



RELAZIONE D'IMPATTO 2024



LAWAJ
LEGAL & TAX ADVISORY

SOMMARIO

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4
L'ANNO PASSATO E LE NUOVE SFIDE	7
GOVERNANCE	
Razionalizzazione dei processi decisionali e controllo di gestione	9
Steering Committee e strategia di crescita	9
Coordinamento tra sedi e sinergie operative	9
Modello di business	9
IL NOSTRO OGGETTO SOCIALE BENEFIT	
1. Accesso alla giustizia e creazione di istituzioni efficaci, responsabili ed inclusive	10
2. Sviluppo armonioso della persona umana, anche sul posto di lavoro, ed eliminazione delle discriminazioni	12
3. Incentivare e sostenere le iniziative culturali, sociali e benefiche	14
4. Operare per divenire una società plastic free e carbon neutral	16
LA RELAZIONE D'IMPATTO	
a) Nota metodologica e risultati dell'assessment	18
b) Esito B-Impact Assessment (BIA)	19
c) Esito Strumento di valutazione della buona impresa – SABI	20
Note conclusive e nuovi obiettivi per l'anno 2025	33

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,

come ogni anno, ho l'onere ed il piacere di condividere con Voi qualche breve riflessione per introdurre la Relazione d'impatto ed il nostro impegno verso una crescita consapevole e sostenibile.

Il periodo che si conclude è stato caratterizzato da un'analisi profonda e metodica del nostro posizionamento, un esercizio che ci ha portati a interrogarci non solo su dove vogliamo andare, ma soprattutto su chi siamo e quale valore distintivo possiamo apportare al nostro mercato di riferimento.

In questo processo di definizione strategica, la revisione della nostra vision e della nostra mission e, quindi, l'analisi delle stesse si è fondata su elementi più profondi e duraturi della semplice visibilità sul mercato, poiché siamo andati a verificare il nostro sistema valoriale e come esso si inserisca nell'ambito della community di cui facciamo parte.

Proprio l'identificazione e la comprensione della nostra community è stata al centro del nostro lavoro. Abbiamo investito tempo e risorse per mappare con precisione i soggetti che gravitano intorno alla nostra realtà professionale, riconoscendo che le relazioni nel mondo legale contemporaneo non possono più essere inquadrare secondo schemi tradizionali di mera fornitura di servizi.

Siamo fornitori quando eroghiamo le nostre prestazioni professionali, siamo clienti quando ci rivolgiamo ad altri professionisti per competenze complementari, ma in entrambi i casi aspiriamo a essere riconosciuti come partner autentici con cui creare valore condiviso, così che le opportunità che emergono dal mercato non si disperdano, ma vengano intercettate, valorizzate e trasformate in risultati concreti per tutti gli attori coinvolti.

Per tradurre questa visione in azioni concrete, abbiamo articolato il nostro impegno lungo quattro direttrici principali, ciascuna delle quali ha richiesto investimenti specifici e partnership strategiche mirate.

Il primo ambito di intervento ha riguardato l'implementazione di un sistema di controllo di gestione strutturato e la razionalizzazione dei processi decisionali. Abbiamo compreso che per supportare efficacemente la crescita dei nostri clienti era necessario dotarci di strumenti di monitoraggio e analisi che ci permettessero di prendere decisioni basate su dati oggettivi e di ottimizzare costantemente le nostre performance. Questo investimento in governance evoluta rappresenta il fondamento su cui costruire tutti gli altri sviluppi strategici, assicurando che ogni iniziativa sia sostenibile e orientata alla creazione di valore a lungo termine.

Parallelamente, abbiamo lavorato sulla revisione del nostro marchio e della nostra identità visiva, sviluppando un brand immediatamente riconoscibile che ci identificasse in modo distintivo nel panorama tax & legal. Abbiamo elaborato un piano di marketing e business development strutturato e ambizioso: non un semplice strumento di promozione commerciale,

ma una roadmap che integra obiettivi di crescita con modalità di comunicazione atte a diffondere in modo coerente le nostre competenze, le nostre attività ed il nostro ruolo nel tessuto sociale ed economico in cui operiamo.

Il terzo pilastro del nostro sviluppo strategico ha riguardato l'identificazione e il rafforzamento delle practice areas che necessitavano di essere potenziate attraverso l'integrazione di nuovi professionisti e nuove competenze. La multidisciplinarietà e la capacità di orchestrare skills diverse rappresentano oggi fattori competitivi decisivi e ci consentono di affiancare ai nostri clienti i professionisti giusti per ogni specifica esigenza.

Infine, abbiamo investito significativamente nell'infrastruttura tecnologica e nei processi operativi, conferendo incarico a una società di consulenza informatica specializzata per ottenere un supporto costante nella gestione quotidiana dei nostri sistemi e per accelerare il processo di digitalizzazione dei nostri workflow. Contestualmente, continuiamo a sperimentare con crescente interesse le potenzialità offerte dalle piattaforme di intelligenza artificiale, che utilizziamo come strumento di ausilio alle nostre ricerche. Questo approccio all'innovazione tecnologica è caratterizzato da una sana curiosità unita a un rigoroso spirito critico: riconosciamo le opportunità offerte dalle nuove tecnologie, ma manteniamo sempre la consapevolezza che il valore distintivo del consulente legale risiede nella capacità di interpretare, contestualizzare e applicare le informazioni in modo strategico e personalizzato.

Tutti questi investimenti e questi sforzi esprimono la convinzione profonda secondo cui per andare lontano sia necessario avere radici solide.

Elaboriamo la nostra visione del futuro sempre mantenendo una chiara consapevolezza di dove siamo oggi e di chi siamo come organizzazione. Questa tensione tra innovazione e tradizione, tra ambizione e concretezza, tra crescita e identità, rappresenta il filo conduttore che attraversa tutte le nostre iniziative e che ci permette di affrontare le sfide del mercato con la sicurezza che deriva dalla solidità delle nostre fondamenta.

La Relazione d'impatto documenta in dettaglio i risultati raggiunti e gli obiettivi che ci siamo posti per il futuro. Ogni dato, ogni indicatore, ogni progetto descritto rappresenta un tassello del mosaico più ampio che stiamo costruendo: quello di uno studio professionale che sa coniugare competenze, innovazione tecnologica e responsabilità sociale, che contribuisce attivamente allo sviluppo della comunità di cui fa parte e che ha sane ambizioni di crescita nel proprio futuro.

Buona lettura.



Piergiorgio Mancone
Managing Partner di Lawal

L'ANNO PASSATO E LE NUOVE SFIDE



Il nostro 2024 ha visto un rilancio delle ambizioni del progetto Lawal focalizzato sul principio fondamentale che la nostra crescita sia lo strumento per supportare e accelerare quella dei nostri clienti. Questa filosofia permea ogni aspetto dell'organizzazione dello Studio e si traduce in investimenti mirati, processi ottimizzati e competenze sempre più specializzate.

