



## Policy Diversità e Inclusione: Transizione Sociale di Genere

Nella consapevolezza che il genere nel quale le persone si identificano e desiderano rappresentarsi può non corrispondere al genere che viene attribuito alla nascita, Snam si impegna a rendere l'ambiente di lavoro sempre più inclusivo, affinché le persone possano essere autenticamente sé stesse, esprimendo la propria identità di genere secondo le modalità che ritengono più congeniali.

È diritto di ogni persona decidere cosa condividere della propria identità di genere, quando e con chi, ed è dovere di tutti offrire supporto a chiunque si trovi ad affrontare un delicato e importante momento di cambiamento ed affermazione nei confronti della società.

La presente Policy è rivolta a **tutte le persone del Gruppo Snam** (assunte con contratto a tempo indeterminato, determinato e apprendistato). Si tratta di un documento condiviso con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti, verso i quali Snam intende essere un punto di riferimento, massimizzando l'impatto all'interno della propria rete di valore. Questo documento, inoltre, integra la Policy Diversità ed Inclusione di Snam ed è espressione dell'approccio di Snam nell'offrire supporto alle **persone Snam in transizione** (ossia che affermano la propria identità di genere attraverso una Transizione sociale di genere).

### 1. Premesse

Si definisce **transizione di genere** il percorso al termine del quale la Persona Transgender **si afferma nel genere che sente proprio**. Il percorso **MtoF** (maschile verso femminile) oppure **FtoM** (femminile verso maschile) oppure non binario è sempre differente e non prevede un inizio e una fine precisi, dipende dalle esigenze individuali e può includere anche una transizione fisica con differenti opzioni mediche e/o chirurgiche.

La **Transizione sociale di genere** è il percorso con cui la persona **si presenta alla comunità** con un nome, un pronome (lui/lei/loro), un abbigliamento e, in generale, interagisce in coerenza con il genere sentito, differente da quello di nascita. La Transizione sociale di genere può essere avviata anche prima dell'autorizzazione alla modifica anagrafica da parte di un Tribunale competente.

La variazione dei dati anagrafici sui documenti e la riassegnazione del genere avvengono dopo autorizzazione da parte del Tribunale Competente al quale la persona presenta istanza. Essendo il percorso lungo anche diversi anni, la persona può manifestare la sua effettiva identità avendo ancora all'anagrafe il nome



assegnato alla nascita per poter dimostrare di vivere nei propri contesti sociali e lavorativi, nella piena espressione della propria identità di genere.

La persona che ha intrapreso la Transizione sociale di genere può anche scegliere di rinviare o di non presentare una richiesta formale di riassegnazione al Tribunale. Sia che la persona si sia rivolta al Tribunale competente per ottenere la variazione dei dati anagrafici sui documenti, sia che abbia deciso di avviare la sua affermazione di genere senza un'istanza al Tribunale, **Snam attiva il processo** previsto da questa Policy nel pieno rispetto dei **bisogni della persona**.

## 2. Soggetti coinvolti

La Policy di Transizione sociale di genere riguarda:

- la persona transgender che **in autonomia** e autodeterminazione afferma la propria identità di genere in azienda comunicando l'avvio della Transizione sociale di genere
- le persone di Snam che si relazionano con la persona nella quotidianità
- gli stakeholder esterni che si relazionano con la persona (es. fornitori)

## 3. Supporto per persone Snam in transizione

Tutte le persone del Gruppo Snam possono chiedere all'organizzazione di essere sostenute e accompagnate nel percorso di Transizione sociale di genere.

La persona transgender può formalizzare la propria richiesta di accompagnamento al proprio Responsabile Diretto, il proprio HR Business Partner di riferimento o il Team Diversity, Equity & Inclusion descrivendo i suoi bisogni ai fini della Transizione sociale di genere e insieme definire il Piano Personale di Accompagnamento. Questo può includere le seguenti opzioni:

### Comunicazione della Transizione sociale di genere

La persona che avvia la transizione può sentire il bisogno di essere accompagnata attraverso una comunicazione aziendale rivolta:

- al Management
- alle persone della sua Direzione
- alle persone con cui entra in contatto o con cui condivide lo stesso ambiente di lavoro
- agli stakeholder esterni, ad esempio i fornitori



L'azienda può anche considerare l'opportunità di coinvolgere questi soggetti in attività di sensibilizzazione di **natura formativa/coaching** sull'inclusione e rispetto delle identità di genere.

### **Utilizzo del nome prescelto**

L'azienda genererà un **indirizzo digitale** con il nome prescelto, che la persona potrà utilizzare nella **posta aziendale** e sulle **piattaforme di collaborazione**. Per le comunicazioni di natura dispositiva, la persona dovrà invece continuare ad utilizzare il proprio indirizzo e-mail precedente sino ad avvenuta rettifica del nome all'anagrafe.

### **Abbigliamento e divisa**

La persona avrà accesso agli ambienti aziendali con l'**abbigliamento rispondente** alla sua identità di genere e riceverà una divisa aziendale coerente con l'identità di genere espressa.

