


PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE





▪ **SOMMARIO**

- TEMI PRIORITARI DEL PIANO STRATEGICO PER AMBIENTE ITALIA 3
- DOCUMENTI DA REALIZZARE PER IL SISTEMA DI GESTIONE 3
- PIANO DI AZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE 4

Approvato il 15.01.2025 Adottato dalla New.co Ambiente Italia srl ad Ottobre 2025	
Amministratore Unico Ambiente Italia srl Mario Zambrini	 AMBIENTE ITALIA s.r.l. Via Carlo Poerio, 39 20129-MILANO



AMBIENTE ITALIA SRL
Via Carlo Poerio, 39
20129 Milano
Tel +39.02.277441
Fax +39.02.27744.222
www.ambienteitalia.it

Partita IVA e C.F. 14325870963/ R.E.A. 2775022
Capitale Sociale €50.000,00
ambit.srl@pecimprese.it



▪ **TEMI PRIORITARI DEL PIANO STRATEGICO PER AMBIENTE ITALIA**

- Selezione ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Conciliazione dei tempi di vita-lavoro

Dato il risultato connesso ai KPI per la realtà di Ambiente Italia, in questa fase sono stati individuate le azioni prioritarie, gli strumenti, i target e le responsabilità.

▪ **DOCUMENTI DA REALIZZARE PER IL SISTEMA DI GESTIONE**

1. Integrazione del tema della parità di genere nella politica aziendale (qualità, ambiente)
2. Piano di azione per la parità di genere
3. Aggiornamento del piano di formazione con le attività indicate dal piano (utilizzo dei documenti del sistema qualità)
4. Indicatori KPI sulla parità di genere (prestazioni del sistema): vedi indicatori da UNI/PdR e integrare con indicatori di prestazione del piano di azione
5. Integrazione nei documenti di comunicazione interna ed esterna del sistema qualità/ambiente: inserire il tema nella DA EMAS, inserire informazioni nel sito web e nelle presentazioni aziendali, coinvolgimento di stakeholder (associazioni, enti pubblici), partecipazione a iniziative sul tema
6. Integrazione nelle procedure di audit interno del sistema qualità: integrazione della check list con le evidenze della UNI/PdR
7. Gestione delle NC/AC: integrare documenti qualità con il tema parità di genere
8. Riesame della direzione: integrare il documento di riesame con il tema parità di genere; definire in questo documento l'assegnazione di un budget per il piano di azione e le responsabilità



▪ **PIANO DI AZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE**

Temi del piano	Azioni	Strumenti	Target	2025	2026	Referenti
Sistema di gestione/PdR 125	Aggiornamento dell'analisi sui requisiti PdR 125	Controllo requisiti PdR 125	Completamento analisi	Febbraio 2025	Febbraio 2026	Canzanelli Cariani Alessandri
Sistema di gestione/PdR 125	Adeguamento delle procedure del sistema di gestione PDG	Procedure del Sistema qualità e ambiente	Aggiornamento procedure e loro implementazione	Marzo 2025	Eventuale adeguamento entro marzo 2026	Canzanelli Cariani Alessandri
Sistema di gestione/PdR 125	Formazione e consapevolezza del personale	Materiale formativo/informativo	n.1 incontro formazione specifica con personale responsabile degli strumenti PDG n.1 incontro informativo con tutto il personale	Aprile 2025		Canzanelli Cariani Alessandri
Sistema di gestione/PdR 125	Certificazione del sistema di gestione PdR 125	Verifica di parte terza	Certificazione con requisiti PdR 125	Maggio 2025	Mantenimento del sistema entro maggio 2026	Berrini Canzanelli Alessandri
Selezione ed assunzione	Prevedere equa composizione di genere tra chi effettua i colloqui e selezione del personale	Vademecum per chi effettua i colloqui e la selezione	Applicazione del vademecum per tutti i colloqui assunzione	Giugno 2025	Monitoraggio entro aprile 2026	Zambrini Floro Marcosanti

Gestione della carriera	Assicurare la formazione delle competenze anche in funzione della parità di genere	Piano della formazione	Distribuzione delle ore di formazione in funzione del genere	Tutto l'anno	Tutto l'anno	Zambrini Canzanelli
Equità salariale	Garantire politiche retributive aziendali trasparenti e non discriminatorie	Incontri (almeno uno all'anno) con il personale e integrazione dei report sulle performance economiche con i dati sul gender pay gap	Numero incontri con il personale e KPI gender pay gap	Entro settembre 2025	Entro settembre 2026	Zambrini Berrini Cariani Canzanelli
Conciliazione dei tempi di vita-lavoro	Garantire parità di trattamento nell'accesso alle forme di lavoro flessibile	Regolamento smart working (già attivo)	Numero delle dipendenti che utilizzano lo smart working e % di ore utilizzate/totale orario lavorativo	Monitoraggio maggio 2025	Monitoraggio maggio 2026	Zambrini Canzanelli
Conciliazione dei tempi di vita-lavoro	Garantire orari, impegni di lavoro e benessere dei dipendenti e collaboratori tenendo conto dei tempi di vita familiare/personale	Monitoraggio della situazione (orari lavoro, riunioni, angolo cottura e pause pranzo, mobilità, condizioni di lavoro nelle postazioni) e redazione di un piano aziendale	Approvazione del piano aziendale	Settembre 2026	Monitoraggio attuazione piano maggio 2026	Zambrini Canzanelli Floro