MORRI ROSSETTI
& FRANZOSI

Morri Rossetti S.t.p. S.r.l.

Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano

T +39 02 76 07 971
info@MorriRossetti.it

Piano per la Parità di Genere

1. Finalità e impegno istituzionale

Morri Rossetti & Franzosi S.t.p. S.r.l. («MRF» o lo «Studio») adotta il presente Piano per la Parità di Genere («Gender Equality Plan» o «GEP») quale strumento formale attraverso il quale dà attuazione al proprio impegno a favore della parità di genere, delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione nell'ambito delle proprie attività professionali, organizzative e di ricerca.

Il Piano intende promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, nel quale le opportunità professionali, le responsabilità e lo sviluppo della carriera non siano penalizzati in ragione del genere, delle responsabilità familiari o di cura, né di altre circostanze estranee al merito professionale.

Il GEP sostiene inoltre la partecipazione di MRF alle attività europee di ricerca e innovazione e riflette i principi promossi nell'ambito del programma Horizon Europe, dello Spazio europeo della ricerca e della Strategia dell'Unione europea per la parità di genere 2026–2030.

Il Piano si applica ai partner, ai professionisti, ai dipendenti, ai ricercatori, ai collaboratori e ai tirocinanti e, ove pertinente, a tutti coloro che partecipano ad attività di ricerca e innovazione sotto la responsabilità di MRF.

Il GEP è formalmente approvato dal management di MRF, sottoscritto da un rappresentante autorizzato e pubblicato sul sito istituzionale. La versione pubblicata costituisce il GEP attualmente adottato e attuato da MRF. Le versioni precedenti e la relativa documentazione attestante la loro adozione sono conservate, ove applicabile.

Il Piano è sottoposto a revisioni periodiche e può essere modificato qualora lo rendano necessario i risultati delle attività di monitoraggio, gli sviluppi organizzativi o eventuali modifiche del quadro normativo o istituzionale di riferimento.

2. Responsabilità, risorse e competenze

La responsabilità generale dell'attuazione del Piano fa capo al management di MRF. Il management individua un referente incaricato di coordinare l'attuazione del GEP («GEP Coordinator»), con il supporto, ove necessario, dei professionisti che si occupano di risorse umane, organizzazione e attività di ricerca o finanziate dall'Unione europea.

MRF mette a disposizione le risorse umane e organizzative ragionevolmente necessarie per l'attuazione del Piano. Tale impegno comprende la disponibilità di tempo e risorse professionali da destinare al monitoraggio, alla raccolta e all'analisi dei dati pertinenti, alle attività di formazione e sensibilizzazione, alla predisposizione di report periodici e alla gestione delle criticità individuate nell'ambito del Piano.

Il GEP Coordinator costituisce il punto di riferimento interno per le questioni relative al Piano, ne monitora l'attuazione, coordina le revisioni periodiche, supporta l'organizzazione delle attività formative e riferisce al management in merito agli aspetti di maggiore rilevanza emersi.

Ove siano necessarie competenze specifiche, MRF può avvalersi di professionisti interni o di consulenti esterni qualificati con esperienza in materia di parità di genere, diritto del lavoro, diversità e inclusione, politiche organizzative o discipline affini. Lo Studio conserva idonea documentazione relativa alle risorse e alle competenze coinvolte nell'attuazione del Piano.

3. Raccolta dei dati, monitoraggio e valutazione

MRF monitora l'attuazione del GEP attraverso la raccolta e l'analisi di dati e informazioni disaggregati per sesso/genere, relative al proprio personale e alla propria organizzazione professionale, nella misura in cui tali informazioni siano pertinenti, proporzionate e legittimamente disponibili.

