

## **PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE**

**- UNI PDR 125:2022 -**

## Sommario

1. GLI STEP SEGUITI PER LO SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE .....	3
2. IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE 2025-2027 .....	4
3. PIANIFICAZIONE E ANALISI DEI PUNTI DI FORZA E spunti di miglioramento DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNA .....	5
3.1 AREA A: SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT).....	5
<b>3.1.1 Punti di forza e spunti di miglioramento</b> .....	5
<b>3.1.2 Iniziative ed azioni UNI/PdR 125:2022</b> .....	5
3.2 INIZIATIVE ED AZIONI PDR 125:2022, AREA B: GESTIONE DELLA CARRIERA .....	6
<b>3.2.1 Punti di forza e spunti di miglioramento</b> .....	6
<b>3.2.2 Iniziative ed azioni UNI/PdR 125:2022</b> .....	6
3.3 INIZIATIVE ED AZIONI PDR 125:2022, AREA C: EQUITA' SALARIALE.....	7
<b>3.3.1 Punti di forza e spunti di miglioramento</b> .....	7
<b>3.3.2 Iniziative ed azioni UNI/PdR 125:2022</b> .....	7
3.4 INIZIATIVE ED AZIONI PDR 125:2022, AREA D: GENITORIALITA' E CURA.....	8
<b>3.4.1 Punti di forza e spunti di miglioramento</b> .....	8
<b>3.4.2 Iniziative ed azioni UNI/PdR 125:2022</b> .....	8
3.5 INIZIATIVE ED AZIONI PDR 125:2022, AREA E: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE) .....	9
<b>3.5.1 Punti di forza e spunti di miglioramento</b> .....	9
<b>3.5.2 Iniziative ed azioni UNI/PdR 125:2022</b> .....	9
3.6 INIZIATIVE ED AZIONI PDR 125:2022, AREA F: ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO .....	10
<b>3.6.1 Punti di forza e spunti di miglioramento</b> .....	10
<b>3.6.2 Iniziative ed azioni UNI/PdR 125:2022</b> .....	10

## 1. GLI STEP SEGUITI PER LO SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE

Alla luce dell'impegno sui temi della Parità di genere, **ButanGas Spa**, nel corso del 2025, ha avviato un percorso per lo sviluppo di un Sistema di gestione per la parità di genere.

Le iniziative che **ButanGas Spa** ha messo in campo sono le seguenti:

- Nel corso del 2025:
  - Ha formalizzato la propria **policy** in materia di Parità di Genere
  - Ha istituito il **Comitato Guida** per la parità di genere per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica.  
Il Comitato Guida è composto da:
    - Moscato Demetrio
    - Merli Davide
    - Zanicchi Silvia
    - Meza Obando Crisly Y.
    - Patruno Flavio
  - Ha predisposto il presente **Piano strategico**, approvato dall'Amministratore Delegato.

## 2. IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE 2025-2027

Sulla base delle politiche di parità di genere perseguite e dei traguardi già realizzati, **ButanGas Spa**, considerata l'importanza di dotarsi di uno strumento finalizzato ad attuare obiettivi di parità di genere e di pari opportunità, nonché di valorizzazione del benessere organizzativo e di prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazione, adotta il presente Piano di durata triennale: il **PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE 2025-2027**.

Il Piano strategico per la parità di genere è redatto dal Comitato Guida per la parità di genere e definisce gli obiettivi da perseguire così come stabiliti nella Politica aziendale per la parità di genere, stabilisce metodi e frequenze di monitoraggio.

Il Piano strategico è mantenuto aggiornato nel tempo attraverso un monitoraggio annuale degli obiettivi, per una durata triennale (2025-2027).

Risultano, al momento, le seguenti **aree d'intervento** con i relativi obiettivi e azioni:

AREA	AMBITO
A	Selezione ed assunzione ( <i>recruitment</i> )
B	Gestione della carriera
C	Equità salariale
D	Genitorialità, cura
E	Conciliazione dei tempi vita-lavoro ( <i>work-life balance</i> )
F	Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Per ciascuna delle sei aree di intervento sono stati definiti: obiettivi, azioni, indicatori, target da raggiungere **nell'arco del triennio**, responsabile delle azioni da perseguire e dei processi, ulteriori soggetti coinvolti come destinatari delle azioni, tempi di monitoraggio e budget a disposizione.

I monitoraggi vengono effettuati con cadenza annuale dal Comitato Guida. Il Piano strategico ed i risultati dei monitoraggi vengono condivisi dall'Amministratore Delegato.

Essendo questa la prima redazione del Piano strategico per la parità di genere si ritiene che nel corso dei monitoraggi annuali, laddove necessario, obiettivi, azioni intraprese e risorse disponibili saranno adeguate di volta in volta così come anche gli attori coinvolti, i tempi e le scadenze.

