LO SCOPO

AAA Law Firm riconosce che la parità di genere rappresenta un fattore chiave di crescita e sviluppo. Poiché il talento e le capacità sono equamente distribuiti tra donne e uomini, la valorizzazione delle competenze femminili è essenziale per la crescita economica e professionale di un paese. Inoltre, la piena partecipazione delle donne alla vita lavorativa amplia le prospettive organizzative, stimolando l'innovazione e migliorando le prestazioni complessive di un'organizzazione.

Con la presente Politica, AAA Law Firm definisce i principi e gli impegni assunti per garantire la parità di genere, favorire la crescita professionale delle donne, promuovere una cultura inclusiva e sostenere l'empowerment femminile.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali su cui si basa la Politica per la Parità di Genere sono:

- **Imparzialità e inclusività:** garanzia di pari opportunità per tutti, attenzione alle esigenze individuali, eliminazione di ogni pregiudizio e creazione di ambienti di lavoro accessibili.
- **Correttezza e trasparenza:** promozione di un ambiente di lavoro equo e rispettoso, unita a una comunicazione chiara e completa delle politiche aziendali sul personale.
- **Valorizzazione delle persone:** valorizzazione delle potenzialità di ciascun individuo a vantaggio dell'intera organizzazione.
- **Tutela della persona:** incentivo a comportamenti e linguaggi fondati sul rispetto, sull'ascolto e sulla tolleranza reciproca, senza giudizi personali.
- **Contrasto a violenze e discriminazioni:** garanzia di un ambiente privo di violenze fisiche o psicologiche e di qualsiasi forma di molestia.

GLI OBIETTIVI DI INCLUSIONE

In linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, AAA Law Firm individua i seguenti obiettivi principali:

- **Mantenimento ed equa rappresentanza:** preservare il bilanciamento di genere e la partecipazione femminile all'interno dell'organizzazione e nei vari ruoli dello Studio;
- **Monitoraggio della parità retributiva:** garantire e mantenere l'assenza di divari salariali (*gender pay gap*) a parità di mansioni, responsabilità e risultati;
- **Presidio della parità nei percorsi di carriera:** assicurare la costante trasparenza e l'accesso paritario alle opportunità di crescita e di promozione professionale;
- **Contrasto agli stereotipi e tutela della persona:** promuovere continuamente la cultura del rispetto, prevenire la violenza di genere e garantire sostegno alle potenziali vittime.

Documento di proprietà di AAA Law Firm. Esso non può esser riprodotto senza alcuna autorizzazione espressa per iscritto

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per attuare tali principi e obiettivi, AAA Law Firm si impegna, tramite un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla norma UNI/PdR 125:2022, a:

- **adottare strumenti di prevenzione contro ogni forma di discriminazione** e tutela della dignità del personale, indipendentemente da ruolo e responsabilità;
- **valorizzare le diversità nei processi di gestione delle risorse umane**: selezione, formazione, politiche retributive, valutazione delle prestazioni e sistemi premianti;
- **sostenere il benessere del personale**, agevolando la conciliazione tra vita professionale e privata;
- **promuovere iniziative di informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento** sulle pari opportunità e sull'empowerment femminile, contrastando gli stereotipi;
- **assicurare una comunicazione trasparente** orientata alla parità e garantire un'equa rappresentanza dei generi nella partecipazione ad eventi e convegni.

LE POLITICHE SPECIFICHE DI PARITÀ DI GENERE

La Politica per la parità di genere è connessa a politiche più specifiche che forniscono gli input necessari a formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificatamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le politiche specifiche per la parità di genere sono relative ai seguenti temi:

1. Selezione e assunzione
2. Carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità e cura
5. Conciliazione vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie.

1. Selezione e assunzione

AAA Law Firm garantisce processi di selezione equi, trasparenti e meritocratici per individuare i migliori talenti ed evitare qualsiasi discriminazione basata su genere, identità di genere, età, nazionalità, etnia, religione, orientamento politico, disabilità o condizioni socioeconomiche.

A tal fine, lo Studio si impegna a:

- assicurare selezioni imparziali e trasparenti basate sul merito;
- valorizzare la pluralità di esperienze e background come fattore di innovazione e crescita;
- formare i responsabili della selezione affinché siano consapevoli dei propri unconscious bias;
- redigere gli annunci di lavoro con un linguaggio inclusivo e neutrale;
- adottare metodi di valutazione oggettivi e standardizzati durante i colloqui.