Il monitoraggio prende in considerazione, ove appropriato, la distribuzione di genere nelle diverse categorie professionali e nei livelli di anzianità, i processi di selezione e reclutamento, l'avanzamento di

Morri Rossetti S.t.p. S.r.l. – Piazza Eleonora Duse, 2, 20122 Milano
C.F. / P. IVA 04110250968 – Registro delle Imprese di Milano n. 04110250968 – Capitale Sociale 100.000,00 i.v.

carriera, la partecipazione alle funzioni gestionali e decisionali, l'accesso alle opportunità di sviluppo professionale e formazione, il coinvolgimento nelle attività di ricerca e innovazione e il ricorso agli strumenti di conciliazione tra vita professionale e vita privata.
L'analisi può inoltre considerare, ove pertinente e su base aggregata, le eventuali interazioni tra le dinamiche legate al genere e altre condizioni che possono incidere sulla parità di partecipazione, quali la disabilità, l'età o le responsabilità di cura. Tale prospettiva intersezionale non comporta la raccolta non necessaria di dati personali appartenenti a categorie particolari.
Almeno ogni due anni viene svolta un'attività documentata di monitoraggio e valutazione, che registra gli indicatori esaminati, i progressi compiuti, le eventuali disparità significative o criticità nell'attuazione individuate e le misure di miglioramento ritenute opportune.
MRF conserva la relativa documentazione in una forma idonea a dimostrare l'attuazione del Piano, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

4. Formazione e sensibilizzazione
MRF considera la sensibilizzazione e la formazione elementi essenziali per l'effettiva attuazione del GEP. Sono messe a disposizione iniziative adeguate sia per il personale e i professionisti in generale, sia per coloro che ricoprono ruoli di gestione, selezione, supervisione o assunzione di decisioni. Tali iniziative affrontano i temi della parità di genere e della parità di trattamento e possono includere i pregiudizi di genere inconsapevoli o impliciti, le pratiche inclusive nei processi di selezione e valutazione, i comportamenti rispettosi nell'ambiente di lavoro, la prevenzione delle discriminazioni e delle molestie, nonché la dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione.
Nell'ambito di ciascun ciclo biennale di monitoraggio viene organizzata almeno un'iniziativa specificamente dedicata alla sensibilizzazione o alla formazione sulla parità di genere o sui pregiudizi inconsapevoli. Sono conservati i relativi materiali, programmi, registri delle presenze o altra documentazione idonea a comprovare lo svolgimento delle attività.
Ove opportuno, i temi della parità di genere possono essere integrati anche nelle più ampie attività di formazione professionale o nelle iniziative interne di sensibilizzazione.

5. Conciliazione tra vita professionale e vita privata e cultura organizzativa
MRF promuove una cultura organizzativa fondata sulla dignità professionale, sulla parità di trattamento, sul rispetto reciproco e su un'equilibrata conciliazione, ove ragionevolmente possibile, tra responsabilità professionali e vita personale e familiare.
Possono essere adottate modalità organizzative flessibili, compatibilmente con le esigenze professionali e dei clienti. Particolare attenzione è rivolta a evitare svantaggi connessi alla maternità, alla paternità, alla genitorialità o alle responsabilità di cura.
Il ricorso legittimo a strumenti di conciliazione tra vita professionale e vita privata non costituisce, di per sé, motivo di svantaggio nell'assegnazione delle responsabilità, nella valutazione professionale o nelle opportunità di progressione di carriera.
Nell'ambito della revisione periodica del GEP, MRF valuta se le proprie prassi organizzative possano determinare svantaggi diretti o indiretti legati al genere e, ove opportuno, adotta misure correttive proporzionate.

6. Equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità e nei processi decisionali
MRF riconosce l'importanza di una partecipazione equilibrata alle funzioni di leadership e ai processi decisionali quale elemento di un ambiente professionale inclusivo.

Morri Rossetti S.t.p. S.r.l. – Piazza Eleonora Duse, 2, 20122 Milano
C.F. / P. IVA 04110250968 – Registro delle Imprese di Milano n. 04110250968 – Capitale Sociale 100.000,00 i.v.

