

POLITICA PARITÀ DI GENERE

1. SCOPO DEL DOCUMENTO

Il presente documento esplicita la Politica per la Parità di Genere di **SZA Studio Legale** (di seguito “**SZA**”), formalizzata dall’Alta Direzione dello Studio in coordinamento con il Comitato Guida costituito ai sensi della Norma UNI_PDR: 125/2022. Essa si rivolge a tutti gli stakeholder interni ed esterni: Soci, professionisti avvocati e praticanti (“**Professionisti**”) e collaboratori a titolo di lavoratore autonomo (“**Collaboratori**”), soggetti legati allo studio da rapporto di lavoro subordinato (“**Dipendenti**”), Clienti e Fornitori.

SZA supera il formale confine del solo lavoro subordinato ed estende l’applicazione delle tutele per la parità di genere a tutta la forza lavoro attiva, continuativa e prevalente, inclusa la popolazione professionale e gli associati non dipendenti, garantendo una fotografia reale e trasparente della cultura dell’organizzazione. La presente Politica è parte integrante del modello di responsabilità sociale dello Studio e si coordina con le disposizioni del Codice Etico di cui è applicazione e con il sistema di gestione per la parità di genere adottato ai sensi della UNI_PdR: 125/2022.

2. PRINCIPIO GENERALE

Per **SZA** la persona è centrale nella costruzione del rapporto lavorativo e professionale. Le relazioni interne ed esterne sono caratterizzate dal riconoscimento della dignità di ogni risorsa, dal reciproco rispetto, dalla solidarietà, dalla trasparenza e dalla lealtà. **SZA** adotta un modello organizzativo capace di valorizzare il merito e le specificità individuali, eliminando ogni barriera oggettiva o soggettiva allo sviluppo paritario del talento, promuovendo condizioni di accesso, permanenza, crescita e remunerazione fondate su criteri quanto più possibile oggettivi, trasparenti e verificabili, in coerenza con la normativa vigente applicabile.

3. IMPEGNI SPECIFICI

SZA fissa precisi indirizzi strategici per il monitoraggio e il miglioramento continuo nelle seguenti aree presidiate:

- **Cultura e Strategia: SZA** promuove un ambiente di lavoro inclusivo, basato sulla tolleranza zero verso comportamenti non conformi, sulla formazione contro gli stereotipi e i bias cognitivi per tutto il personale e i partner e sull'equa rappresentanza dei generi nei panel e nei convegni.
- **Governance:** È formalizzato un Comitato Guida dedicato, dotato di autonomia e linea diretta con l'Alta Direzione, con l'assegnazione di adeguate risorse economico-finanziarie (budget) e obiettivi specifici di parità.
- **Processi HR e di Inserimento Professionale: SZA** implementa procedure trasparenti e imparziali per la ricerca, la selezione e l'on-boarding delle risorse (sia dipendenti che professionisti), vietando esplicitamente durante le fasi di colloquio qualsiasi indagine relativa allo stato matrimoniale, familiare o alla pianificazione della genitorialità. In coerenza con i principi di trasparenza retributiva, SZA si impegna inoltre a fornire, nei processi di selezione soggetti alla normativa applicabile, le informazioni previste dal D.lgs. 96/2026 per quanto applicabile.
- **Opportunità di Crescita e Carriera: SZA** garantisce pari opportunità di crescita e di accesso ai ruoli apicali dello Studio, basando le promozioni e i passaggi di qualifica esclusivamente sulle competenze, sulle capacità e sui livelli di professionalità espressi, tenendo traccia del mutamento della propria popolazione anche secondo il criterio di genere.
- **Equità Remunerativa: SZA** si impegna ad assicurare, a parità di lavoro, di competenze e anzianità di servizio, la parità di trattamento economico per tutti/e i/le Dipendenti. Il Comitato Guida riesamina periodicamente il calcolo del differenziale salariale al fine di prevenire e correggere qualsiasi scostamento non giustificato. Per i rapporti di lavoro subordinato lo Studio opererà nel rispetto dei principi introdotti dal D.Lgs. 96/2026. Coerentemente con le indicazioni della legge professionale, restano fermi i principi di libera contrattazione del corrispettivo per gli avvocati e le avvocate iscritti agli ordini territoriali di appartenenza; parità di trattamento è comunque garantita ai praticanti, stagisti o altre figure analoghe con meno di 9 (nove) mesi di esperienza lavorativa, salvo diverse esigenze lavorative giustificate da specifiche competenze e/o mansioni effettivamente attribuite e svolte dal professionista.
- **Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro (Work-Life Balance): SZA** promuove misure proattive per il riequilibrio dei carichi di cura familiare tra i genitori, mediante l'adozione di orari flessibili e dello smart working. La genitorialità e i carichi di cura non devono costituire fattori penalizzanti nei percorsi di crescita, valutazione o remunerazione. Sono previsti programmi di *back to work* e di formazione al rientro dai

congedi per valorizzare la genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze.

□ **Diritto all'informazione e trasparenza interna:** per il personale dipendente, SZA riconosce il diritto a ricevere informazioni sui criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi secondo quanto previsto dalla normativa applicabile. **4.**

COMUNICAZIONE

SZA e ciascuno dei suoi Professionisti, Collaboratori e Dipendenti agiscono nel pieno rispetto dei valori di inclusione e neutralità del linguaggio. I mezzi di comunicazione devono essere utilizzati nella consapevolezza che l'uso di un linguaggio non inclusivo lede la dignità delle persone e la reputazione istituzionale dello Studio. La comunicazione esterna (marketing e comunicazione istituzionale) rifiuta gli stereotipi di genere e valorizza un'immagine positiva del talento femminile.

5. PREVENZIONE DI ABUSI, MOLESTIE E TUTELA DELLE SEGNALAZIONI

SZA adotta una politica di tolleranza zero per qualsiasi forma di abuso o molestia fisica, psicologica, verbale o digitale sul luogo di lavoro e nello svolgimento delle attività esterne. **SZA** implementa una metodologia per la valutazione dei rischi collegati e mette a disposizione un canale di segnalazione anonimo e protetto. È garantita l'assoluta riservatezza e la totale protezione da ritorsioni per chi effettua la segnalazione.

6. DIVULGAZIONE, RIESAME PERIODICO E MIGLIORAMENTO

La presente Politica è resa disponibile sul sito internet dello Studio (www.sza.it) e nei canali interni di comunicazione L'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, si impegna a sottoporre il presente documento a riesame periodico formalizzato con cadenza almeno annuale, aggiornandolo in funzione dei monitoraggi dei KPI, dei cambiamenti normativi significativi e degli obiettivi di miglioramento continuo definiti nel Piano Strategico adottato coerentemente con le indicazioni della Norma UNI_PDR: 125/2022.