Nel corso dell'esercizio appena concluso ci siamo confrontati con obiettivi chiari, definiti all'inizio del periodo sulla base delle priorità e delle risorse disponibili.

Alcuni traguardi sono stati pienamente raggiunti, altri hanno richiesto una nuova analisi di strategie e tempistiche, ma tutti sono stati affrontati con la consapevolezza che ogni miglioramento interno si traduce in maggiori opportunità per coloro che si affidano alla nostra consulenza.

Il bilancio che ne emerge non è solo una fotografia dei risultati ottenuti, ma anche una base solida per comprendere meglio cosa ha funzionato, cosa può essere migliorato e quali scelte potranno guidare il nostro lavoro nel futuro, sempre nell'ottica di creare un ecosistema professionale che favorisca la crescita reciproca e sostenibile.

GOVERNANCE



Razionalizzazione dei processi decisionali e controllo di gestione

L'evoluzione della nostra governance nel 2024 ha rappresentato un passaggio fondamentale per consolidare la struttura organizzativa necessaria a supportare la crescita sostenibile dello studio e, di conseguenza, a offrire ai nostri clienti servizi sempre più efficienti e coordinati. Abbiamo razionalizzato i processi decisionali dotandoci di un sistema di controllo di gestione strutturato, che ci permette di monitorare costantemente le performance e di prendere decisioni basate su dati oggettivi e analisi approfondite.

Steering Committee e strategia di crescita

È stato costituito uno Steering Committee che ha elaborato una roadmap strategica per gestire le future operazioni di fusione e acquisizione, elemento cruciale per la nostra crescita organica e per l'ampliamento delle competenze che possiamo mettere a disposizione dei clienti. Questo comitato rappresenta il centro nevralgico di pianificazione, dove vengono valutate le opportunità di crescita non solo in termini di dimensioni, ma soprattutto in termini di valore aggiunto per i nostri clienti e di coerenza con i nostri principi fondamentali.

Coordinamento tra sedi e sinergie operative

Ogni sede ha ora i propri responsabili che si incontrano mensilmente per analizzare la crescita, identificare le criticità e impegnarsi attivamente nel favorire le sinergie tra le diverse location. Questi incontri rappresentano momenti chiave per condividere best practices, coordinare le attività e assicurare che l'esperienza del cliente sia uniforme e di alta qualità, indipendentemente dalla sede di riferimento.

Il cross selling rimane sempre il nostro obiettivo prioritario, non come mero strumento commerciale, ma come approccio integrato che permette ai clienti di beneficiare dell'intera gamma delle nostre competenze specialistiche. La capacità di offrire soluzioni multidisciplinari coordinate rappresenta infatti uno dei principali vantaggi competitivi che possiamo garantire, trasformando la complessità delle esigenze legali contemporanee in opportunità di servizio completo e personalizzato.

Modello di business

Il nostro modello di business ha come obiettivo principale la crescita. Questa filosofia permea ogni aspetto della nostra organizzazione: dagli investimenti in tecnologia e formazione, alla strutturazione dei processi interni, fino alla selezione e sviluppo dei talenti. Ogni miglioramento interno, ogni nuova competenza acquisita, ogni processo ottimizzato si traduce direttamente in maggiori opportunità e servizi più efficaci per coloro che si affidano alla nostra consulenza.

La governance evoluta che abbiamo implementato ci permette di mantenere questo focus strategico, assicurando che la crescita sia sempre sostenibile, coerente con i nostri valori e orientata alla creazione di valore a lungo termine per tutti gli Stakeholder coinvolti.

IL NOSTRO OGGETTO SOCIALE BENEFIT



1. ACCESSO ALLA GIUSTIZIA E CREAZIONE DI ISTITUZIONI EFFICACI, RESPONSABILI ED INCLUSIVE

Qualità dell'offerta e dimensione internazionale

Il nostro impegno per garantire l'accesso alla giustizia e alla più alta qualità dell'offerta si concretizza attraverso un approccio che coniuga eccellenza tecnica e visione globale. La crescita delle nostre competenze rappresenta il presupposto indispensabile per offrire ai clienti soluzioni sempre più efficaci, innovative e capaci di rispondere alle sfide del mercato.

In questa prospettiva, non abbiamo lavorato solo per ampliare il numero dei professionisti coinvolti nel progetto, ma anche per aprirci a uno scenario più ampio, sposando una delle nostre principali vocazioni. L'ingresso di Lawal nel network internazionale Globalaw rappresenta una tappa strategica del nostro progetto. Globalaw, organizzazione senza fini di lucro focalizzata sul fornire servizi legali sul piano internazionale, condivide con Lawal valori fondamentali e si concentra sull'offerta di servizi legali di alta qualità, personalizzati e accessibili in tutto il mondo, attraverso una rete globale di studi che promuovono le diversità e l'inclusione.

Far parte di questo network ci consente di offrire ai nostri clienti una garanzia di accesso a una giustizia globale, ampliando significativamente le possibilità di supporto nelle operazioni transfrontaliere e nelle questioni che richiedono competenze multiculturali. Contestualmente, ci permette di sentirci parte di un ideale lavoro di squadra worldwide, dove la condivisione di best practices e l'accesso a competenze specialistiche internazionali arricchiscono il nostro bagaglio professionale e, di conseguenza, la qualità dei servizi che possiamo offrire.

Creazione di istituzioni efficaci, responsabili ed inclusive

Il nostro contributo alla creazione di istituzioni efficaci e responsabili si manifesta attraverso la partecipazione attiva a iniziative formative di alto livello che favoriscono il dialogo tra mondo accademico e professionale. Dato il successo riscosso per la prima edizione del 2023, anche nel 2024 Lawal è stata tra gli sponsor della Scuola Estiva di Economia e Diritto, dedicata al tema di grande attualità "Le nuove frontiere del credito e della finanza: ESG e Intelligenza Artificiale. Operatori ed accademia a confronto", tenutasi a Cagliari tra il 24 e il 27 giugno 2024.

La partecipazione dei nostri Partner testimonia l'impegno concreto nel trasferimento di conoscenze e nell'aggiornamento continuo delle competenze del settore. Il Prof. Giuseppe Boccuzzi, anche Direttore della Scuola, ha moderato la Tavola rotonda "La gestione delle crisi bancarie. Modelli teorici ed esperienze applicative" e ha contribuito all'approfondimento "Il ruolo delle banche nella crisi d'impresa. Rapporti in corso e nuova finanza nei nuovi strumenti negoziali e di regolazione della crisi e dell'insolvenza". Il Partner Enrico Caruso ha portato il punto di vista del consulente legale, arricchendo il dibattito con l'esperienza pratica maturata nell'assistenza ai clienti.