2. Gestione della Carriera

Documento di proprietà di AAA Law Firm. Esso non può esser riprodotto senza alcuna autorizzazione espressa per iscritto

AAA Law Firm assicura pari opportunità di sviluppo e crescita professionale basate esclusivamente sui risultati e sul merito.

A tal fine, lo Studio si impegna a:

- considerare il bilanciamento di genere nell'attribuzione di ruoli e mansioni;
- rendere i percorsi di carriera chiari e accessibili a tutto il personale;
- garantire ambienti di lavoro sicuri, confortevoli e dotati degli strumenti necessari per esprimere le proprie potenzialità;
- utilizzare la formazione come strumento chiave per superare eventuali ostacoli di carriera;
- monitorare l'equilibrio di genere nelle promozioni per ciascun livello organizzativo.

3. Equità salariale

AAA Law Firm garantisce la parità retributiva a parità di ruolo e mansione, senza differenziazioni legate al genere.

In particolare, lo Studio si impegna a:

- definire i compensi in relazione a ruoli e responsabilità, attribuendo benefit o premi esclusivamente in base ai risultati conseguiti;
- garantire al personale la possibilità di segnalare eventuali disparità retributive riscontrate.

4. Genitorialità e cura

AAA Law Firm sostiene la maternità e la paternità per agevolare l'equilibrio tra impegni lavorativi e responsabilità familiari.

In particolare, lo Studio si impegna a:

- sostenere il personale prima, durante e dopo il periodo di maternità;
- promuovere l'utilizzo del congedo di paternità per l'intera durata prevista dalla legge;
- predisporre iniziative di ri-orientamento per facilitare il rientro al lavoro dopo i congedi.

5. Conciliazione vita-lavoro

AAA Law Firm promuove la gestione flessibile del tempo di lavoro per coniugare le esigenze organizzative con il benessere psicofisico della persona.

In particolare, lo Studio si impegna a:

- adottare misure di conciliazione compatibili con l'attività professionale;
- rendere tali strumenti accessibili a tutto il personale, senza distinzioni di genere.

6. Prevenzione abusi e molestie

Documento di proprietà di AAA Law Firm. Esso non può esser riprodotto senza alcuna autorizzazione espressa per iscritto

AAA Law Firm considera la tutela della persona e dell'integrità psicofisica un principio fondamentale. Lo Studio promuove un ambiente di lavoro sicuro, basato sul rispetto e privo di comportamenti discriminatori o violenti.

In conformità con la Convenzione ILO n. 190, per "violenza e molestie" si intende qualsiasi comportamento, pratica o minaccia (singola o ripetuta) che causi o possa causare un danno fisico, psicologico, sessuale ed economico. Per "violenza e molestie di genere" si intendono i comportamenti diretti contro persone in ragione del loro sesso o genere, o che le colpiscano in modo sproporzionato, incluse le molestie sessuali.

Tali condotte costituiscono una violazione della legge e della presente Politica e saranno sanzionate secondo i regolamenti interni e la normativa vigente.

A tal fine, lo Studio si impegna a:

- mantenere un clima lavorativo sereno, protetto e rispettoso delle diversità;
- esigere che nei rapporti interpersonali non si verifichino atteggiamenti offensivi o lesivi della dignità;
- adottare un linguaggio rispettoso, gentile e neutrale;
- applicare la massima tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza o molestia;
- predisporre canali di segnalazione riservati per episodi di discriminazione o molestia, tutelando la privacy delle persone coinvolte.

CAMPO DI APPLICAZIONE, DIFFUSIONE E REVISIONE PERIODICA

La presente Politica si applica a tutte le persone di AAA Law Firm: soci, amministratori, dipendenti e collaboratori continuativi o temporanei.

Alla Politica sono associati obiettivi specifici e misurabili, definiti nel Piano Strategico per la Parità di Genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022.

Il documento è pubblicato sulla rete intranet aziendale e condiviso con gli stakeholder primari. La Politica sarà riesaminata e aggiornata periodicamente in relazione all'evoluzione del contesto interno ed esterno e nell'ottica del miglioramento continuo.

RESPONSABILITÀ

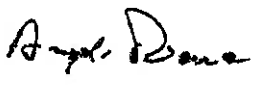
La Direzione Generale approva la Politica ed è informata periodicamente sullo stato di avanzamento degli obiettivi del Piano Strategico.

Per garantire la corretta e continua applicazione della Politica, la Direzione nomina un **Comitato Guida**, incaricato di promuovere, gestire e monitorare le attività legate alla parità di genere all'interno dello Studio.

Data

23.06.2026

Firma



Documento di proprietà di AAA Law Firm. Esso non può esser riprodotto senza alcuna autorizzazione espressa per iscritto