



LE PERSONE DI TIM

Approfondimento

Gruppo TIM

Giugno 2025



INDICE

1. L'impegno per le persone	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. La popolazione aziendale	4
3. La crescita e lo sviluppo delle persone.....	7
4. La politica di remunerazione e i piani di incentivazione	14
5. L'equità retributiva e gli indicatori di genere	16
6. Il benessere, la flessibilità e il welfare aziendale	17



1. L'impegno per le persone

Nel Gruppo TIM ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo, dove competenze e merito sono i principali driver di crescita. Promuoviamo l'integrità e l'equità come valori fondamentali, rafforzando i percorsi di sviluppo professionale e ampliando la rappresentanza femminile e delle persone di colore (in Brasile) nei ruoli di leadership. Sosteniamo l'occupazione femminile, introducendo meccanismi strutturati per la parità salariale, già attivi per tutte le nuove assunzioni a partire dal 2024.

Nel Piano 2025–2027, abbiamo confermato due target chiave sul fronte sociale:

- **35,5% di donne in posizioni di leadership entro il 2027**, per promuovere una rappresentanza equilibrata nelle responsabilità decisionali
- **50% di nuove assunzioni femminili entro il 2027**, per garantire un'equa distribuzione di genere nella popolazione aziendale

Questi obiettivi sono coerenti con gli impegni assunti a livello nazionale e internazionale per lo sviluppo sostenibile e incarnano l'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 5 delle Nazioni Unite, che promuove l'equità di genere e l'empowerment femminile come diritti fondamentali.

Monitoriamo regolarmente l'avanzamento dei target, assicurando coerenza delle azioni intraprese e adottiamo policy che rappresentano i pilastri della nostra cultura aziendale: dal Codice Etico alla Policy sui Diritti Umani, dalla Policy sulle Risorse Umane e le Pari Opportunità a quella contro le molestie di genere.

La nostra attenzione si estende anche a chi lavora per il Gruppo tramite appalti o collaborazioni esterne, promuovendo una cultura condivisa basata su rispetto, responsabilità e valori comuni, indipendentemente dalla forma contrattuale.

Il dialogo con i rappresentanti dei lavoratori è parte integrante del nostro approccio ed è favorito da un confronto costante e strutturato. Gli incontri sindacali periodici offrono l'opportunità di raccogliere proposte e bisogni su temi come la conciliazione tra vita privata e lavoro, la formazione, la gestione del tempo e il benessere. Quando possibile, queste



istanze vengono recepite e tradotte in accordi condivisi, con l'obiettivo di individuare soluzioni pratiche.

2. La popolazione aziendale

Il nostro Gruppo è composto da **26.824 persone**, distribuite tra l'Italia e l'estero, con una presenza significativa in Brasile. Le nostre professionalità spaziano da tecnici specializzati a figure amministrative, commerciali, ingegneristiche e manageriali. Questa ricchezza di competenze riflette la complessità e la natura multidisciplinare delle nostre attività.

Nazionalità	% della forza lavoro totale	% della forza lavoro manageriale totale (inclusi dirigenti senior, middle e junior)
Italiana	66 %	43 %
Brasiliana	34 %	56 %
San Marinense	0,10 %	0,20 %

2.1 Le donne

Da oltre tre anni inseriamo nel nostro Piano Industriale il target di Gruppo “Women in Leadership Position”, con l'obiettivo di promuovere e monitorare attivamente le pari opportunità nelle posizioni di responsabilità. L'indicatore misura il rapporto tra il numero di donne in ruoli di responsabilità e il totale delle posizioni formalmente riconosciute dalle funzioni Human Resources & Organization delle società del Gruppo, includendo sia dirigenti sia figure non dirigenziali.

Nel Piano Industriale 2024–2026 ci siamo posti l'obiettivo di superare il 33% entro il 2026, raggiungendo un risultato finale pari al 34%. Un traguardo significativo, che ci ha spinti a fissare un obiettivo ancora più ambizioso nel nuovo Piano 2025–2027 dove prevediamo di raggiungere il 35,5% entro il 2027.