Queste iniziative rappresentano un investimento nella formazione del settore che, indirettamente ma concretamente, si traduce in benefici per i nostri clienti attraverso l'aggiornamento continuo e la capacità di anticipare le evoluzioni normative e di mercato.



2. SVILUPPO ARMONIOSO DELLA PERSONA UMANA, ANCHE SUL POSTO DI LAVORO, ED ELIMINAZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

Eliminazione delle discriminazioni e certificazione della parità di genere

L'impegno per l'eliminazione delle discriminazioni rappresenta uno dei pilastri fondamentali della nostra identità di Società Benefit. Un valore che abbiamo voluto cristallizzare non solo nelle nostre pratiche quotidiane ma anche attraverso il riconoscimento formale delle nostre politiche inclusive. Sin dalla costituzione, Lawal ha fatto della parità di genere e della parità di trattamento tra le persone un elemento distintivo del proprio operare, nella convinzione che un ambiente di lavoro equo e inclusivo sia non solo eticamente corretto, ma anche strategicamente vantaggioso per la qualità dei servizi offerti ai clienti.

Per formalizzare e certificare tale impegno, alla fine del 2023 Lawal aveva ottenuto l'accesso a un bando ministeriale promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità, finalizzato all'erogazione di contributi per i servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione della parità di genere. Nel corso del 2024, il team di lavoro composto dall'Avv. Davide Medda, dall'Avv. Valerio Familiari e dalla dott.ssa Giulia Bertolone ha collaborato intensamente con il dott. Maurizio Torre per lo svolgimento degli audit necessari e la predisposizione della documentazione richiesta.

I lavori si sono conclusi alla fine del 2024 e, nell'aprile del 2025, abbiamo ottenuto il certificato per la parità di genere, un riconoscimento che testimonia la serietà del nostro impegno e la concretezza delle nostre politiche inclusive. Questo risultato non rappresenta un punto di arrivo, ma piuttosto una base solida per continuare a migliorare le nostre pratiche e per essere un esempio positivo nel settore legale.

Sviluppo armonioso della persona sul luogo di lavoro e mobilità internazionale

In linea con i nostri obiettivi statuari e con lo spirito internazionale che ci contraddistingue, abbiamo attivato un progetto che ci proponiamo di portare avanti con metodo: promuovere la mobilità tra le nostre sedi. Questa iniziativa è finalizzata a supportare la crescita professionale dei nostri collaboratori attraverso esperienze multiculturali.

Tra giugno e agosto si è svolto uno scambio virtuoso che ha coinvolto due associate, uno di Milano ed uno di Torino, accolti nella sede di Parigi, mentre un associate di Parigi è stato accolto con entusiasmo presso l'ufficio di Torino. L'iniziativa ha prodotto risultati concreti e positivi, rafforzando in modo strategico i legami tra le sedi e valorizzando il dialogo italo-francese, particolarmente rilevante per molti dei nostri clienti che operano in contesti transfrontalieri.

Con questa prima esperienza si apre la strada a nuove opportunità di scambio e collaborazione che ci auguriamo di poter replicare e ampliare, anche utilizzando il network Globalaw, nella consapevolezza che la formazione internazionale dei nostri professionisti rappresenta un investimento diretto nella qualità dei servizi che possiamo offrire.

In questo contesto, tre dei nostri partner, l'avv. Piergiorgio Mancone, l'avv. Roberto Sparano e l'avv. Antonio Micalizzi hanno partecipato all'Assemblea Annuale di Globalaw, tenutasi dal 25 al 28 settembre 2024, a San Paolo in Brasile, accolti dallo studio legale brasiliano Almeida Advogados: la sostenibilità, la crescita degli studi professionali e l'innovazione digitale sono state al centro delle tavole rotonde che si sono susseguite nei tre giorni.

Supporto alla genitorialità e bilanciamento vita-lavoro

Anche nel corso del 2024 abbiamo avuto il di festeggiare due nuove nascite all'interno del nostro gruppo di lavoro. Questi momenti rappresentano non solo una grande gioia personale, per la vicinanza e l'affetto che ci legano a ciascuno dei nostri professionisti, ma anche un'occasione per ribadire il nostro impegno concreto verso una cultura del lavoro inclusiva e rispettosa della genitorialità.

Con orgoglio, abbiamo supportato attivamente sia la maternità che la paternità, adottando soluzioni flessibili e sostenibili che hanno permesso alle persone coinvolte di vivere pienamente questa fase della vita, senza rinunciare al proprio percorso professionale. Questo approccio riflette direttamente quella parte della nostra visione, esplicitata nello statuto sociale, che mette al centro dell'attività dello studio lo sviluppo armonioso della persona, con particolare riguardo al bilanciamento tra la vita personale e quella professionale.

3. INCENTIVARE E SOSTENERE LE INIZIATIVE CULTURALI, SOCIALI E BENEFICHE

Sostegno alle iniziative “Life” e innovazione tecnologica

La declinazione del concetto di LIFE è proseguita attraverso il supporto qualificato ai clienti attivi nel settore delle Life Sciences, in particolare Diesse Diagnostica Senese S.p.a. e il Cluster ALISEI. Il nostro supporto si è articolato su diversi livelli, dalla consulenza specialistica in materia di compliance, al supporto per la sponsorizzazione di eventi di formazione culturale, fino all’accompagnamento e all’assistenza legale nella fase di creazione delle strutture necessarie all’implementazione di progetti innovativi nel campo della ricerca e sviluppo.

In linea con la nostra direttrice strategica che ci porta ad approfondire costantemente le implicazioni legali delle nuove tecnologie, abbiamo supportato il Cluster ALISEI nell’implementazione del progetto dedicato al Metaverso, denominato MetALISEI. Il nostro contributo si è concentrato sulla consulenza relativa alla compliance dei profili di data protection, un ambito in cui la rapidità dell’evoluzione tecnologica richiede competenze sempre aggiornate e approcci innovativi.

Attraverso queste attività, siamo parte attiva di un percorso di evoluzione più ampio a favore della società, contribuendo con le nostre competenze specialistiche allo sviluppo di settori strategici per il futuro del Paese.

Supporto alle iniziative benefiche: il progetto Gomitolorosa

Nello spirito di attenzione e cura verso il benessere delle persone, abbiamo deciso di supportare con una donazione significativa l’ente filantropico Gomitolorosa. L’organizzazione, nata nel 2012 a Biella dall’intuizione del dottor Alberto Costa, chirurgo oncologo riconosciuto a livello internazionale, ha sviluppato un approccio innovativo alla cura attraverso la lanaterapia, il lavoro a maglia terapeutico negli ospedali.

La missione di Gomitolorosa è quella di ridurre l’ansia nei pazienti oncologici attraverso un’attività che trasforma l’attesa e la tensione in momenti di creatività e serenità. L’organizzazione sostiene iniziative di solidarietà sociale utilizzando lana italiana in sovrapproduzione, recuperata da quello che la legislazione europea identifica come rifiuto speciale, trasformando così un prodotto naturale da rifiuto a risorsa solidale e terapeutica.

