



MISSION E VISION

ZERODD nasce nel 2006 per iniziativa di alcuni giovani professionisti e professioniste del settore ICT, come software house che offre soluzioni web e mobile (*native* e *cross-platform*) ad alto tasso di innovazione, diventando progressivamente, grazie all'elevata flessibilità della struttura organizzativa e alle solide skills professionali, un punto di riferimento in ambito ICT.

La MISSION aziendale è: *garantire ai nostri clienti le soluzioni più innovative ed essere il partner ideale per guidarli un passo avanti alla concorrenza.*

La VISION: *colmare il divario digitale tra coloro che hanno accesso alla tecnologia e ad internet e chi ne è escluso.*

ZERODD da sempre opera in maniera responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti degli stakeholder di riferimento per la valorizzazione del capitale umano, l'empowerment femminile, il rispetto delle diversità e la promozione dell'inclusione.

ZERODD si impegna a perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, fare crescere e trattenere persone di talento.

L'azienda intende promuovere esternamente e garantire al proprio interno la piena realizzazione della parità di genere.

PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Al fine di svolgere più efficacemente la propria mission e in coerenza con la vision strategica espressa dall'Alta Direzione, ZERODD ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, quale prezioso strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva che da sempre permea i valori identitari di ZERODD e l'attivazione di processi efficaci per sviluppare l'empowerment femminile.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere di ZERODD si applica a tutto il personale impegnato a qualsiasi titolo nelle attività aziendali.

Il conseguimento della certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022, per ZERODD, rappresenterà solo il primo passo di un lungo percorso di crescita nell'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

La certificazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, infatti, si pone l'obiettivo di accompagnare e incentivare le organizzazioni ad adottare policy efficaci e idonee a ridurre il divario di genere, nei suoi molteplici aspetti, con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di ZERODD, quali valori identitari che da sempre permeano la cultura aziendale e ispirano l'azienda nelle scelte strategiche e nella gestione aziendale quotidiana, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ;
- CORRETTEZZA, TRASPARENZA E INTEGRITÀ;
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE ED EMPOWERMENT FEMMINILE;
- TUTELA DELLA PERSONA;
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE.

Tali valori e principi fondamentali sono coerentemente inseriti all'interno di un più ampio orientamento generale di ZERODD, in linea con il Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla pertinente norma internazionale di riferimento.

L'attenzione con la quale ZERODD concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi generali, offrendo coerentemente il proprio contributo, per quanto possibile, al raggiungimento della parità di genere nel Sistema Paese:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere, offrendo protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di ZERODD ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova sempre più efficacemente la parità di genere e che valorizzi l'equità e l'inclusività. A tal fine, in ZERODD è stato istituito uno specifico Comitato Guida per la Parità di Genere ed è stata designata una figura responsabile del coordinamento della politica generale per la parità di genere e delle relative politiche collegate. In coerenza con le finalità perseguite, ZERODD si impegna, nel rispetto delle policy aziendali e delle normative applicabili:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a sostenere il welfare del proprio personale attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, flessibilità oraria, ecc.) volte a favorire la conciliazione tra l'attività lavorativa e la vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, *engagement* del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere, nelle comunicazioni istituzionali e, in generale, nelle comunicazioni aziendali interne ed esterne, un linguaggio ispirato al principio di responsabilità, dichiarando in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, di valorizzare le diversità e di supportare l'empowerment femminile;
- a valorizzare le diversità - non soltanto di genere - in ogni processo aziendale e, in particolare:
 - nella ricerca e selezione del personale, assicurando la concreta e piena attuazione dei valori di imparzialità, equità e inclusività;
 - nell'accesso alla formazione, garantendo equità e pari opportunità nella partecipazione a eventi formativi e a percorsi di sviluppo professionale e di carriera;
 - nella definizione delle politiche retributive, pienamente ispirate all'equità tra i generi e al contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione;
 - nella valutazione delle performance e nell'attribuzione dei sistemi premianti;
 - per quanto applicabile, nella selezione dei fornitori, nell'erogazione dei servizi e nella fornitura dei prodotti.

POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

In coerenza con i principi e gli impegni delineati nella politica generale per la parità di genere, ZERODD ha definito le relative politiche specifiche, che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare procedure specificamente dedicate alla promozione della parità di genere nel contesto di riferimento di ZERODD.

Le policy specifiche per la parità di genere sono relative ai seguenti temi, in coerenza con gli indirizzi della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022:

1. Selezione ed assunzione (recruitment);
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale;
4. Genitorialità e responsabilità di cura;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*);
6. Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

In particolare, gli impegni assunti da ZERODD sono delineati di seguito:

POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

Selezione ed assunzione (recruitment)

ZERODD garantisce che il recruiting sia effettuato in modo pienamente neutro rispetto al genere e inclusivo.

Le attività di ricerca di personale sono neutre rispetto al genere e presentano una chiara e trasparente descrizione dei profili professionali da selezionare, con le relative responsabilità, le principali mansioni e i requisiti.

La valutazione delle candidature pervenute, anche spontanee, è effettuata in base a criteri oggettivi e scevri da qualsivoglia discriminazione, diretta o indiretta.

I colloqui finalizzati all'assunzione sono gestiti preferibilmente con la presenza di responsabili di genere maschile e femminile e sono gestiti adottando criteri imparziali di verifica dei requisiti professionali richiesti per ricoprire la posizione ricercata.