Di seguito una tabella che riporta il dettaglio della presenza femminile nelle posizioni aziendali



% donne rispetto alla forza lavoro totale	49%
% donne in posizioni manageriali (inclusi junior, middle e top management)	34%
% donne in posizioni manageriali junior	27%
% donne in posizioni da top management (massimo a due livelli di distanza dal CEO o posizioni comparabili)	25%
% donne in posizioni manageriali in funzioni che generano ricavi (ad es. vendite) (sono escluse le funzioni di supporto come HR, IT, Legale, ecc.)	21%
% donne in posizioni STEM (come % del totale delle posizioni STEM)	23 %

Le % sono rapportate al totale di posizioni manageriali di riferimento

2.2 Le assunzioni

Monitoriamo e promuoviamo la parità di trattamento e di opportunità fin dalla fase di assunzione, con l'obiettivo di garantire nel tempo un equilibrio di genere sempre più solido. Nel Piano Industriale 2025–2027 ci siamo posti un nuovo traguardo: raggiungere il 50 % di nuove assunzioni femminili entro il 2027, con target intermedi del 49 % nel 2025 e del 49,5 % nel 2026.

Nel 2024 abbiamo assunto 2.534 risorse, di cui 728 in Italia e 1.806 in Brasile. Di seguito la distribuzione delle assunzioni per genere e fascia di età a livello di Gruppo.

Fascia di età	Assunzioni donne	Assunzioni uomini	Totale assunzioni	% Assunzioni femminili
<30 anni	473	503	976	48%
Tra i 30 e i 50 anni	701	747	1.448	48%
>50 anni	48	62	110	44%
Totale	1.222	1.312	2.534	48%

Investiamo inoltre in processi di selezione efficienti e inclusivi: nel 2024, il **costo medio per ogni nuova assunzione è stato pari a 391,7 euro**, un valore contenuto rispetto agli standard di mercato.



2.3 La job rotation

Valorizziamo le competenze interne attraverso un **programma strutturato di job rotation**, che ci consente di coprire le posizioni aperte e rispondere con rapidità alle esigenze organizzative. Questo approccio promuove la crescita professionale delle persone, favorendo l'acquisizione di nuove competenze, l'esplorazione di diversi ambiti operativi e il rafforzamento della loro versatilità.

La job rotation rappresenta uno strumento chiave per incentivare la mobilità interna, aumentare il coinvolgimento e costruire percorsi di sviluppo coerenti con l'evoluzione del business. Nel 2024 **abbiamo attivato oltre 1.900 percorsi di rotazione interna, coinvolgendo circa il 7,5% della popolazione aziendale (FTE)**, con un focus prevalente su ruoli di ambito commerciale.

Una parte rilevante di queste rotazioni ha riguardato progetti di insourcing, volti a reintegrare attività precedentemente esternalizzate. In questo ambito, **oltre 250 colleghi, in perimetro Domestic, hanno seguito percorsi formativi specifici**, inclusi momenti di affiancamento operativo, che hanno consentito loro di acquisire le competenze necessarie per svolgere i nuovi compiti. Questo ha portato benefici in termini di efficienza, rafforzamento delle competenze manageriali e riduzione dei costi esterni. Il risparmio stimato, per la sola Italia, è di circa 11,5 milioni di euro annui a regime, al termine dei percorsi formativi, alcuni dei quali proseguiranno fino al primo semestre 2025.

Oltre a sostenere i progetti di insourcing, la job rotation ha rafforzato i processi commerciali, risposto a fabbisogni organizzativi emergenti e contribuito concretamente allo sviluppo della leadership tra le persone coinvolte.

