad



Follow us on



[www.foodcommunitynews.com](http://www.foodcommunitynews.com)