



Bilancio di sostenibilità 2024

LCA



Lettera del fondatore
Nota metodologica

1 Chi siamo e come operiamo

- 1.1** Identità e valori
- 1.2** Il mercato di riferimento. Mission, visione e valori aziendali

2 Assetti e governance di LCA

- 2.1** Governance e assetto societario
- 2.2** Modello di Business
- 2.3** Strumenti per una governance etica

3 Il nostro approccio alla sostenibilità

- 3.1** Analisi di materialità
- 3.2** Strategia e obiettivi di sostenibilità

4 Le nostre persone

- 4.1** Le persone di LCA
- 4.2** Politiche retributive e distribuzione degli utili
- 4.3** Attrazione e *retention*
- 4.4** Formazione e sviluppo
- 4.5** Diversità e pari opportunità
- 4.6** Salute e sicurezza sul lavoro

5 Stakeholder, comunità e territorio

- 5.1** Gli stakeholder di LCA
- 5.2** Supporto attivo ad associazioni e fondazioni
- 5.3** Rapporti con la comunità e il territorio
- 5.4** Catena del valore sostenibile

6 Ambiente

- 6.1** Economia circolare e gestione dei rifiuti
- 6.2** Uso di risorse e impatti su clima e acqua
- 6.3** Iniziative di compensazione

Lettera del fondatore

Giovanni Lega

Care amiche, cari amici,

sostenibilità, per LCA, significa **responsabilità verso il futuro**. Responsabilità nel modo in cui esercitiamo la professione, nel costruire opportunità per chi lavora con noi e nel contribuire a un sistema più giusto e inclusivo.

Ormai da tempo abbiamo scelto di misurare e raccontare il proprio impatto, perché crediamo che la trasparenza sia la prima forma di impegno concreto. Ma la sostenibilità non riguarda solo l'ambiente o la dimensione sociale: significa anche ripensare le regole, i modelli e le strutture che definiscono la nostra professione.

In questi mesi si è tornati a discutere di previdenza, di ordinamento forense, di come debba evolversi l'avvocatura del futuro.

Temi che toccano da vicino il senso stesso di **equità e di giustizia** all'interno della categoria. Non possiamo parlare di un futuro sostenibile se persistono distorsioni che penalizzano chi crea valore, collaborazione e occupazione – come avviene con l'inequale doppio contributo che grava su studi e società tra avvocati.

Allo stesso modo, non possiamo accettare una visione dell'ordinamento che guarda al passato, ignorando quanto la nostra professione sia ormai **interdisciplinare, internazionale e connessa**. Limitare l'evoluzione significa rinunciare alla competitività, all'innovazione e al talento delle nuove generazioni.

In LCA continuamo a credere nella **forza del lavoro condiviso**, nella formazione delle persone e nella costruzione di strutture solide e aperte, capaci di durare nel tempo. È questa la nostra idea di sosteni-



bilità: creare un modello di studio che evolva, resista e sappia tramandare ciò che è stato costruito con passione e visione. Il principio delle 4 T – trovare, trattenere, trasformare, tramandare – rimane la nostra bussola e idea ispiratrice.

Dietro ogni numero di questo bilancio ci sono le persone che ogni giorno danno significato al nostro percorso e che fanno sì che la crescita non sia solo economica, ma anche culturale, sociale e umana.

Con molta gratitudine e fiducia nel futuro,

Avv. Giovanni Lega

Nota metodologica

GRI 2-2

GRI 2-3

GRI 2-4

GRI 2-5

VSME B1 - Basis for preparation

Il presente Bilancio di Sostenibilità, redatto con cadenza annuale, ha lo scopo di fornire una rappresentazione chiara e trasparente dell'approccio di LCA Studio Legale ai temi ESG, illustrando come i principi di responsabilità economica, sociale e ambientale siano integrati nelle attività dello Studio e nei servizi offerti ai clienti.

Il documento descrive il modello di governance della sostenibilità, le principali iniziative intraprese durante l'anno e le performance ottenute, con l'obiettivo di rendere conto ai nostri stakeholder dell'impegno volto a generare valore nel lungo periodo.

I contenuti trattati fanno riferimento ai temi di sostenibilità ritenuti rilevanti per lo Studio e per le parti interessate, identificati attraverso un processo strutturato di analisi di materialità, illustrato nel capitolo "Analisi di materialità e stakeholder engagement". Tale processo ha permesso di individuare gli impatti attuali e potenziali – positivi e negativi – generati dalle attività di LCA e di selezionare i temi materiali che orientano la rendicontazione e le priorità di lavoro.

Il Bilancio è stato redatto prendendo come riferimento i GRI Standards (Global Reporting Initiative) secondo l'opzione di rendicontazione With reference to. Gli indicatori sono stati selezionati in base alla loro pertinenza rispetto al settore di attività, alle aspettative degli stakeholder e all'evoluzione delle migliori pratiche di reporting. L'elenco completo degli standard utilizzati è riportato in appendice nell'"Indice dei contenuti GRI". Nello svolgimento del lavoro si è tenuto in considerazione anche il nuovo standard di rendicontazione volontaria elaborato dall'EFRAG – VSME. L'adozione di questi standard rappresenta per LCA una fase di transizione, in un'ottica di preparazione a una rendicontazione, seppur volontaria, sempre più aderente alle nuove richieste che giungono dagli standard di rendicontazione europei European

Sustainability Reporting Standards (c.d. ESRS).

Raccolta e trattamento dei dati

Le informazioni quantitative e qualitative contenute nel documento sono state fornite dalle diverse funzioni interne coinvolte nella gestione dei temi ESG. La raccolta è avvenuta tramite schede strutturate e tramite l'estrazione dei dati dai sistemi gestionali dello Studio.

Al fine di garantire la massima accuratezza del reporting, il ricorso a stime è stato limitato agli ambiti in cui non erano disponibili dati puntuali; tali stime sono basate su metodologie riconosciute e sono chiaramente segnalate all'interno del testo.

Perimetro di rendicontazione

Il perimetro del presente Bilancio coincide con l'anno solare 2024 e comprende tutte le sedi italiane. Eventuali ampliamenti del perimetro, variazioni organizzative o cambiamenti strutturali intervenuti nel corso dell'anno sono indicati direttamente nelle sezioni pertinenti.

Ove possibile, il documento presenta dati comparativi rispetto all'esercizio precedente, al fine di monitorare l'evoluzione delle performance e rendere valutabile il progresso di LCA nel perseguire i propri obiettivi di sostenibilità.

Contatti

Per ulteriori informazioni o per condividere suggerimenti riguardo al presente Bilancio di Sostenibilità, è possibile scrivere all'indirizzo dedicato: sostenibilita@lcalex.it.

Il documento è inoltre disponibile sul sito ufficiale di LCA Studio Legale: lcalex.it.





Chi siamo e come operiamo

1.1 Identità e valori

1.2 Il mercato di riferimento. Mission, visione e valori aziendali

1.1

Identità e valori

GRI 2-1

Informazioni generali e sedi

LCA Studio Legale è una realtà indipendente italiana con una forte vocazione internazionale, fondata nel 1988 dagli avvocati Giovanni Lega e Paolo Colucci con l'obiettivo di creare uno studio innovativo, internazionale e attento alle specificità del sistema italiano.

Nel corso degli anni, LCA ha intrapreso un percorso di crescita costante, da boutique specializzata in corporate/M&A a studio full-service, grazie all'integrazione di nuovi team e all'ampliamento delle aree di competenza, che oggi

includono tutti i principali ambiti del diritto d'impresa.

Lo Studio ha sedi in Italia a **Milano, Roma, Genova, e Roncade (TV)**, in Belgio a **Bruxelles** e una **collaborazione internazionale a Dubai** con IAA Middle East Legal Consultants LLP. L'organizzazione opera attraverso dipartimenti specializzati e gruppi di lavoro interdipartimentali che favoriscono un approccio multidisciplinare e sinergico.

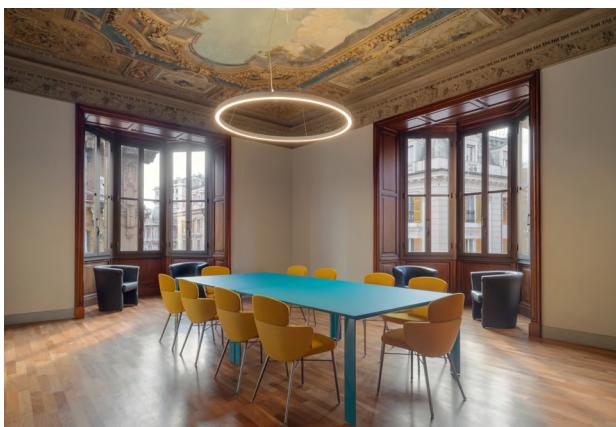
Sede di Milano

via della Moscova 18



Sede di Genova

via XX Settembre 31/6



Sede di Roma

piazza del Popolo 18



Sede di Treviso

presso H-Farm, via Sile 41





LCA si fonda su valori di **integrità, eccellenza, innovazione e inclusione**, ponendo le persone al centro della propria crescita e orientando ogni attività verso la **creazione di valore conditivo**. La cultura organizzativa si basa su **collaborazione, responsabilità diffusa e pensiero collettivo**, principi che guidano le decisioni e la strategia di lungo periodo. LCA promuove un ambiente di lavoro fondato su **ascolto, trasparenza e partecipazione**, in cui contano prima di tutto **le idee e le persone**.

I clienti scelgono LCA per la **competenza, la visione e l'approccio interdisciplinare**, che permettono di costruire relazioni basate su fiducia, empatia e concretezza, generando **valore sostenibile e di lungo periodo**.

Nel perseguitamento dei propri obiettivi, lo Studio integra la sostenibilità come dimensione trasversale della propria identità: promuove iniziative

ambientali e sociali, sostiene progetti di inclusione e parità di genere e adotta pratiche interne volte alla riduzione dell'impatto ambientale e al miglioramento del benessere delle persone.

Il 2024 ha visto importanti tappe nel percorso di crescita dello Studio:

- abbiamo nominato e accolto nuovi soci e nuove socie, integrato nuovi team e rafforzato molte delle nostre aree di competenza per rendere lo Studio sempre più *full-service* (in particolare nell'ambito dei trust e grandi patrimoni, dell'energy, dell'amministrativo, del litigation e del M&A), offrendo alla nostra clientela servizi sempre più synergici ed integrati, tanto su scala nazionale quanto internazionale;



Avv. Luca Minoli
Corporate M&A



Avv. Orsola Torrani
Amministrativo



Avv. Valerio Vaccaro
Energy, Ambiente e Sostenibilità



Avv. Francesca Romana Lupoi
Private Clients

- abbiamo inaugurato ufficialmente i nostri uffici di Roma all'interno di Palazzo Valadier, in uno dei luoghi più iconici e amati della città, Piazza del Popolo, con un evento che ha accolto oltre 300 invitati e invitati;
- abbiamo completato i lavori di espansione della sede di Milano, in Via della Moscova 18, realizzando il nuovo Building LCA: oltre 6.000 mq in cui la logistica degli spazi è stata ripensata per favorire maggiore sinergia tra i dipartimenti, migliorare le opportunità di interazione e collaborazione e accrescere la vivibilità dell'ambiente di lavoro. Attorno all'elegante corte interna sono state sviluppate tre nuove aree comuni, progettate per essere vissute quotidianamente dalle persone dello Studio:
 - un'accogliente area **caffetteria**, affacciata sulla corte del palazzo, dotata di un ampio banco bar e interni dal design moderno, con arredi minimalisti, luci soffuse e materiali naturali che creano un'atmosfera rilassante e contemporanea; le due sale, il dehors e le salette private favoriscono momenti di socialità informale e incontri con clienti, colleghi e colleghi;
 - un **auditorium** da 90 posti, dotato di impianto tecnico di ultima generazione e progettato con un layout ottimizzato per garantire comfort, visibilità e acustica eccellente; offre un'esperienza immersiva grazie a un avanzato sistema audio/vi-

deo, un palco con desk per otto relatori, tre schermi di grande formato, amplificazione professionale, regia integrata, connessioni multimediali e Wi-Fi ad alte prestazioni, completandosi con un ingresso accogliente con reception e guardaroba, servizi igienici dedicati, climatizzazione e accesso facilitato per persone con mobilità ridotta;

- una confortevole area **wellness** dedicata esclusivamente alle nostre persone, pensata per favorire benessere, recupero ed equilibrio attraverso attività come yoga, pilates e fisioterapia, e completa di spogliatoi separati (v. *infra* Cap. 4, ¶2 *"Benefit per dipendenti e risorse"*).

Nella pagina accanto:
inaugurazione degli uffici di Roma in
Piazza del Popolo;

a pag. 14:
alcuni nuovi spazi della sede di Milano
in via della Moscova.





I riconoscimenti

I nostri professionisti e le nostre professioniste hanno ottenuto molti e prestigiosi riconoscimenti, tanto in Italia quanto all'estero. LCA è stato incluso nelle directory internazionali più importanti, come Chambers & Partners, The Legal 500, Leaders League, World Trademark Review, IP Stars: solo nel 2024, ha ricevuto più di 65 riconoscimenti di practice e 120 riconoscimenti individuali.

Il Managing Partner, Giovanni Lega, è stato nominato fra i 10 innovative lawyers dal Financial Times nel 2018, e sempre il Financial Times nel 2021 ci ha definito una delle realtà innovative cui guardare sul territorio europeo. Nel 2019 e nel 2024 è stato selezionato da Forbes Italia tra i 100 campioni della consulenza strategica, legale e fiscale anche grazie alla sua visione imprenditoriale e alla crescita e allo sviluppo di LCA.

Chambers
AND PARTNERS

Legal500

 **LEADERS LEAGUE**

 **WTR**

IP STARS
from Managing IP

FT
FINANCIAL
TIMES

Forbes

1.2

Il mercato di riferimento. Mission, visione e valori aziendali

La crisi dell'Avvocatura e la retention dei talenti

La professione forense si trova ad affrontare una grande fase di cambiamento. Dalla fotografia sull'avvocatura italiana, nel rapporto Censis 2025 – Cassa Forense¹, con riferimento all'anno 2024 emerge ancora una lieve flessione degli iscritti e delle iscritte (1,6% rispetto al 2023). Tale tendenza, influenzata da dinamiche economiche e dall'evoluzione del mercato, evidenzia un processo di ridimensionamento della professione che richiede un'attenta analisi. Inoltre, il saldo negativo tra nuove iscrizioni e cancellazioni risulta maggiormente accentuato tra le professioniste (con una diminuzione di 2.140 unità), rappresentando un chiaro indicatore delle difficoltà di conciliazione tra vita privata e attività professionale. Ciò sottolinea l'urgenza di rafforzare le misure a supporto della professione delle avvocate, ambito in cui LCA è impegnato da molti anni.

Dal rapporto emerge, inoltre, che le nuove generazioni si stanno orientando verso modalità di esercizio della professione caratterizzate da maggiore dinamicità e flessibilità. Tra i professionisti under 40 si registra, infatti, un incremento di coloro che operano all'interno di studi associati o in regime di collaborazione, a testimonianza di una crescente propensione verso modelli di aggregazione professionale innovativi.

In tale prospettiva, LCA ritiene che riconoscere le esigenze e le attitudini delle nuove generazioni di professionisti e professioniste rappresenti ormai un passaggio essenziale. È necessario imprimere un deciso cambio di rotta nel rapporto con i giovani, rendendo la professione

forense nuovamente attrattiva e gratificante. Diventa fondamentale anche istituire un canale stabile di ascolto e dialogo diretto, capace di far emergere le molteplici e specifiche istanze espresse dalle nuove leve della professione.

A conferma di questa urgenza, le dinamiche che attraversano oggi il settore legale evidenziano come la capacità di trattenere i talenti sia divenuta una priorità trasversale per un numero sempre più ampio di realtà professionali che scelgono di investire nel miglioramento dell'esperienza lavorativa complessiva². Si assiste così a un crescente impegno nel promuovere benessere, opportunità di sviluppo e maggiore flessibilità organizzativa, riconosciuti come elementi determinanti per favorire la fidelizzazione e costruire contesti professionali solidi e in grado di affrontare con successo le sfide che caratterizzano la professione forense contemporanea.

Le aree di intervento sono numerose e interconnesse: dall'equilibrio tra vita privata e attività lavorativa, alla trasparenza e equità nei compensi; dalla valorizzazione delle iniziative volte a generare nuove pratiche, al maggiore coinvolgimento nel rapporto con la clientela, sino alla possibilità di esperienze formative e professionali all'estero. A ciò si aggiunge la crescente consapevolezza del valore della condivisione delle competenze, necessaria per rispondere alla complessità crescente della domanda di servizi legali, che impone un approccio fondato sulla collaborazione e sull'integrazione di competenze eterogenee e specialistiche.

¹ "RAPPORTO SULL'AVVOCATURA 2025. Nuovi orizzonti per l'avvocatura: tra sfide e opportunità ", Cassa Forense, Censis, aprile 2025; <https://www.cassaforense.it/media/munf4vli/rapporto-avvocatura-2025.pdf>

² Si tratta di una tendenza che coinvolge in modo trasversale l'intero settore legale, interessando tanto gli studi professionali quanto i dipartimenti legali aziendali. Il *Law General Counsel Study 2025* condotta da EY su un campione di 60 General Counsel e Chief Legal Officers appartenenti a primarie organizzazioni italiane, evidenzia come la talent retention sia considerata una priorità elevata per oltre metà dei dipartimenti legali (55%) e come una quota ancora maggiore (63%) stia pianificando interventi mirati al miglioramento dell'esperienza lavorativa complessiva, con l'obiettivo di rafforzare la fidelizzazione dei professionisti, v. *EY Law General Counsel Study 2025*, 23 giu 2025, https://www.ey.com/it_it/newsroom/2025/06/ey-law-general-counsel-study-2025.

L'innovazione in LCA

L'innovazione, tecnologica e culturale, non è per noi parola vuota (e spesso abusata), ma parte integrante del modello di sviluppo: lo studio investe in strumenti digitali e in intelligenza artificiale con un approccio critico e responsabile, valorizzando al contempo la crescita dei giovani professionisti attraverso formazione, mentorship ed esperienze internazionali.

Intelligenza artificiale (AI)

Il Rapporto Censis sull'Avvocatura 2025 analizza per la prima volta l'uso dell'intelligenza artificiale (IA), negli studi legali.

Rispetto al passato, emerge una netta inversione di tendenza: la grande maggioranza dei professionisti e delle professioniste percepisce tali strumenti come un'opportunità per ottimizzare la gestione degli studi, incrementare l'efficienza operativa e arricchire il proprio bagaglio di competenze.

Le testimonianze dirette degli avvocati e delle avvocate che hanno già integrato soluzioni di intelligenza artificiale confermano come queste tecnologie possano supportare efficacemente l'attività professionale, senza sostituirne il ruolo centrale, consentendo anzi di dedicare maggiore attenzione alla consulenza strategica e alla relazione con la clientela. Tale approccio proattivo dimostra che l'innovazione, se correttamente implementata, può costituire un elemento distintivo e un concreto fattore di cresciuta competitiva.

In questo quadro va da sé che, per affrontare le molteplici sfide che da esso derivano, da una parte è essenziale stabilire regole e codici etici per l'uso dell'AI, dall'altra tenere in debita considerazione la considerevole impronta energetica e ambientale dei data center che costituiscono l'infrastruttura necessaria per l'IA. Tale evoluzione impone una riflessione approfondita e l'adozione di un quadro regolatorio accurato, e una costante attenzione all'impatto ambientale, affinché il progresso tecnologico si sviluppi in armonia con i principi etici e di sostenibilità,

e anche con le esigenze di giustizia.

Resta tuttavia centrale il ruolo dell'essere umano: è imprescindibile che le avvocate e gli avvocati acquisiscano nuove competenze in ambito digitale e tecnologico; nondimeno, il valore della loro attività professionale e la relazione fiduciaria con il cliente continuano a rappresentare elementi essenziali e insostituibili.

Oltre all'attività di consulenza legale, LCA genera valore anche attraverso **iniziativa di innovazione** (es. AiSeek, Legal Design, LCA Ventures), promuovendo modelli di business sostenibili e digitalizzati.

I rapporti di business dello Studio sono improntati su etica, trasparenza e collaborazione, in coerenza con i principi definiti dal Modello 231 e dal Codice Etico adottati.

AiSeek



AiSeek è una piattaforma volta a migliorare la ricerca di documentazione interna all'interno di studi professionali e dipartimenti aziendali, grazie all'utilizzo di intelligenza artificiale. Il primo vertical, AiSeek Legal, è stato presentato al pubblico nel 2023, destinato a studi legali strutturati e dipartimenti in house di grandi aziende, e nel 2024 abbiamo consolidato il suo utilizzo grazie all'integrazione di AiSeek con certificazioni blockchain rilasciate su protocolli bitcoin per utilizzi nel campo della proprietà intellettuale e abbiamo sviluppato con clienti svariati progetti legati al mondo criptovalute e NFT.

La volontà è quella di fondere le expertise proprie del lavoro legale e quelle delle discipline STEM. Siamo infatti consapevoli che il futuro dovrà essere riscritto in forma interdisciplinare.

Legal Design

Anche nel 2024, abbiamo tenuto il seminario di Legal Design all'interno del corso di diritto

del lavoro presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Il legal design³ è un nuovo approccio nella progettazione di contenuti giuridici di cui LCA si è resa pioniera negli ultimi anni contribuendo alla sua diffusione attraverso articoli e pubblicazioni e alla sua affermazione nella pratica giuridica attraverso convegni e seminari appunti.