	Totale assunzioni interne (n)	Totale assunzioni interne + esterne (n)	Posizioni aperte occupate da candidati interni (%)
Domestic	836	1.563	53,49
Brasile	1.073	2.879	33,72
Gruppo	1.909	4.443	42,9



2.4 Avvicendamento (turn-over) dei dipendenti

Gestiamo l'avvicendamento non solo come un parametro da monitorare quantitativamente, ma anche come un'opportunità per rafforzare le capacità interne e garantire la continuità operativa. A supporto di questo approccio, promuoviamo programmi strutturati di job rotation, mobilità interna e sviluppo del talento, in linea con i principi di formazione e leadership già descritti nel paragrafo precedente. Di seguito i dati di turn-over del Gruppo per genere e fascia di età.

Totale turnover dei dipendenti	10,96%
---------------------------------------	--------

Turnover volontario dei dipendenti	3,96%
---	-------

Totale turnover dei dipendenti per genere	
Donne	5,0%
Uomini	5,8%

Totale turnover dei dipendenti per fascia di età	
< 30 anni	2,7%
Tra i 30 e i 50 anni	6,3%
> 50 anni	1,7%

Totale turnover dei dipendenti per nazionalità	
Italiana	5,5%
Brasiliana	21,3%

3. La crescita e lo sviluppo delle persone

3.1 La formazione

Consideriamo la formazione e lo sviluppo delle competenze un elemento utile per la crescita delle persone e per l'evoluzione dell'organizzazione. Di fronte ai cambiamenti del contesto aziendale, investiamo nel rafforzamento delle competenze tecniche, specialistiche e trasversali per gestire in modo efficace l'evoluzione dei modelli di business e dei servizi. La formazione è anche uno strumento di prevenzione e gestione dei rischi legati a temi come il cambiamento climatico, l'innovazione tecnologica e industriale, e le modifiche normative. In questo ambito, promuoviamo percorsi formativi specifici.



Nel 2024, abbiamo erogato a livello di Gruppo 878. 921 ore di formazione con una media pro-capite di 32,77 ore per dipendente ed un costo medio sostenuto di 145€

Ore di formazione pro-capite			
Gruppo TIM			
	Ore di formazione totali head count	Ore di formazione pro-capite head count	Costo di formazione pro-capite head count
Donne	482.628	36,62	158 €
Uomini	396.293	29,05	132 €
Totale	878.921	32,77	145 €

Ore di formazione medie		
	Ore medie FTE	Costo medio FTE
Domestic	26,9	138,93 €
Brasile	49,7	180,87 €
Gruppo	34,7	153,39 €

Ore di formazione medie per fascia di età				
	Domestic		Brasile	
	Ore medie FTE	Costo medio FTE	Ore medie FTE	Costo medio FTE
<30 anni	26,9	138,93 €	49,7	180,87 €
tra i 30 e i 50 anni	26,9	138,93 €	49,7	180,87 €
oltre i 50 anni	26,9	138,93 €	49,7	180,87 €

Ore di formazione medie per genere				
	Domestic		Brasile	
	Ore medie FTE	Costo medio FTE	Ore medie FTE	Costo medio FTE
Donne	30,7	153,10 €	53,1	193,49 €
Uomini	23,4	125,87 €	46	167,49 €



Ore di formazione medie per livello manageriale						
Domestic						
Senior Manager		Middle Manager		Office Staff		
Ore medie FTE	Costo medio FTE	Ore medie FTE	Costo medio FTE	Ore medie FTE	Costo medio FTE	
Donne	11,2	67,24 €	18,8	113,66 €	32,5	159,18 €
Uomini	11,4	74,21 €	17,8	111,82 €	25,4	131,71 €

Brasile						
Senior Manager		Middle Manager		Office Staff		
Ore medie FTE	Costo medio FTE	Ore medie FTE	Costo medio FTE	Ore medie FTE	Costo medio FTE	
Donne	23,6	86,05 €	61,2	222,86 €	53	193,02 €
Uomini	19,7	71,84 €	47,4	172,71 €	46,3	168,54 €