Con la nostra donazione, abbiamo contribuito a portare 1000 kit personali per la lanaterapia ad altrettanti pazienti oncologici coprendo il fabbisogno annuo di cinque ospedali. Ogni kit contiene tutto il necessario per intraprendere il proprio percorso benessere: un uncinetto, un gomito e schede tutorial dei manufatti da eseguire, accessibili anche in modalità video attraverso QR Code.

Supporto alle iniziative sociali e sportive

Nell’ottica di sostenere il benessere delle giovani generazioni e valorizzare le realtà del territorio, abbiamo scelto di effettuare una donazione a favore di la Mole2020 associazione sportiva dilettantistica locale attiva nel curling. L’associazione si distingue per il suo impegno nel promuovere l’attività fisica tra gli adolescenti, in particolare attraverso progetti rivolti agli studenti delle scuole medie.

Abbiamo ritenuto fondamentale supportare un’iniziativa rivolta ai giovani che incoraggia il movimento, lo spirito di squadra e la scoperta di sport meno convenzionali ma altamente formativi. Questo tipo di investimento nella comunità locale riflette la nostra convinzione che il benessere sociale del territorio in cui operiamo sia strettamente collegato al successo a lungo termine della nostra attività professionale.

Per promuovere un modello imprenditoriale orientato alla consapevolezza, alla responsabilità sociale, all’inclusione e alla sostenibilità, abbiamo dato supporto alla Fondazione Conscious Business.

La sua missione è incoraggiare pratiche economiche che vadano oltre il profitto, generando impatto positivo per le persone, le comunità e l’ambiente. La Fondazione si propone come punto di riferimento per un nuovo modo di fare impresa, in cui valori etici e visione a lungo termine diventano strumenti di trasformazione reale.



Questi principi trovano piena corrispondenza con le finalità statutarie di Lawal, che si impegna a operare per lo sviluppo armonico della persona umana, per l’inclusione sociale, l’eliminazione delle disuguaglianze e la promozione di ambienti di lavoro salubri e rispettosi. Nello spirito di questo impegno, nel corso del 2024 Lawal ha dedicato 54 ore di attività a sostegno della Fondazione.

Il contributo ha riguardato la redazione di contratti standard di membership e sponsorship, strumenti giuridici essenziali per garantire relazioni trasparenti, sostenibili e coerenti con i valori fondativi dell’organizzazione. Attraverso questo intervento, Lawal ha offerto un supporto concreto alla strutturazione legale della Fondazione, contribuendo a rafforzarne la capacità operativa e la sostenibilità nel tempo.



4. OPERARE PER DIVENIRE UNA SOCIETÀ PLASTIC FREE E CARBON NEUTRAL

L'impegno verso una società plastic free e carbon neutral resta un pilastro fondamentale della nostra identità come società benefit, e rappresenta un dovere etico verso le future generazioni e al tempo stesso un elemento di coerenza con i valori che guidano il nostro operare quotidiano. La sostenibilità ambientale è infatti strettamente collegata alla sostenibilità del nostro modello di business e alla capacità di offrire ai clienti servizi che tengano conto delle crescenti esigenze di responsabilità nell'ambito della tutela e salvaguardia dell'ambiente.

Nonostante gli sforzi introdotti e l'impegno costante di tutto il team, nell'anno trascorso non siamo riusciti a raggiungere l'obiettivo prefissato di riduzione dei consumi di elettricità. Una delle cause principali è stata la primavera insolitamente fredda del 2024, che ha interessato in modo particolare la città di Torino. Con il riscaldamento centralizzato già disattivato secondo il calendario consueto, molti collaboratori hanno dovuto ricorrere a soluzioni alternative di riscaldamento elettrico per garantire condizioni di lavoro adeguate e produttive.

La sede di Milano ha visto un forte incremento di persone culminato in un trasloco nella sede attuale di Via Cino del Duca n. 5, operazione che ha comportato inevitabilmente consumi aggiuntivi e temporanee inefficienze energetiche durante la fase di trasferimento e riorganizzazione degli spazi.

Ribadiamo il nostro impegno verso la sostenibilità ambientale e continueremo a monitorare e migliorare le nostre pratiche per ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività. La consapevolezza ambientale rappresenta infatti un elemento sempre più rilevante nelle decisioni dei nostri clienti e nella valutazione complessiva dei servizi professionali, rendendo questo impegno non solo eticamente corretto ma anche strategicamente importante per il nostro futuro.

LA RELAZIONE D'IMPATTO



A. NOTA METODOLOGICA E RISULTATI DELL'ASSESSMENT

Come per gli anni passati, la Relazione d'Impatto è stata interamente realizzata all'interno della struttura aziendale, tramite il coinvolgimento di diverse professionalità appartenenti sia alla parte di gestione che di collaborazione. La valutazione dell'impatto è stata eseguita sulla base dello standard B-Impact Assessment (BIA), in particolare anche attraverso l'utilizzo dello strumento SDGs Action Manager, e – sotto un profilo parallelo – la società ha svolto un'analisi secondo lo standard del Sistema di Autovalutazione della Buona Impresa (SABI).

B. ESITO B-IMPACT ASSESSMENT (BIA)

Questo management tool, utilizzato da oltre 50.000 aziende in tutto il mondo, tra cui oltre 3.000 B Corp certificate, aiuta le aziende a valutare il proprio impatto su vari Stakeholder, compresi i loro lavoratori, la comunità, i clienti e l'ambiente. La valutazione effettuata al 31 dicembre 2023 aveva restituito un punteggio di 54.5, con i punteggi più rilevanti derivanti dalle aree di impatto dedicate ai Lavoratori e alla Comunità: un risultato sostanzialmente in linea con l'esito dell'anno precedente.

La valutazione al 31 dicembre 2024 ha prodotto il seguente punteggio:

Lawal STA Società Benefit S.r.l.

59.1

Data di fine dell'anno fiscale 31 dicembre 2024



Il dato rimane in linea con il B Impact Score ottenuto a chiusura degli anni 2022 (55.2) e 2023 (54.5), ma conferma il trend di miglioramento percepito.

Come l'anno scorso, i punteggi più alti sono stati conseguiti nelle aree di impatto dedicate ai Lavoratori e alla Comunità, mentre persistono obiettivi per le aree di impatto rimanenti.

C. ESITO STRUMENTO DI VALUTAZIONE DELLA BUONA IMPRESA – SABI

Come per gli anni passati abbiamo deciso di affidare la valutazione dell’impresa allo strumento SABI, quest’anno nella sua versione 3.0 (aggiornata a febbraio 2024).

L’obiettivo dello strumento rimane quello di guidare l’impresa nella valutazione delle proprie performance e del valore che, così facendo, genera per gli Stakeholder. L’output è una rappresentazione del valore creato dall’impresa tenendo in equilibrio i pilastri fondamentali della sua attività e del suo impatto su società e ambiente.