Vediamo il Legal Design come strumento etico e di trasparenza della condotta dell'impresa: attraverso sintesi grafiche, infografiche, mappe e strumenti interattivi, il legal design consente all'utente finale di meglio comprendere il significato di articoli e disposizioni e intraprendere un ragionamento logico, ponderato e completo, portandolo/a a prendere decisioni consapevoli e in linea con quanto espresso dal contenuto testuale.

L'approccio del legal design può essere utilizzato per rendere prodotti, servizi e processi legali più etici, comprensibili ed equi, e, per tal via, coinvolgere e responsabilizzare persone, comunità sociale, e in generale, la collettività. In tal senso, il legal design si pone in linea con gli obiettivi di promuovere società inclusive e modelli sostenibili di consumo (SDGs 12 e 16).

LCA Ventures

Da anni LCA Ventures ha l'obiettivo di sostenere progetti imprenditoriali nazionali ed esteri ad alto contenuto tecnologico o di grande potenziale per l'impatto sulla collettività.

Abbiamo creato un venture capital che, anche attraverso la formula del "work for equity", investe nelle startup e nelle iniziative imprenditoriali italiane e internazionali ad alto potenziale di sviluppo con l'obiettivo *win-win* di offrire consulenza legale qualificata ma anche, come realtà legale, beneficiare dall'approccio fresco e dinamico che deriva dal relazionarci con realtà giovani e votate allo sviluppo.

Nel 2024, abbiamo continuato a investire e sup-

³ Il Legal Design è un nuovo approccio al mondo del diritto che coniuga due aspetti: il "legal" ovvero tutto ciò che concerne la legge e la giustizia e il "design" quale processo creativo di visualizzazione di immagini per facilitare la comunicazione, catturare e coinvolgere il destinatario. Secondo Margaret Hagan, docente alla Stanford University, esperta di design legale e di comunicazione, il legal design è quell'approccio necessario a rendere la legge "more accessible, useful and engaging. Per maggiori informazioni, si veda il sito <https://www.lawbydesign.co/>

portare alcune iniziative imprenditoriali italiane e internazionali (si veda Bilancio di Sostenibilità LCA 2024) tra cui: **Artshell, AISeek** (v. *supra* Cap. 1, ¶2), **AVM Gestioni / Italian Fine Food, Ethica Friends, Ferrari Fashion School, Franchi Umberto Marmi / The Spac, Qomodo, Rufa, Scuola Politecnica di Design, Treetscope.**

I temi ESG

La sostenibilità e le tematiche ESG (Environmental, Social, Governance) sono diventate un requisito essenziale anche per la professione legale. Agli studi legali viene chiesto di fornire consulenze specializzate, mentre le funzioni legali interne delle imprese di grandi dimensioni sono poste sotto pressione dagli stakeholder per rispettare gli obblighi di rendicontazione e, in generale, migliorare le performance ESG.

La sostenibilità non è solo un imperativo morale, essa è diventata uno strumento imprescindibile di competitività e un fattore chiave per la strategia di impresa a lungo termine contribuendo in modo essenziale alla valutazione, prevenzione e gestione dei rischi derivanti dall'attività imprenditoriale e aziendale e all'incremento dell'efficienza delle performance e dei risultati economici.

Le sfide del futuro

Per quanto riguarda il futuro e le sfide che ad esso si legano, LCA ha individuato tre macro-temi meritevoli di analisi. In particolare, nell'ambito legal si rende necessario: (A) rafforzare le politiche di talent retention al fine di fronteggiare la crisi che la professione forense affronta attualmente; (B) dare un forte impulso all'innovazione culturale e tecnologica, specialmente in un'ottica di integrazione delle competenze relative all'AI; (C) comprendere e sviluppare i temi ESG, con i rischi e, soprattutto, le opportunità che ne derivano.



Assetti e governance di LCA

- 2.1** Governance e assetto societario
- 2.2** Modello di Business
- 2.3** Strumenti per una governance etica

2.1

Governance e assetto societario

GRI 2-9 GRI 2-10 GRI 2-12

La governance di LCA si fonda su un sistema associativo che prevede organi collegiali e figure di riferimento in grado di assicurare una gestione partecipata e trasparente.

L'**Assemblea dei Soci** è l'organo decisionale principale che normalmente nomina il Presidente, il Managing Partner, e il Comitato Strategico.

Per tutto l'anno 2024, anno di riferimento del presente report, sono stati in carica il **Comitato Strategico**, il **Managing Partner** e il **Presidente**, che coordinano la direzione strategica e le attività dello Studio.

Il **Comitato Strategico**, composto da sei membri vengono eletti tra i soci e le socie equity nel rispetto della quota di genere prevista statutariamente (dal 2023, è in vigore il nuovo Statuto e Regolamento dell'associazione professionale che prevede la nomina obbligatoria di almeno un componente di genere femminile negli organi decisionali elettivi, con l'obiettivo di garantire una sempre maggiore presenza delle socie), definisce la visione e gli obiettivi di crescita di LCA, approva il budget e il business plan, individua le linee di sviluppo e promuove la coesione interna tra i dipartimenti.

Il **Managing Partner**, Avv. Giovanni Lega, dirige e rappresenta lo Studio all'esterno, mentre il

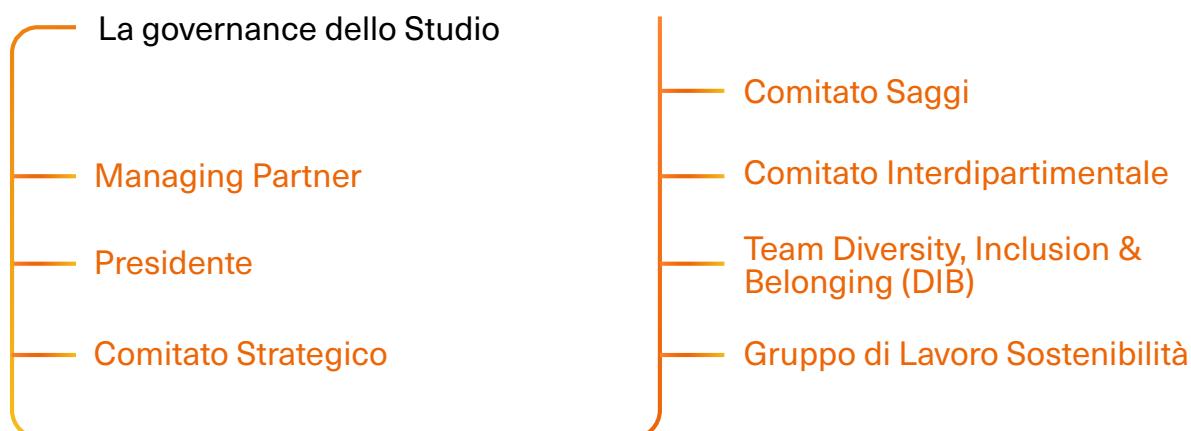
Presidente, Avv. Salvatore Sanzo, coordina l'Assemblea dei Soci e raccoglie proposte e iniziative da sottoporre agli organi competenti.

Nel 2025 LCA ha modificato l'assetto di governance sostituendo a tali organi un Comitato di Gestione composto da 7 soci equity.

A supporto della governance operano diversi comitati e gruppi di lavoro, tra cui:

- il **Comitato Interdipartimentale**, che garantisce l'uniformità del lavoro e la collaborazione tra practice;
- il **Comitato Saggi**, responsabile della valutazione dei soci e della distribuzione degli utili;
- il **Team Diversity, Inclusion & Belonging (DIB)**, istituito nel 2022, che supervisiona le politiche di inclusione e parità di genere;
- il **Gruppo di Lavoro Sostenibilità**, che promuove e coordina le azioni ESG, sotto la direzione del Managing Partner e del Comitato Strategico.

Questo sistema assicura un monitoraggio costante dei temi legati alla sostenibilità e alla responsabilità sociale, con l'obiettivo di favorire decisioni consapevoli e coerenti con i valori etici e gli standard.



2.1

Modello di Business

GRI 2-6

LCA fornisce consulenza legale e fiscale completa. In particolare, i team dello Studio operano in tutte le aree del diritto, in particolare:

- | | | | |
|---|---|---|--|
|  | Agroalimentare |  | Famiglia e persone |
|  | Ambientale |  | Golden Power (FDI) e Commercio internazionale |
|  | Amministrativo |  | Immobiliare |
|  | Antitrust
e concorrenza |  | Life Sciences |
|  | Arte e beni culturali |  | Lavoro e relazioni
industriali |
|  | Assicurativo |  | Mercati finanziari
(Capital Markets) |
|  | Bancario, finanziario
e regolatorio |  | Penale dell'impresa
e compliance |
|  | Commerciale e societario (inclusi
M&A, private equity e venture capital) |  | Privacy e protezione
dei dati personali |
|  | Contenzioso civile, arbitrati
nazionali e internazionali, e ADR |  | Proprietà intellettuale |
|  | Corporate immigration |  | Sostenibilità e
compliance ESG |
|  | Crisi d'impresa e
insolvenza |  | Sportivo |
|  | Dogane e accise |  | Trasporti, logistica e
shipping |
|  | Energia |  | Tributario |

Tra i più di cinquemila clienti attivi figurano gruppi industriali, investitori istituzionali, banche, assicurazioni, PMI, enti del Terzo Settore, e privati.

Le imprese assistite operano in una vasta gamma di settori, tra cui industria e manifattura (*automotive, chimico, cosmetico, mining, packaging*), energia e risorse naturali (*oil & gas, energie rinnovabili, acqua, infrastrutture*), food & beverage, life sciences e healthcare (*farmaceutico, biotech, dispositivi medici, strutture*

sanitarie), real estate e costruzioni, trasporti, logistica e infrastrutture, tecnologia, media e telecomunicazioni (*ICT, AI, cybersecurity, videogiochi, media digitali*), moda e lusso, arte e cultura, e sport (*inclusi e-sports e intrattenimento sportivo*).

Lo Studio opera in mercati nazionali e internazionali, anche attraverso partnership con studi esteri e desk geografici dedicati, coordinati dalla divisione LCA International. I desk operativi sono i seguenti:

Desk

Asia Pacific Desk

India, Australia, Nuova Zelanda, Giappone

Canadian Desk

China Desk

French Desk

German Desk

Iberia Desk

Spagna e Portogallo, con estensione al Sud America

Middle East & Africa Desk

Pan-European Desk

Benelux, Scandinavia, Europa Centrale e Orientale

UK Desk

US Desk

Inoltre, un team dedicato di giovani avvocate e avvocati partecipa attivamente ad **AIJA – International Association of Young Lawyers**. Con AIJA, lo Studio sviluppa progetti di valore aggiunto in collaborazione con università, enti pubblici, startup e organizzazioni culturali, promuovendo un modello di business sostenibile e orientato all'impatto positivo sul territorio.

Ad esempio, a marzo 2024, in occasione del AIJA Seminar “Beyond banking: When restructuring hits the finance”, lo Studio ha ospitato nei propri uffici di Roma un networking reception accogliendo giovani avvocate e avvocati provenienti da più di venti paesi.

Struttura economica e crescita

In questo contesto di continua evoluzione, LCA ha conosciuto una crescita costante, dal 2004, anno dopo anno, senza registrare flessioni di fatturato. Un percorso di sviluppo continuo, sostenuto da un modello che genera valore duraturo e non dipende da meri indicatori economici, ma dalla solidità dei rapporti con i clienti e dalla capacità di innovare restando equilibrati.

Negli ultimi cinque anni, la crescita media annua si è attestata intorno al **+10%**, confermando la solidità del modello economico e la capacità dello studio di consolidare risultati anche in contesti di mercato complessi. LCA cresce perché crea valore: per clienti, professioniste/i e per l'intero ecosistema in cui opera.

Un elemento distintivo è il **cross selling**, che rappresenta oggi il **38% del fatturato**. La collaborazione tra i dipartimenti è spontanea e

naturale, non il frutto di procedure imposte: in LCA non esistono compartimenti stagni. Ogni cliente viene seguito da un team integrato di professioniste/i, in grado di offrire una consulenza completa e multidisciplinare. Questo approccio è premiato anche internamente: il Comitato Saggi riconosce e valorizza chi origina opportunità per altri dipartimenti, rafforzando ulteriormente la cultura della condivisione.

LCA è inoltre sempre più orientata all'estero: **oltre il 20% del fatturato proviene da clienti e operazioni internazionali**, grazie a una rete di relazioni consolidata e a un'attività sistematica di collaborazione con il network internazionale dello studio. Questa dimensione globale, unita alla capacità di integrare competenze diverse, rappresenta una delle chiavi principali della crescita continua di LCA.

Un metodo innovativo di distribuzione degli utili

Il metodo di distribuzione degli utili è basato sulla valutazione del Comitato Saggi, che tiene in considerazione l'apporto e il contributo di ciascun socio e di ciascuna socia all'associazione, secondo una visione che va oltre i criteri meramente economici e criteri fissi predefiniti. Non è previsto un meccanismo di *lockstep*. La valutazione tiene in considerazione, infatti, altri importanti elementi: partecipazione ai gruppi di lavoro, sviluppo interno oltre che sviluppo di clienti, formazione, *pro bono*, *soft skills*, nuove idee, e valutazioni del/la socio/a all'interno del dipartimento di competenza. Questo sistema permette ai soci e alle socie, nell'alternanza, di essere "giudicanti" e "giudicati". Questa impostazione favorisce il cross-selling e la coesione

interna, incentiva la creazione di ambiente di lavoro positivo.

A partire dal 2022, LCA devolve una quota - definita e fissa negli anni - degli utili a tutto il personale dell'area business service (e quindi HR, Amministrazione, Finanza& Controllo, Communication & Branding, Eventi e BD, Segreteria, Reception, Servizi generali, IT, Knowledge Management, Paralegal e Direttore Generale). La decisione, presa all'unanimità dal Comitato Strategico, è volta a rafforzare il senso di appartenenza di tutte e tutti coloro che fanno parte di LCA, e a sottolineare il concetto di squadra, dove ogni anello della catena gioca un ruolo fondamentale.

2.3

Strumenti per una governance etica

GRI 205 GRI 2-26 GRI 2-27 GRI 406 GRI 418 - VSME B11

Da sempre LCA si impegna a operare nel pieno rispetto dei valori di integrità, trasparenza e responsabilità, nella convinzione che la crescita sostenibile passi anche attraverso una solida cultura etica. LCA crede infatti che i valori etici siano il fulcro intorno a cui operare e debbano essere il collante e l'aggregante primario fra i soci e tutti coloro che sono coinvolti nella struttura di uno Studio associato.

Per questo motivo, LCA adotta già da diversi anni strumenti e policy di diversa natura, aggiornate costantemente, che assicurano una conduzione del business corretta e conforme alle leggi, capace di creare valore duraturo per soci, professionisti, dipendenti e per l'intera comunità con cui ogni giorno si confronta:

Modello 231: siamo consapevoli che l'adozione di un modello di compliance efficace ed integrato sia fondamentale per la conduzione del business in maniera etica e trasparente. Per questo motivo, abbiamo condotto l'analisi di rischio e le attività preordinate all'adozione del Modello Organizzativo 231 formalmente approvato il 19 dicembre 2023 (il "Modello").

L'adozione del Modello, unitamente a quella del Codice Etico, ci permette di conseguire e rafforzare l'adozione di pratiche di corretta e trasparente gestione, prevenire i rischi e al tempo stesso diffondere una cultura organizzativa basata su prevenzione e responsabilità, rafforzare il sistema dei controlli, migliorare la struttura organizzativa ed assicurare il rispetto delle norme.

Il Modello 231 rappresenta uno strumento fondamentale per garantire un sistema di controllo interno efficace, orientato alla prevenzione dei reati e alla gestione consapevole dei rischi, promuovendo comportamenti corretti e trasparenti in ogni ambito dell'attività professionale.

Articolato in una Parte Generale e una Parte Speciale, il Modello definisce il quadro normativo di riferimento, la struttura di *governance*, le metodologie di analisi dei rischi e le regole operative dell'Organismo di Vigilanza, disciplinando inoltre il sistema sanzionatorio e la formazione del personale. Costituiscono una parte integrante il Codice Etico, l'elenco dei reati rilevanti, la struttura organizzativa dello Studio e le procedure interne a presidio della legalità e della correttezza gestionale.

L'adozione del Modello 231 risponde all'esigenza di definire un sistema organico di regole interne volto a prevenire la commissione di specifiche tipologie di reati e a promuovere una gestione improntata alla legalità e alla trasparenza, costituendo per LCA un atto concreto di responsabilità sociale, in grado di rafforzare la fiducia degli stakeholder e consolidare la reputazione dello Studio.

Codice Etico: parte integrante di tale Modello è il Codice Etico, redatto sulla base dei valori e dei principi su cui si fonda l'identità dello Studio. Esso ha lo scopo di introdurre e rendere vincolanti i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D. Lgs. n. 231/2001. Si tratta di principi che LCA riconosce come propri e che tutti i professionisti, i dipendenti e i collaboratori esterni sono tenuti a rispettare nel perseguitamento delle finalità associative.

L'adesione a tali valori costituisce un presupposto imprescindibile per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione dello Studio, rafforzando al contempo il suo impegno verso una *governance* etica e sostenibile.

Controllo di gestione: disponiamo di sistemi di controllo di gestione e di uno staff dedicato che

ha in carico la verifica del budget previsionale e - per dipartimenti - i singoli costi, gli scostamenti dalle previsioni e dal bilancio dell'anno precedente, anche in relazione alla gestione dei crediti e del loro recupero.

Siamo inoltre dotati di un'innovativa piattaforma di business intelligence che si interfaccia con accounting e gestionale, che consente un approccio sempre più *data-driven* e ci permette di ottimizzare le nostre scelte a medio e lungo termine.

Timesheet e parcellazione: tutti i professionisti e le professioniste, oltre ad alcune risorse dello staff, sono tenute a compilare *timesheet* giornalieri e ad osservare le istruzioni per la compilazione degli stessi con la dettagliata descrizione delle attività e prestazioni svolte. I *timesheet* sono integrati nel sistema gestionale, in cui, al momento dell'apertura pratica vengono inseriti i dati di parcellazione concordati con i clienti (tipo di tariffa oraria, a *forfait*, *flat*) e i nomi dei/ delle professionisti/e che saranno assegnati/e a tale pratica. La parcellazione avviene di regola mensilmente o trimestralmente, salvo il contenzioso e le operazioni straordinarie.

Antiriciclaggio: operiamo nell'osservanza delle prescrizioni normative in materia di antiriciclaggio e ci siamo dotati di policy e strumenti specifici che ci permettono di gestire e monitorare il rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo. Abbiamo istituito una specifica funzione che supporta i professionisti e le professioniste nell'attività di identificazione della clientela.

Il Comitato Antiriciclaggio monitora l'effettiva attuazione della policy e delle procedure antiriciclaggio e interviene, con potere decisionale, in ordine all'accettazione o al mantenimento delle prestazioni professionali di determinate situazioni considerate a rischio. Il Comitato Antiriciclaggio pianifica lo svolgimento dei programmi di formazione finalizzati alla corretta applicazione della normativa antiriciclaggio, ed è destinatario delle eventuali segnalazioni in-

terne circa rischi o potenziali violazioni.

Sistemi di segnalazione - whistleblowing:

dal 2022 LCA si è dotata di un sistema di segnalazione per casi di discriminazione, abusi, molestie e mobbing come previsto dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022 a cui LCA si è conformata (v. *infra* Cap. 4, ¶5 "Prevenzione di episodi di discriminazione, abusi, molestie e mobbing"). Nel dicembre 2023, l'Assemblea dei Soci ha deliberato l'adozione del Codice Etico e del Modello 231 che prevede anche un sistema di segnalazione whistleblowing.

In particolare, la procedura di whistleblowing disciplina modalità e strumenti per la gestione delle segnalazioni di comportamenti illeciti o irregolari e costituisce un presidio essenziale di integrità, trasparenza e responsabilità, volto a tutelare l'etica professionale e la corretta conduzione delle attività dello Studio.

LCA ha istituito canali di segnalazione riservati e sicuri, che garantiscono la protezione dell'identità del segnalante e la riservatezza delle informazioni. Le segnalazioni possono riguardare:

- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea e delle relative disposizioni nazionali di attuazione (in materia, tra le altre, di contratti pubblici, mercati finanziari, tutela ambientale, salute pubblica, protezione dei dati e sicurezza informatica);
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea o compromettono il corretto funzionamento del mercato interno;
- pratiche abusive o comportamenti che vanificano l'obiettivo o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Tutti i professionisti e dipendenti di LCA sono informati dell'esistenza e delle modalità di utilizzo dei canali di segnalazione attraverso opuscoli informativi forniti all'assunzione e specifi-

ci programmi di formazione. La gestione delle segnalazioni è affidata all'Organismo di Vigilanza (OdV) che assicura la ricezione, l'analisi e la verifica delle segnalazioni nel pieno rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e tutela del segnalante.

Attraverso tale sistema, LCA promuove una cultura fondata su trasparenza, legalità e responsabilità condivisa, favorendo la partecipazione attiva di tutti i membri dell'organizzazione nella prevenzione di comportamenti non conformi e nella tutela della reputazione dello Studio.

Privacy e Cybersecurity: LCA assicura la massima tutela della riservatezza e della protezione dei dati personali, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle proprie procedure interne. La gestione delle informazioni relative a clienti, professionisti, collaboratori e terzi avviene con criteri di correttezza, liceità e proporzionalità, limitando il trattamento ai soli dati necessari allo svolgimento delle attività professionali.

Lo Studio ha adottato misure organizzative e tecniche idonee a garantire la sicurezza delle banche dati e a prevenire qualsiasi utilizzo improprio delle informazioni, in coerenza con i principi del proprio Codice Etico e del Modello 231. La cultura della riservatezza è parte integrante del sistema di governance e si traduce in un impegno costante a preservare la fiducia dei nostri interlocutori.