Ore di formazione medie per tematica				
	Domestic		Brasile	
	Ore medie FTE	Costo medio FTE	Ore medie FTE	Costo medio FTE
Anticorruzione	8,1	39,21 €	12,2	44,35 €
Ambiente	25,9	176,49 €	10,5	38,12 €
Salute & Sicurezza	44,1	186,63 €	13,3	48,59 €
Diritti Umani	6,8	37,58 €	15,9	57,77 €
Sostenibilità	3,5	23,29 €	9,4	34,37 €
Altro	49,1	258,68 €	90,2	328,40 €

Brasile Formazione per nazionalità		
	Ore medie FTE	Costo medio FTE
Italiana	49,7	180,87 €
Brasiliana	49,7	180,87 €

Nel perimetro Domestic, in risposta alle trasformazioni in atto nel settore industriale, sono stati attivati programmi di formazione e reskilling nelle principali società del Gruppo. Sono state erogate circa 280.000 ore di formazione focalizzate sulla trasformazione digitale, coinvolgendo oltre 14.400 dipendenti. Questo investimento formativo rappresenta un elemento strategico a supporto dei processi di job rotation, favorendo l'acquisizione di nuove competenze e la mobilità interna.



Nel 2024 abbiamo avviato diversi percorsi formativi per accompagnare le persone nel processo di digitalizzazione tra cui:

- corsi sull'**architettura del 5G**, pensati per fornire una comprensione del funzionamento e delle potenzialità di questa tecnologia;
- corsi di **Digital Caring**, con l'obiettivo di migliorare la qualità dell'assistenza clienti attraverso l'uso integrato di nuovi canali digitali;
- corsi dedicati al **digital retail**, per sviluppare le competenze utili a interpretare e guidare il cambiamento nel settore del commercio, con un focus particolare sulle tecnologie Cloud e sui nuovi modelli di business digitali

Un altro ambito su cui ci siamo focalizzati è la promozione dell'**educazione culturale**, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza e la comprensione delle diversità culturali, dei valori e dei diversi approcci comunicativi, sia all'interno dell'organizzazione che in un contesto globale.

Nel 2024 abbiamo promosso corsi dedicati a:

- inclusione,
- diversità e disabilità,
- interculturalità,
- qualità e innovazione dei processi, con un approfondimento sulla norma UNI EN ISO 9001:2015, per analizzarne i principi di base e illustrarne l'integrazione con modelli gestionali Agile e Smart.

3.2 La valutazione

Il momento della valutazione rappresenta un passaggio chiave nella gestione e nello sviluppo delle nostre persone. Ci consente di riconoscere i contributi individuali, identificare aree di miglioramento e orientare i percorsi di crescita in modo coerente con i nostri valori, i modelli di competenza e gli obiettivi strategici dell'azienda.

Abbiamo un **sistema annuale di valutazione multidimensionale della performance** basato su competenze personalizzate, definite in base al ruolo di ciascuna persona secondo il nuovo



modello professionale TIM. Il processo si articola in cinque fasi: validazione delle competenze, individuazione dei valutatori (inclusi colleghi), valutazione, restituzione del feedback e colloquio finale.

Il sistema si arricchisce di input provenienti da diverse fonti – come colleghi, riporti diretti e altri interlocutori – offrendo così una visione completa a 360 gradi della performance individuale. Valutiamo non solo il livello di competenza espresso, ma anche l’aderenza ai nostri valori e ai comportamenti attesi, a supporto della crescita e dello sviluppo continuo. A integrazione di questo sistema, a dicembre 2024 abbiamo avviato la **campagna MEMap**, con l’obiettivo di rilevare i livelli di Motivazione e Occupabilità (Employability) dell’intera popolazione aziendale. I risultati saranno disponibili nel primo semestre 2025.

Abbiamo introdotto un approccio più dinamico alla gestione delle performance, detto di **Agile Conversation**, basato su feedback continui e conversazioni regolari durante l’anno, in alternativa ai classici cicli annuali o biennali. L’attenzione è rivolta sia al raggiungimento degli obiettivi, sia al percorso che porta ai risultati. Attraverso un sistema collaborativo, promuoviamo il riesame costante degli obiettivi e l’identificazione tempestiva di eventuali ostacoli, così da intervenire in modo efficace e supportare lo sviluppo delle persone.