In particolare, attraverso l’autovalutazione da un lato e l’integrazione della materialità attraverso l’integrazione del punto di vista degli Stakeholders raccolto attraverso questionari dedicati, i risultati finali possono essere così riassunti:

- La valutazione dell’impatto generato sui temi materiali e sugli SDGs (con il semaforo degli impatti)
- La valutazione analitica del valore creato attraverso Prodotto, Lavoro e Valore economico e la valutazione della continuità nel tempo della creazione di tale valore
- La valutazione analitica su impegno e processi di Governance
- La valutazione analitica sulla gestione della Sostenibilità Sociale e Ambientale delle Operations
- La valutazione sistemica del valore complessivo
- Valutazione sistemica del patrimonio complessivo (Continuità nel tempo)

Come l’anno scorso, uno dei profili di valore rimane l’allineamento tra l’autovalutazione e la percezione degli Stakeholder su alcune tematiche principali, a manifestazione della trasparenza e seria autovalutazione operata dall’impresa stessa.

Valutazione degli impatti e valutazione dei rischi

Il cd. “semaforo degli impatti”, dedicato per l’appunto alla valutazione degli impatti, è uno dei nuovi elementi elaborati dalla versione 3.0 dello strumento utilizzato. L’obiettivo è presentare gli impatti materiali dell’azienda con una valutazione (verde, giallo, rosso) dell’impatto generato dall’attività dell’azienda. La valutazione utilizza i colori verde (“molto bene, se la media degli elementi che generano tale impatto è superiore a 3,8), giallo (“livello attenzione, se anche solo uno degli elementi che generano tale impatto ha una valutazione critica”) o rosso (“punto critico, se anche solo un requisito minimo pertinente risulta come non verificato o in via di definizione”).

Sulla base dell’analisi condotta è emerso che per Lawal sono, in ordine di importanza:

Tra gli impatti molto rilevanti

- Salute e sicurezza dei lavoratori (SGD 8), valutato Verde;
- Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori (SDG 8), valutato Verde;

Tra gli impatti abbastanza rilevanti

- Diseguaglianze economiche e sociali (SDG 10), valutato Verde;
- Diversità, Equità e Inclusione (SDG 5), valutato Verde;
- Diritti Umani (SDG 2), valutato Verde;
- Educazione, informazione e cultura (SDG 4), valutato Verde;
- Sviluppo economico (SDG 8), valutato Verde.

La valutazione dei rischi, invece, raccoglie i requisiti minimi richiesti nelle diverse sezioni dell’autovalutazione, con la risposta assegnata dall’impresa.

La visione d’insieme può essere utile per individuare i rischi non ancora presidiati o poco gestiti, quali condizioni importanti da prendere in carico per rispettare l’impegno al principio “first, do not significant harm”. In giallo si trovano i requisiti minimi in “via di definizione”, mentre non sono stati riscontrati requisiti minimi non soddisfatti (rosso). Questi attengono ai profili di impatto ambientale che, come già detto sopra, sono ancora in via di chiara definizione.

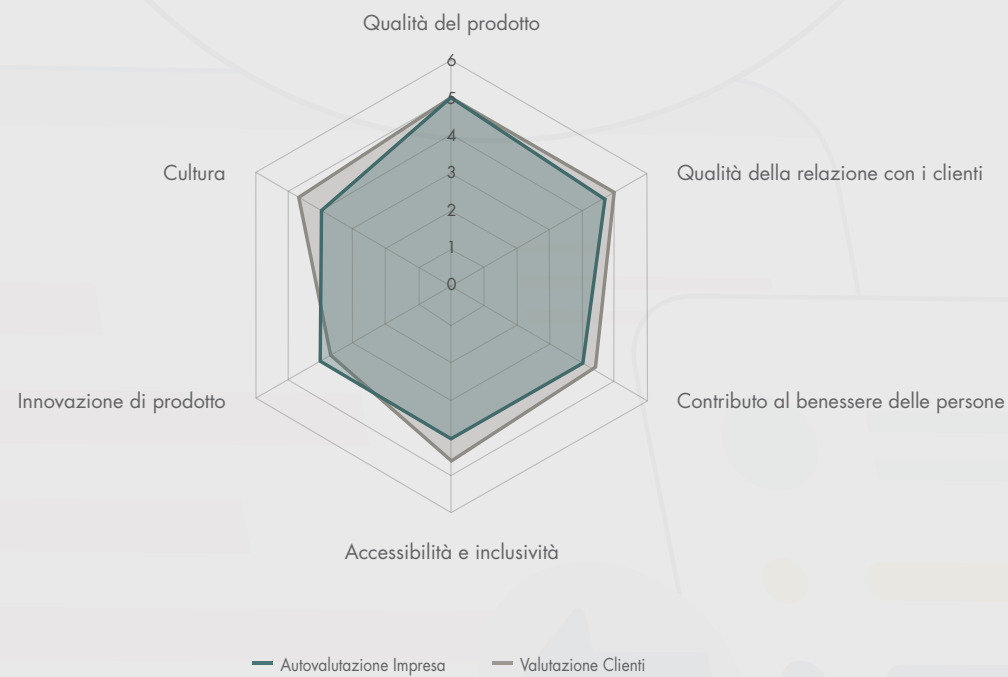
Minimum requirement	Autovalutazione
Salario dignitoso	✓
Disparità salariali	✓
Salario dignitoso nella filiera	✓
Monitoraggio Diversity & Inclusion	✓
Accessibilità	✓
Parità di genere	✓
Salute e sicurezza dei collaboratori	✓
Salute e sicurezza dei clienti	✓
Rispetto dei diritti umani	✓
Comunità Locali	✓
Monitoraggio e riduzione delle emissioni GhG	⚠
Monitoraggio e riduzione dei consumi di risorse	⚠
Fisco e tasse	✓
Rispetto degli impegni economici	✓
Anticorruzione e Conflitto d’Interessi	✓
Comunicazione e Trasparenza	✓
Monitoraggio e riduzione inquinamento	⚠
Monitoraggio e riduzione scarichi idrici	⚠
Monitoraggio e riduzione dell’impatto sulla biodiversità	⚠

Risultati analitici

Sotto il profilo della “Creazione di valore attraverso il Prodotto” notiamo un forte miglioramento rispetto ai risultati dello scorso anno, in particolare ci gratifica il sostanziale allineamento delle valutazioni sulla voce “qualità del prodotto” e “qualità della relazione dei clienti”, due argomenti che ci stanno particolarmente a cuore.

In generale, sono state ottenute valutazioni molto alte: la strada intrapresa è quella giusta.