Le nomine e l'assegnazione di responsabilità di leadership, coordinamento e gestione continuano a essere basate sul merito, sulle competenze, sull'esperienza e sulle esigenze organizzative. Al contempo, MRF monitora la rappresentanza di genere in tali funzioni e si impegna a garantire che le prassi interne non determinino ostacoli ingiustificati alla partecipazione o all'avanzamento professionale.
Qualora il monitoraggio evidenzi uno squilibrio significativo e persistente, il management valuta l'adozione di misure adeguate alle circostanze, che possono includere l'ampliamento delle candidature potenziali, il sostegno alle opportunità di sviluppo professionale e mentoring e la revisione dei processi attraverso i quali vengono assegnate le responsabilità di leadership.
L'obiettivo non è l'applicazione di quote automatiche, bensì la garanzia di un accesso equo alle opportunità di leadership e di partecipazione ai processi decisionali, nonché la rimozione degli ostacoli ingiustificati legati al genere.

7. Selezione, reclutamento e progressione di carriera

MRF applica i principi di parità di trattamento, trasparenza e non discriminazione ai processi di selezione e reclutamento, allo sviluppo professionale e alla progressione di carriera.
Le decisioni relative alla selezione e all'avanzamento professionale si basano su criteri oggettivi, connessi alle competenze, alle qualifiche, all'esperienza, alle prestazioni e ai requisiti della posizione di riferimento.
I processi di selezione, reclutamento e progressione vengono periodicamente esaminati nell'ambito delle attività di monitoraggio del GEP, al fine di individuare eventuali disparità significative legate al genere.
MRF si impegna a evitare formulazioni o requisiti discriminatori nei processi di selezione, a favorire un accesso paritario alle opportunità di sviluppo professionale e a tenere conto dei possibili effetti dei pregiudizi inconsapevoli nei processi di selezione e valutazione.
Ove concretamente possibile, lo Studio promuove la partecipazione di candidature diversificate, nel rispetto del principio della selezione basata sul merito.

8. Dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione

Nell'ambito di Horizon Europe, l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti delle attività di ricerca e innovazione costituisce, di regola, un requisito progettuale valutato nell'ambito del criterio di eccellenza, salvo diversa indicazione del topic.
Di conseguenza, laddove MRF contribuisca ad attività di ricerca e innovazione, valuta se il sesso e/o il genere possano essere rilevanti in relazione all'oggetto della ricerca, alla metodologia adottata, alla popolazione interessata, ai dati utilizzati, all'impatto previsto o alle modalità di applicazione della ricerca o della tecnologia in questione.
A seconda del progetto, tale valutazione può estendersi alla rappresentatività dei dati, all'accessibilità, agli eventuali risultati discriminatori o ai pregiudizi algoritmici, alle implicazioni in materia di diritti fondamentali, alla diversità degli utenti e agli effetti differenziati che una tecnologia o una politica possono produrre su gruppi diversi.
Ove opportuno, l'analisi considera anche le possibili intersezioni tra il genere e altre caratteristiche o condizioni, tra cui l'età e la disabilità.
L'integrazione di una dimensione di genere o intersezionale non giustifica la raccolta o la deduzione non necessaria di dati personali. Qualsiasi trattamento di dati personali o di categorie particolari di dati deve essere necessario, proporzionato e fondato su un'idonea base giuridica, nonché accompagnato da adeguate garanzie.
Per le attività di ricerca e innovazione pertinenti nelle quali MRF svolge un ruolo sostanziale, la metodologia progettuale o la relativa documentazione di valutazione dà conto dell'applicabilità della dimensione di genere e, ove applicabile, delle modalità con cui essa è stata integrata.

Morri Rossetti S.t.p. S.r.l. – Piazza Eleonora Duse, 2, 20122 Milano
C.F. / P. IVA 04110250968 – Registro delle Imprese di Milano n. 04110250968 – Capitale Sociale 100.000,00 i.v.

9. Prevenzione della violenza di genere e delle molestie sessuali

MRF adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti delle molestie sessuali, della violenza di genere, dei comportamenti discriminatori, delle intimidazioni e di qualsiasi forma di ritorsione.

Lo Studio promuove un ambiente professionale nel quale sia possibile segnalare comportamenti inappropriati attraverso canali adeguati e riservati e nel quale le segnalazioni siano esaminate tempestivamente e in modo imparziale, nel pieno rispetto dei diritti e della dignità di tutte le persone coinvolte.