Ai manager, applichiamo il **modello MBO Management by Objectives** (MBO), con una valutazione annuale basata su obiettivi chiari, specifici e misurabili, definiti insieme ai propri responsabili. In alcuni casi, gli obiettivi considerano anche la performance del team, integrando così una visione complessiva che parte dai risultati collettivi per arrivare a quelli individuali.

3.3 I percorsi di sviluppo

Riconosciamo nelle competenze e nelle esperienze delle nostre persone un elemento distintivo e un fattore strategico per la competitività dell’azienda. Per questo motivo dedichiamo attenzione ai percorsi di sviluppo definendo piani mirati alla crescita professionale e alla valorizzazione del talento.



La Direzione Human Resources & Organization, in collaborazione con i responsabili gerarchici delle linee aziendali, definisce piani individuali di crescita basati su assessment utili a identificare le aree di miglioramento. Tra gli strumenti di sviluppo per accompagnare i percorsi di sviluppo ricorriamo innanzitutto al Mentoring, che facilita l'inserimento nei ruoli manageriali, sostiene la crescita professionale, rafforza le reti interne e contribuisce a migliorare coinvolgimento e competenze strategiche.

Nel 2024 abbiamo concluso due progetti principali:

- **Mentoring in TIM**, con 2.234 ore di attività tra sessioni individuali, incontri di avvio, approfondimento e chiusura, studio individuale, formazione teorico-pratica e momenti di supervisione. Il progetto ha **coinvolto 120 persone**, tra mentor e mentee.
- **Mentoring Academy**, con 2.059 ore di formazione articolate in sessioni di mentoring, approfondimenti tematici, moduli e-learning e incontri iniziali e conclusivi a cui hanno partecipato **60 persone**, tra mentor e mentee. Nell'ambito di questa iniziativa, sono state inoltre erogate 147 ore di formazione specifica per i mentor, finalizzate – su base volontaria – al conseguimento della certificazione EMCC (European Mentoring and Coaching Council).

Utilizziamo poi percorsi di **Individual Coaching**, pensati per aumentare la consapevolezza delle proprie capacità e risorse. Dal 2022, operiamo con la TIM Coaching Academy, grazie al contributo di senior coach interni accreditati ICF e coach esterni certificati. Ad oggi abbiamo attivato circa **400 percorsi, per un totale di 4.000 ore di coaching**, con un indice medio di gradimento pari a 4,8 su 5, confermando l'efficacia di questo strumento nello sviluppo personale e organizzativo.

Attraverso i nostri Leadership Development Programs promuoviamo iniziative formative rivolte ai leader attuali e potenziali, con l'obiettivo di rafforzare la leadership personale e le competenze chiave per affrontare ruoli di responsabilità.

Prestiamo particolare attenzione anche alla crescita dei giovani talenti. Nel 2024 abbiamo lanciato **programmi dedicati agli Under 35** delle Business Unit Domestic, che coinvolgono circa **1.100 persone**. Tra le principali iniziative:



- la partecipazione alla Mentoring Academy, per rafforzare l’engagement e le competenze di leadership;
- l’accesso alla piattaforma LinkedIn Learning, con oltre 30.000 moduli disponibili per promuovere la formazione continua;
- il programma Young Generation, che prevede attività di alta formazione e ideathon.

Tra i progetti collettivi del 2024 segnaliamo anche il **percorso “Excellence – Cartellino Rosso”**, dedicato a **25 neoresponsabili**, tutte donne, con l’obiettivo di fornire strumenti concreti per affrontare la complessità organizzativa e la gestione delle persone. L’iniziativa rientra nel programma “La parità non può aspettare”, avviato nel 2023, che comprende anche il progetto Women Group Empowerment, rinnovato nel 2024 e rivolto a 200 donne ad alto potenziale, per favorire l’accesso a ruoli di coordinamento e rafforzare empowerment e engagement.