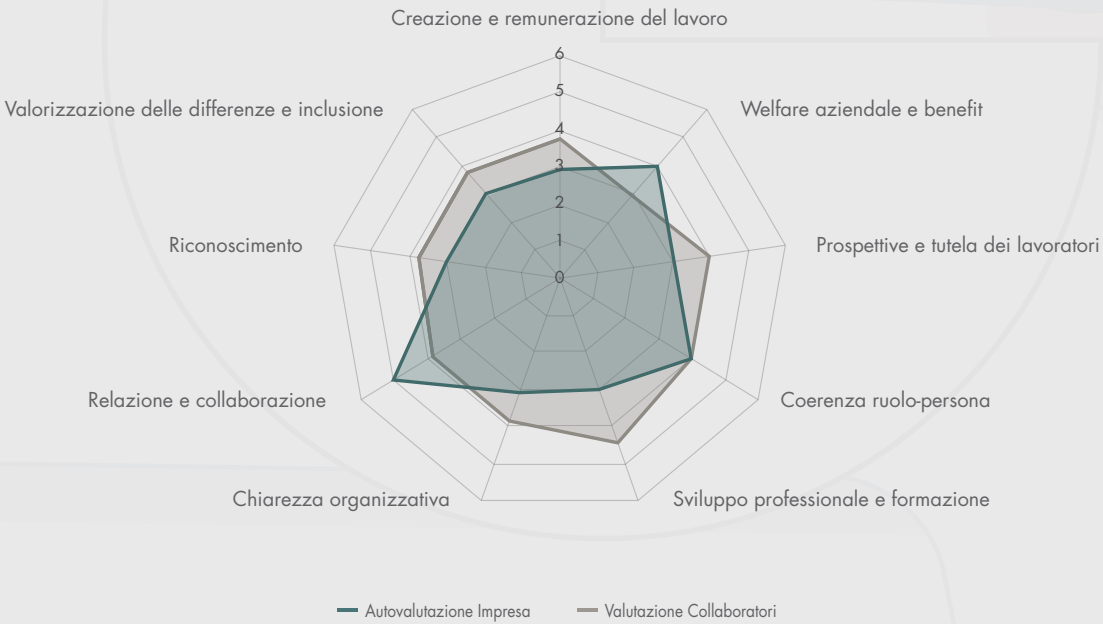
LA CREAZIONE DI VALORE CON IL PRODOTTO



Quanto al profilo della “Creazione di valore con il Lavoro”, il punto di allineamento tra impresa e Stakeholder si ravvisa nella coerenza ruolo-persona, mentre sotto l’aspetto dello sviluppo professionale e della formazione si ravvisa una migliore percezione da parte degli Stakeholders.

Elemento di valutazione	Autovalutazione	Media valutazione Stakeholder	Impatti generati
Qualità del prodotto	5	5	
Qualità della relazione con i clienti	5	5.25	
Contributo al benessere delle persone	4	4.29	
Accessibilità e inclusività	4	4.71	Disuguaglianze economiche e sociali Diversità, Equità e Inclusione Sviluppo economico
Innovazione di prodotto	4	3.75	
Cultura	4	4.57	

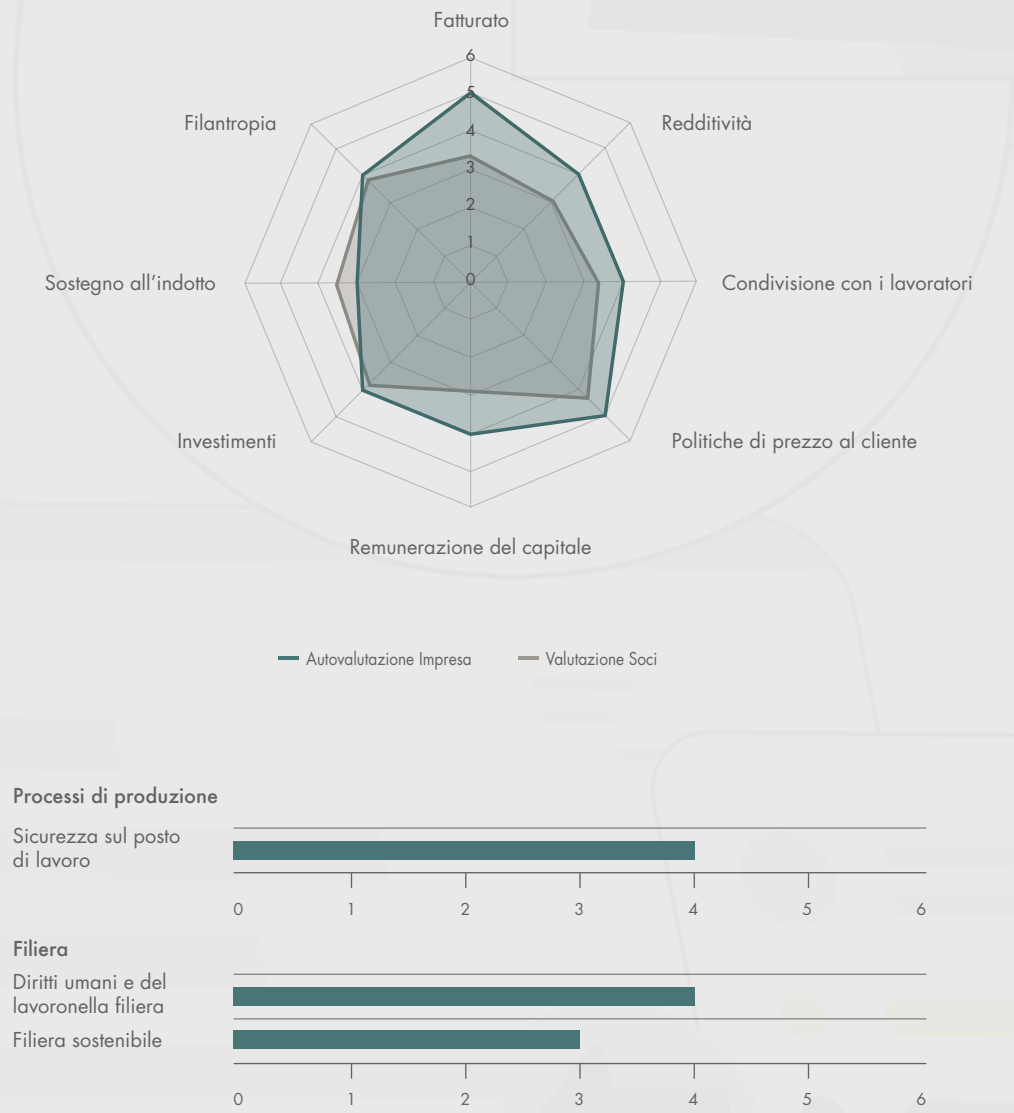
LA CREAZIONE DI VALORE CON IL LAVORO



Elemento di valutazione	Autovalutazione	Media valutazione Stakeholder	Impatti generati
Creazione e remunerazione di lavoro	3	3.67	Disuguaglianze economiche e sociali Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Welfare aziendale e benefit	4	3.09	Disuguaglianze economiche e sociali Salute e sicurezza dei lavoratori Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Prospettive e tutela dei lavoratori	3	4	Disuguaglianze economiche e sociali Diritti Umani Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Coerenza ruolo-persona	4	4	Diversità, Equità e Inclusione Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Sviluppo professionale e formazione	3	4.42	Disuguaglianze economiche e sociali Educazione, informazione e cultura Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Chiarezza organizzativa	3	3.83	Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Relazioni e collaborazione	5	3.83	Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Riconoscimento	3	3.83	Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Valorizzazione delle differenze e Inclusione	3	3.83	Disuguaglianze economiche e sociali Diversità, Equità e Inclusione Diritti Umani Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori

Le principali differenze di percezione si rilevano sotto il profilo della “Creazione del valore economico”. Il principale punto di cambiamento per il futuro attiene al miglioramento della capacità di remunerazione del capitale, elemento che, comunque, subisce gli effetti delle operazioni societarie e degli investimenti descritti nella relazione sulla governance.

LA CREAZIONE DI VALORE ECONOMICO



Elemento di valutazione	Autovalutazione	Media valutazione Stakeholder	Impatti generati
Fatturato	5	3.33	Sviluppo economico
Redditività	4	3	Sviluppo economico
Condivisione con i lavoratori	4	3.33	Disuguaglianze economiche e sociali Diversità, Equità e Inclusione Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Politiche di prezzo al cliente	5	4.33	Disuguaglianze economiche e sociali Sviluppo economico
Remunerazione del capitale	4	2.83	Sviluppo economico
Investimenti	4	3.83	Sviluppo economico
Sostegno all'indotto	3	3.57	Disuguaglianze economiche e sociali Sviluppo economico
Filantropia	4	3.86	Disuguaglianze economiche e sociali Sviluppo economico

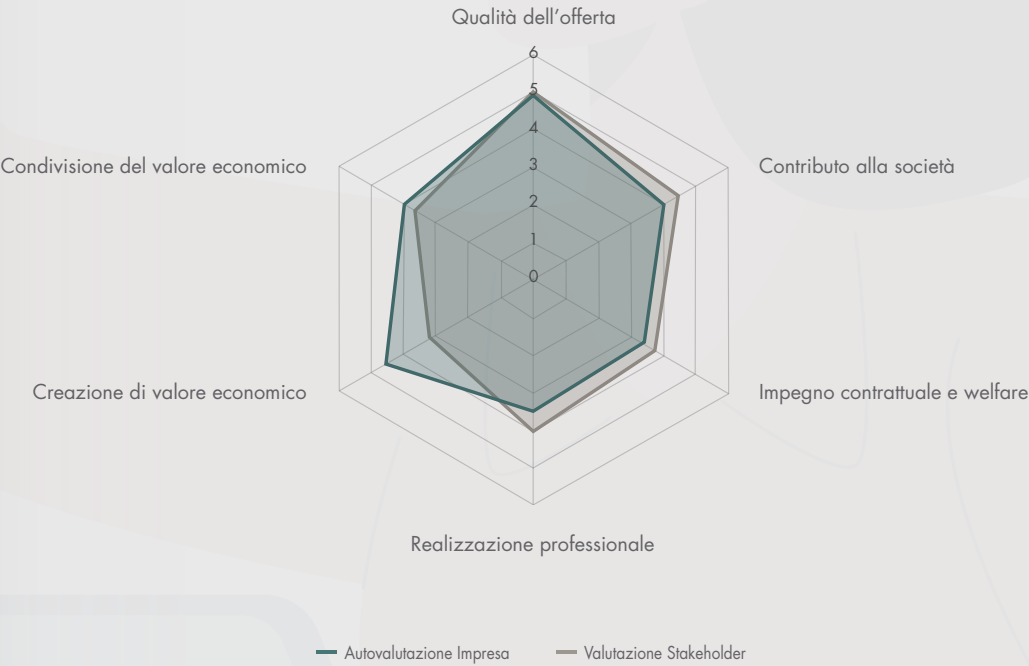
L’ultimo profilo considerato attiene alla “Gestione sostenibile delle operazioni”. Nei grafici si tiene conto delle valutazioni sia relative ai processi di produzione aziendale che alla gestione della filiera. Viene, tuttavia, utilizzato solo il punto di vista dell’impresa, in quanto ragionevolmente gli Stakeholders non possono disporre di sufficienti informazioni per poter valutare gli aspetti sopra descritti.

SOSTENIBILITÀ DELLE OPERATION

Elemento di valutazione	Autovalutazione	Impatti generati
Sicurezza sul posto di lavoro	4	Salute e sicurezza dei lavoratori Benessere degli individui Diritti Umani Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Diritti umani e del lavoro nella filiera	4	Disuguaglianze economiche e sociali Diversità, Equità e Inclusione Salute e sicurezza dei lavoratori Benessere degli individui Diritti Umani Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori Comunità Locali
Filiera sostenibile	3	Salute e sicurezza dei lavoratori Diritti Umani Cambiamento climatico Inquinamento Acque e risorse marine Biodiversità ed ecosistemi Circolarità e uso delle risorse Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori Comunità Locali

Risultati di sintesi

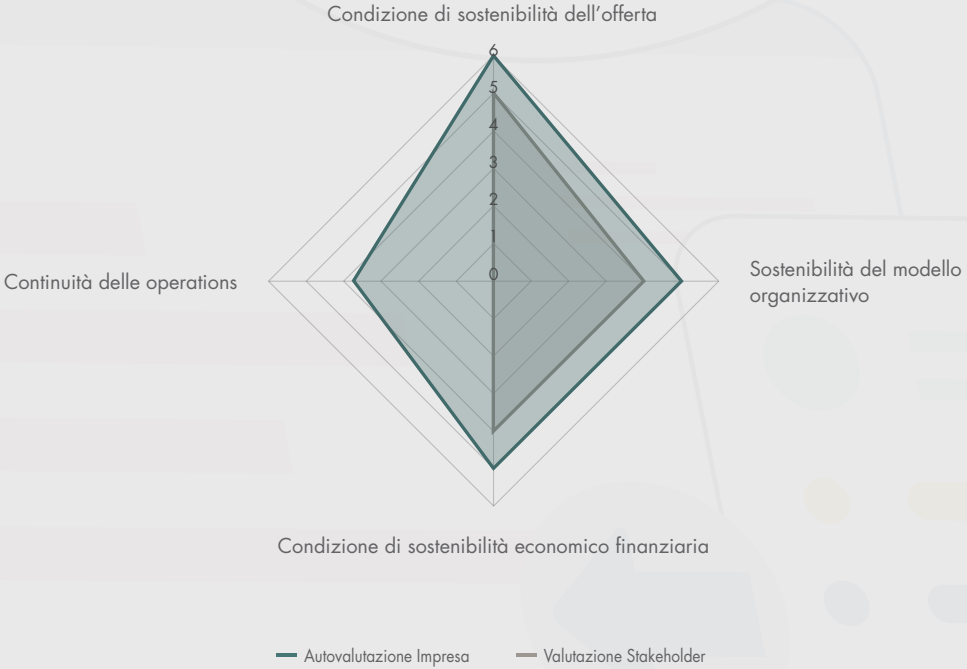
Il grafico di “Sintesi della Creazione di Valore” intende offrire uno sguardo riassuntivo della creazione di valore attraverso i principali pilastri dell’attività di impresa: il Prodotto, il Lavoro e il Valore economico. Sono rappresentate le prime due dimensioni di ciascun pilastro (elementi che creano valore e elementi che qualificano una “buona” creazione di valore). La valutazione di sintesi per ciascuna dimensione (linea verde per l’impresa, linea grigia per lo stakholder di riferimento) corrisponde alla media delle valutazioni assegnate ai singoli elementi che compongono quella dimensione.