Durante i colloqui, vige il divieto assoluto di indirizzare ai candidati e alle candidate domande di carattere strettamente personale, quali lo stato civile, le eventuali responsabilità di cura, i progetti di vita personale, l'orientamento sessuale, politico e religioso, ecc..

In generale, durante le fasi di selezione e assunzione non sono raccolte informazioni riguardanti le situazioni personali e familiari dei candidati e delle candidate.

I contratti di lavoro sono gestiti nel rispetto del CCNL applicabile. L'inquadramento professionale è selezionato in coerenza con il profilo di esperienza del personale e con i ruoli e le mansioni da svolgere, in modo rigorosamente imparziale e scevro da qualsivoglia condizionamento legato al genere o ad altre caratteristiche personali.

ZERODD assicura la gestione neutrale anche del successivo processo di *onboarding* e dell'eventuale processo di sviluppo professionale in coerenza con nuove opportunità di crescita che dovessero prospettarsi per l'azienda e per il suo personale.

L'inserimento del personale neoassunto è gestito attraverso *onboarding* che favoriscono sin dalle fasi iniziali la piena accoglienza da parte del team in cui la nuova risorsa è inserita, in modo da rendere l'esperienza lavorativa il più possibile positiva.

POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

Gestione della carriera

ZERODD assicura che le opportunità di carriera all'interno dell'azienda siano gestite applicando criteri oggettivi basati sulla valutazione delle competenze e delle prestazioni, secondo logiche di meritocrazia, condannando fermamente qualsivoglia forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata al genere o ad altri fattori.

ZERODD è attenta ai giovani talenti e ai talenti femminili in particolare; a tal fine, offre al personale importanti opportunità di formazione, di accrescimento delle competenze e di crescita professionale.

Equità salariale

ZERODD garantisce la piena equità remunerativa di tutto il personale dipendente, esclusivamente in relazione alle competenze, alle responsabilità e alle mansioni svolte, così come l'inquadramento professionale, nel pieno rispetto del CCNL applicabile, ritenendo del tutto irrilevante il genere ed altre caratteristiche personali, impegnandosi a contrastare fermamente qualsivoglia forma di discriminazione.

Genitorialità e responsabilità di cura

ZERODD presta una particolare attenzione alle esigenze del personale, favorendone la gestione delle responsabilità di cura verso i figli o verso altre persone care, attraverso l'adeguamento degli orari di lavoro (con smart working, flessibilità oraria, part-time su richiesta, anche temporaneo o reversibile, ecc.) e la possibilità di fruire di ulteriori congedi retribuiti per genitori in caso di malattia dei figli.

L'azienda, inoltre, supporta il personale con un pertinente sistema di welfare.

POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

Conciliazione dei tempi vita personale – vita professionale (work-life balance)

ZERODD offre al personale la possibilità di fruire di diverse forme di flessibilità che agevolano la conciliazione dei tempi dedicati al lavoro e di quelli dedicati ad altre attività personali (per responsabilità di cura familiare, per esigenze personali di studio, per hobbies o per altre esigenze personali in generale), favorendo il benessere psico-fisico del personale e il pieno equilibrio tra le diverse dimensioni della sfera professionale e della sfera sociale.

Tali misure prevedono, ad esempio, lo smart working, la flessibilità oraria e l'eventuale part time.

Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

ZERODD adotta una politica di “tolleranza zero” verso qualsivoglia forma di abuso sui luoghi di lavoro. A tale scopo, ha predisposto uno specifico regolamento di prevenzione, disciplinando le azioni da intraprendere per gestire tali rischi e il processo da attuare per gestire eventuali comportamenti inappropriati.

ZERODD cura con una particolare attenzione il clima organizzativo e il benessere psico-fisico del personale, promuovendo valori positivi incentrati sul pieno rispetto delle persone, sulla fiducia e sulla reciproca collaborazione, per migliorarsi continuamente anche nello sviluppo di un ambiente di lavoro pienamente inclusivo.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE

Per ciascuno dei temi sopra indicati, ZERODD definisce piani di azione all'interno del Piano Strategico per la parità di genere, declinando obiettivi, tempi e responsabilità di attuazione.

Per quanto possibile in relazione ai vincoli legati alle peculiarità del settore e dell'azienda, ZERODD intende raggiungere, con il tempo, tutti gli indicatori di prestazione definiti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 e applicabili all'impresa.

La Politica generale sulla parità di genere e le politiche collegate, insieme ai relativi obiettivi pianificati nel quadro più ampio delle linee programmatiche di ZERODD, sono sottoposti sistematicamente a un riesame periodico, da effettuarsi congiuntamente al Comitato Guida per la parità di genere, al fine di valutarne la continua idoneità e le esigenze di eventuali modifiche o integrazioni.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE

La politica per la parità di genere è comunicata e diffusa capillarmente a tutto il personale aziendale al fine di promuoverne l'attuazione e la costante sensibilizzazione sulle relative tematiche.

La politica è comunicata ai pertinenti stakeholder, interni ed esterni, in coerenza con le politiche e i piani di comunicazione interna e di comunicazione istituzionale. In particolare, è comunicata, in versione integrale o sintetica, sul sito internet aziendale, nei documenti di presentazione aziendale e in occasione di eventi esterni, in coerenza con le politiche di comunicazione istituzionale di ZERODD.