### **3. PIANIFICAZIONE E ANALISI DEI PUNTI DI FORZA E SPUNTI DI MIGLIORAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNA**

---

#### *3.1 AREA A: SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)*

##### **3.1.1 Punti di forza e spunti di miglioramento**

###### Punti di forza

- Approccio inclusivo in ogni fase della selezione rispetto a tutte le dimensioni della DE&I.
- Nella definizione del job posting utilizzo di un linguaggio neutro e inclusivo basato sulle competenze richieste più che sulle caratteristiche della personalità.
- Intervista basata su un modello strutturato che indaga le competenze per ogni candidato e candidata.

###### Spunti di miglioramento

- È in fase di definizione uno strumento sistematico di monitoraggio del processo di selezione e reclutamento con dati aggregati per genere.

##### **3.1.2 Iniziative ed azioni UNI/PdR 125:2022**

Si rimanda al documento "INIZIATIVE ED AZIONI UNI/PdR 125:2022", allegato 1.

### **3.2.1 Punti di forza e spunti di miglioramento**

#### Punti di forza

- Annualmente, utilizzando come date base le richieste dei manager, il team HR crea un piano formativo a supporto dello sviluppo professionale di ogni dipendente per supportarlo nell'acquisizione delle competenze richieste dal ruolo che ricopre e dal proprio livello di professionalità e/o per effettuare una progressione delle competenze che possono servirgli per lo sviluppo discusso in occasione dei colloqui con il proprio manager.

#### Spunti di Miglioramento

- Creazione di un percorso annuale di performance management che preveda un modulo dedicato alla discussione con il proprio manager delle aspettative di carriera e di sviluppo;
- Ragionare su come poter creare dei percorsi di crescita trasversale all'interno dell'azienda che siano coerenti con il ruolo ricoperto (job rotation tra dipartimenti/stakeholder interni).

### **3.2.2 Iniziative ed azioni UNI/PdR 125:2022**

Si rimanda al documento "INIZIATIVE ED AZIONI UNI/PdR 125:2022", allegato 1.

---

### 3.3 INIZIATIVE ED AZIONI PDR 125:2022, AREA C: EQUITA' SALARIALE

#### **3.3.1 Punti di forza e spunti di miglioramento**

##### Punti di forza

- Il processo annuale di salary review prevede un percorso stabilito e dedicato che ha come obiettivo quello di promuovere la performance dei dipendenti. Si effettua un controllo informale dell'accesso alla manovra by gender e inquadramento.

##### Spunti di Miglioramento

- Predisposizione di premi per tutti i lavoratori in base al raggiungimento di obiettivi.

#### **3.3.2 Iniziative ed azioni UNI/PdR 125:2022**

Si rimanda al documento "INIZIATIVE ED AZIONI UNI/PdR 125:2022", allegato 1.

---

### 3.4 INIZIATIVE ED AZIONI PDR 125:2022, AREA D: GENITORIALITA' E CURA

#### **3.4.1 Punti di forza e spunti di miglioramento**

##### Punti di forza

- Possibilità di accesso al part-time per tutti i neo genitori;
- Garanzia di accesso al premio di partecipazione anche a coloro che si assentano nel corso dell'anno di riferimento per maternità obbligatoria e anticipata.

##### Spunti di Miglioramento

- Al vaglio iniziative a supporto della genitorialità.

#### **3.4.2 Iniziative ed azioni UNI/PdR 125:2022**

Si rimanda al documento "INIZIATIVE ED AZIONI UNI/PdR 125:2022", allegato 1.

---

### 3.5 INIZIATIVE ED AZIONI PDR 125:2022, AREA E: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

#### **3.5.1 Punti di forza e spunti di miglioramento**

##### Punti di forza

- Flessibilità oraria di ingresso con uscita in conseguenza.
- Condivisione di buone regole per una corretta gestione del tempo e della conciliazione vita -lavoro (es. non pianificare meeting prima o dopo l'orario di lavoro etc).

##### Spunti di Miglioramento

- Valutazione di strumenti che garantiscano maggiore flessibilità per la gestione di tempi di vita-lavoro.

#### **3.5.2 Iniziative ed azioni UNI/PdR 125:2022**

Si rimanda al documento "INIZIATIVE ED AZIONI UNI/PdR 125:2022", allegato 1.

---

3.6 INIZIATIVE ED AZIONI PDR 125:2022, AREA F: ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI  
**FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO**

**3.6.1 Punti di forza e spunti di miglioramento**

Punti di forza

- Formazione obbligatoria sui temi D&I (II° quad. 2025)
- Presenza di una policy in materia di whistleblowing
- Presenza di una specifica procedura

Spunti di Miglioramento

- Survey biennale diretta a misurare la soddisfazione e l'ingaggio delle persone
- Eventi di sensibilizzazione specifici sul tema delle molestie sul luogo di lavoro

**3.6.2 Iniziative ed azioni UNI/PdR 125:2022**

Si rimanda al documento "INIZIATIVE ED AZIONI UNI/PdR 125:2022", allegato 1