Il grafico dedicato alla “Continuità nel tempo della Creazione di Valore” intende restituire uno sguardo d’insieme rispetto ad un elemento caratterizzante dell’osservazione del modello della Buona Impresa, ovvero la capacità di continuare a generare valore per la società nel lungo periodo.

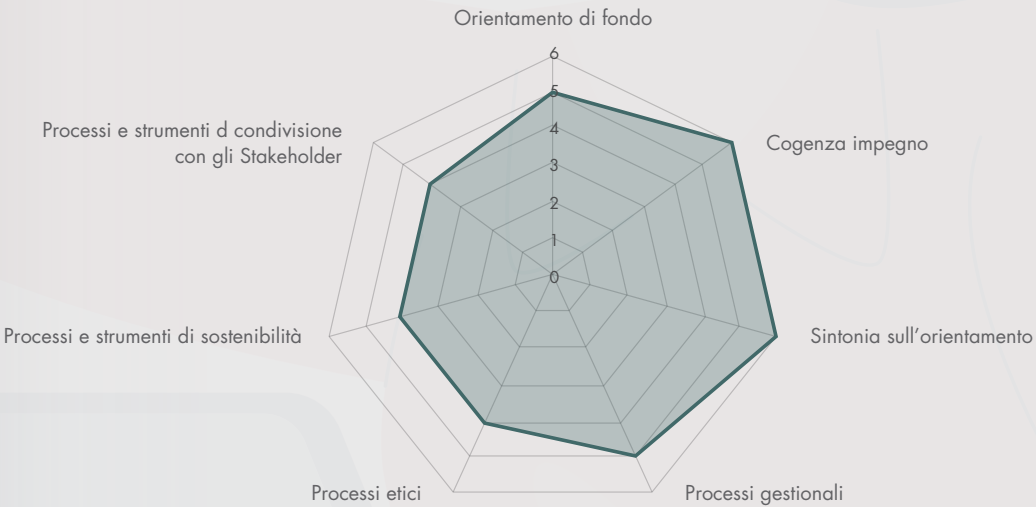
Sono rappresentate le “terze dimensioni” relative a Prodotto, Lavoro e Valore economico (rispettivamente: continuità dell’offerta, continuità organizzativa, continuità economica). In particolare: per l’impresa viene espressa la valutazione rispetto alla fidelizzazione di clienti, lavoratori e soci; la valutazione degli Stakeholder invece è la media delle risposte date alle domande rispetto all’intenzione di consigliare ad altri l’impresa (consigli per gli acquisti, da parte dei clienti; consigli come datore di lavoro, per i lavoratori; consigli di investimento, per i soci).

L’ultimo vertice, infine, rappresenta la valutazione di sintesi rispetto alla sostenibilità delle operation, interpretata come un fattore determinante per garantire il successo nel tempo dell’attività di impresa. Anche in questo caso: per l’impresa viene espressa la valutazione rispetto alla solidità della relazione con fornitori e partner commerciali; non è invece previsto in questo punto il riscontro degli Stakeholder.



Da ultimo si propone il risultato dell’autovalutazione rispetto alla Governance:

AUTOVALUTAZIONE RISPETTO ALLA GOVERNANCE



NOTE CONCLUSIVE E NUOVI OBIETTIVI PER L'ANNO 2025



A conclusione dell'analisi condotta per l'anno appena concluso, si indicano gli obiettivi che Lawal intende perseguire nell'anno 2025 e che costituiranno le direttrici per le azioni sociali:

1. Consolidare le relazioni con Globalaw e partecipare, laddove possibile, a progetti di cooperazione internazionale per la gestione delle pratiche aventi caratteristiche transnazionali;
2. Sviluppare progetti e ricoprire ruoli attivi nelle relazioni con le realtà dell'associazione Gomitolosa e della Fondazione Conscious Business;
3. Valutare differenti strategie per perseguire la carbon neutrality, prendendo in considerazione l'implementazione di progetti di compensazione;
4. Introdurre nuove practices specifiche collegate al progetto LIFE;
5. Incrementare le attività volte all'educazione civica e allo sviluppo del cittadino, anche attraverso la pratica sportiva, e alla comprensione del concetto di comunità.

La vera misura del nostro successo non risiede solo nei risultati economici o nei riconoscimenti ottenuti, ma nella capacità di essere competitivi sul mercato rimanendo fedeli ai propri valori. In un'epoca in cui la sostenibilità rischia di diventare mero strumento di marketing, Lawal ha scelto di farne la propria bussola, dimostrando che l'eccellenza professionale e la responsabilità sociale non sono obiettivi alternativi ma complementari.

Il futuro che ci attende è ricco di sfide e opportunità. Con le radici solide che abbiamo costruito e la visione chiara che ci guida, siamo pronti ad affrontarlo con la consapevolezza che ogni passo avanti nel nostro percorso di crescita rappresenta un contributo concreto alla costruzione di una società più giusta, inclusiva e sostenibile.

Lawal

MILANO

Via Cino del Duca, 5
20122 Milano - Italia
T. +39 02 87213237
info@lawal.it

TORINO

Corso Stati Uniti, 27
10128 Torino - Italia
T. +39 011 3248774
info@lawal.it

ROMA

Viale Bruno Buozzi, 49
00197 Roma - Italia
T. +39 06 88819000
info@lawal.it

PARIGI

59, rue de Prony
75017 Parigi - Francia
T. +33 0144 015080
contact@lawal.fr

WWW.LAWAL.IT

SOCIETÀ TRA AVVOCATI | SOCIETÀ BENEFIT S.R.L. - LAWAL@LEGALMAIL.IT

Cod. Fisc. e Part. IVA 12305240967 - CCIAA REA n. MI - 2653400 - Cap. Soc. € 10.000,00 i.v.