Disponiamo dei migliori sistemi di cybersicurezza per proteggere i nostri dati e quelli dei nostri clienti.

Siamo stati fra i primi in Italia a portare in cloud il sistema di gestione delle e-mail, e siamo dotati di software all'avanguardia a tutela della struttura informatica, inclusi programmi che utilizzano intelligenza artificiale (v. *supra* Cap. 1, ¶2). Periodicamente, ci sottoponiamo ad assessment di vulnerabilità in modo da comprendere le migliori azioni da implementare a tutela dei nostri clienti, avendo accesso a diverse fonti di intelligence sulla sicurezza, sia interne che esterne, come ad esempio:

- i sistemi interni di sicurezza: firewall, anti-

virus, sistemi di rilevamento e prevenzione delle intrusioni (IDS/IPS), sistemi di gestione delle informazioni e degli eventi di sicurezza (SIEM) e scanner delle vulnerabilità. Queste fonti possono generare log, alert e report che aiutano i team di gestione degli incidenti a identificare e analizzare gli incidenti di sicurezza all'interno della rete e dei sistemi dell'organizzazione;

- fonti pubbliche e private di intelligence sulla sicurezza informatica, come piattaforme di threat intelligence, vendor di sicurezza, ricercatori di sicurezza, associazioni di categoria, enti governativi e community online. Queste fonti possono fornire informazioni su minacce emergenti, vulnerabilità, metodi di attacco, indicatori di compromissione (IOC), best practice e raccomandazioni che possono aiutare i team di gestione degli incidenti a comprendere e mitigare i rischi e le minacce esterne che l'organizzazione deve affrontare.

Siamo consapevoli della delicatezza del tema e teniamo regolarmente corsi interni di formazione e sensibilizzazione. Vengono condotti sondaggi mensili ad opera della funzione IT per verificare la conoscenza, l'atteggiamento e il comportamento degli utenti in materia di sicurezza informatica e valutare eventuali azioni di miglioramento e correzione.

Strumenti IT: la funzione IT, composta nel 2023 da un team di 5 persone, responsabile per la gestione dei sistemi, è a disposizione tanto dei professionisti e delle professioniste quanto dello staff.

Utilizziamo la suite Office 365, ed Elibra è il nostro software gestionale e piattaforma di business intelligence.

I professionisti e le professioniste di LCA, oltre agli strumenti di intelligenza artificiale (v. *supra* Cap. 1, ¶2) hanno a disposizione computer e cellulari di ultima generazione e hanno accesso, oltre alle banche dati, a software all'avanguardia per l'efficientamento del lavoro come Grammarly e DeepL Pro. DeepL Pro, utilizzato

soprattutto per la traduzione di documenti voluminosi. In uso soprattutto al dipartimento M&A, ma non solo, consente un notevole risparmio di tempo e una maggiore accuratezza delle traduzioni. Deepl Pro supporta più di 20 lingue ed è in grado di adattarsi al tono e allo stile dei testi originali. Con Deepl Pro, possiamo anche creare glossari personalizzati e proteggere la privacy dei nostri documenti sensibili. Deepl Pro ci aiuta a comunicare in modo efficace con i nostri clienti e partner internazionali.

Le sale riunioni sono dotate dei più moderni supporti tecnologici. Ogni sala è dotata di Click-share per visualizzazioni da remoto. Le riunioni vengono prenotate in maniera automatica, e sempre in maniera automatica vengono gestite una serie di task, fra le quali prenotazione viaggi, richiesta macchine, prenotazione sale.

Abbiamo analizzato le possibilità di utilizzo di software per la review di grandi moli di dati e per la reportistica di *due diligence* al fine di valutarne l'applicazione nell'attività legale.

Per offrire ai nostri clienti e partner una soluzione efficace e sicura per la gestione delle Virtual Data Room (VDR) di medie dimensioni, abbiamo introdotto un nuovo servizio basato sulla piattaforma di Docurex. Si tratta di uno strumento che consente di creare e gestire VDR in modo semplice e veloce, garantendo gli attuali standard di sicurezza e conformità. Con Docurex, possiamo controllare in modo granulare l'accesso e la visibilità dei documenti sensibili, monitorare le attività degli utenti e generare report dettagliati. Docurex ci permette di gestire i processi di due diligence con maggiore efficienza e trasparenza. Proponiamo il servizio nelle pratiche che non prevedono servizi dedicati, onde evitare condivisioni con sistemi non sicuri come Dropbox, WeTransfer, etc.

Abbiamo realizzato E-bibles, una piattaforma di facile utilizzo nella quale caricare i file pdf relativi a una pratica conclusa, al fine di ottenere un documento già preimpostato e pronto da inviare al cliente. Oltre alle bibles, il software può essere utilizzato per produrre altri tipi di raccolte documentali, come pamphlet, brochures, etc.

Utilizziamo Atoka, la piattaforma web commer-

cializzata da Cerved, che contiene tutte le partite IVA dei nostri clienti. Avvalendoci dei filtri all'interno del sito possiamo filtrare per settore, fatturato (effettivo e presunto), numero di sedi, numero di dipendenti etc., efficientando così le azioni di cross-selling con clienti già esistenti.



Il nostro approccio alla sostenibilità

3.1 Analisi di materialità

3.2 Strategia e obiettivi di sostenibilità

3.1

Analisi di materialità

GRI 2-29

GRI 3-1

GRI 3-2

GRI 3-3 – VSME B2 - Sustainability practices & plans; C1 - Strategy: Business model & Sustainability; C2 - Practices, policies and future initiatives

L'analisi di materialità rappresenta un passaggio strategico nella definizione del nostro percorso di sostenibilità. Non si tratta di un mero adempimento richiesto dai principali standard di rendicontazione, ma di un processo che ci consente di definire con chiarezza quali temi sono davvero rilevanti per il nostro Studio, per le persone che ne fanno parte e per gli stakeholder con cui interagiamo ogni giorno.

Come realtà legale multidisciplinare e attiva a livello internazionale, operiamo in un contesto complesso, in continua trasformazione. Per questo abbiamo scelto di adottare i principi

previsti dagli **Standard GRI**, con particolare riferimento al **GRI 3 – Material Topics (2021)**, per valutare in maniera rigorosa gli impatti — positivi e negativi, attuali e potenziali — che le nostre attività generano in ambito economico, sociale e ambientale.

Il percorso si è articolato in più fasi operative, complementari tra loro:

A. Identificazione e aggiornamento delle categorie di stakeholder

È stata definita la mappa degli stakeholder più

rilevanti per LCA, includendo professionisti interni, clienti, fornitori, istituzioni, associazioni di categoria, soci, management e istituti finanziari.

Parallelamente, è stata aggiornata la lista degli impatti e dei temi materiali, prendendo come riferimento:

- il Bilancio di Sostenibilità 2024,
- i nuovi requisiti normativi europei e le linee guida ESG,
- l'evoluzione del settore legale e dei servizi professionali.

B. Coinvolgere gli stakeholder per comprendere le priorità reali

Il nostro modello di servizio si fonda sulla relazione: con i clienti, con i professionisti interni, con i partner esterni e con i territori in cui operiamo. Per questo il coinvolgimento degli stakeholder è stato il punto di partenza dell'analisi.

Abbiamo quindi identificato gli stakeholder che possono influenzare o essere influenzati dall'operato di LCA, includendo:

- **Clienti e controparti**, con cui costruiamo ogni giorno percorsi di consulenza legale orientati all'innovazione e alla sostenibilità.
- **Personne dello Studio** – dipendenti e collaboratori/collaboratrici – che rappresentano la nostra identità professionale e culturale.
- **Fornitori**, fondamentali per garantire efficienza operativa e standard elevati di sicurezza e qualità.
- **Soci e Management**.
- **Associazioni di categoria, ordini professionali e organismi istituzionali** con cui dialoghiamo sulle evoluzioni normative.
- **Istituti finanziari**.

Il processo di ascolto è stato realizzato attraverso un **questionario digitale** distribuito a un campione rappresentativo di interlocutori interni ed esterni. In particolare, il questionario è stato inviato a **154 persone**, registrando un **tasso di risposta del 37,7%**, un valore significativo considerando l'eterogeneità del campione e la pluralità di categorie coinvolte.

I temi materiali emersi

L'elaborazione dei dati raccolti e la valutazione degli impatti lungo la catena del valore hanno portato all'identificazione dei temi materiali prioritari per LCA. Essi rappresentano le aree su cui concentreremo il nostro impegno e che guideranno lo sviluppo del nostro piano di sostenibilità nel medio e lungo periodo.

I temi materiali emersi riguardano:

- **Governance e Integrità**
Fondamentale per un operatore del settore legale, rappresenta la base della nostra reputazione e della fiducia dei clienti.
- **Personne e Cultura**
Crescita professionale, qualità dell'ambiente di lavoro, diversità e inclusione sono elementi centrali nella nostra strategia HR.
- **Innovazione e futuro**

Essenziale per garantire servizi legali moderni, efficienti e sicuri, in un contesto ad alto contenuto tecnologico.

- **Servizi e impatto sulla società**
Compreso il nostro contributo culturale, pro bono e le iniziative dedicate a comunità e nuove generazioni.
- **Ambiente**
Con particolare riferimento alle emissioni, alla gestione delle sedi e ai consumi energetici e alla diffusione di una cultura interna di sostenibilità.

Questi temi - presentati nella tabella seguente - rappresentano le dimensioni sui cui LCA concentrerà la propria strategia di sostenibilità, integrando le aspettative dei portatori di interesse con la visione di crescita del management.

Questa prima analisi di materialità rappresenta una bussola strategica per guidare il nostro sviluppo, migliorare la gestione dei rischi legati alla sostenibilità, creare valore condiviso e consolidare il rapporto di fiducia con tutti i nostri stakeholder. Siamo consapevoli che la sostenibilità

è un percorso in continua evoluzione. Per questo, intendiamo aggiornare con regolarità la nostra analisi di materialità, per rispondere tempestivamente ai cambiamenti del contesto esterno e alle nuove esigenze dei nostri stakeholder.

Governance e integrità	Etica e integrità professionale Trasparenza e qualità dell'informativa Compliance e adeguamento normativo Sistema di governo e controllo interno Sistema di governo e controllo interno: processo di governance partecipativo Gestione dei rischi ESG e reputazionali
Persone e cultura	Benessere e salute di collaboratori e dipendenti Sviluppo e formazione continua Diversità, equità e inclusione Retenzione e attrazione dei talenti Coinvolgimento e soddisfazione del team
Ambiente	Riduzione dell'impronta ambientale Gestione dei rifiuti e promozione del riciclo Approvvigionamenti green Cultura interna della sostenibilità
Servizi e impatto sulla società	Qualità e sicurezza dei servizi legali Riservatezza e protezione dei dati Accessibilità alla giustizia e pro bono Coinvolgimento dei clienti e stakeholder Sostegno allo sviluppo della comunità locale Promozione di pratiche sostenibili tra clienti Certificazioni e prassi verificate
Innovazione e futuro	Digitalizzazione e uso etico della tecnologia Adattamento ai cambiamenti normativi e di mercato Sviluppo di servizi innovativi (es. legal design, consulenza ESG)

3.2

Strategia e obiettivi di sostenibilità

GRI 2-22

LCA definisce annualmente le iniziative e le politiche di sostenibilità che intende perseguire a breve e medio periodo. La roadmap degli obiettivi viene proposta dal team Sostenibilità all'inizio di ogni anno solare e approvata dagli organi di gestione.

L'attuazione delle iniziative pianificate è oggetto di monitoraggio da parte del Team Sostenibilità, che si occupa di valutare periodicamente

lo stato di avanzamento delle stesse. Qualora emergano elementi nuovi o significativi, anche a seguito della rivalutazione dell'analisi di materialità, il Team procede all'aggiornamento e, con l'approvazione dell'organo di gestione competente, all'adeguamento dei programmi in essere, al fine di garantirne la coerenza con le priorità strategiche e i valori di LCA.



Le nostre persone

- 4.1** Le persone di LCA
- 4.2** Politiche retributive e distribuzione degli utili
- 4.3** Attrazione e *retention*
- 4.4** Formazione e sviluppo
- 4.5** Diversità e pari opportunità
- 4.6** Salute e sicurezza sul lavoro

4.1

Le persone di LCA

GRI 2-7

GRI 2-8

GRI 401-2 – VSME B8 - Workforce-General C5 - Additional workforce characteristics

Le persone costituiscono l'elemento essenziale e imprescindibile delle nostre attività. Per questo LCA crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone e della diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, di identità personale e di genere, e di orientamento sessuale.

L'impegno di LCA nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare

l'accesso e la crescita nel percorso professionale garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete. Per tale ragione, lo Studio ha adottato – in maniera del tutto volontaria – diverse politiche interne relative alla corretta e trasparente gestione delle risorse che, in linea con i valori fondanti del rapporto tra LCA e le sue risorse, disciplinano le buone pratiche adottate per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti (professioniste/i e staff), indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.



I numeri

Anche il 2024 si è confermato essere un anno di crescita per LCA.

Al 31 dicembre 2024, lo Studio è composto da 318 persone, di cui **264 tra professionisti e professioniste (inclusi/e stagisti/e) e 54 dipendenti** a titolo di business services.

La parte più cospicua dell'organizzazione è rappresentata dai professionisti e dalle professioniste associate allo studio professionale e che

operano nei vari settori del diritto (v. *supra* Cap. 2. ¶2). Tale gruppo comprende non solo avvocati e avvocate ma anche praticanti avvocato e stagisti/e (**Tabella 1**). Rispetto al 2023 si è registrato un incremento del 16,81% nel complessivo numero di professionisti/e – tra cui si contano anche 3 stagisti (2 uomini e 1 donna) – tutti e tutte integrate full time nell'operatività dello studio, salvo una collaboratrice in part-time per rientro dalla maternità.

Tabella 1 - al 31 dicembre 2024

Categorie/Job Role	Uomini	Donne	Totale
Praticanti	21	29	50
Stagisti/e	2	1	3
Avvocati/e	104	108	212
Totale	135	130	265

Tabella 1.b. - al 31 dicembre 2023

Categorie/Job Role	Uomini	Donne	Totale
Praticanti	29	22	51
Stagisti/e	N/A	N/A	N/A
Avvocati/e	89	85	174
Totale	118	107	225

A professionisti e professioniste, si affiancano le risorse di staff e business services impiegate in attività da paralegal, attività di segreteria e amministrazione, marketing e comunicazione ma anche attività logistico-organizzative. Anche in questo caso, rispetto al 2023, c'è stato

un incremento del 5,88%, con all'attivo 48 contratti a tempo indeterminato, di cui 14 uomini e 34 donne, e 6 contratti a tempo determinato (5 donne e 1 uomo) (**Tabella 2**). Tutte le risorse sono in full time, salvo due in part-time.

Tabella 2 - al 31 dicembre 2024

Tipologia contratto	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	14	34	48
Tempo determinato	5	1	6
Apprendistato	0	0	0
Totale	19	35	54

Tabella 2.b. - al 31 dicembre 2023

Tipologia contratto	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	10	32	42
Tempo determinato	4	4	8
Apprendistato	0	1	1
Totale	14	37	51

Il turnover di LCA conta, generalmente, dati più positivi sugli ingressi rispetto alle uscite a conferma del clima positivo e dell'attenzione al valore individuale di ciascuna risorsa. Per quanto riguarda i professionisti e le professioniste, nel 2024, sono stati registrati 54 nuovi ingressi di cui 26 donne e 28 uomini prevalentemente sotto i trent'anni di età, e 17 uscite volontarie di cui 10 donne e 7 uomini anche in questo caso appartenenti alla fascia dei e delle più giovani (< 30 anni e tra 30 e 50 anni); numeri coerenti

con le dinamiche del settore legale e, in particolare, con quello specifico, dei grandi studi d'affari.

Per le risorse dipendenti, invece, si è registrata una sostanziale parità di nuove assunzioni di uomini e donne (7 e 7), mentre le uscite hanno riguardato principalmente donne (10 contro i 3 uomini) dovuti al cambio dell'intera funzione amministrazione composta principalmente da risorse femminili.

Obiettivi e traguardi per la crescita delle persone

LCA pone al centro del proprio impegno la creazione di un ambiente di lavoro favorevole alla crescita e al benessere delle persone, integrando tale obiettivo con lo sviluppo di professionalità mirate al rafforzamento della competitività.

Un primo obiettivo consiste nell'aumentare il livello di trasparenza nei processi di review, così da garantire equità, chiarezza e condivisione dei criteri di valutazione delle performance.

Parallelamente, l'implementazione di iniziative di welfare rappresenta un impegno concreto per favorire il benessere complessivo dei di-

pendenti e dei collaboratori, sostenendo l'equilibrio tra vita professionale e personale.

La formazione costituisce un ulteriore pilastro strategico: LCA intende ampliare l'accessibilità e l'efficacia dei programmi formativi, al fine di supportare la crescita professionale delle persone e rafforzarne le competenze in linea con le esigenze del mercato.

Infine, la progressiva razionalizzazione e ottimizzazione dei processi interni mira a incrementare l'efficienza organizzativa e a favorire una gestione più agile e sostenibile delle attività.

4.2

Politiche retributive e distribuzione degli utili

GRI 2-19 GRI 2-20 GRI 2-21 – VSME C8 - Gender diversity ratio in governance

Governance della retribuzione (GRI 2-20)

Sia per dipendenti che per collaboratori e collaboratrici di LCA è stato elaborato e reso noto internamente, ormai da qualche anno, un processo di valutazione strutturato, che si basa sui principi di meritocrazia e valorizzazione delle competenze e conoscenze delle singole risorse.

La performance review annuale prevede una valutazione inherente al raggiungimento di due categorie di obiettivi, obiettivi individuali e/o di

ruolo, nonché il percorso professionale svolto durante l'anno e l'effettiva crescita professionale. Tali elementi sono oggetto di dialogo in occasione dei colloqui di feedback previsti nel corso dell'anno.

Il processo valutativo prevede il coinvolgimento in prima linea della governance di LCA, non solo per quanto riguarda le valutazioni sulla performance/aspetti soft ma anche per le valu-

tazioni economiche utili ai fini della definizione di aumenti e/o bonus per professionisti e dipendenti.

Con riferimento agli aspetti economici, viene

svolta (e condivisa internamente con gli organi gestori) un'analisi di mercato con la finalità di verificare il posizionamento dello Studio rispetto ai competitors di pari "fascia".

Benefit per dipendenti e risorse (GRI 401-2)

LCA riconosce l'importanza di promuovere il benessere delle proprie persone attraverso strumenti e iniziative che favoriscono la salute, la qualità della vita e l'equilibrio tra sfera professionale e privata. In questa prospettiva, sono stati introdotti i seguenti benefit validi per i dipendenti a tempo pieno e tempo parziale:

Welfare aziendale

È previsto un piano di welfare aziendale che offre ai e alle dipendenti la possibilità di usufruire di servizi e agevolazioni personalizzabili in base alle proprie esigenze. Tra questi rientrano contributi per la formazione, buoni per acquisti e viaggi, convenzioni con strutture sportive e culturali, oltre a misure di sostegno per l'istruzione dei figli o per l'assistenza familiare.

Per professionisti e professioniste vengono messe a disposizione iniziative di wellbeing di varia natura, ad esempio convenzioni negoziate dallo Studio (es. polizza sanitaria, convenzioni con centri medici), spazi dedicati al benessere (es. area wellness), ecc.

Area wellness

Con l'estensione degli uffici su tutto il perimetro del palazzo di via della Moscova 18 a Milano (v. *supra* Cap. 1, ¶1), LCA ha creato nuove aree co-

muni dedicate alla socialità e al benessere, tra queste, nell'area a piano terra adiacente all'ingresso è stata realizzata una sala wellness attrezzata con macchinari e pesistica, tra cui rack completo, panca, bilancieri e dischi, manubri e kettlebell, e dotata di spogliatoi con docce e armadietti con chiave elettronica. La sala è fruibile, previa prenotazione, da tutte le risorse di LCA durante tutta la giornata lavorativa, 7 giorni su 7, con accesso a mezzo badge LCA. Oltre alla disponibilità d'uso per l'allenamento libero, la sala ospita corsi di yoga e pilates tenuti da trainer specializzati e selezionati da LCA, nonché può essere utilizzata per sedute di fisioterapia su prenotazione e con fisioterapista personale. L'accesso all'area wellness è consentita previa esibizione di certificato medico ed è gestito da LCA tramite la piattaforma Square.

Flessibilità oraria e smart working

L'organizzazione del lavoro prevede forme di flessibilità oraria e di lavoro agile volte a favorire la conciliazione tra vita privata e impegni professionali. Tale approccio consente una gestione più equilibrata del tempo, promuovendo al contempo motivazione, responsabilizzazione e benessere organizzativo.

Il piano di lavoro ibrido consente ai collaboratori e alle collaboratrici di Studio di fruire, salvo casi particolari e comunque in linea con i principi della libera professione, di **due giorni di lavoro da remoto** nell'arco della settimana lavorativa.

Si conferma anche per lo staff, il mantenimento di un piano di lavoro agile in conformità agli artt. 18 e segg. della L. n. 81/2017 e con sottoscrizione di accordi individuali che prevedono:

- per lo staff, **un giorno a settimana**, ad eccezione dei primi sei mesi di assunzione e salvo esigenze di carattere straordinario



che possono comportare un'autorizzazione specifica;

- per le risorse della reception e dei servizi generali, **un giorno al mese** o solo in casi eccezionali in quanto l'attività lavorativa non è compatibile con il lavoro agile.

Supporto alla genitorialità

LCA ha adottato politiche a sostegno della genitorialità, integrando quanto previsto dalla normativa vigente. Tra le misure disponibili si segnalano: programmi di rientro graduale dopo i congedi e contributi dedicati alle prime necessità dopo la nascita.