A seconda delle circostanze, le misure adottabili possono includere valutazioni riservate, misure organizzative o di protezione, interventi correttivi o provvedimenti disciplinari e, ove necessario, la segnalazione alle autorità competenti.

Le persone che presentano segnalazioni in buona fede sono tutelate da qualsiasi forma di ritorsione. La sensibilizzazione sui temi della violenza di genere e delle molestie sessuali, unitamente alle informazioni sui meccanismi di segnalazione disponibili, rientra nel quadro delle attività di formazione e sensibilizzazione previsto dal presente Piano.

10. Obiettivi di attuazione e revisione periodica

MRF adotta un approccio proporzionato all'attuazione del Piano, tenendo conto delle dimensioni dello Studio, della sua struttura professionale e delle attività svolte. L'efficacia del GEP viene valutata attraverso impegni di attuazione misurabili e verificabili, e non sulla base della sola adozione formale del documento.

Nell'ambito di ciascun ciclo biennale di monitoraggio, MRF si impegna almeno a:

- completare e documentare una verifica degli indicatori relativi al personale e all'organizzazione, disaggregati per sesso e genere;
- organizzare almeno un'iniziativa di sensibilizzazione o formazione sulla parità di genere e/o sui pregiudizi inconsapevoli, rivolta al personale e ai soggetti con funzioni decisionali;
- esaminare la rappresentanza di genere nei processi di selezione e reclutamento, nella progressione di carriera e nelle funzioni di leadership;
- documentare la valutazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione, ove pertinente;
- mantenere e comunicare adeguati meccanismi per la gestione di segnalazioni relative a discriminazioni, violenza di genere e molestie sessuali.

Qualora le attività di monitoraggio evidenzino uno squilibrio significativo, una criticità nell'attuazione o una nuova problematica, il management di MRF valuta e documenta le misure ritenute proporzionate e appropriate.

I risultati delle attività di monitoraggio costituiscono la base per la successiva revisione del GEP.

11. Documentazione e responsabilità

MRF conserva un'adeguata documentazione volta a dimostrare che il GEP non costituisce una mera dichiarazione formale di intenti, ma viene concretamente attuato.

A seconda della misura considerata, la documentazione probatoria può comprendere il Piano formalmente approvato o adottato e le evidenze della sua pubblicazione, le decisioni del management o le designazioni interne, i dati e i report di monitoraggio, i verbali delle riunioni, i programmi formativi e i relativi registri delle presenze, la documentazione relativa alle competenze esterne coinvolte e le evidenze delle azioni di miglioramento intraprese. Tale documentazione viene conservata affinché MRF possa dimostrare, ove legittimamente richiesto nell'ambito di Horizon Europe o di altri requisiti

Morri Rossetti S.t.p. S.r.l. – Piazza Eleonora Duse, 2, 20122 Milano
C.F. / P. IVA 04110250968 – Registro delle Imprese di Milano n. 04110250968 – Capitale Sociale 100.000,00 i.v.

istituzionali o di finanziamento, il rispetto degli impegni previsti dal presente Piano e dei requisiti applicabili in materia di GEP.

12. Entrata in vigore e pubblicazione

Il presente Piano per la Parità di Genere entra in vigore dalla data della sua formale approvazione da parte del management di MRF e rimane valido fino a eventuali modifiche o sostituzioni.
La versione approvata viene pubblicata sul sito istituzionale di MRF e rimane accessibile al pubblico per tutta la durata della sua attuazione.

Il GEP è formalmente approvato e/o adottato dal management di MRF e pubblicato sul sito istituzionale.

Versione vigente: 1.0
Data di approvazione: 16 novembre 2026

Morri Rossetti S.t.p. S.r.l. – Piazza Eleonora Duse, 2, 20122 Milano
C.F. / P. IVA 04110250968 – Registro delle Imprese di Milano n. 04110250968 – Capitale Sociale 100.000,00 i.v.