

5.2 P PDG 125:2022 "POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Redatta in conformità alle prassi operative e gestionali riconosciute dalle norme e dai riferimenti normativi adottati da Converge S.r.l., nell'ambito del proprio Sistema di Gestione Integrato.

Il documento è conforme ai requisiti delle seguenti norme e quadri di riferimento:

ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, SA8000:2014, UNI/PdR 125:2022, ISO 20000-1:2018, ISO 27001:2022, ISO 20400:2017, ISO 37001:2016, Regolamento UE 2016/679 (GDPR) ed al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001.

di proprietà della CONVERGE SRL - P.IVA 04472901000
Sede Legale ed operativa: 00143 Roma (RM) – Via Pio Emanuelli, 1

Redatto da:	Converge COMPLIANCE / SGI	Verificato da:	RC/SGI Paola DICARLO	Approvato da:	AD Roberto Fortura
Unit:	COMPLIANCE / SGI	Unit:	COMPLIANCE/SGI	Unit	Direzione Generale
Codice	5.2P PdG	Politica per la Parità di Genere	Riferimento	SGI: Edizione 0.2	Rev.0.2 del 31/01/2026
Note di riservatezza:	DOCUMENTO PUBBLICO				

STATO DEL DOCUMENTO

Edizione	Revisione	Data	Sintesi dei cambiamenti	Verificato da:	Approvato da:
0.2	0.0	30.06.2024	Prima Emissione	Responsabile Compliance / SGI Paola DICARLO	Alta Direzione Pierluigi CETTO
0.2	0.1	20/06/2025	Revisione e aggiornamento della Politica per la Parità di Genere ai fini della pubblicazione	Responsabile Compliance / SGI Paola DICARLO	Alta Direzione Roberto FORTURA
0.2	0.2	31/01/2026	Revisione e aggiornamento della Politica per la Parità di Genere predisposta a seguito dei cambiamenti intervenuti a gennaio 2026, che hanno comportato la variazione della sede legale e operativa	Responsabile Compliance / SGI Paola DICARLO	Alta Direzione Roberto FORTURA

SINTESI DEI CAMBIAMENTI

Lista dei principali cambiamenti rispetto la revisione precedente:

- Variazione sede legale e operativa.
- Aggiornamento della Politica per la Parità di Genere in coerenza con il mantenimento e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) e dell'intero Sistema di Gestione Integrato (SGI).
- Rafforzamento degli impegni relativi a sviluppo professionale, inclusione, tutela della genitorialità, partecipazione equa alle iniziative aziendali e valorizzazione della leadership femminile.

Redatto da:	Converge COMPLIANCE / SGI	Verificato da:	RC/SGI Paola DICARLO	Approvato da:	AD Roberto Fortura
Unit:	COMPLIANCE / SGI	Unit:	COMPLIANCE/SGI	Unit:	Direzione Generale
Codice	5.2P PdG	Politica per la Parità di Genere	Riferimento	SGI: Edizione 0.2	Rev.0.2 del 31/01/2026
Note di riservatezza:	DOCUMENTO PUBBLICO				

INDICE

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE CONVERGE

1. INTRODUZIONE	4
2. PRINCIPI FONDAMENTALI	4
3. DESTINATARI	4
4. IMPEGNI DELLA DIREZIONE	4
5. POLITICHE SPECIFICHE	5
6. OBIETTIVI STRATEGICI (2025–2027)	5
7. INTEGRAZIONE CON IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	6
8. RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE PER LA COMPLIANCE	6
9. IMPEGNO PER LA TRASPARENZA E LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI	6
10. GESTIONE DELLA PRIVACY	7
11. DIFFUSIONE E APPLICAZIONE DELLA POLITICA	7
12. MONITORAGGIO E RIESAME	7
13. APPROVAZIONE	7

Redatto da:	Converge COMPLIANCE / SGI	Verificato da:	RC/SGI Paola DICARLO	Approvato da:	AD Roberto Fortura
Unit:	COMPLIANCE / SGI	Unit:	COMPLIANCE/SGI	Unit:	Direzione Generale
Codice	5.2P PdG	Politica per la Parità di Genere	Riferimento	SGI: Edizione 0.2	Rev.0.2 del 31/01/2026
Note di riservatezza:	DOCUMENTO PUBBLICO				

1. INTRODUZIONE

Converge S.r.l., con sede a Roma e attiva nel settore IT e dei servizi digitali, riconosce nella parità di genere un principio imprescindibile di responsabilità sociale, equità e sviluppo sostenibile.

La valorizzazione delle persone, senza discriminazioni legate a genere, etnia, orientamento, religione, età o altre condizioni personali, rappresenta un pilastro strategico del Sistema di Gestione Integrato (SGI) aziendale ed è attuata attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022.

La presente Politica si ispira ai principi della SA8000:2014 e alla Strategia Europea per la Parità di Genere, traducendo l'impegno della Direzione nel promuovere un'organizzazione sempre più equa, inclusiva e orientata alla crescita sostenibile.