Per quanto riguarda il mondo delle avvocate e degli avvocati di Studio, LCA ha da sempre adottato una policy integrativa per tutelare il periodo di congedo di maternità prevedendo, per le neomamme, un periodo di congedo di 5 mesi con integrazione del compenso rispetto a

quanto previsto da Cassa Forense. Nel **2024**, Studio ha **aggiornato e integrato la policy sulla genitorialità** introducendo alcune importanti novità:

1. L'estensione delle misure a tutela delle professioniste che diventano mamme per la prima volta, prevedendo che:
 - per il primo mese di *maternity leave*, venga erogato il **pieno compenso mensile**, in aggiunta all'integrazione normalmente prevista dalla Cassa Forense già prevista dalla policy preesistente, e
 - per i successivi quattro mesi di maternità, venga mantenuta ed erogata da parte dello Studio l'integrazione rispetto all'indennità prevista dalla Cassa Forense fino al raggiungimento del pieno compenso mensile.
2. Limitatamente ai casi di nascita del secon-



do figlio/della seconda figlia è garantita l'erogazione del **pieno compenso mensile**, oltre all'integrazione normalmente prevista dalla Cassa Forense, per tutti i cinque mesi di *maternity leave*.

3. L'introduzione di un periodo di "**paternity leave**" della durata di **10 giorni lavorativi** da usufruire entro i primi cinque mesi dalla nascita/ingresso del/della minore in famiglia.

L'introduzione del *paternity leave* ha dato se-

guito non solo alla volontà del management di introdurre delle misure volte a promuovere la genitorialità condivisa ma anche alle richieste e alle esigenze dei giovani professionisti di Studio e neopapà.

Principi di distribuzione degli utili

Si rinvia a *supra* Cap. 1, ¶2 "Un metodo innovativo di distribuzione degli utili".

4.3

Attrazione e *retention*

Come sopra descritto (v. *supra* Cap. 1, ¶1), in un mercato come quello legale, che vive un momento di flessione l'attrazione e la *retention* dei giovani professionisti e professioniste costituiscono un fattore fondamentale per l'inversione di tendenza.

LCA affronta il tema della *talent retention* riconoscendone il legame profondo con le altre due sfide che emergono in questo Bilancio di Sostenibilità: l'intelligenza artificiale e l'evoluzione delle tematiche ESG. Elevata capacità di innovazione, da una parte, e adozione di un modello di sviluppo che integri sostenibilità e indicatori economici, può rappresentare la leva strategica per favorire un'autentica integrazione intergenerazionale.

In particolare, LCA è consapevole che, in un contesto professionale attraversato da profondi cambiamenti, ciò che orienta davvero le scelte delle persone è il senso che un'organizzazione riesce a esprimere. Il *purpose* — lo scopo che muove verso un obiettivo comune — è diventato un elemento distintivo. Sempre più spesso, infatti, chi entra nel mondo del lavoro cerca realtà capaci di rappresentare qualcosa di più di un semplice luogo professionale: cerca un'identità, una visione, un sistema di valori in cui riconoscersi. Per le nuove generazioni questo aspetto è decisivo: la reputazione, l'impegno

verso la comunità, l'attenzione autentica al benessere e alla crescita delle persone diventano criteri fondamentali nella scelta del proprio percorso professionale. Sono dimensioni immateriali ma capaci di generare appartenenza, motivazione, fiducia — e quindi futuro.

LCA coltiva da tempo queste convinzioni riconoscendo il valore strategico delle persone e investendo costantemente nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e attento allo sviluppo delle competenze, in grado di attrarre talenti e favorirne la permanenza nel lungo periodo.

Non solo. Per LCA è fondamentale garantire un clima lavorativo sereno, positivo e fondato su relazioni umane e professionali sane e collaborative. Per questo motivo lo Studio investe con continuità nei momenti di confronto interno e nelle attività di team building: dalle feste di Natale agli aperitivi di rientro dalla pausa estiva, dai ricevimenti con clienti e stakeholder fino ai più informali ritrovi in caffetteria o in sala relax.

Nel 2024, in occasione del ventesimo anniversario dello Studio, LCA ha riunito tutte le proprie persone a Villasimius, in Sardegna, per il tradizionale **retreat** estivo. L'edizione 2024 si è sviluppata nell'arco di tre giorni, nella cornice naturale del territorio sardo, tra momenti di con-



fronto, occasioni di convivialità e attività di team building, celebrando un anno caratterizzato da importanti novità e dal ventennale dello Studio.

«Faccio l'avvocato da tanti anni, ma solo di recente, grazie a LCA, ho capito davvero cosa sia la retroattività: da come sono stato accolto fin da subito, mi sono infatti sentito parte da sempre di uno stesso lungo cammino» (Tomaso

Cenci, Equity Partner di LCA - Roma).

Quella di Tomaso è solo una delle testimonianze che hanno contribuito a segnare questo percorso comune, reso ancor più significativo dall'inaugurazione ufficiale della nuova sede di Roma (v. *supra* Cap. 1, ¶1) che ha dimostrato da subito una grande coesione ed uno spirito comune.

4.4

Formazione e sviluppo

GRI 404-1

GRI 404-3 – VSME B10 - Workforce - Remuneration, collective bargaining and training

LCA Academy

Nel 2024 LCA ha istituito un Comitato deputato alla realizzazione di corsi di formazione trasversale, di carattere soft e tecnico, rivolti a professionisti, professioniste e dipendenti. Da questo Comitato e dall'avvio del progetto è nata **LCA Academy**.

LCA Academy organizza regolarmente eventi formativi aperti a tutto lo Studio con lo scopo di incrementare competenze fondamentali per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

Per **professionisti e professioniste**, nel corso dell'anno, sono stati realizzati, tra gli altri, cicli di seminari di diritto societario, corsi di deonto-

logia, laboratori dedicati ai praticanti per l'esercitazione nella scrittura degli atti e corsi utili a sviluppare le competenze soft necessarie per la professione forense e/o per la gestione a livello organizzativo dello Studio (es. corsi sulla comunicazione, negoziazione, leadership, feedback, ecc.).

Questi corsi sono stati aperti alla partecipazione di avvocati e avvocate esterni/e – non LCA – del Foro di Milano così consentendo l'accreditamento presso l'Ordine degli Avvocati di Milano e il CNF (Consiglio Nazionale Forense) e l'attribuzione di crediti formativi per la formazione professionale obbligatoria.



Formazione in materia di parità di genere e inclusione

Il team Diversity, Inclusion & Belonging di LCA promuove annualmente un programma di formazione dedicato ai temi della parità di genere e delle diversità.

Nel 2024, il programma formativo si è concentrato prettamente su temi legati alla disparità di genere ma con focus molto attuali e sentiti dalla popolazione d LCA, tra cui:

- i. una formazione frontale con lo scrittore e divulgatore **Lorenzo Gasparini** sui bias e sulla consapevolezza maschile come strumento fondamentale per raggiungere la parità;
- ii. un incontro in auditorium con **Fondazione Archè**, che gestisce numerose case sicure per donne vittime di violenza, sul tema della violenza domestica e di genere;
- iii. webinar di formazione con **ValoreD** dedicato a “*Genitorialità; sfide e opportunità*”.

Tra le altre attività formative rivolte a sensibilizzare su argomenti complessi e personali, abbiamo anche promosso l'incontro con l'organizzazione **“Peso Positivo”** impegnata a fare prevenzione, sensibilizzazione e una corretta informazione circa i disturbi alimentari. L'incontro dedicato proprio all'importanza della **prevenzione di disturbi alimentari** si è svolto nell'auditorium di LCA e, grazie alle testimonianze delle formatrici, ha contribuito a diffondere maggiore consapevolezza circa all'emergenza del problema in adolescenti e giovani adulti/e (3 milioni di persone in Italia convivono con i DNA, con le prime insorgenze prima dei 15 anni di età) e sfatare i modelli di corpi irreali e la narrazione di vita “sana” mascherata da comportamenti malsani spesso offerti dai social.



Fuori Processo

Nel 2023 è nato il ciclo di incontri con presentazioni di libri **Fuori Processo**, dall'idea del dipartimento di diritto penale di LCA di dialogare con chi, in altri ambiti, racconta e interpreta la giustizia. Un'occasione per interrogarsi sul significato che essa assume da prospettive diverse, sulle difficoltà e sulle opportunità della sua traduzione in linguaggi non giuridici, e in generale sul senso del proprio lavoro. I primi ospiti sono stati Luca Sofri, giornalista e direttore de *Il Post*, e Stefano Nazzi, autore del podcast *Indagini* e giornalista de *Il Post*.

Nel 2024 il progetto si è ampliato con tre nuovi appuntamenti, che hanno ulteriormente arricchito la riflessione sui rapporti tra giustizia, narrazione e responsabilità individuale. Il 19

giugno la scrittrice e giornalista **Daria Bignardi** ha discusso il modo in cui le storie personali incrociano i temi della colpa, dell'empatia e della comprensione. Il 25 giugno **Michele Padovano**, ex calciatore e autore, ha offerto una testimonianza diretta su come l'esperienza giudiziaria possa ridefinire identità e percorsi di vita. Il 17 settembre **Francesco Costa**, giorna-

lista e vicedirettore de *Il Post*, ha portato il suo sguardo sulle dinamiche sociali e istituzionali che influenzano la percezione pubblica della giustizia. Tre incontri che hanno confermato la volontà di Fuori Processo di esplorare la giustizia come luogo di confronto e come chiave di lettura del presente.



Formazione tecnica per staff

Per sostenere la crescita professionale e lo sviluppo delle competenze strategiche, LCA ha realizzato specifici percorsi formativi mirati a rafforzare le capacità di alcuni dipendenti che ricoprono posizioni chiave, ad esempio:

- i. Formazione per la Responsabile Eventi:** è stato avviato un programma di aggiornamento focalizzato sull'organizzazione e gestione di eventi complessi, volto a consolidare le competenze tecniche e manageriali necessarie per coordinare iniziative di alto profilo. Il percorso ha approfondito aspetti legati alla pianificazione strategica, alla gestione dei fornitori, alle tecniche di comunicazione e alla valutazione dei risultati, con l'obiettivo di garantire un approccio strutturato e innovativo nell'organizzazione degli eventi aziendali.
- ii. Formazione per il Referente IT in ambito Innovation:** il dipendente ha partecipato a un percorso formativo dedicato all'applicazione dell'intelligenza artificiale nei processi aziendali. La formazione ha trattato i princi-

pali trend tecnologici, le opportunità offerte dalle soluzioni di AI e i relativi ambiti di applicazione, con un focus su etica, governance dei dati e innovazione digitale. Tale attività ha avuto lo scopo di rafforzare la capacità di individuare soluzioni innovative e guidare l'introduzione di tecnologie avanzate all'interno dell'organizzazione.

Inoltre, LCA promuove percorsi di aggiornamento professionale mirati al rafforzamento delle competenze operative delle risorse di staff e business services. Sono previsti:

- corsi di Excel e inglese per il personale di segreteria;
- corsi di inglese per le receptionist;
- corsi di Excel per l'area amministrativa.

Tali iniziative sono finalizzate a supportare l'efficienza organizzativa e a favorire la crescita professionale delle persone.

Valutazione delle performance e sviluppo professionale

In LCA è attivo un sistema strutturato di valutazione delle performance, rivolto a dipendenti e collaboratori e collaboratrici, che si svolge con cadenza annuale. Il processo prevede la raccolta di feedback da parte del/della responsabile in linea diretta, con particolare attenzione a diverse aree di osservazione: competenze tecniche, comunicative, relazionali e trasversali.

La valutazione si configura come uno strumento non solo di analisi, ma anche di crescita: oltre a poter generare riflessioni di natura economica, essa si conclude con un colloquio di feedback, volto a favorire il confronto aperto e la condivisione di prospettive di sviluppo.

Per **professionisti e professioniste**, il sistema si arricchisce di ulteriori strumenti: nel corso dell'anno sono infatti previste autovalutazioni periodiche e l'assegnazione di obiettivi personalizzati, definiti sia in relazione alle caratteristiche individuali sia in coerenza con il ruolo ricoperto.

Nel 2024, tutte le risorse dipendenti e tutti i collaboratori e le collaboratrici hanno ricevuto una valutazione formale delle performance, con la sola eccezione di coloro che sono entrati ed entrate in LCA nei mesi immediatamente precedenti all'avvio del processo.

4.5

Diversità e pari opportunità

GRI 405

Ad oggi, LCA si è distinto nel panorama legale per essere uno Studio all'avanguardia sotto il profilo della gestione delle risorse e la promozione di eque opportunità di crescita per tutte e tutti, tanto come professioniste e professionisti, quanto come dipendenti. Questo perché LCA crede in una cultura fondata sul rispetto della diversità sotto ogni possibile profilo. Crediamo anche che un approccio valorizzante e costruttivo rispetto alle diversità di ciascuna/o debba

essere implementato nelle attività quotidiane e non solo a parole.

Da un punto di vista numerico, l'organico riflette un regime di sostanziale equilibrio di genere.

Tra lo staff, nonostante la presenza di un solo dirigente di genere maschile, si registra piena parità tra i quadri e una prevalenza di impiegate rispetto agli impiegati (Tabella 3).

Tabella 3 - al 31 dicembre 2024

Numero totale di dipendenti per inquadramento e per genere			
Inquadramento	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	1	0	1
Quadri	1	1	2
Impiegati	17	34	51
Totale	19	35	54

La distribuzione per genere e fascia d'età (Tabella 4) mostra una netta prevalenza, sia tra uomini che tra donne, di dipendenti tra i 30 e 50 anni. A livello geografico, la sede di Milano è,

anche per lo staff, quella più numerosa con 19 uomini e 30 donne, Genova impiega 2 donne e Roma 3 donne, mentre a Bruxelles non sono presenti risorse di staff.

Tabella 4 - al 31 dicembre 2024

Numero totale di dipendenti per per genere e per fascia d'età				
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
Uomini	3	13	3	19
Donne	7	22	6	35
Totale	10	35	9	54

Per quanto riguarda la componente avvocatura dello Studio, i professionisti di genere maschile sono il 49% del totale, contro il 51% delle donne. Questa sostanziale parità mostra una prevalenza complessiva delle professioniste presenti in Studio, sia sul totale (133 su 264) che nell'ambito delle professioniste associate, dalle

praticanti alle counsel (126 su 224). Il numero delle donne cala invece nelle posizioni di vertice che nel mondo dell'avvocatura, possono equivalere alle figure equity partner, registrando un 18% di socie equity contro l'82% dei soci equity (Tabella 5).

Tabella 5 - al 31 dicembre 2024

Numero totale di collaboratori e collaboratrici per job role e per genere			
Categoria/Job role	Uomini	Donne	Totale
Equity Partner	33	7	40
Partner - Counsel - Of Counsel	18	23	41
Associate	52	79	131
Praticanti	21	29	50
Stagisti/e	2	1	3
Totale	126	139	265

In termini di intergenerazionalità, LCA si conferma essere uno studio piuttosto giovane la cui componente principale è caratterizzata da professionisti e professioniste sotto i 50 anni: se gli under 30 costituiscono il 24,3% della po-

polazione professionale complessiva (di cui 28 uomini e 36 donne – come da [Tabella 6](#)), i professionisti e le professioniste nella fascia 30-50 anni costituiscono il 58,5% del totale di cui 80 sono gli uomini e 74 le donne.

Tabella 6 - al 31 dicembre 2024

Numero totale di collaboratori e collaboratrici per genere e fascia d'età				
	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale
Uomini	28	80	22	130
Donne	36	74	23	133
Totale	64	154	45	263

Certificazione di parità di genere

Dal luglio 2022 LCA è il **primo studio legale** in Italia ad aver ottenuto la **certificazione della parità di genere** ai sensi della Prassi di Riferimento UNI 125:2022 diventando pioniere non solo nell'applicazione dei principi di parità nel mondo degli studi legali, ma anche nella consulenza alle imprese in materia diversity&inclusion.

Nel 2024, LCA completa il secondo anno di monitoraggio per il mantenimento della certificazione arrivando a chiudere con successo il primo ciclo triennale di validità dello standard UNI PdR 125:2022.

Anche per il 2024, il mantenimento della certificazione di parità è stato reso possibile grazie a un'attività di pianificazione coordinata dal team Diversity, Inclusion & Belonging e grazie a un coinvolgimento di tutta l'organizzazione – dal management, alla funzione HR, al marketing – al fine di mettere in atto iniziative e processi virtuosi che potessero effettivamente garantire

trasparenza, efficienza ed equità.

Tra le iniziative di carattere culturale volte a diffondere consapevolezza sui temi della parità di genere abbiamo realizzato:

- i. un programma di **formazione continua** su base annuale finanziato da apposito budget assegnato dallo Studio al team Diversity, Inclusion & Belonging (v. *supra* Cap. 4, ¶4 *“Formazione in materia di parità di genere e inclusione”*).
- ii. un corso di 5 incontri di **introduzione alla difesa personale** inizialmente pensato per le sole donne dello Studio, poi aperto a chiunque fosse interessato/a;
- iii. un ciclo di incontri interni e informali denominato **DIB Circle** pensato per creare dei momenti di confronto tra tutte le risorse dello Studio, senza distinzioni o prerogative, su

temi di attualità inerenti al benessere organizzativo, alla valorizzazione delle persone e al senso di appartenenza;

iv. il ciclo di incontri **LCA Meets...** dedicati a raccontare le storie di successo di donne del nostro tempo, artiste, imprenditrici, alte dirigenti, che rappresentano esempi di empowerment femminile e di leadership al femminile; tra questi:

- l'imprenditrice, scrittrice e attivista Elisabetta Pieragostini per la presentazione del suo libro «Non siamo mica uguali! Verso l'uguaglianza di genere»
- Incontro con Donata Garrasi, scienziata politica e negoziatrice di pace nei conflitti armati con una lunga esperienza in operazioni di transizione politica e di stabilizzazione;

l'acquisto di **20 biglietti**, messi a disposizione gratuitamente di tutte le risorse di LCA, per la

visione di due **spettacoli teatrali** presso il Teatro Carcano di Milano dedicati al tema della violenza di genere⁴;

v. **comunicazioni ricorrenti** in occasioni di giornate internazionali (8 marzo – Giornata internazionale dei diritti della donna; 25 novembre – Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne; 3 dicembre – Giornata internazionale delle persone con disabilità) e non solo; e

vi. l'inaugurazione della **sezione diversity&inclusion** nella **biblioteca** di LCA

Promuoviamo le pari opportunità anche al di fuori del nostro contesto lavorativo grazie alla presenza significativa del nostro team Diversity, Inclusion & Belonging a convegni, tavole rotonde, talk. Fra gli highlights dell'ultimo anno:

a. il webinar *“Dal linguaggio inclusivo al linguaggio ampio: un cambio di paradigma necessario”* promosso da ASLA – Associa-



⁴ "Ferite a morte" di e con Serena Dandini, Lella Costa, Orsetta De' Rossi, Rita Pelusio e "Ma cosa ho fatto? percorso per diventare uomini nuovi" di e con Andrea Colamedici e Lorenzo Gasparrini.

- zione degli Studi Legali Associati;
- b. il convegno *“La Certificazione della parità di genere – dalla teoria alla pratica”* organizzato dall’Ordine degli Avvocati di Monza e dalla Rete dei Comitati Pari Opportunità della Lombardia;
 - c. il convegno *“Nuove Opportunità per Valorizzare Investimenti professionali e Sistemi retributivi di egual valore di genere nel veronese”* organizzato dal Comitato di pari opportunità dell’Ordine degli Avvocati e Avvocate di Verona in collaborazione con PROGETTO N.O.V.I.S
 - d. il corso di alta formazione ALTIS UniCatt *“Giornata laboratoriale su Certificazione di Genere”*
 - e. numerosi articoli di giornale;

- f. partecipazione alla mostra-progetto *“Straordinarie”* promosso da Terre des Hommes nell’ambito della campagna per la difesa dei diritti delle bambine e delle ragazze, che presenta i ritratti – di Ilaria Magliocchetti Lombi – e le voci di oltre cento donne, tra cui anche l’avv. Barbara de Muro, partner di LCA e presidente di ASLA Women, che testimoniano i modi diversi di affermarsi e realizzare le proprie ambizioni, nonostante e oltre pregiudizi e discriminazioni. I ritratti sono stati presentati a Milano – dopo la prima a Roma – in una mostra alla Fabbrica del Vapore.
- g. presenza all’interno di ASLA Women, Inclusione Donna e Comitato Pari Opportunità dell’Ordine degli Avvocati di Milano.

Identità di genere e orientamento affettivo

La valorizzazione delle diversità in campo di identità di genere e orientamento sessuale viene perseguita attraverso (i) policy di inclusione e di accesso allo Studio a persone di qualunque orientamento sessuale e (ii) attività di sensibilizzazione e di divulgazione finalizzate a creare una cultura del rispetto e contrastare i bias inconsci legati al tema dell’identità di genere e dell’orientamento sessuale; e (iii) iniziative volte a manifestare il proprio sostegno rispetto alla tutela dei diritti della comunità LGBTQIA+ (tra cui, adesioni ad associazioni, partecipazione al Milano Pride).

Nel 2024, LCA ha sottoscritto per la prima volta l’adesione a **PARKS – Liberi e Uguali**, un’organizzazione senza scopo di lucro, che raccoglie datori di lavoro in tutti i settori con l’obiettivo di aiutare le aziende partner a comprendere e cogliere al massimo le opportunità commerciali derivanti dallo sviluppo di strategie e buone pratiche che rispettano la diversità. L’adesione di LCA Studio Legale a PARKS è stata resa pubblica in occasione della prima Riunione degli Associati di Parks del 2 luglio 2024, congiuntamente all’adesione di altre aziende nuove associate e alla discussione sulle attività future.