3.4 L’ascolto ed il coinvolgimento delle persone

Nel percorso di crescita e miglioramento continuo, l’indagine di clima rappresenta uno strumento fondamentale per monitorare il livello di coinvolgimento (engagement) delle persone e orientare le azioni organizzative in modo mirato.

Come ogni anno, l’indagine è stata condotta su tutto il perimetro aziendale con l’obiettivo di valutare motivazione, soddisfazione, felicità sul lavoro e livelli di stress. Nel 2024 ha partecipato il 52,48% della popolazione aziendale nell’ambito della Business Unit Domestic. Il livello complessivo di engagement si è attestato al 61%, in linea con il target atteso del 60%, nonostante il contesto di trasformazione legato allo scorporo della rete fissa, che ha inizialmente generato un clima di incertezza.

Abbiamo dedicato particolare attenzione ai giovani talenti (Under 35), per i quali l’indagine di clima 2024 ha rilevato un livello di soddisfazione pari al 68%, superiore di sette punti percentuali alla media aziendale. Questo dato suggerisce una buona risposta alle iniziative finalizzate a stimolare la partecipazione attiva, promuovere lo sviluppo della leadership e rafforzare il senso di appartenenza tra le nuove generazioni.



In quest'ottica si inserisce il “Programma di sviluppo dei giovani”, pensato per valorizzare la leadership emergente e accompagnare i talenti in un percorso di crescita professionale.

4. La politica di remunerazione e i piani di incentivazione

La nostra Politica di Remunerazione è progettata per supportare il conseguimento degli indirizzi definiti nel Piano Strategico, assicurando al contempo la competitività sul mercato del lavoro, la capacità di attrarre, trattenere e motivare le persone. In particolare, si propone di:

- bilanciare i parametri di performance nei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine;
- rafforzare l'attrattiva dell'azienda, soprattutto nei confronti dei giovani talenti;
- sostenere l'engagement delle persone;
- garantire equità interna, inclusa quella di genere;
- mantenere coerenza a livello di Gruppo, pur tenendo conto delle specificità dei mercati di riferimento.

La struttura retributiva individuale si compone di:

- retribuzione fissa, unica componente prevista per i Consiglieri senza deleghe, il Presidente e i Sindaci;
- retribuzione variabile di breve termine;
- retribuzione variabile di lungo termine;
- benefit e strumenti di welfare.

L'integrazione tra queste componenti consente di bilanciare strumenti monetari e non monetari, con l'obiettivo di massimizzare la soddisfazione delle persone, in un'ottica di sostenibilità dei costi per l'azienda.

4.1 La retribuzione variabile di breve termine

Il sistema di incentivazione di breve termine (MBO) è rivolto al nostro CEO e ai Dirigenti con responsabilità strategiche ed è strutturato in base a specifici obiettivi di performance, definiti in coerenza con le priorità strategiche aziendali. La struttura prevede un insieme articolato



di obiettivi: economico-finanziari, tra cui un obiettivo "gate", che rappresenta la condizione di accesso al premio, obiettivi legati alle diverse funzioni aziendali e obiettivi ESG, che assicurano l'allineamento tra il piano ESG e la strategia complessiva dell'azienda.

Nell'ambito della Business Unit Domestic, la componente ESG di remunerazione incide per il 22% sul totale della struttura di incentivazione. Nel 2024 le piste sono rappresentate nella tabella di seguito:

Obiettivi ESG	Peso
Customer Satisfaction Index	10%
Employee Engagement-segmento Young	6%
Gender Pay Gap – Quadri Responsabili	6%

4.2 Retribuzione variabile a lungo termine

Il 2024 rappresenta l'ultimo anno di attuazione del Piano di Lungo Termine Stock Options introdotto nel 2022 e con durata triennale ed è rivolto all'Amministratore Delegato, al Top Management e a un numero selezionato di dipendenti che, pur non appartenendo al senior management, ricoprono ruoli chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici. Complessivamente, il programma coinvolge circa 140 dirigenti in ambito BU Domestic.

