

## Studi più in rosa, ma non ai piani alti

LINK: <https://www.toplegal.it/news/2019/11/05/26253/studi-piu-in-rosa-ma-non-ai-piani-alti>

Governance Studi più in rosa, ma non ai piani alti. Cresce il numero di donne, che faticano però a diventare equity partner. TopLegal ne ha parlato con La Scala, **Pirola**, Hogan Lovells e Simmons & Simmons. Cresce a due cifre il numero delle donne negli studi d'affari in Italia anche se la presenza femminile ai piani alti lascia ancora a desiderare. Il quadro nel corso degli anni 2017 - 2018 ha visto la compagine rosa in forza agli studi aumentare del 12% portando così il peso percentuale delle donne sull'organico complessivo degli studi al 44% alla fine del 2018 (nel 2017 era al 39 per cento). La fotografia emerge da una recente indagine del Centro Studi TopLegal su un campione di 50 studi legali, che segnala anche un lieve aumento (+5%) della presenza di donne tra gli equity partner. L'incremento, tuttavia, non va a cambiare di molto l'incidenza delle donne ai vertici, che resta ferma nel biennio al 17 per cento. Considerando la presenza femminile all'interno degli studi, se nell'entità più grandi (più di 100 professionisti) e in quelle medio-grandi (tra 50 e 100 professionisti) si registrano

a fine 2018 dati sostanzialmente in linea con la tendenza di mercato, è in quelli medio-piccoli (con meno di 50 professionisti) che emerge un approccio contrastante al sistema di governance: in queste realtà la percentuale delle donne alla fine del 2018 era difatti complessivamente più bassa del mercato (39%), ma non ai piani alti, dove le donne rappresentavano invece il 21% degli equity partner. Tuttavia, sono ancora i grandi studi italiani che hanno partecipato all'indagine - tra cui figurano realtà quali BonelliErede, Gianni Origoni Grippo Cappelli, La Scala, Legance, Lombardi Segni e **Pirola Pennuto Zei** - a posizionarsi sopra il mercato, restando saldamente ai primi posti sia per presenza femminile complessiva (salito dal 43% al 45%) sia per numero di partner donne tra i soci (sceso dal 20% al 18%). «Le donne hanno sempre svolto un ruolo strategico in studio, sin dalla sua costituzione, senza che vi sia stato bisogno di attuare iniziative ad hoc. Anche oggi i numeri parlano chiaro: dei 20 partner, 9 sono donne; dei 27 senior associate, 19 sono donne,

così come 12 dei 16 capi team di staff, e più della metà ha iniziato la propria carriera in studio» dice Sabrina Galmarini, partner responsabile del team regulatory e membro del cda di La Scala. «Il piano welfare, introdotto nel 2016, si muove in questa direzione, punta a migliorare il work life balance ed è particolarmente vicino a donne e famiglie» aggiunge Galmarini. Nell'ultimo anno 29 persone, il 10% dello studio, ha avuto un bimbo ricevendo un bonus bebè del valore di 1.000 euro una tantum. «Ricordo come fosse ieri la reazione in studio all'arrivo del mio secondogenito: "I figli portano fortuna". E così è stato, dopo poco sono diventata socia e successivamente anche membro del consiglio di amministrazione di La Scala» racconta Galmarini. Nel 2018, in particolare, l'indagine del Centro Studi TopLegal registra un importante incremento della compagine femminile (più di 80) in **Pirola**. «Non si tratta di una causalità: i dati sui professionisti dello studio degli ultimi 5 anni mostrano un incremento degli ingressi di donne pari al 62%, contro il 38% dei

colleghi uomini, vale a dire che fatto 100 il numero dei nuovi collaboratori in quel periodo 62 sono state donne e 38 uomini» racconta Stefano Tronconi, co-managing partner di **Pirola Pennuto Zei**. «Lo studio è da sempre sensibile alle tematiche legate alla gender diversity e ha messo in atto numerose iniziative per venire incontro alle esigenze delle professioniste donne, favorendo la flessibilità lavorativa e attuando una mirata tutela economica, soprattutto legata alla maternità» prosegue Tronconi. Diverse, invece, sono le dinamiche tendenziali ai piani alti che si sono registrate all'interno dei cluster: a fronte di un lieve calo (-4%) dei partner negli studi più grandi, si registrano infatti nei due anni considerati nell'indagine incrementi a doppia cifra nel numero di donne equity partner sia negli studi medio-grandi (+41%) sia in quelli medio-piccoli (+13%). Un trend particolarmente positivo per la presenza femminile tra i partner si è registrata tra il 2017 e il 2018 anche negli studi inglesi, che hanno visto aumentare il numero di socie del 33% in 12 mesi, portando così il peso percentuale delle equity partner in rosa al 14% sul totale dei soci negli uffici

italiani delle firme britanniche (era il 13% nel 2017), un dato comunque sotto la media di mercato. «La diversità di genere è uno dei valori fondanti insieme a tutti i tipi di inclusione delle diversità. In Italia, così come nel resto del mondo, abbiamo un team dedicato ai progetti diversity che riunisce sia avvocati sia persone di staff ed è guidato dalla socia Leah Dunlop. Il team diversity organizza riunioni periodiche per coordinare al meglio le numerose attività e decidere di volta in volta nuovi progetti» spiega Luca Picone, country managing partner di Hogan Lovells. Tra gli impegni concreti della firma britannica, Picone ricorda la possibilità per i professionisti di aderire a un percorso di accompagnamento dedicato alle donne in attesa e alle neomamme e ai neopapà con figli fino a 3 anni di età, l'assenza di gender pay gap e l'iscrizione a diverse associazioni per l'inclusione femminile (Pwn, Club30%, Ewmd) e a Parks - Liberi e uguali, associazione che si occupa dell'inclusione Lgbt nei luoghi di lavoro. Anche Simmons & Simmons di recente ha annunciato il proprio ingresso in Parks - Liberi e uguali, per sviluppare lo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità. Sul fronte del gender

balance, l'insegna britannica ha recentemente organizzato un seminario in tema di "Gender tutelage & work empowerment" in collaborazione con Young women network. «Una misura che abbiamo adottato è in ambito recruitment: dove ci sia una vacancy, chiediamo agli headhunter che ci seguono che le candidature siano sempre bilanciate per genere, senza alcuna preclusione di orientamento sessuale» spiega Fabio Lanzillotta, Cfo & Coo di Simmons & Simmons. «Lo studio ha target sempre più ambiziosi e punta all'associazionismo attraverso il network interno The number one club volto a migliorare il bilanciamento vita - lavoro delle professioniste e il loro percorso di carriera nonché a eliminare qualsiasi tipo di pregiudizio legato a pregiudizi inconsci. Lo studio, inoltre, ha implementato una politica di lavoro flessibile in Italia per i propri professionisti e per il proprio personale dipendente» conclude Lanzillotta.