Disturbi Specifici di Apprendimento (DSA)

LCA è all'avanguardia nell'inserimento e nell'empowerment delle persone con Disturbi Specifici di Apprendimento (DSA). I nostri professionisti e le nostre professioniste si impegnano quotidianamente per fornire consulenza a persone e famiglie con esigenze di integrazione all'interno dei contesti scolastici e lavorativi. Numerosi sono i convegni a cui professionisti e professioniste di studio hanno partecipato come esperti sul tema dell'inclusione di perso-

ne con DSA e ciò, anche in ragione, dell'importante contributo di LCA alla redazione, nel 2019, dell'accordo tra l'Ordine degli Avvocati di Milano e la Corte d'Appello di Milano per l'applicazione di misure compensative e dispensative in sede di esame di abilitazione alla professione e che ha permesso, a partire dalla sessione 2021 dell'esame, l'estensione, con Decreto del Ministro della Giustizia, delle misure approvate a Milano a tutti i Distretti di Corte di Appello.

Prevenzione di episodi di discriminazione, abusi, molestie e mobbing

Abbiamo istituito un presidio interno, la Commissione Diversity, Inclusion and Belonging, che ha compito – con proprio budget – di realizzare le attività interne e contribuire allo sviluppo di una cultura sempre più attenta e inclusiva in LCA.

Attuiamo un attento monitoraggio di comportamenti non rispettosi e/o discriminatori. Per tale

ragione, abbiamo implementato una procedura interna finalizzata a raccogliere, tramite un apposito canale di segnalazione (whistleblowing) e in forma assolutamente anonima, eventuali segnalazioni di casi di discriminazione/non inclusività vissuti in Studio. Nel 2024, come negli anni precedenti, non sono arrivate segnalazioni.

4.6

Salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403 – VSME B9 - Workforce - Health & Safety

Politiche e gestione della salute e sicurezza (GRI 403-1 e GRI 403-7)

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, LCA ottempera alle prescrizioni previste dal Decreto legislativo n. 81/2008⁵ anche noto come Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro.

In particolare, LCA in qualità di datore di lavoro assicura:

- la valutazione dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro e la conseguente redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- la fornitura dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), ove necessari;
- la formazione dei dipendenti sui temi di salute e sicurezza, così da garantire la consa-

pevolezza e l'adozione di comportamenti adeguati.

Pur non essendo presente un sistema di gestione della sicurezza certificato (es. ISO 45001), LCA ha identificato come principali fattori di rischio quelli tipicamente legati alle attività di ufficio (ad esempio postura prolungata, uso intensivo di videoterminali, microclima, stress lavoro-correlato).

Per prevenire e mitigare tali rischi, sono state adottate misure di tutela specifiche, tra cui lo svolgimento di visite mediche periodiche a cura del medico competente, al fine di monitorare lo stato di salute dei lavoratori e delle lavoratrici e garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme agli standard normativi.

⁵ DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81 - Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Formazione, sensibilizzazione e coinvolgimento delle risorse

(GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403 – 5, GRI 403-6)

Nel 2024, LCA ha garantito ai propri e alle proprie dipendenti la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro, coinvolgendo complessivamente 15 risorse.

Ad oggi, all'interno dell'organizzazione non è previsto un comitato per la sicurezza che coinvolga direttamente le risorse. Tuttavia, a integrazione di quanto previsto dalla normativa vigente, LCA ha realizzato momenti di confronto strutturati: annualmente si svolge la riunione periodica di sicurezza, che coinvolge il datore di lavoro, il Responsabile del Servizio di Preven-

zione e Protezione (RSPP), il medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Questo appuntamento rappresenta un'occasione per monitorare l'efficacia delle misure adottate, condividere eventuali criticità e definire azioni migliorative a tutela del benessere organizzativo.

Non sono invece stati attivati percorsi formativi aggiuntivi e specifici su particolari rischi, né iniziative che abbiano coinvolto terze parti o contractor con cui l'organizzazione collabora.

Monitoraggio e performance della salute e sicurezza (GRI 403-2 e GRI 403-9)

A conferma dell'attenzione posta dall'organizzazione nella tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, il tasso di infortuni si è ridotto rispetto al 2023. Nel 2024, si è regi-

strato un solo infortunio sul lavoro chiuso con prognosi di 36 giorni, contro i due casi di infortuni dell'anno precedente.





Stakeholder, comunità e territorio

- 5.1** Gli stakeholder di LCA
- 5.2** Supporto attivo ad associazioni e fondazioni
- 5.3** Rapporti con la comunità e il territorio
- 5.4** Catena del valore sostenibile

5.1

Gli stakeholder di LCA

Secondo quanto definito dagli Standard GRI, gli stakeholder sono tutti gli enti o persone fisiche che possono “ragionevolmente essere influenzati in modo significativo dalle attività, i prodotti e i servizi dell’organizzazione o le cui azioni possono ragionevolmente incidere sulla capacità dell’organizzazione di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi”.

Abbiamo così individuato i nostri principali stakeholder: le **persone** di LCA (dipendenti, professionisti e professioniste, soci e management) che rappresentano la nostra identità professionale e culturale, **clienti e contopartiti** con cui costruiamo ogni giorno percorsi di consulenza legale orientati all’innovazione e alla sostenibilità, **fornitori** fondamentali per garantire efficienza operativa e standard elevati di sicurezza e qualità, **associazioni di categoria, ordini professionali e organismi istituzionali** con cui operiamo e dialoghiamo sulle evoluzioni normative, e gli **istituti finanziari**.

Tra i principali servizi forniti da partner esterni figurano:

- **forniture informatiche e tecnologiche**, in linea con le policy di cybersecurity e risparmio energetico;
- **servizi logistici e facility management** con sistemi di raccolta differenziata e smaltimento RAEE certificato;
- **servizi di catering e pausa pranzo sostenibili**, tramite convenzioni con operatori che promuovono alimentazione equilibrata e packaging ecocompatibile;

ASLA

LCA rappresenta gli interessi dei propri stakeholder anche attraverso l’adesione e la partecipazione attiva ad associazioni professionali e di settore.

- **forniture di materiali d’ufficio riciclati e toner rigenerati**, in coerenza con la policy di riduzione degli sprechi e con l’adozione di software di stampa controllata (Paper-Cut).

L’attenzione al rapporto con i nostri stakeholder è per noi una priorità.

Le persone di LCA sono la risorsa fondamentale per il successo del nostro studio legale. Favriamo un ambiente di lavoro inclusivo, che valorizza le differenze e promuove un equilibrio tra vita professionale e personale, dove ogni individuo ha le stesse opportunità di crescita e benessere. Riconosciamo il valore e il potenziale dei e delle giovani studenti universitarie come stakeholder importanti nel nostro Studio. Cerchiamo il loro coinvolgimento attraverso varie iniziative volte a promuovere la loro formazione, lo sviluppo professionale e la comprensione delle dinamiche del settore legale.

Per quanto riguarda i nostri clienti, LCA si impegna a fornire servizi legali di alta qualità, con un’attenzione particolare alla soddisfazione del cliente e alla consulenza legale etica. Manteniamo un dialogo aperto per comprendere le loro esigenze e garantire che i nostri servizi rispondano alle loro aspettative.

Collaboriamo con i nostri fornitori prediligendo chi ha a cuore i temi di sostenibilità e si impegna nel rispettarla (v. *infra* Cap. 5, ¶4 “*Catena di fornitura e criteri di selezione*”). Abbiamo in programma l’adozione di policy specifiche che ci permettano di valutare e monitorare la nostra catena del valore in base a criteri di sostenibilità, etici, ambientali e sociali.

Ne è esempio emblematico l’adesione ad **ASLA - Associazione degli Studi Legali Associati** fondata e presieduta dal Managing Partner di LCA dal 2003, e che raduna i più im-

portanti studi legali associati presenti in Italia. ASLA è l'associazione italiana di riferimento per gli studi legali associati strutturati e, dalla sua nascita, tutela le istanze di avvocati, avvocate e praticanti che operano nelle realtà degli studi legali di grandi dimensioni e strutturati in forma associata e rappresenta per tutto il mondo forense un esempio di approccio innovativo alla professione.

Come parte di ASLA e di ASLAWomen (la realtà votata alla tutela del mondo dell'avvocatura femminile e al suo sviluppo), abbiamo contribuito ad avviare diverse iniziative rilevanti per l'avvocatura, tra cui il la partecipazione ai tavoli tecnici sulle prassi di settore UNI Ente di Normazione Italiano⁶. In tal senso, ASLA si è fatta promotrice di alcuni gruppi di lavoro che coinvolgono, oltre alla stessa, professionisti/e (avvocati/e e commercialisti/e) e rappresentanti della Cassa Avvocati, con lo scopo di creare le norme tecniche che regoleranno l'organizzazione e la gestione degli studi legali anche in un'ottica benefit. Il focus, in particolare, riguarda i temi della sostenibilità, dell'inclusione, del benessere di professionisti e professioniste, anche al fine della valorizzazione delle "differenze", della deontologia e del rapporto con i

clienti, le istituzioni e tutti gli stakeholder.

LCA ha contribuito attivamente alla stesura dei seguenti documenti UNI:

- Prassi di Riferimento (PdR) UNI 125:2022 che definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni;
- Norma Tecnica UNI 11871 per Studi professionali di Avvocati e Dottori Commercialisti concernente i principi organizzativi e la gestione dei rischi connessi all'esercizio della professione per la creazione e protezione del valore.

Sarebbe riduttivo includere in poche pagine tutto il lavoro di ASLA. Dal tavolo con Cassa Forense per le proposte sul cd. double dip, ai Quaderni, alle attività di beneficenza e di formazione, al dialogo costante con le istituzioni, l'attività di questi anni è stata instancabile e sempre votata al miglioramento di una professione che, a dispetto delle apparenze, è in continua evoluzione.

5.2

Supporto attivo ad associazioni e fondazioni

GRI 2-6

Siamo orgogliosamente coinvolti in numerose associazioni e fondazioni, sostenendo iniziative sociali, culturali e sportive attraverso donazioni e sponsorizzazioni.

Nel corso dell'anno, il nostro impegno complessivo ha superato i **250.000 euro**, tra contributi a enti non profit e sponsorizzazioni sportive. Questa cifra rappresenta circa **l'1,25% dell'utile ante imposte**, un livello di investimento superiore alla media delle grandi

imprese europee che adottano gli standard internazionali CECP/B4SI (circa 0,9%).

Queste alcune fra le iniziative che abbiamo sostenuto, in ordine alfabetico e non di importanza.

Accademia delle Arti e del Disegno

Sponsorizzazione del restauro del Dio Fluviale di Michelangelo, che torna dopo decenni all'Accademia delle Arti del Disegno di Firenze

⁶ <https://www.uni.com/>

AIRC

Lo Studio è partner di lungo corso di AIRC. Fra le varie iniziative, partecipa alla Milano Marathon ogni anno dal 2019 con fundraising dedicato, l'acquisto della Azalea della Ricerca (fiore simbolo della lotta ai tumori femminili) e dei cioccolatini AIRC nel periodo natalizio, oltre alla partecipazione a numerosi eventi organizzati per raccolta fondi.

Amici del Museo Poldi Pezzoli di Milano

Abbiamo sostenuto il Museo partecipando nel 2022 alla cena di gala per il progetto di illuminazione dello Scalone antico con un concerto de LaFil e, nel 2023, contribuendo alla sponsorizzazione dell'assistenza storico-artistica e alla serata "Gli Uomini e le Donne che fanno grande Milano", supportando il concerto della World Youth Orchestra a favore dei lavori di rinnovamento.

Nel 2024 abbiamo sostenuto la cena "La Dama D'Argento", i cui fondi hanno consentito al Museo di riallestire due sale che fino a quel momento avevano un aspetto mistico, dalle armi islamiche agli orologi solari, dai dipinti del Seicento ai vasi di Giò Ponti.

Andrea Bocelli Foundation

Siamo partner della Fondazione Bocelli, la Fondazione nata per il volere di Andrea Bocelli e votata all'offerta di opportunità di lavoro a persone in condizioni di povertà ed esclusione sociale. Sosteniamo la Fondazione anche fornendo le nostre competenze giuridiche pro bono.

Associazione Culturale Amalago

Abbiamo contribuito alla IV edizione del Premio Letterario Amalago, Romanzo Storico.

Questo premio è stato pensato per diffondere l'interesse alla lettura tra la gente comune e i ragazzi.

Associazione Italiana Dislessia

Assistiamo l'Associazione Italiana Dislessia nella redazione di raccomandazioni, pareri e note dirette alle commissioni parlamentari, ministeriali e alle amministrazioni locali, impegnate a legiferare in materia di DSA. Offriamo inoltre supporto anche in relazione agli adempimenti connessi alle attività associative, non-

ché nelle materie del diritto amministrativo, del lavoro, contrattuale, scolastico e di terzo settore. Interveniamo con i nostri professionisti nelle scuole e nelle università interessate.

Associazione Robert F. Kennedy Human Rights Italia

Abbiamo partecipato ad una cena di gala per la raccolta fondi dell'Associazione, che da anni si occupa di difesa dei diritti umani e di educazione dei e delle giovani in tutto il mondo.

Banco Alimentare

Contribuiamo con continuità all'attività dell'associazione per la donazione di generi alimentari.

City Angels

Contribuiamo alla causa dei City Angels con varie donazioni dirette e indirette a favore dei meno fortunati. Anche nel 2024, abbiamo partecipato al progetto di economia solidale circolare comprando generi alimentari da AIRC per poi donarli ai City Angels che provvedono a distribuirli a persone senza dimora o in situazione di disagio.

Fondazione Arché

Supportiamo la Fondazione Arché, il cui scopo è accompagnare bambini e famiglie vulnerabili nella costruzione dell'autonomia sociale, abitativa e lavorativa con servizi di supporto. Abbiamo scelto di devolvere a loro il raccolto di 12 staffette della maratona di Milano 2024.

Sosteniamo la fondazione anche fornendo le nostre competenze giuridiche pro bono.

Fondazione Bambi.ni insieme

Abbiamo partecipato alla gara di golf Grand Prix Open un evento benefico a favore della fondazione Bambi.ni Insieme, sostenendo la Fondazione che interviene laddove, a causa di situazioni di disagio o di emergenza, c'è bisogno di regalare un sorriso ai bambini, ovvero a coloro che, più di ogni altro essere umano, necessitano di cure e attenzioni speciali.

Fondazione della Felicità ETS

In occasione della Giornata Mondiale della Felicità abbiamo partecipato dando il nostro contributo all'Happiness on Tour organizzato dalla



Fondazione della Felicità, di cui siamo partner. L'obbiettivo è creare un futuro sostenibile dove ognuno abbia il diritto di essere felice.

Fondazione don Gino Rigoldi

Abbiamo partecipato attivamente al progetto "Borse di Studio Gianfranco De Martini" che si propone di aiutare giovani con alto potenziale e motivati, ma con un background socioeconomico fragile, ad accedere agli studi universitari, dando loro la possibilità di realizzarsi ed esprimere i propri talenti.

Fondazione Istituto dei Ciechi

Siamo partner di lunga data della Fondazione Istituto dei Ciechi, il cui fine è la piena integrazione scolastica, lavorativa, sociale e culturale di ciechi, ipovedenti e pluridisabili visivi.

Fondazione Marcegaglia

Siamo parte della Fondazione Marcegaglia, il cui scopo è supportare in tutto il mondo l'imprenditoria femminile. Sosteniamo la fondazione anche fornendo le nostre competenze giuridiche pro bono.

Fondazione Rava

Abbiamo acquistato le uova pasquali della Fondazione per tutte le persone dello Studio.

La Fondazione aiuta l'infanzia in condizioni di disagio tramite adozioni a distanza, progetti e attività di sensibilizzazione sui diritti dei bambini.

Fondazione Pupi

Abbiamo partecipato al progetto di sponsorizzazione culturale dell'Associazione attraverso la raccolta fondi organizzata durante la cena di gala.

Fondazione Santobono Pausilipon

Abbiamo donato il nostro contributo ai progetti di forte impatto sociale della Fondazione che hanno aiutato a rendere l'ospedale pediatrico Santobono Pausilipon uno dei migliori centri italiani per la cura e l'assistenza pediatrica.

Fondazione Scuola Ebraica

Abbiamo contribuito ai progetti della Fondazione partecipando alle cene organizzate per portare avanti i loro progetti, quali borse di studio, attività didattiche e viaggi formativi.

Fondazione Veronesi

Abbiamo partecipato ad alcune aste e cene di gala della Fondazione, il cui ricavato viene impiegato a supporto dell'attività di ricerca che da sempre viene portata avanti.

Fondazione Un Futuro per l'Asperger Onlus

Abbiamo supportato la Fondazione Un Futuro per l'Asperger, che si occupa di favorire azioni volte alla promozione umana e professionale di ragazzi con Sindrome di Asperger o Autismo ad Alto funzionamento, con due cene di gala e la commissione di un video, in occasione della Milano Marathon 2023, a ragazze e ragazzi supportati dalla Fondazione.

Junior Achievement

Siamo parte di Junior Achievement, la più importante realtà mondiale dedicata all'imprenditoria giovanile. Oltre ciò, diversi professionisti hanno partecipato alle selezioni e alla finale dei progetti Impresa in Azione, il più diffuso programma di educazione all'imprenditorialità nella scuola superiore. Le classi che partecipano costituiscono delle mini-imprese a scopo formativo e ne curano la gestione, dal concept di un'idea al suo lancio sul mercato.

Agorà 97 / I bindun-Girovaghi della solidarietà

Abbiamo partecipato ad alcune aste ed eventi dell'associazione, che si occupa di aiutare e sostenere le persone che soffrono e sono a rischio di emarginazione, non solo fornendo un supporto economico ma anche assicurando la partecipazione sociale ed il contatto umano.

Guri I Zi - Idee Migranti Onlus

Abbiamo sostenuto il progetto tessile femminile "Guri I Zi" nel nord dell'Albania, promosso da Idee Migranti Onlus, con l'obiettivo di offrire un'opportunità di lavoro e reddito alle donne vulnerabili attraverso la valorizzazione dell'artigianato tessile locale. Nel corso di questi anni, il progetto "Guri I Zi" ha dato vita a un laboratorio di produzione tessile nell'omonimo villaggio in Albania e ad un punto vendita in Italia. La vendita dei prodotti tessili garantisce la piena sostenibilità e il progressivo ampliamento del progetto, diventato oggi vera e propria realtà di

impresa sociale.

Casa Amica odv-Lidia Cardinale

Abbiamo partecipato ad una cena di gala per la raccolta fondi di Casa Amica, che è un'organizzazione di volontariato che, dal 1986, accoglie malati e loro familiari in difficoltà che devono soggiornare lontano da casa, anche per lunghi periodi, per ricevere le cure di cui hanno bisogno dalle strutture ospedaliere.

Peso Positivo

Beneficenza e golf insieme: il ricavato del torneo Due Lune Invitational è stato interamente devoluto a Peso Positivo, associazione impegnata nella prevenzione e nella lotta contro i disturbi alimentari. Dal 2020 Peso Positivo offre supporto, sia attraverso la propria community digitale che grazie alla presenza di un Comitato Tecnico Scientifico, a persone di qualsiasi età che soffrono di disturbi alimentari. Nel 2024 abbiamo organizzato un incontro con le referenti del progetto per sensibilizzare e dialogare sul tema della prevenzione dei disturbi alimentari (v. *supra* Cap. 4, ¶4 "Formazione in materia di parità di genere e inclusione").

Terre des hommes

È una Fondazione che si batte per garantire a ogni bambino e ragazzo i propri diritti. Per proteggere i bambini e i ragazzi da ogni abuso, anche nelle situazioni più difficili.

Sosteniamo la Fondazione e l'avv. de Muro è stata ritratta nella mostra fotografica "Straordinarie".

Questo progetto, a cura di Renata Ferri, è presentato nel contesto della campagna InDifesa che Terre des Hommes porta avanti ormai da 12 anni per la protezione dei diritti delle bambine e delle ragazze in Italia e nel mondo, attraverso progetti concreti sul campo, ma anche iniziative di sensibilizzazione come Straordinarie, per rivolgersi alle istituzioni e al grande pubblico e sostenere una cultura di rispetto e inclusione contro ogni pregiudizio e discriminazione di genere.

La mostra fotografica di Ilaria Magliocchetti Lombi vuole celebrare queste donne che con le loro competenze, la loro creatività e il loro ingegno sono le vere protagoniste del presente, e

vuole offrire la loro testimonianza alle bambine e alle ragazze, protagoniste del futuro, per renderle più consapevoli dei loro diritti e ispirarle a coltivare i propri talenti e realizzare i propri sogni”.

WYO

Siamo felici e orgogliosi di sostenere la World Youth Orchestra che porta la musica nei contesti più vulnerabili del mondo attraverso il progetto WYO4CHILDREN, un modello d'eccellenza nella formazione musicale e nello scambio culturale. Tra concerti, opere originali, ensemble sinfonici e seminari teatrali, il progetto trasforma la musica in uno strumento di fratellanza, speranza e dialogo tra culture, offrendo ai giova-

ni artisti l'opportunità di esprimere il proprio talento e costruire ponti culturali in tutto il mondo. Siamo riusciti a mettere in contatto molte di queste associazioni e fondazioni tra loro, in modo da creare una rete di aiuti sempre più solida grazie allo scambio di competenze, informazioni e contatti.

Uno studio che corre

Da diversi anni, ormai, partecipiamo alla maratona di Milano, promuovendo da un lato la salute dei nostri professionisti/e e business service, dall'altro il fine di beneficenza. Nel 2024 hanno partecipato 48 persone di LCA suddivisi in 12 staffette.



5.3

Rapporti con la comunità e il territorio

GRI 413

LCA considera il legame con la comunità e il territorio parte integrante della propria identità.