Il Piano integra un indicatore economico-finanziario legato all'EBITDA-CAPEX cumulato reported nel triennio 2022-2024, che incide per il 70%, e un indicatore ESG con un peso complessivo del 30% che a sua volta si articola in due sotto-obiettivi:

- la percentuale di donne in posizioni di responsabilità al 31 dicembre 2024 (15%)
- la quota di energia rinnovabile sul totale dell'energia consumata nello stesso anno (15%).

Obiettivi ESG	Peso
% Donne in posizione di responsabilità	15%
% Energia rinnovabile su totale energia consumate	15%



5. L'equità retributiva e gli indicatori di genere

Ci impegniamo a garantire a tutte le nostre persone un salario dignitoso, adeguato a coprire il costo della vita nel territorio di riferimento e a sostenere condizioni di vita equilibrate per sé e per la propria famiglia. A conferma di questo impegno, il **100% dei dipendenti percepisce una retribuzione conforme ai parametri di riferimento applicabili**, a tutela del benessere individuale e della sostenibilità sociale.

5.1 Il Gender Pay Gap

All'interno di questa visione, poniamo particolare attenzione anche all'equità retributiva tra uomini e donne. Il **monitoraggio del gender pay gap**, sia sulla retribuzione base che sui bonus, rappresenta uno strumento fondamentale per valutare l'efficacia delle nostre politiche retributive e prevenire eventuali disparità non riconducibili a fattori oggettivi come ruolo, anzianità o inquadramento.

Misurare questi indicatori ci consente di:

- individuare possibili squilibri strutturali;
- promuovere una cultura aziendale orientata alla trasparenza e all'inclusione;
- definire azioni correttive coerenti con gli obiettivi di parità di genere e sostenibilità sociale.

Di seguito sono riportati i principali **indicatori retributivi di genere per l'anno 2024**

TIM SPA	%
Gender pay gap- media differenza percentuale tra la retribuzione media delle donne rispetto a quella degli uomini	-15,1
Gender pay gap -mediana differenza percentuale tra la retribuzione mediana delle donne rispetto a quella degli uomini	-18,1
Gap medio dei bonus differenza tra il bonus medio ricevuto dalle donne rispetto a quello degli uomini	-30,4
Gap mediano dei bonus Differenza tra il bonus mediano ricevuto dalle donne rispetto a quello degli uomini	0



Domestic	Gender Pay ratio Rapporto % tra stipendio base annuale (RAL) medio delle donne rispetto agli uomini per
Dirigenti	100
Quadri	95
Impiegati	86

Brasile	Gender Pay ratio Rapporto % tra stipendio base annuale (RAL) medio delle donne rispetto agli uomini per categoria professionale
Dirigenti	90
Quadri	98
Impiegati	68

6 Il benessere, la flessibilità e il welfare aziendale

6.1 Il modello di lavoro Agile

Abbiamo iniziato a sperimentare il modello di Lavoro Agile in Italia già a partire dal 2016, coinvolgendo 9.000 colleghi, un anno prima dell'entrata in vigore della normativa che ne regolava l'applicazione. Nel tempo, questa modalità si è progressivamente estesa: nel 2018 i lavoratori agili erano 13.000 e nel 2019 sono saliti a 21.000. Durante l'emergenza pandemica, oltre 30.000 persone hanno potuto lavorare da remoto, garantendo la continuità operativa in condizioni di sicurezza.

Nel 2024 abbiamo continuato ad applicare il Lavoro Agile a tutti i dipendenti con mansioni compatibili con il lavoro da remoto, adottando due modelli flessibili:

- modello giornaliero, con due giorni a settimana in ufficio e tre in agile;
- modello settimanale, con due settimane al mese in presenza e due da remoto.

Stiamo inoltre sperimentando un modello specifico per il settore customer care, che prevede tre settimane al mese in modalità agile e una settimana in presenza.