2. PRINCIPI FONDAMENTALI

La Politica per la Parità di Genere si basa sui seguenti principi:

- **Imparzialità e Inclusione:** garantire pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente da genere o condizione personale.
- **Equità Retributiva:** assicurare una remunerazione giusta e trasparente, senza divari ingiustificati.
- **Sviluppo delle Competenze:** favorire la crescita professionale equa e inclusiva.
- **Tutela della Genitorialità e del Work-Life Balance:** sostenere la conciliazione vita-lavoro tramite strumenti flessibili.
- **Prevenzione e Contrasto a Molestie e Discriminazioni:** promuovere un ambiente sicuro, rispettoso e libero da abusi.

3. DESTINATARI

La presente Politica si applica a tutti gli attori dell'organizzazione e del contesto in cui essa opera:

- dipendenti e collaboratori;
- clienti e fornitori;
- partner e stakeholder;
- organismi di controllo e certificazione.

Converge richiede a tutti i soggetti coinvolti il rispetto dei principi di equità, inclusione e pari opportunità.

4. IMPEGNI DELLA DIREZIONE

La Direzione si impegna a:

- integrare i principi della parità di genere in tutti i processi aziendali, inclusi quelli retributivi, promozionali e formativi;
- adottare un sistema premiante trasparente e oggettivo, rivisto periodicamente;

Redatto da:	Converge COMPLIANCE / SGI	Verificato da:	RC/SGI Paola DICARLO	Approvato da:	AD Roberto Fortura
Unit:	COMPLIANCE / SGI	Unit:	COMPLIANCE/SGI	Unit:	Direzione Generale
Codice	5.2P PdG	Politica per la Parità di Genere	Riferimento	SGI: Edizione 0.2	Rev.0.2 del 31/01/2026
Note di riservatezza:			DOCUMENTO PUBBLICO		

- potenziare la leadership femminile attraverso percorsi di empowerment e sviluppo professionale;
- monitorare periodicamente i KPI relativi a equità retributiva, crescita professionale e rappresentanza di genere;
- promuovere iniziative periodiche di ascolto interno e monitoraggio del clima aziendale;
- assicurare la piena diffusione e comprensione della presente Politica a tutto il personale e agli stakeholder;
- garantire equità di accesso alla partecipazione a eventi, tavole rotonde, attività formative, convegni e iniziative di rappresentanza aziendale, promuovendo un'equilibrata partecipazione di genere;
- favorire processi di mobilità interna e sviluppo professionale sia orizzontale che verticale, assicurando pari opportunità di accesso ai percorsi di crescita manageriale e alle posizioni di responsabilità.

5. POLITICHE SPECIFICHE

Le politiche aziendali applicate includono:

- 1. Selezione e assunzione**
Processi equi e trasparenti, basati esclusivamente su competenze, esperienza e merito.
- 2. Gestione, mobilità interna e sviluppo di carriera**
Criteri trasparenti e oggettivi per passaggi di livello, mobilità interna orizzontale e verticale, accesso alla formazione, crescita professionale e accesso a ruoli manageriali e di responsabilità, nel rispetto dei principi di equità e pari opportunità.
- 3. Sistema premi e RAL**
Meccanismi oggettivi e tracciabili, legati a performance, responsabilità e competenze, monitorati periodicamente.
- 4. Welfare, genitorialità e flessibilità**
Strumenti finalizzati a favorire il work-life balance e la tutela della genitorialità, anche attraverso orari flessibili, smart working, supporto al rientro post maternità/paternità e mantenimento dei benefit e delle opportunità professionali durante le fasi di genitorialità.
- 5. Prevenzione, inclusione e benessere organizzativo**
Attività formative, strumenti di segnalazione, monitoraggio del clima aziendale e iniziative volte a prevenire discriminazioni, molestie e comportamenti non inclusivi.

6. OBIETTIVI STRATEGICI (2025–2027)

Converge si pone i seguenti obiettivi:

1. Aumentare la rappresentanza femminile in ruoli tecnico-scientifici, specialistici e direzionali.
2. Favorire una progressiva maggiore rappresentanza femminile nei percorsi di crescita professionale e manageriale.
3. Ridurre i gap retributivi tra generi per livello professionale e anzianità.
4. Garantire equità nell'accesso a premi, incentivi e superminimi, secondo criteri trasparenti e tracciabili.
5. Adottare strumenti personalizzati di supporto al rientro post maternità/paternità.
6. Ampliare le misure di welfare a supporto della famiglia e della flessibilità organizzativa.
7. Offrire formazione continua sui temi dell'inclusione, della parità di genere e del linguaggio inclusivo.
8. Garantire equità di partecipazione a iniziative formative, eventi, tavole rotonde, convegni e attività di rappresentanza aziendale.