Nel corso del tempo, lo Studio ha sostenuto numerose iniziative sociali, progetti pro bono e attività di volontariato, collaborando con enti del terzo settore, fondazioni e associazioni impegnate nella promozione del benessere collettivo.

Il progetto LCA Sociale (GRI 413-1 e GRI 413-2)

Avviato ufficialmente nel febbraio 2024, LCA Sociale nasce con l'obiettivo di coordinare e valorizzare le numerose attività di solidarietà già svolte individualmente negli anni precedenti, promuovendo la partecipazione attiva di professionisti, professioniste e personale di staff.

Ogni persona di LCA dispone di **10 ore annuali retribuite** da dedicare ad attività di volontariato, anche in orario lavorativo, e può proporre nuove iniziative da realizzare in collaborazione con enti e associazioni del territorio.

Nel 2024, questo impegno si è tradotto nella creazione e nel consolidamento del progetto **LCA Sociale**, un programma strutturato di volontariato aziendale che ha reso stabile e misurabile il contributo dello Studio alle comunità locali.

Il progetto ha raccolto un ampio coinvolgimento, registrando **oltre 200 adesioni e più di 400 ore di volontariato** dedicate nel corso dell'anno.

LCA Sociale ha consolidato partnership con realtà del terzo settore e organizzazioni non profit impegnate su diversi fronti sociali – dall'inclusione all'educazione, dalla salute al contrasto alla povertà – valorizzando l'impegno personale delle persone di LCA e promuovendo una cultura condivisa di solidarietà e cittadinanza attiva.



Principali iniziative 2024

Ente / Progetto	Descrizione dell'attività	Volontari/e	Ore svolte
AVIS – Giornata della donazione del sangue	Mattinata di raccolta sangue organizzata in collaborazione con AVIS presso la sede dello Studio, per sensibilizzare alla donazione volontaria.	22	n.d.
Fondazione Don Gino Rigoldi – "Salvacibo"	Raccolta di prodotti alimentari invenduti nei mercati milanesi (zona Lorenteggio) e distribuzione alle famiglie in difficoltà economica.	69	207
Fondazione Don Gino Rigoldi – Borse di studio	Sostegno allo studio per studenti e studentesse provenienti da contesti fragili tramite borse di studio e mentorship.	n.d.	n.d.
Salute Donna Onlus – "Camper della prevenzione"	Supporto alle attività del camper sanitario per visite gratuite e sensibilizzazione sulla prevenzione dei tumori femminili.	22	64
Mani Tese – "Molto più di un pacchetto"	Iniziativa di volontariato natalizio presso librerie Feltrinelli e Libraccio: confezionamento regali e raccolta fondi a sostegno dei progetti contro la dispersione scolastica.	48	96
L'Abilità Onlus	Partecipazione ai mercatini solidali natalizi e pasquali per la raccolta fondi a favore di bambini con disabilità fisiche o cognitive.	n.d.	n.d.
Joy for Children – "EnJoy English"	Conversazioni in inglese online con studentesse rifugiate siriane e palestinesi di Kilis (Turchia) per favorire l'apprendimento linguistico.	15	15
Salvagente Italia – Sostegno a persone senza fissa dimora	Distribuzione di beni di prima necessità e momenti di incontro con persone senza dimora, in collaborazione con volontari esperti.	6	12
Salvagente Italia – Corso di primo soccorso culturale	Formazione per abbattere barriere culturali nel primo soccorso e supporto ai progetti sociali dell'associazione (es. donazione defibrillatori, trasporti solidali).	n.d.	n.d.

(Fonte: dati interni LCA Sociale 2024 – tabella "Numeri LCA Sociale")

Impatto e valore generato

Il progetto ha favorito la creazione di un vero e proprio **ecosistema solidale interno**, rafforzando la coesione tra le persone dello Studio e generando un impatto positivo misurabile sul territorio.

L'approccio scelto da LCA si basa sulla **partecipazione attiva e diretta**: ogni volontario contribuisce con tempo e competenze, promuovendo un modello di responsabilità condivisa.

LCA Sociale rappresenta un'evoluzione nel modo in cui lo Studio interpreta il proprio ruolo nella società: non solo fornitore di servizi professionali, ma **attore responsabile del cambiamento sociale**.

Attraverso il volontariato aziendale, LCA raffor-

za il dialogo con le comunità locali, sostiene la crescita di iniziative civiche e consolida il proprio impegno verso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, in particolare l'**SDG 3 (Salute e benessere)**, l'**SDG 4 (Istruzione di qualità)** e l'**SDG 10 (Riduzione delle diseguaglianze)**.

Prospettive future

Nel 2025, LCA prevede di ampliare il raggio d'azione di LCA Sociale, consolidando le collaborazioni già attive e includendo nuovi enti benefici. È inoltre in corso la valutazione di un sistema interno di **rendicontazione periodica dell'impatto sociale** delle iniziative, volto a monitorare l'efficacia del progetto e favorire un miglioramento continuo.

Law is Art! (GRI 413-1 e GRI 413-2)

Non solo nel sociale: l'impegno di LCA nei confronti dell'arte e della cultura pone le proprie basi, da un lato, sui dichiarati obiettivi istituzionali di sostegno all'innovazione in ogni campo e di valorizzazione della creatività e, dall'altro, sul pieno riconoscimento dell'arte quale investimento culturale e fonte di arricchimento personale e sociale.

Law is Art! è il progetto culturale nato nel 2013, in parallelo al Dipartimento di diritto dell'arte, per riunire le iniziative volte a promuovere e supportare gli artisti, le artiste e l'arte, in particolare quella contemporanea, al di fuori dei circuiti tradizionali. Il progetto è un'iniziativa che lo Studio, le professioniste e i professionisti portano avanti, con costanza, coerenza e continua attenzione ai cambiamenti del mondo dell'arte.

I principali ambiti di azione sono la progettazione e realizzazione di eventi espositivi, l'organizzazione di eventi formativi, la sponsorizzazione a istituzioni pubbliche e private, e le collaborazioni con altri player del settore per progetti speciali.

Impatto e valore generato del progetto *Law is Art!*

Dal 2013 *Law is Art!* unisce il sostegno agli artisti italiani emergenti e *mid-career* con la missione di rendere l'arte più accessibile, sia al proprio interno sia alla collettività. La missione del progetto è, dunque, trasversale e incide su tutti e tutte le stakeholder con l'obiettivo di:

Per LCA

- creare un ambiente di lavoro stimolante e aperto al confronto attraverso l'arte per chi vive gli spazi lavorativi tutti i giorni, come i colleghi e le colleghi, e per chi vi transita, come clienti e fornitori.
- creare iniziative e visite guidate ad hoc dedicate agli e alle interni, tra cui alle mostre "Argentina. Quel che la notte racconta al

giorno", "Race traitor" di Adrian Piper, "An-dante con moto" di Liliana Moro, "Ri-Scatti. Somebody to love", "Metal panic" di Marcello Maloberti al PAC; e in Studio alla mostra "Alliance des corps", con l'artista Marinella Senatore, con una media di 40 partecipanti per ogni visita.

- incentivare la fruizione culturale mettendo a disposizione accrediti e biglietti per visitare istituzioni culturali e fiere d'arte (ad esempio, miart).

Per la collettività

- rendere maggiormente accessibile l'arte contemporanea attraverso iniziative che vengono organizzate per un pubblico eterogeneo, portato ad avvicinarsi all'arte in luoghi non convenzionali.

Per gli artisti e le artiste, e per il mondo dell'arte

- sostenere e valorizzare direttamente il lavoro degli artisti e delle artiste italiane, oltre che delle nuove generazioni.
- supportare le istituzioni culturali attraverso sponsorizzazioni e assistenza *pro bono*.
- fornire formazione gratuita attraverso i convegni agli operatori e alle operatrici del settore culturale.

Collaborazioni

Ogni anno sviluppiamo una serie di collaborazioni dedicate a progetti speciali con altre realtà del settore culturali. Fra i progetti più significativi, abbiamo realizzato, con alcuni partner (una compagnia assicuratrice e un operatore di logistica fine art), la prima guida sui prestiti delle opere d'arte. La guida, dal titolo "In & Out" e dal taglio prettamente operativo, ma con rimandi a temi legali e fiscali, ha ricevuto il patrocinio di ICOM ed è stata anche pubblicata sul sito del Ministero dei Beni Culturali⁷.

⁷ LCA Studio Legale, AXA ART, Apice Milano Srl, & ICOM Italia. (2018). IN & OUT Guida pratica al prestito di opere d'arte. <http://musei.beniculturali.it/wp-content/uploads/2018/12/IN-and-OUT-Guida-pratica-al-prestito-di-opere-darte-AXA-ART-Roma-2018.pdf>

Con attenzione a sostenere le nuove generazioni di artiste e artisti, ovvero il futuro dell'arte contemporanea, in occasione delle feste di fine anno LCA commissiona alle e agli studenti di una scuola d'arte – tra cui l'Accademia di Brera, la NABA - Nuova Accademia di Belle Arti, l'Accademia Aldo Galli, RUFA – Rome University of Fine Arts – la realizzazione del proprio biglietto di auguri da inviare ai propri contatti.

Fra le collaborazioni più rilevanti dell'anno, la nascita di **Art Floor**, hub di servizi di eccellenza per il mondo dell'arte che comprende, oltre a LCA, altre importanti realtà del settore come Artshell, Lara Facco e Fonderia Battaglia, tutte basate al primo piano del palazzo di via della Moscova.

Collaboriamo inoltre con riviste di settore per articoli e rubriche sulle novità legali del settore culturale (come Artslife, Exibart, Il giornale

dell'arte, Domani).

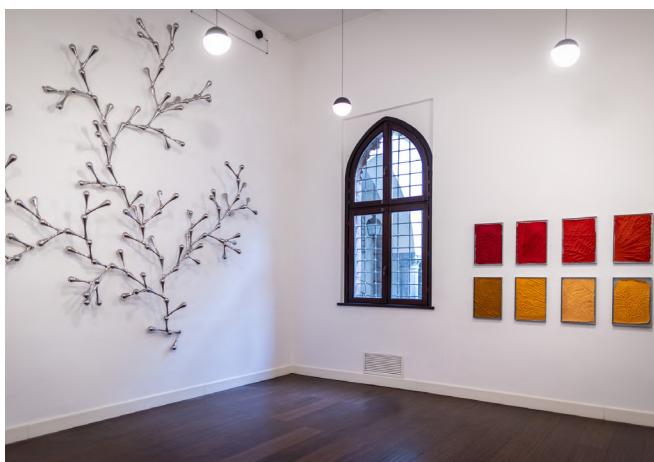
Eventi espositivi

Tra le attività con maggiore impatto, le mostre nel progetto hanno un ruolo principale.

Dal 2013 sono 19 gli artisti e le artiste coinvolte: Francesco Arena, Stefano Arienti, Letizia Battaglia, Botto & Bruno, Mattia Bosco, Chiara Camoni, Silvia Camporesi, Letizia Cariello, Loris Cecchini, Rä di Martino, Franco Guerzoni, Michele Guido, Sabrina Mezzaqui, Brigitte March Niedermeir, Marinella Senatore, Marta Spagnoli, Alessandra Spranzi, Tatiana Trouvè, Silvio Wolf in progetti pensati appositamente per essere ospitati nei propri uffici e nello storico Palazzo Borromeo di Milano.

Nei propri uffici di Milano ha accolto, in collaborazione con Mazzoleni, Apice, ARTE Generali, il





progetto espositivo «Alliance des corps» di Marinella Senatore, artista che da oltre vent'anni esplora le possibilità trasformative dell'arte attraverso la partecipazione attiva e l'empowerment collettivo.

Per l'appuntamento annuale nello storico Palazzo Borromeo, in occasione di miart, LCA ha presentato la mostra «The air between the leaves» dell'artista Loris Cecchini, risultato della sua produzione più recente, con la collaborazione di Galleria Continua, Antonini Milano, ARTE Generali, Apice e Kruso Kapital.

Sponsorizzazioni

Negli anni abbiamo attivato diverse sponsorizzazioni, mirate in particolare al sostegno di artisti e artiste emergenti e di alcune istituzioni culturali. Fra le sponsorizzazioni dell'ultimo anno:

- Associazione Amici del Museo Poldi Pezzoli, avente lo scopo di supportare le attività

culturali, in particolare le visite guidate ideate dall'associazione culturale che ha come finalità il sostegno al Museo Poldi Pezzoli;

- premio LCA per Emergent, nato nel 2014 dalla collaborazione dello Studio con la fiera d'arte internazionale miart, assegnato da tre giurate esterne alla miglior galleria emergente presente in fiera, nel 2024 consegnato alla galleria Roland Ross (Margate, UK).
- attività espositiva del PAC – Padiglione d'Arte Contemporanea, lo spazio pubblico per l'arte contemporanea a Milano.
- La Milanesiana, il più grande festival itinerante che promuove il dialogo tra le arti, ideato e diretto da Elisabetta Sgarbi. Lo Studio nel 2024 ha promosso l'evento «Armonia e longevità», nel cortile di via della Moscova, un momento di dialogo tra letteratura, economia, natura e musica.

- Piano City, concerti in collaborazione con Steinway & Sons, nel cortile di via della Moscova 18.

Prospettive future

Guardando al futuro, Law is Art! continuerà a essere il motore attraverso cui LCA promuove

l'arte contemporanea e i suoi protagonisti, avvicinando un pubblico sempre più ampio al linguaggio dell'arte. Il progetto proseguirà nel sostegno ad artisti e istituzioni, e nel consolidare l'alleanza con le altre realtà che fanno di Art Floor, confermando questo luogo come uno spazio vivo di incontro tra arte, impresa e cultura.



5.4

Catena del valore sostenibile

GRI 308

GRI 414

Attività, catena del valore e altri rapporti di business (GRI 2-6)

LCA Studio Legale opera come realtà indipendente con una forte vocazione internazionale e una struttura multidisciplinare che integra competenze giuridiche e settoriali in tutti i principali ambiti del diritto d'impresa (v. *supra* Cap. 2, ¶2).

LCA assiste una clientela diversificata composta da gruppi industriali, investitori istituzionali, banche, fondi di private equity, PMI, enti del Terzo Settore, sportivi e privati, attivi in Italia e all'estero.

Con sedi a Milano, Roma, Genova e Roncade (H-Farm), e una presenza internazionale a Bruxelles e Dubai, lo Studio garantisce un servizio integrato e continuativo nei principali mercati nazionali e internazionali.

La catena del valore di LCA è composta da una serie di attività che si estendono:

- **a monte**, attraverso la gestione dei rapporti con i fornitori di beni e servizi necessari al funzionamento dello Studio (ad esempio: servizi IT, utilities, materiali di consumo, consulenze specialistiche, formazione e catering);
- **a valle**, attraverso i rapporti con i clienti e la creazione di valore condiviso tramite attività pro bono, progetti culturali e iniziative sociali, come quelle raccolte nel programma LCA Sociale.

Logistica sostenibile – SOSLog

Siamo soci di SOSLog, la prima associazione di categoria sulla logistica sostenibile. La collaborazione verte principalmente sul tema del greenwashing applicato alla logistica ed ai trasporti, facendo attività di formazione, sensibilizzazione e diffondendo buone pratiche.

L'associazione supporta le istituzioni pubbliche e le aziende nella creazione di una Supply Chain "verde" che si estende alla produzione, distribuzione e smaltimento/ri uso delle merci.

Catena di fornitura e criteri di selezione (GRI 308-1; GRI 414-1)

LCA adotta un attento approccio nella gestione dei fornitori, privilegiando partner che condividono i valori di sostenibilità, responsabilità ambientale e attenzione al benessere delle persone.

Il processo di approvvigionamento, gestito dai e dalle responsabili delle funzioni interne, è orientato a ridurre gli sprechi, limitare le giacenze e favorire la selezione di prodotti e servizi a minore impatto ambientale, investendo anche sul rapporto di fiducia.

Nel 2024, lo Studio ha confermato l'adozione di

criteri qualitativi che tengono conto di:

- **conformità normativa e trasparenza contrattuale;**
- **responsabilità ambientale** (utilizzo di materiali riciclati, forniture plastic-free, servizi digitalizzati);
- **valutazione etica e sociale dei partner**, con attenzione alle politiche di inclusione, parità di genere e tutela dei diritti dei lavoratori.

In coerenza con l'impegno ESG, LCA ha avviato il percorso per l'adozione di un **Codice di Condotta dei Fornitori**, volto a formalizzare gli standard di comportamento etico, ambientale e sociale attesi lungo tutta la catena del valore e

rafforzare la verifica della conformità ambientale e sociale dei servizi offerti (es. gestione rifiuti, consumi energetici, materiali utilizzati), nonché l'impegno al rispetto dei principi etici e del Modello 231 di LCA.

Obiettivi e prospettive future (GRI 308-1; GRI 414-1)

Nel 2025, lo Studio intende consolidare il proprio sistema di valutazione dei fornitori su base ESG, con l'obiettivo di:

- formalizzare il **Codice di Condotta dei Fornitori**;
- introdurre una **scheda di valutazione periodica** basata su criteri ambientali e sociali;
- potenziare la **tracciabilità delle forniture** e l'integrazione dei dati di sostenibilità nel

sistema di reporting interno;

- promuovere workshop di sensibilizzazione dedicati ai partner commerciali per diffondere le best practice in materia di sostenibilità e responsabilità d'impresa.

In tal modo, LCA rafforza il proprio impegno a costruire una **catena del valore sostenibile, trasparente e orientata alla creazione di impatto positivo** per tutti gli stakeholder.



Ambiente

- 6.1** Economia circolare e gestione dei rifiuti
- 6.2** Uso di risorse e impatti su clima e acqua
- 6.3** Iniziative di compensazione

La sostenibilità ambientale rappresenta per noi un tassello imprescindibile per lo svolgimento della nostra attività. Pur non operando in un settore ad alto impatto ambientale, riteniamo che l'adesione a politiche sostenibili da parte di tutti sia il fattore determinante per conseguire il cambiamento di cui il nostro futuro ha bisogno.

Per questo motivo da molti anni abbiamo adottato, all'interno dei nostri uffici e del nostro contesto lavorativo, delle pratiche operative più attente al risparmio e alla gestione efficiente dei consumi allo scopo di attuare una svolta responsabile nei nostri comportamenti. Tra queste:

- **Illuminazione:** è previsto lo spegnimento centralizzato delle aree comuni e sono stati installati led a risparmio energetico nelle nuove aree ristrutturate dell'edificio.
- **Efficientamento Impianti HVAC:** esistenza di sistemi di climatizzazione ad alta efficienza, quali l'installazione di chiller, pompe di calore e unità di trattamento aria (UTA) con elevati valori di SEER (Seasonal Energy Efficiency Ratio) e SCOP (Seasonal Coefficient of Performance). L'impianto di riscaldamento e raffrescamento, inoltre, si spegne automaticamente nelle ore notturne e nei giorni festivi.
- **Ottimizzazione dell'involucro edilizio:** installazione di serramenti ad alta efficienza energetica con vetri basso-emissivi e telai a taglio termico, per ridurre il valore di trasmissione termica (Uw) e il fattore solare (g).
- **Efficientamento nell'utilizzo di device IT e server:** acquistiamo apparecchiature ad alta efficienza, selezioniamo apparecchiature elettriche (computer, stampanti, monitor) con elevata classe energetica e funzionalità di risparmio energetico (es. modalità sleep, stand-by automatico). Abbiamo apportato importanti misure di ottimizzazione dell'infrastruttura IT attraverso la virtualizzazione dei server, trasferiti nel cloud Microsoft con conseguente spegnimento dei server fisici), e il consolidamento delle risorse per ridurre il consumo energetico dei data center.

▪ **Gestione delle risorse idriche:** le risorse idriche impiegate da LCA riguardano esclusivamente l'uso civile, non essendo impiegata l'acqua nello svolgimento della propria attività tipica. Nelle aree rinnovate sono stati installati rubinetti a basso flusso e, sui rubinetti esistenti, dei riduttori di flusso / aeratori per ridurre il consumo di acqua. Nel caso di perdite, si interviene tempestivamente e, prima dell'intervento tecnico, vengono chiusi i rubinetti di mandata per evitare sprechi. L'acqua per **consumo alimentare** nella sede di Milano viene prelevata direttamente dall'impianto idrico dell'edificio, stoccati all'interno di appositi erogatori dislocati sui diversi piani dell'edificio e muniti di sistema di sterilizzazione a osmosi inversa.

▪ **Sensibilizzazione:** LCA invita periodicamente le proprie persone a un sistematico spegnimento dei sistemi di illuminazione, riscaldamento e raffrescamento ogni qual volta lasciano la propria postazione e negli orari di chiusura.

Nel 2023 è stato avviato un percorso di analisi specifica per calcolare l'impatto della nostra attività sulle matrici ambientali e definire una **stima del consumo energetico annuale totale degli edifici e delle emissioni di CO2 associate**. Tale percorso, che si inquadra all'interno di un più ampio percorso di sostenibilità aziendale, consentirà di identificare le aree di miglioramento e definire una strategia a lungo termine in vista delle future sfide di neutralità climatica alla quale LCA ambisce.

La **valutazione qualitativa delle performance ambientali dello Studio** ha riguardato (i) le caratteristiche degli edifici occupati da LCA (dimensioni, anno di costruzione, numero di piani, tipo di finestre, livelli di isolamento, dettagli del sistema HVAC); (ii) l'esame dei consumi (elettricità, acqua e gas) rilevati nel 2024; (iii) la valutazione dell'occupazione degli edifici; (iv) l'inventario delle principali apparecchiature che consumano energia, (v) la stima delle emissioni dal cd. *employees commuting*, vale a dire la logistica casa-lavoro, e di quelle generate da

operazioni di business da fonti che non sono direttamente possedute o controllate dall'organizzazione, come la catena di fornitura, l'utilizzo o lo smaltimento dei prodotti.