### **Utilizzo dei servizi igienici e spogliatoi**

Si valuta la soluzione più adeguata in base alla disponibilità di spazi psicologicamente sicuri e congrui per la persona e per il resto dell'organizzazione.

### **Supporto psicologico e polizza assicurativa<sup>1</sup>**

Su richiesta della persona si attiverà il **servizio di supporto psicologico**. Le spese mediche, chirurgiche e di supporto psicologico saranno coperte dall'Assicurazione Integrativa Sanitaria di Snam.

Sono incluse le spese sanitarie sostenute durante il periodo di validità della copertura e in seguito alla sentenza di approvazione emessa dal Tribunale in data successiva alla decorrenza della copertura. Sono comprese le sedute di psicoterapia/psichiatria; le spese per l'endocrinologo e la cura ormonale; il rimborso dei farmaci prescritti.

In Caso di intervento chirurgico per il cambio di sesso, sono compresi: onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante

---

<sup>1</sup> solo per il personale iscritto al fondo sanitario contrattuale di riferimento, con esclusione dei dipendenti delle società CUBOGAS, iniziative biometano, personale temporaneamente in aspettativa estero



all'intervento; diritti di sala operatoria, materiale d'intervento, trattamenti fisioterapici e rieducativi conseguenti all'intervento ed effettuati durante il periodo di ricovero; assistenza medica e infermieristica, cure anche omeopatiche, esami e medicinali effettuati durante il periodo di ricovero; rette di degenza; esami, accertamenti diagnostici e visite specialistiche effettuati 120 giorni prima e relativi al ricovero nonché esami, visite specialistiche, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, trattamenti fisioterapici e rieducativi effettuati nei 120 giorni precedenti.

### **Gestione del ruolo**

Allo scopo di gestire eventuali forme di disagio psicologico della persona e assicurare condizioni di lavoro ottimali, la persona potrà richiedere nel suo piano individuale di accompagnamento anche interventi gestionali, quali l'assegnazione temporanea di un nuovo ruolo che preveda un livello più contenuto di esposizione verso fornitori, clienti o partner esterni alla società.

### **Cambiamento definitivo del nome**

Come previsto dalla Legge 14 aprile 1982, n° 164, dopo la sentenza del Tribunale per l'assegnazione del genere prescelto, la persona presenterà la documentazione con la quale si avvia il cambiamento definitivo del nome e di tutti i dati relativi nell'anagrafica aziendale.

### **Privacy**

In ogni passaggio della Transizione sociale di genere Snam assicura la Privacy della persona garantendo la riservatezza di tutte le informazioni. In linea con quanto già previsto dal Codice Etico, Snam opera garantendo la protezione dei diritti e delle libertà fondamentali e del diritto alla protezione dei dati personali.

### **Accompagnamento della Persona Transgender nelle fasi di reclutamento e selezione**

Snam attua politiche inclusive e non discriminatorie verso le persone che, nella fase di reclutamento e selezione, si candidano avendo avviato o già completato la transizione di genere oppure decise ad avviare una transizione di genere in futuro.

Tutte le azioni di supporto sono estese alle persone che, in fase di reclutamento e selezione, affermando il loro genere, dichiarano di essere in transizione e richiedono un servizio di accompagnamento già nella fase di inserimento. Snam



comunicerà le sue politiche di inclusività alle persone che presentano la loro candidatura e assicurerà l'opportuna informazione e formazione ai Manager che partecipano al colloquio.

#### **4. Flusso dall'attivazione del Team preposto**

Nel momento in cui la persona decide di condividere con l'azienda il suo processo di Transizione, potrà contattare il proprio Responsabile Diretto, il proprio HR Business Partner di riferimento o il Team Diversity, Equity & Inclusion per attivare le leve di supporto alla Transizione previste dalla policy.

Il Responsabile e il Team della persona svolgono un ruolo chiave: verranno infatti opportunamente formati per ricevere utili informazioni su che cosa significhi affrontare un percorso di transizione. Il Responsabile dovrà garantire, in accordo con la persona, che tutti i principali stakeholder (fornitori, colleghi, Team affini) siano informati per utilizzare il nuovo nome prescelto e i giusti pronomi. Il Team DE&I e HRBP assicureranno la corretta applicazione della Policy, coinvolgendo tutti gli owner di processo.

#### **5. Impegno costante**

L'azienda manifesta concretamente il pieno sostegno alle persone in Transizione sociale di genere anche attraverso partnership dedicate con Associazioni che tutelano le persone transgender nei luoghi di lavoro e iniziative di comunicazione e formazione rivolte a tutti i dipendenti, facilitate dal Team DE&I e dagli Employee Resources Groups. Per qualsiasi altro fabbisogno, attività e contingenza il riferimento sono i principi del Codice Etico e la Policy di Diversity & Inclusion Snam.

Lì, San Donato Milanese 11 ottobre 2023