Redatto da:	Converge COMPLIANCE / SGI	Verificato da:	RC/SGI Paola DICARLO	Approvato da:	AD Roberto Fortura
Unit:	COMPLIANCE / SGI	Unit:	COMPLIANCE/SGI	Unit:	Direzione Generale
Codice	5.2P PdG	Politica per la Parità di Genere	Riferimento	SGI: Edizione 0.2	Rev.0.2 del 31/01/2026
Note di riservatezza:	DOCUMENTO PUBBLICO				

7. INTEGRAZIONE CON IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

Il SGPG è parte integrante del Sistema di Gestione Integrato (SGI) di Converge, che comprende anche:

- Qualità (ISO 9001),
- Ambiente (ISO 14001),
- Acquisti Sostenibili (ISO 20400),
- Salute e Sicurezza (ISO 45001),
- Responsabilità Sociale (SA8000),
- Gestione dei Servizi IT (ISO 20000-1),
- Sicurezza delle Informazioni (ISO 27001),
- Anticorruzione (ISO 37001),
- Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001,
- Modello di Gestione Privacy Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR).

8. RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE PER LA COMPLIANCE

La Direzione ha nominato la **Dott.ssa Paola Dicarlo** come **Responsabile della Compliance – SGI**, con il compito di coordinare e monitorare il SGPG.

Email: p.dicarlo@converge.it

9. IMPEGNO PER LA TRASPARENZA E LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Converge adotta un sistema strutturato di segnalazione per condotte illecite o non conformi, in particolare per:

- discriminazioni,
- molestie,
- disparità retributive,
- violazioni dei codici etici e delle norme sulla parità.

Canali interni:

- Piattaforma Whistleblowing (accesso dal sito Converge) – sicura e anonima.
- Posta: Converge S.p.A. – Via Pio Emanuelli 1 – 00196 Roma, c.a. Paola Dicarlo, con dicitura “Strettamente Riservato”.
- Colloquio su richiesta con Elisabetta Ubertini: elisabetta.ubertini@rcadvisory.it

Canali esterni:

- ANAC: [Link segnalazioni](#)
- GCERTI (Ente certificatore): segnalazioni@gcerti.it | PEC: gcerti@pec.it

Tutte le segnalazioni sono trattate con la massima riservatezza, nel rispetto della normativa vigente, e non comportano alcuna forma di ritorsione.

Redatto da:	Converge COMPLIANCE / SGI	Verificato da:	RC/SGI Paola DICARLO	Approvato da:	AD Roberto Fortura
Unit:	COMPLIANCE / SGI	Unit:	COMPLIANCE/SGI	Unit:	Direzione Generale
Codice	5.2P PdG	Politica per la Parità di Genere	Riferimento	SGI: Edizione 0.2	Rev.0.2 del 31/01/2026
Note di riservatezza:	DOCUMENTO PUBBLICO				

10. GESTIONE DELLA PRIVACY

Converge S.r.l. garantisce che tutte le informazioni trattate nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, incluse quelle relative a segnalazioni, KPI retributivi e dati personali dei dipendenti, siano gestite in conformità al **Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR)** e alla normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali. In particolare:

- I dati sono trattati per finalità determinate, esplicite e legittime, con modalità adeguate e pertinenti.
- È garantita la sicurezza e la riservatezza dei dati sensibili.
- Ogni persona interessata ha diritto di accesso, rettifica, limitazione o cancellazione dei dati.
- L'informativa completa sul trattamento dei dati è disponibile sul sito web e nei documenti aziendali di compliance.
- Il Titolare del trattamento è **Converge S.r.l.**, con sede legale in Via Pio Emanuelli, 1 – 00196 Roma.
Email: privacy@converge.it

11. DIFFUSIONE E APPLICAZIONE DELLA POLITICA

La presente Politica è condivisa con tutto il personale, pubblicata sul sito aziendale e inclusa nella documentazione del SGI. È altresì comunicata a clienti, fornitori e altri stakeholder strategici.

12. MONITORAGGIO E RIESAME

La Politica viene riesaminata almeno una volta all'anno, con il coinvolgimento del **Comitato per la Parità di Genere**, in sede di Riesame Direzionale. Il monitoraggio si attua attraverso:

- Heatmap trimestrali su KPI retributivi per genere/livello/anzianità.
- Report periodici di analisi.
- Audit interni e verifiche sulle azioni correttive.

13. APPROVAZIONE

La presente Politica è approvata dalla Direzione e costituisce parte integrante del Sistema di Gestione Aziendale.

Data ultima approvazione: **31/01/2026**

Converge S.r.l. - La Direzione


Redatto da:	Converge COMPLIANCE / SGI	Verificato da:	RC/SGI Paola DICARLO	Approvato da:	AD Roberto Fortura
Unit:	COMPLIANCE / SGI	Unit:	COMPLIANCE/SGI	Unit	Direzione Generale
Codice	5.2P PdG	Politica per la Parità di Genere	Riferimento	SGI: Edizione 0.2	Rev.0.2 del 31/01/2026
Note di riservatezza:	DOCUMENTO PUBBLICO				