Progressivamente, attraverso l'implementazione di prassi sempre più dettagliate ed efficaci per il monitoraggio e la raccolta dei dati, LCA

sarà idoneo a valutare l'adozione di un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) conforme alla norma ISO 14064-1:2018, focalizzato sulla quantificazione, rendicontazione e verifica delle emissioni di gas a effetto serra dirette, indirette legate al consumo energetico e relative all'intera catena del valore.

6.1

Economia circolare e gestione dei rifiuti

Riduzione delle stampe

Dal 2023 utilizziamo il software Paper Cut, in grado di tenere traccia dei documenti stampati, addebitando il costo di eventuali stampe personali per disincentivare l'uso improprio delle

stampanti di studio, e di trattenere i documenti sino alla conferma di stampa – da dare fisicamente tramite inserimento di apposito codice personale presso il device interessato.

Acquisti eco sostenibili

Da tempo poniamo molta attenzione nel ridurre i consumi e, ove possibile, prediligiamo l'acquisto di materiali ecologici, riciclati, ricondizionati. Ad esempio, acquistiamo esclusivamente toner per stampanti riciclati e, a fine ciclo, li recuperiamo tramite uno specifico fornitore. Abbiamo rimpiazzato i vecchi block-notes con quadernetti e block-notes provenienti da attività

di deforestazione sostenibile e le risme di carta con carta riciclata per le stampanti. I gift di studio sono acquistati con attenzione all'impatto ambientale che essi generano (ad es. prodotti realizzati con metodi di supporto alle comunità locali) e di materiali, ove possibile, riciclati (ad es. carta e cartone riciclati per packaging, mante con semi, telo mare in fibre naturali ecc.).

Policy plastic-free

Abbiamo adottato una policy plastic-free che prevede l'abolizione dell'utilizzo di bicchieri e posate di plastica nelle sale riunioni e nell'area relax e la consegna a tutte le persone di LCA di una borraccia in metallo. Per favorire l'uso della borraccia e ridurre l'uso di bottiglie di

plastica e la relativa produzione di rifiuti, sono stati installati tre erogatori di acqua potabile, in sostituzione di tutte le *vending machine* (sull'uso dell'acqua, v. anche *supra* Cap.6 “Gestione delle risorse idriche”).

Raccolta differenziata e gestione dei rifiuti

I nostri rifiuti sono per la gran parte rifiuti urbani. Pratichiamo la **raccolta differenziata** non soltanto a livello centrale, ma abbiamo previsto

in ogni stanza di lavoro diversi contenitori per la raccolta differenziata di carta/plastica/indifferenziata, in modo che ciascuno adotti com-

portamenti responsabili. In quanto immobile classificato a uso ufficio, non abbiamo la predisposizione per la raccolta dell'umido ad opera dell'AMSA ma eventuali rifiuti organici vengono smaltiti separatamente.

Ricicliamo le cialde del caffè, tramite l'iniziativa di economia circolare **“Da chicco a chicco”** promossa da Nespresso. Lo Studio consegna periodicamente le cialde utilizzate al centro di ritiro Nespresso più vicino; la società produttrice provvede alla separazione della latta dalla parte organica e al riutilizzo di entrambi i materiali.

Quanto ai **RAEE**, i rifiuti speciali derivanti dalla nostra attività, operiamo come segue al fine di un corretto smaltimento:

1 | ove il proprio fornitore non fornisca il servizio di ritiro, abbiamo a disposizione personale addetto che con scadenze prefissate trimestrali conferisce tali rifiuti presso le isole ecologiche comunali;

2 | in caso di RAEE ingombranti o RAEE della categoria R1, è prevista la richiesta del ritiro a domicilio (presso la sede) offerto gratuitamente dall'AMSA - a Milano - e dalle altre società deputate, nelle altre sedi

3 | ove il proprio fornitore non fornisca il servizio di ritiro, abbiamo a disposizione personale addetto che con scadenze prefissate trimestrali conferisce tali rifiuti presso le isole ecologiche comunali.

6.2

Uso di risorse e impatti su clima e acqua

GRI 302

GRI 305 – VSME B3 Energy & GHG emissions; B6 – Water; C3 - GHG reduction targets and climate transition

Con riferimento all'anno solare 2024, abbiamo replicato l'analisi avviata nel 2023 con consulenti specializzati, e svolto una **valutazione qualitativa delle performance ambientali dello Studio e una stima del consumo energetico annuale totale degli edifici e delle emissioni di gas serra (GHG) correlate alle attività sviluppate direttamente dallo Studio**.

La metodologia utilizzata per la quantificazione delle emissioni e degli assorbimenti di gas ad effetto serra è basata sul calcolo delle emissioni GHG generate a partire dai dati raccolti da LCA (ed elaborati da una società esterna) e la valutazione degli impatti è stata redatta caratterizzando i gas serra in funzione del loro potenziale di riscaldamento globale (GWP), così da ottenere le emissioni di anidride carbonica equivalente (CO2eq).

I calcoli sono dunque dettagliati e suddivisi in macrocategorie⁸ (a loro volte divise per scope) come segue:

SCOPE 1

- CATEGORIA 1: Emissioni dirette di GHG legate a sorgenti all'interno dei confini organizzativi, di proprietà e/o direttamente controllate dall'Organizzazione.

SCOPE 2

- CATEGORIA 2: Emissioni indirette di GHG da energia elettrica importata.

SCOPE 3

- CATEGORIA 3: Emissioni indirette di GHG dal trasporto al di fuori dei confini organizzativi legate alla combustione del carburante. Sono inclusi il trasporto sia di beni che di

⁸ La categoria 5 concernente le missioni indirette di GHG derivanti dall'uso del prodotto servizio realizzato dalla organizzazione, non è stata oggetto di analisi in ragione della tipologia di servizio fornito dalla organizzazione.

persone.

- Categoria 4: Emissioni indirette di GHG derivanti dai prodotti utilizzati dall'organizzazione durante il ciclo di vita del prodotto.
- Categoria 6: Emissioni indirette da altre fon-

ti, non già comprese nelle categorie precedenti.

L'analisi ha riguardato le tre sedi italiane di LCA in cui è presente una stabile organizzazione, vale a dire Milano, Roma e Genova.

Sede di Milano

Per la sede di Milano sono stati analizzati (i) i consumi di gas naturale ricavati dall'attestato di prestazione energetica dell'edificio; (ii) i consumi elettrici sulla base delle bollette dei fornitori

riportate su base mensile; e (iii) i consumi medi annuali dalle apparecchiature energivore, il tutto come meglio descritto nelle tabelle seguenti.

Scope 1 - emissioni dirette di GHG legate a sorgenti all'interno dei confini organizzativi, di proprietà e/o direttamente controllate

Gas naturale

Nell'analisi sono state considerate le emissioni derivanti dalla combustione stazionaria del gas naturale delle sedi di LCA. Per la sede di Milano, la quantificazione dei consumi è stata ricavata dall'Attestato di Prestazione Energetica in corso di validità i cui consumi annui sono stati pari a: **55.557,85 smc.**

Dalla quantificazione dei consumi, al fine di ottenere un valore di t/CO2 equivalenti, si è proceduto ad impiegare i coefficienti riportati nella tabella parametri standard nazionali uti-

lizzati per l'inventario delle emissioni di CO2 nell'inventario nazionale UNFCCC, valido per l'anno 2024 per ciò che riguarda il FDE t/CO2/ StdM, ed i valori del DEFRA per ciò che attiene le emissioni di CH4 e N2O per unità di massa⁹.

Di conseguenza, il **valore tonnellate di CO2 (t/ CO2e)** pari alle **emissioni dirette di GHG legate a sorgenti all'interno dei confini organizzativi, di proprietà e/o direttamente controllate (Scope 1)** per la sede di Milano, è stato pari a **111,56 tCO2e.**

Altre emissioni da fattori di combustione

Sulla sede di Milano, è altresì presente un parco mezzi aziendale composto da 3 autovetture (di cui una a benzina e due a diesel) il cui impiego, nel 2024 ha integrato emissioni derivanti dal consumo di combustibile pari a **40,14 tCO2e.**

Non sono presenti emissioni derivanti dal con-

sumo di combustibile-gasolio per gruppi eletrogeni.

Non sono altresì presenti cabine elettriche con interruttori impieganti SF6, per cui non si è considerata questa specifica fonte.

Emissioni fuggitive

Nel corso delle attività di controllo e manutenzione effettuate sulle apparecchiature di condizionamento della sede di Milano nel corso del

2024, non sono emerse perdite come confermato dai rapporti di intervento F-gas.

⁹ 1 smc (metro cubo) di gas naturale contiene 1,9 kg di CO2.

Scope 2 - emissioni indirette di GHG da energia elettrica importata

Consumi elettrici

Non vi sono fonti di energia autoprodotta; pertanto, tutta l'energia elettrica consumata da LCA è stata importata tramite appositi accordi di fornitura commerciale.

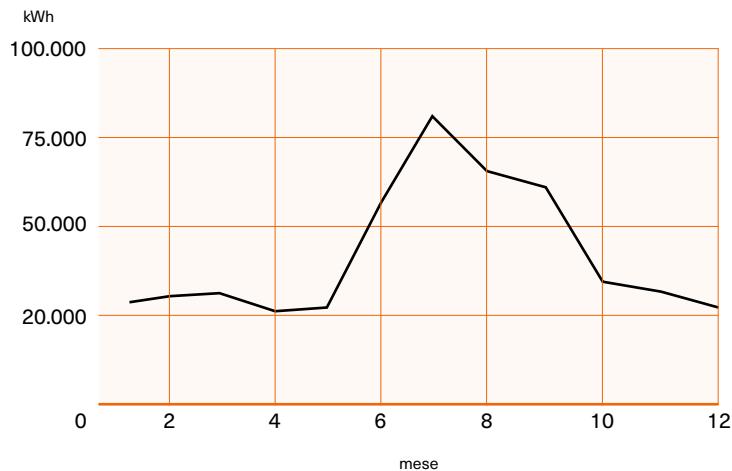
I consumi elettrici mensili medi della sede di Milano, con riferimento all'anno 2024, sono stati estrapolati da 60 bollette (mensili e bimestrali) di 3 fornitori diversi.

Consumi mensili Milano

Mese	KWh
1	30,504.11
2	31,758.13
3	32,530.00
4	27,049.50
5	27,863.44
6	59,425.02
7	84,170.33
8	68,168.48
9	63,862.56
10	36,259.77
11	32,598.49
12	29,023.82
Totale	523,213.65

Tabella 4 - Andamento dei consumi Milano

Consumi energia elettrica [kWh] Milano



Quanto all'andamento dei consumi si evince che nella stagione estiva, indicativamente da maggio a settembre, il consumo di energia elettrica sia quasi tre volte superiore al consumo elettrico del periodo invernale. Le variazioni più significative possono essere dovute a discrepanze e/o conguagli riportati nelle bollette e/o alle stesse modalità di calcolo ed emissioni delle bollette da parte dei fornitori (talvolta bimestrali, talvolta trimestrali, ecc.).

Nei consumi elettrici complessivi, come sopra indicati è incluso anche l'utilizzo di apparecchiature IT energivore presenti gli uffici di Milano. Il consumo di energia annuale (kWh/anno) delle apparecchiature è stato calcolato, su base

L'analisi ha evidenziato i seguenti valori:

- i. Consumo medio mensile: 43.601,14 kWh
- ii. Deviazione standard: 19.664,87 kWh
- iii. Mese di consumo minimo: aprile (27.049,50 kWh)
- iv. Mese di consumo massimo: luglio (84.170,73 kWh)
- v. **Consumo totale annuo: 523.213,65 kWh**

inventario (colonna 1), moltiplicando il numero delle apparecchiature (riportato nella colonna Quantità) per la Potenza nominale in kW (ricavata dal datasheet del produttore) per il tempo di utilizzo giornaliero stimato internamente e per numero di giorni lavorativi annui (220).

Sulla base dei dati dei consumi sopra indicati, al fine di ottenere un valore di t/CO₂ equivalenti per il calcolo delle **emissioni indirette di GHG da energia elettrica importata (Scope 2)**, si è utilizzato un approccio location-based attraverso l'utilizzo dei dati aggiornati messi a disposizione da ISPRA. Il **valore di tonnellate di CO₂ (tCO₂e)** di elettricità importata, per la sede di **Milano**, è stato pari a **104,90 tCO₂e**.

Inventario apparecchiature IT Milano

Inventario apparecchiature energivore	Quantità [n]	Potenza nominale [kW]	Tempo di utilizzo* [h]	Energia annuale [kWh/anno]
Mini-PC Sale Riunioni	21	1.06	4	19,589
Notebook	280	0.322	8	158,682
Monitor	340	0.0159	8	9,515
Stampanti Multifunzione	13	1.85	8	42,328
TV	16	0.08	4	1,126
Switch	15	0.345	24	27,324
Server	3	0.46	24	7,286
NAS	6	0.30	24	9,504
UPS	1	1.00	24	31,680

Scope 3 - Emissioni indirette di GHG dal trasporto al di fuori dei confini organizzativi principalmente legate alla combustione del carburante.

In questa categoria sono inclusi il trasporto sia di beni che di persone e le emissioni sono suddivise in emissioni indirette derivanti dal tra-

sporto dei dipendenti per tragitto casa-lavoro e per tragitto studio-clienti, ed emissioni upstream combustibili Well to Tank (WTT).

Emissioni indirette derivanti dal trasporto del personale

I dati di ingresso sono stati estrapolati da una survey condotta da LCA nel 2024 a cui ha risposto il 59,7% delle risorse.

L'analisi ha riguardato le tre sedi italiane con riferimento alla tipologia di mezzo utilizzato per il trasporto, alla distanza percorsa, alla frequenza del lavoro in presenza presso lo Studio e agli spostamenti presso clienti o uffici pubblici e ha evidenziato i seguenti dati:

Per la sede di **Milano**, le emissioni complessive legate al trasporto dei dipendenti risultano pari a **35,96 tCO2e**.

Con riferimento all'utilizzo di veicoli a motore, in assenza di dati esatti relativi alle tipologie di mezzo utilizzato, il calcolo relativo all'impatto

emissivo è stato effettuato tramite associazione del fattore di emissione medio della categoria auto.

Per ciò che concerne i mezzi di trasporto locali si è utilizzato il FDE relativo alla media dei bus locali, mentre per la categoria dei mezzi pubblici treno.metro/tram, si è preso in considerazione il FDE più conservativo.

Nel calcolo delle emissioni indirette sono state incluse anche le emissioni di gas serra (GHG) in tutto il ciclo di vita (inclusa la produzione del carburante o energia) e non solo quelle dirette/indirette causate dall'uso del veicolo rappresentate nel calcolo con la dicitura Well to Tank (WTT).

Emissioni indirette di GHG derivanti dai prodotti utilizzati dall'organizzazione durante il ciclo di vita del prodotto

Per questa categoria la quantificazione delle emissioni è stata effettuata sulla base dei dati finanziari di bilancio relativi ai beni e servizi ac-

quistati da LCA nell'anno 2024. Il calcolo viene condotto sulla base di una classificazione dei singoli prodotti e servizi in categorie merceolo-

giche uniformi a cui è associato convenzionalmente un coefficiente di impatto ambientale.

In questa categoria sono incluse anche le emissioni *upstream* da combustibili legate all'impatto ambientale dell'uso di vettori nel trasporto di merci e prodotti e/o nella fornitura di servizi. Tale contributo, definito Well To Tank (WTT), è calcolato in relazione al contributo dei vettori energetici (Energia Elettrica e Gas metano, escludendo quello relativo ai mezzi di trasporto a causa della

mancanza di dettagli nella tipologia dei mezzi di trasporto usati e al consumo degli stessi) e per la sede di **Milano** è stato pari a **3,93 tCO2e**.

Il dato è stato analizzato in forma aggregata sulla base di tutti gli acquisiti e servizi di cui ha fruito LCA nell'anno 2024 per le tre sedi di pertinenza e sulla base dei coefficienti di calcolo applicati, e l'impatto emissivo legato a tale categoria è pari a **1.476,51 tCO2e**.

Emissioni indirette da altre fonti: lavoro agile

In questa categoria sono state incluse le emissioni dirette derivanti da fonti diverse da quelle precedentemente analizzate e, con specifico riferimento al ramo di attività svolto da LCA e alle caratteristiche dell'attività lavorativa, il dato si riferisce alle emissioni derivanti dallo svolgimento di smart working / lavoro agile / lavoro da remoto del personale dipendente e dei collaboratori e delle collaboratrici di LCA.

Il contributo emissivo derivante da lavoro agile

è stato calcolato applicando i coefficienti DEFRA sulla base dei risultati emersi dall'analisi interna (survey) condotta autonomamente, e su base volontaria, da LCA sul proprio personale e sui collaboratori e le collaboratrici, e riferiti al tempo medio di lavoro da remoto svolto da ciascuna risorsa.

Le emissioni così calcolate per la sede di **Milano** sono state pari a **2,99 tCO2e**.

Sede di Genova

Per la sede di Genova sono stati analizzati (i) i consumi di gas naturale ricavati dall'attestato di prestazione energetica dell'edificio; (ii) i consumi elettrici sulla base delle bollette dei fornitori

riportate su base mensile; e (iii) i consumi medi annuali dalle apparecchiature energivore, il tutto come meglio descritto nelle tabelle seguenti.

Scope 1 - emissioni dirette di GHG legate a sorgenti all'interno dei confini organizzativi, di proprietà e/o direttamente controllate

Gas naturale

Nell'analisi sono state considerate le emissioni derivanti dalla combustione stazionaria del gas naturale delle sedi di LCA. Per la sede di Genova, non essendo disponibili i dati di consumo, si è analizzato l'Attestato di Prestazione Energetica in corso di validità. Il documento, tuttavia, non riporta un consumo derivante dal calcolo

del sistema edificio-impianto, ma solo un valore di prestazione energetica globale. Non sono altresì riportati dati di dettaglio sulle tipologie degli impianti.

Per tale motivo il consumo dell'energia termica è stato stimato sulla base di un consumo medio di

¹⁰ 1 smc (metro cubo) di gas naturale contiene 1,9 kg di CO2.

un edificio delle caratteristiche dell'epoca (edificio che sembra avere le medesime caratteristiche). Il dato stimato risulta pari a: **3.879,81 smc.**

Dalla quantificazione dei consumi, al fine di ottenere un valore di t/CO2 equivalenti, si è proceduto ad impiegare i coefficienti riportati nella tabella parametri standard nazionali utilizzati per l'inventario delle emissioni di CO2 nell'inventario nazionale UNFCCC, valido per

l'anno 2024 per ciò che riguarda il FDE t/CO2/ StdM, ed i valori del DEFRA per ciò che attiene le emissioni di CH4 e N2O per unità di massa¹⁰.

Di conseguenza, il **valore tonnellate di CO2 (t/ CO2e)** pari alle **emissioni dirette di GHG legate a sorgenti all'interno dei confini organizzativi, di proprietà e/o direttamente controllate (Scope 1)** per la sede di **Genova**, è stato pari a **7,79 tCO2e**.

Altre emissioni da fattori di combustione

Nella sede di Genova non è presente un parco macchine aziendale (in caso di trasferte, è possibile fruire di quello della sede di Milano); pertanto, non si sono registrate emissioni derivanti dal consumo di combustibile per automezzi.

Non sono presenti emissioni derivanti dal con-

sumo di combustibile-gasolio per gruppi eletrogeni.

Non sono altresì presenti cabine elettriche con interruttori impieganti SF6, per cui non si è considerata questa specifica fonte.

Emissioni fuggitive

Nel corso delle attività di controllo e manutenzione effettuate sulle apparecchiature di condizionamento della sede di Genova nel corso del

2024, non sono emerse perdite come confermato dai rapporti di intervento F-gas.

Scope 2 - emissioni indirette di GHG da energia elettrica importata

Anche per la sede di Genova, non vi sono fonti di energia autoprodotta; pertanto, tutta l'ener-

gia elettrica consumata è stata importata tramite appositi accordi di fornitura commerciale.

Consumi elettrici

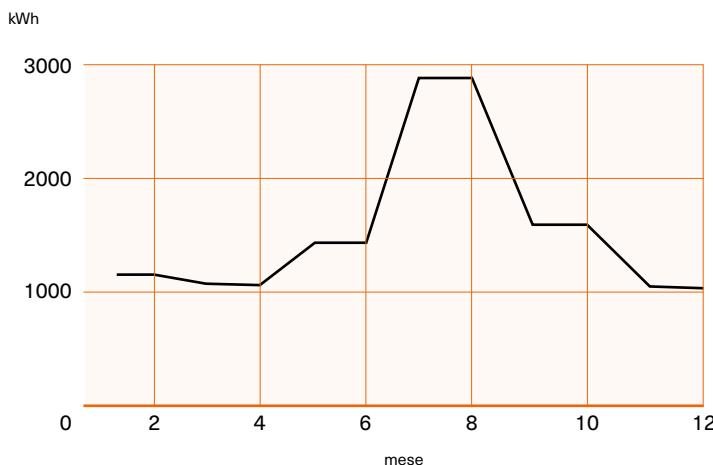
L'analisi dei consumi elettrici della sede di Genova, con riferimento all'anno 2024, ha evidenziato i seguenti valori:

- i. Consumo medio mensile: 1.557,25 kWh
- ii. Deviazione standard: 678,99 kWh

- iii. Mese di consumo minimo: novembre e dicembre (1.061,50 kWh)
- iv. Mese di consumo massimo: luglio e agosto (2.941,50 kWh)
- v. **Consumo totale annuo: 18.687,00 kWh**

Consumi mensili Genova

Mese	KWh
1	1,167.50
2	1,167.50
3	1,100.00
4	1,100.00
5	1,459.50
6	1,459.50
7	2,941.50
8	2,941.50
9	1,613.50
10	1,613.50
11	1,061.50
12	1,061.50
Totale	18,687.00

Tabella 7 - Andamento dei consumi Genova
Consumi energia elettrica [kWh] Genova

Quanto all'andamento dei consumi si evince che nella stagione estiva, indicativamente da maggio a settembre, il consumo di energia elettrica sia quasi tre volte superiore al consumo elettrico del periodo invernale.

Nei consumi elettrici complessivi, come sopra indicati è incluso anche l'utilizzo di apparecchiature IT energivore presenti negli uffici di Genova. Il consumo di energia annuale (kWh/anno) delle apparecchiature è stato calcolato, su base inventario (colonna 1), moltiplicando il numero delle apparecchiature (riportato nella colonna Quantità) per la Potenza nominale in

kW (ricavata dal datasheet del produttore) per il tempo di utilizzo giornaliero stimato internamente e per numero di giorni lavorativi annui (220).

Sulla base dei dati dei consumi sopra indicati, al fine di ottenere un valore di t/CO₂ equivalenti per il calcolo delle **emissioni indirette di GHG da energia elettrica importata (Scope 2)**, si è utilizzato un approccio location-based attraverso l'utilizzo dei dati aggiornati messi a disposizione da ISPRA. Il **valore di tonnellate di CO₂ (tCO₂e)** di elettricità importata, per la sede di **Genova**, è stato pari a **3,75 tCO₂e**.

Inventario apparecchiature IT Genova

Inventario apparecchiature energivore	Quantità [n]	Potenza nominale [kW]	Tempo di utilizzo* [h]	Energia annuale [kWh/anno]
Mini-PC Sale Riunioni	2	1.06	4	1,866
Notebook	26	0.322	8	14,735
Monitor	34	0.0159	8	951
Stampanti Multifunzione	2	1.85	8	6,512
TV	3	0.08	4	211
Switch	2	0.345	24	3,643
Server	0	0.00	0	0
NAS	0	0.00	0	0
UPS	1	1.00	24	5,280

Scope 3 - Emissioni indirette di GHG dal trasporto al di fuori dei confini organizzativi principalmente legate alla combustione del carburante.

In questa categoria sono inclusi il trasporto sia di beni che di persone e le emissioni sono suddivise in emissioni indirette derivanti dal tra-

sporto dei dipendenti per tragitto casa-lavoro e per tragitto studio-clienti, ed emissioni upstream combustibili Well to Tank (WTT).

Emissioni indirette derivanti dal trasporto del personale

I dati di ingresso sono stati estrapolati da una survey condotta da LCA nel 2024 a cui ha risposto il 59,7% delle risorse.

L'analisi ha riguardato anche la sede di Genova con riferimento alla tipologia di mezzo utilizzato per il trasporto, alla distanza percorsa, alla frequenza del lavoro in presenza presso lo Studio e agli spostamenti presso clienti o uffici pubbli-

ci e ha evidenziato i seguenti dati:

Per la sede di **Genova**, le emissioni complessive legate al trasporto dei dipendenti risultano pari a **8,68 tCO2e**.

Si rinvia alle precisazioni contenute nel Paragrafo relativo alla Sede di Milano con riferimenti ai criteri di calcolo.

Emissioni indirette di GHG derivanti dai prodotti utilizzati dall'organizzazione durante il ciclo di vita del prodotto

Per questa categoria la quantificazione delle emissioni è stata effettuata sulla base dei dati finanziari di bilancio relativi ai beni e servizi acquistati da LCA nell'anno 2024. Il calcolo viene condotto sulla base di una classificazione dei singoli prodotti e servizi in categorie merceologiche uniformi a cui è associato convenzionalmente un coefficiente di impatto ambientale.

In questa categoria sono incluse anche le emissioni *upstream* da combustibili legate all'impatto ambientale dell'uso di vettori nel trasporto di merci e prodotti e/o nella fornitura di servizi. Tale contributo, definito Well To Tank (WTT), è

calcolato in relazione al contributo dei vettori energetici (Energia Elettrica e Gas metano, escludendo quello relativo ai mezzi di trasporto a causa della mancanza di dettagli nella tipologia dei mezzi di trasporto usati e al consumo degli stessi) e per la sede di **Genova** è stato pari a **0,20 tCO2e**.

Il dato è stato analizzato in forma aggregata sulla base di tutti gli acquisiti e servizi di cui ha fruito LCA nell'anno 2024 per le tre sedi di pertinenza e sulla base dei coefficienti di calcolo applicati, e l'impatto emissivo legato a tale categoria è pari a **1.476,51 tCO2e**.

Emissioni indirette da altre fonti: lavoro agile

In questa categoria sono state incluse le emissioni dirette derivanti da fonti diverse da quelle precedentemente analizzate e, con specifico riferimento al ramo di attività svolto da LCA e alle caratteristiche dell'attività lavorativa, il dato si riferisce alle emissioni derivanti dallo svolgimento di smart working / lavoro agile / lavoro da remoto del personale dipendente e dei collaboratori e delle collaboratrici di LCA.

Il contributo emissivo derivante da lavoro agile

è stato calcolato applicando i coefficienti DEFRA sulla base dei risultati emersi dall'analisi interna (survey) condotta autonomamente, e su base volontaria, da LCA sul proprio personale e sui collaboratori e le collaboratrici, e riferiti al tempo medio di lavoro da remoto svolto da ciascuna risorsa.

Le emissioni così calcolate per la sede di **Genova** sono state pari a **0,25 tCO2e**.

Sede di Roma

Per la sede di Roma (i) i consumi elettrici e i consumi di gas naturale, essendo incisi nel canone d'affitto e non essendo disponibili bollette, sono stati ricavati dall'attestato di prestazione energetica dell'edificio; mentre (ii) i consumi

medi annuali dalle apparecchiature energivore sono stati calcolati in relazione alla potenza nominale e al tempo medio di utilizzo, il tutto come meglio descritto di seguito.

Scope 1 - emissioni dirette di GHG legate a sorgenti all'interno dei confini organizzativi, di proprietà e/o direttamente controllate

Gas naturale

Nell'analisi sono state considerate le emissioni derivanti dalla combustione stazionaria del gas naturale delle sedi di LCA. Per la sede di Roma, non essendo disponibili i dati di consumo, si è analizzato l'Attestato di Prestazione Energetica in corso di validità. Il documento, tuttavia, non riporta un consumo derivante dal calcolo del sistema edificio-impianto, ma solo un valore di prestazione energetica globale. Non sono altresì riportati dati di dettaglio sulle tipologie degli impianti.

Per tale motivo il consumo dell'energia termica è stato stimato sulla base di un consumo medio di un edificio delle caratteristiche dell'epoca (edificio che sembra avere le medesime

caratteristiche). Il dato stimato risulta pari a: **10.106,00 smc**.

Impiegando i coefficienti riportati nella tabella parametri standard nazionali utilizzati per l'inventario delle emissioni di CO₂ nell'inventario nazionale UNFCCC, valido per l'anno 2024 per ciò che riguarda il FDE t/CO₂/Std, ed i valori del DEFRA per ciò che attiene le emissioni di CH₄ e N₂O per unità di massa¹¹, il **valore tonnellate di CO₂ (t/CO₂e)** pari alle **emissioni dirette di GHG legate a sorgenti all'interno dei confini organizzativi, di proprietà e/o direttamente controllate (Scope 1)** per la sede di Roma, è stato pari a **20,29 tCO₂e**.

Altre emissioni da fattori di combustione

Nella sede di Roma non è presente un parco macchine aziendale; pertanto, non si sono registrate emissioni derivanti dal consumo di combustibile per automezzi.

Non sono presenti emissioni derivanti dal con-

sumo di combustibile-gasolio per gruppi eletrogeni.

Non sono altresì presenti cabine elettriche con interruttori impieganti SF₆, per cui non si è considerata questa specifica fonte.

Emissioni fuggitive

Per la sede di Roma non si hanno evidenze di emissioni fuggitive, né di attività di controllo

effettuate sulle apparecchiature di condizionamento della sede.

Scope 2 - emissioni indirette di GHG da energia elettrica importata

Anche per la sede di Roma, non vi sono fonti di energia autoprodotta; pertanto, tutta l'energia

elettrica consumata è stata importata tramite appositi accordi di fornitura commerciale.

¹¹ 1 smc (metro cubo) di gas naturale contiene 1,9 kg di CO₂.

Consumi elettrici

In assenza fatture di acquisto del vettore energetico, i consumi annui di elettricità sono stati ricavati dall'Attestato di Prestazione Energetica in corso di validità pari a **6.015,00 kWh** annui.

In termini di t/CO2 equivalenti, sulla base

dell'approccio location-based mediante uso dei dati aggiornati messi a disposizione da ISPRA, il valore di tonnellate di CO2 (tCO2e) di elettricità importata, per la sede di Roma è pari a **1,21 tCO2e**.

Scope 3 - Emissioni indirette di GHG dal trasporto al di fuori dei confini organizzativi principalmente legate alla combustione del carburante.

In questa categoria sono inclusi il trasporto sia di beni che di persone e le emissioni sono suddivise in emissioni indirette derivanti dal tra-

sporto dei dipendenti per tragitto casa-lavoro e per tragitto studio-clienti, ed emissioni upstream combustibili Well to Tank (WTT).

Emissioni indirette derivanti dal trasporto del personale

I dati di ingresso sono stati estrapolati dalla survey condotta da LCA nel 2024 a cui ha risposto il 59,7% delle risorse.

L'analisi ha riguardato anche la sede di Roma con riferimento alla tipologia di mezzo utilizzato per il trasporto, alla distanza percorsa, alla frequenza del lavoro in presenza presso lo Studio e agli spostamenti presso clienti o uffici pubbli-

ci e ha evidenziato i seguenti dati:

Per la sede di **Roma**, le emissioni complessive legate al trasporto dei dipendenti risultano pari a **7,23 tCO2e**.

Si rinvia alle precisazioni contenute nel Paragrafo relativo alla Sede di Milano con riferimenti ai criteri di calcolo.

Emissioni indirette di GHG derivanti dai prodotti utilizzati dall'organizzazione durante il ciclo di vita del prodotto

Per questa categoria la quantificazione delle emissioni è stata effettuata sulla base dei dati finanziari di bilancio relativi ai beni e servizi acquistati da LCA nell'anno 2024. Il calcolo viene condotto sulla base di una classificazione dei singoli prodotti e servizi in categorie merceologiche uniformi a cui è associato convenzionalmente un coefficiente di impatto ambientale.

In questa categoria sono incluse anche le emissioni *upstream* da combustibili legate all'impatto ambientale dell'uso di vettori nel trasporto di merci e prodotti e/o nella fornitura di servizi. Tale contributo, definito Well To Tank (WTT), è

calcolato in relazione al contributo dei vettori energetici (Energia Elettrica e Gas metano, escludendo quello relativo ai mezzi di trasporto a causa della mancanza di dettagli nella tipologia dei mezzi di trasporto usati e al consumo degli stessi) e per la sede di **Roma** è stato pari a **0,36 tCO2e**.

Il dato è stato analizzato in forma aggregata sulla base di tutti gli acquisiti e servizi di cui ha fruito LCA nell'anno 2024 per le tre sedi di pertinenza e sulla base dei coefficienti di calcolo applicati, e l'impatto emissivo legato a tale categoria è pari a **1.476,51 tCO2e**.

Emissioni indirette da altre fonti: lavoro agile

In questa categoria sono state incluse le emissioni dirette derivanti da fonti diverse da quelle precedentemente analizzate e, con specifico riferimento al ramo di attività svolto da LCA e alle caratteristiche dell'attività lavorativa, il dato si riferisce alle emissioni derivanti dallo svolgimento di smart working / lavoro agile / lavoro da remoto del personale dipendente e dei collaboratori e delle collaboratrici di LCA.

Il contributo emissivo derivante da lavoro agile

è stato calcolato applicando i coefficienti De-FRA sulla base dei risultati emersi dall'analisi interna (survey) condotta autonomamente, e su base volontaria, da LCA sul proprio personale e sui collaboratori e le collaboratrici, e riferiti al tempo medio di lavoro da remoto svolto da ciascuna risorsa.

Le emissioni così calcolate per la sede di **Roma** sono state pari a **0,32 tCO2e**.

Emissioni totali LCA - 2024

Sulla base dei dati analizzati, in relazione agli standard del protocollo GHG, le **emissioni complessive di LCA e dell'attività svolta nell'anno 2024**, suddivise per sede e per corporate scope (scope 1 e 2) e per catena del valore (value chain – scope 3) come da protocollo menzionato, sono state pari a **1.826,07 tonnellate CO2** così suddivise:

- per la sede di **Milano**, complessive **1.775,99 tonnellate di CO2** di cui:
 - scope 1: **151,70 tCO2e**;
 - scope 2: **104,90 tCO2e**;

- scope 3: **1.519,39 tCO2e**;
- per la sede di **Genova**, complessive **20,67 tonnellate di CO2** di cui:
 - scope 1: **7,79 tCO2e**;
 - scope 2: **3,75 tCO2e**;
 - scope 3: **9,13 tCO2e**;
- per la sede di **Roma**, complessive **29,41 tonnellate di CO2** di cui:
 - scope 1: **20,29 tCO2e**;
 - scope 2: **1,21 tCO2e**;
 - scope 3: **7,91 tCO2e**;

6.3

Iniziative di compensazione

All'interno di un terreno di oltre 4 mila metri quadrati a Trecella, località rurale del Comune di Pozzuolo Martesana, a est di Milano, nell'estate del 2021 LCA ha piantumato 260 alberi di tre diverse tipologie: albicocchi, mandorli e ciliegi. Il frutteto LCA coniuga gli aspetti di solidarietà e responsabilità sociale che contraddistinguono da sempre l'attività dello Studio.

L'obbiettivo è da un lato quello di restituire al pianeta le risorse che da esso preleviamo compensando le emissioni di CO₂ generate dal lavoro quotidiano, dall'altro quello di valorizzare un territorio rurale a pochi passi da Milano.

Riconosciamo il legame simbiotico tra la perdita di biodiversità e la crisi climatica, e facciamo il possibile per sostenere soluzioni basate sulla natura per dare il nostro contributo verso un futuro in cui l'azione per il clima, la sostenibilità ambientale e la tutela della biodiversità si fondono in un unico scenario coerente. La creazione del frutteto LCA si inserisce, infatti, in un più ampio progetto, portato avanti dalle aziende agricole e dagli operatori locali, di valorizzazione dell'ambito rurale e della filiera attraverso il potenziamento del rapporto tra agricoltura, prodotti agroalimentari e flussi turistici.

Per calcolare l'impatto ambientale del frutteto LCA, è stato commissionato uno studio della capacità di assorbimento di CO₂eq dei 260 alberi piantumati. Lo studio ha analizzato una capacità di assorbimento di CO₂eq uniforme, pari a 0,5 kg nel primo anno e a 3 kg all'anno nel secondo e terzo anno.

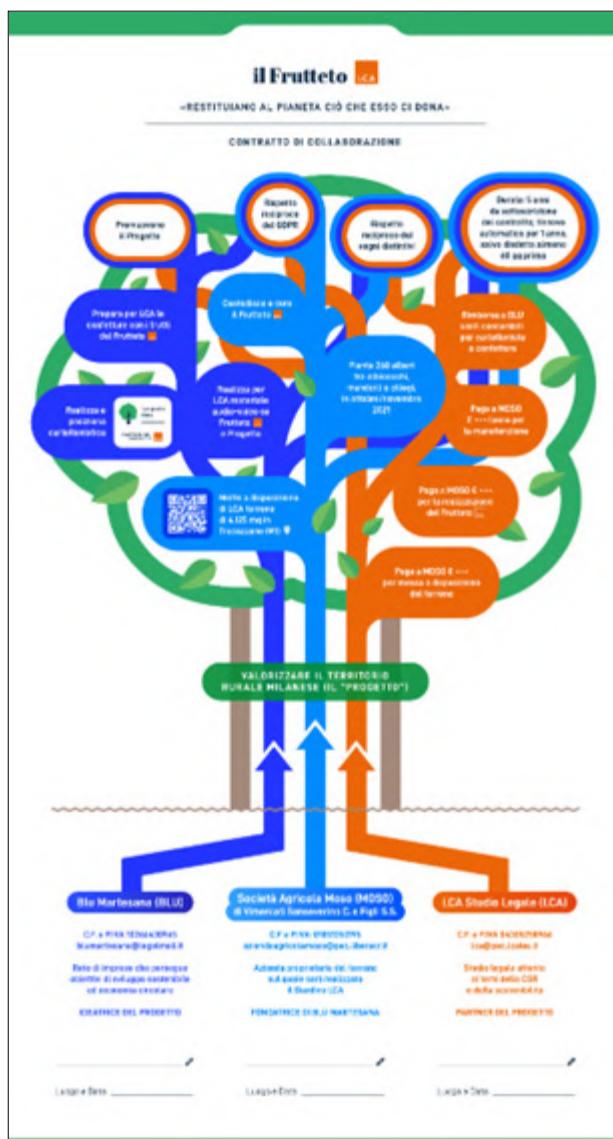
Sulla base di questi dati, l'assorbimento totale di CO₂eq degli alberi del frutteto LCA nel corso è stato pari a:

- primo anno: 260 alberi x 0,5 kg/albero = 130 kg di CO2eq
 - secondo anno: 260 alberi x 3 kg/albero =

780 kg di CO₂eq

- terzo anno: 260 alberi x 3 kg/albero = 780 kg di CO₂eq

Pertanto, la capacità totale di **assorbimento di CO₂eq** dei **260 alberi nei tre anni** è stimata essere di **1.690 kg (1,69 tonnellate)**.



Indice dei contenuti GRI

Dichiarazione d'uso LCA adotta il bilancio di sostenibilità con cadenza annuale e di seguito si riportano le informazioni dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024

GRI 1 Requisiti e principi d'uso degli standard GRI

	Descrizione dell'indicatore GRI	Pagina
INFORMATIVE GENERALI		
GRI 2 Informative generali 2021	GRI 2-1: Dettagli sull'organizzazione	p. 10
	GRI 2-2: Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	p. 6
	GRI 2-3: Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	p. 6
	GRI 2-4: Restatement delle informazioni	p. 6
	GRI 2-5: Assurance esterna	p. 6
	GRI 2-6: Attività, catena del valore e altri rapporti di business	pp. 21; 55; 66
	GRI 2-7: Dipendenti	p. 34
	GRI 2-8: Lavoratori non dipendenti	p. 34
	GRI 2-9: Struttura e composizione della governance	p. 20
	GRI 2-10: Nomina e selezione del massimo organo di governo	p. 20
	GRI 2-12: Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	p. 20
	GRI 2-19: Politiche retributive	p. 36
	GRI 2-20: Processo di determinazione della retribuzione	p. 36
	GRI 2-21: Rapporto sulla retribuzione totale annuale	p. 36
	GRI 2-22: Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	p. 31
	GRI 2-26: Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	p. 24
	GRI 2-27: Conformità a leggi e regolamenti	p. 24
	GRI 2-29: Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	p. 29

Descrizione dell'indicatore GRI		Pagina
TEMI MATERIALI		
GRI 3 Temi materiali 2021	GRI 3-1: Processo per determinare i temi materiali	p. 29
	GRI 3-2: Elenco di temi materiali	p. 29
	GRI 3-3: Gestione dei temi materiali	p. 29
GOVERNANCE E INTEGRITÀ		
GRI 3 Temi materiali 2021	GRI 3-3: Gestione dei temi materiali	p. 29
GRI 205 Anticorruzione 2016	GRI 205-2: Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	p. 24
GRI 418 Customer Privacy 2016	GRI 418-1: Denunce comprovate riguardanti la violazione della privacy dei clienti	p. 24
PERSONE E CULTURA		
GRI 3 Temi materiali 2021	GRI 3-3: Gestione dei temi materiali	p. 29
GRI 401 Occupazione 2016	GRI 401-2: Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	pp. 34-36
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro 2018	GRI 403-1: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	p. 49
	GRI 403-2: Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	p. 50
	GRI 403-3: Servizi di medicina del lavoro	p. 50
	GRI 403-4: Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	p. 50
	GRI 403-5: Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	p. 50
	GRI 403-6: Promozione della salute dei lavoratori	p. 50
	GRI 403-7: Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	p. 49
	GRI 403-9: Infortuni sul lavoro	p. 50
	GRI 404 Formazione e istruzione 2016	GRI 404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente
GRI 404-3: Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	p. 41	
GRI 405 - Diversità e pari opportunità 2016	GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (riportando la percentuale di componenti degli organi di governo e di dipendenti per genere, fascia di età e per altri indicatori di diversità, se rilevanti)	p. 45
GRI 406 - Non discriminazione 2016	GRI 406-1: Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	p. 24

Indice dei contenuti GRI

Descrizione dell'indicatore GRI	Pagina	
SERVIZI E IMPATTO SULLA SOCIETÀ		
GRI 3 Temi materiali 2021	GRI 3-3: Gestione dei temi materiali	p. 29
GRI 413 Comunità locali 2016	GRI 413-1: Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	pp. 60-62
	GRI 413-2: Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	pp. 60-62
GRI 414 - Valutazione sociale dei fornitori 2016	GRI 414-1: Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	pp. 66-67
AMBIENTE		
GRI 3 Temi materiali 2021	GRI 3-3: Gestione dei temi materiali	p. 29
GRI 302 Energia 2016	GRI 302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione	pp. 72-74
GRI 305 Emissioni 2016	GRI 305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	pp. 72-73
	GRI 305-2: Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	pp. 72-73
GRI 308 - Valutazione ambientale dei fornitori 2016	GRI 308-1: Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali (indicare la percentuale)	pp. 66-67





lcalex.it