Per favorire un migliore equilibrio tra vita personale e lavoro, abbiamo previsto ulteriori giornate di lavoro agile per alcune situazioni specifiche, come:

- gravidanza;



- maternità o paternità;
- rientro dopo malattie prolungate (oltre 30 giorni), con necessità di riabilitazione;
- rientro da trattamenti oncologici (chemioterapia, immunoterapia, radioterapia);
- presenza di disturbi specifici dell'apprendimento (DSA);
- assistenza a familiari con disabilità grave.

Inoltre, offriamo maggiori livelli di flessibilità a chi ha meno di 35 anni, lavora in aree specifiche o partecipa a progetti sperimentali, valutando caso per caso le esigenze tecniche e organizzative.

Per promuovere il benessere delle persone e favorire un sano equilibrio tra vita privata e professionale, abbiamo definito alcune semplici regole di buona convivenza virtuale, condivise con tutta l'organizzazione.

Tra le buone pratiche che adottiamo, suggeriamo ad esempio di programmare l'invio delle email, in modo da non disturbare al di fuori dell'orario di lavoro, nel rispetto del diritto alla disconnessione e di un uso più consapevole degli strumenti digitali.

Invitiamo inoltre a:

- pianificare le riunioni all'interno delle fasce orarie lavorative;
- gestire con attenzione il proprio calendario tramite Outlook, così da organizzare al meglio attività e disponibilità.

Queste semplici accortezze aiutano a tutelare i tempi personali e a rendere più sostenibile la nostra quotidianità lavorativa, che si articola in un massimo di 40 ore settimanali distribuite su cinque giorni, evitando il ricorso allo straordinario, salvo casi di reale necessità.

6.2 La flessibilità oraria

In conformità a quanto previsto dal CCNL, il personale non dirigente dell'azienda svolge l'attività lavorativa secondo l'orario settimanale stabilito contrattualmente, registrando quotidianamente la presenza tramite i sistemi informativi aziendali che permettono di monitorare in modo puntuale l'effettivo svolgimento dell'orario di lavoro.



Qualsiasi prestazione che ecceda l'orario ordinario, sia essa lavoro supplementare o straordinario, deve essere previamente autorizzata e viene compensata secondo le maggiorazioni previste dal contratto collettivo nazionale.

Le principali disposizioni in materia di straordinario prevedono:

- un limite massimo individuale di 250 ore annue (art. 30, comma 3, CCNL TLC);
- la retribuzione delle ore eccedenti con le maggiorazioni stabilite dal contratto (art. 30, comma 11);
- la possibilità, su base volontaria, di accantonare le ore straordinarie nella cosiddetta “banca ore”, sempre secondo quanto previsto dall'articolo 30 del CCNL.

In TIM riconosciamo il valore della flessibilità oraria come leva fondamentale per migliorare il benessere delle persone e sostenere un equilibrio tra vita lavorativa e dimensione personale, nel rispetto delle esigenze dell'organizzazione. Per questo motivo, adottiamo modalità di flessibilità differenziate, in relazione alla natura dell'attività svolta e all'organizzazione delle singole sedi.

Per chi non è soggetto a turnazioni rigide, è previsto un ingresso flessibile tra le 8:00 e le 9:30, con estensione fino alle 10:00 in alcune sedi specifiche.

I colleghi soggetti a turni fissi hanno la possibilità di recuperare eventuali ritardi in ingresso nell'arco della stessa giornata, fino a un massimo di 20 minuti giornalieri, per un totale mensile di 120 minuti, entro il limite di 10 episodi al mese.

Per chi opera in contesti specifici, come ad esempio il caring, è consentito recuperare fino a 29 minuti giornalieri, nel limite di 170 minuti al mese, con un massimo di 11 episodi mensili.

Sempre per chi lavora in ambiti come il caring, è prevista una franchigia mensile pari a 35 minuti, utilizzabile fino a un massimo di 14 minuti al giorno, per coprire ritardi in ingresso senza necessità di recupero.

A ciascuno di noi spettano 4 settimane di ferie retribuite all'anno, equivalenti a 22 giorni lavorativi. Chi ha maturato oltre 10 anni di anzianità ha diritto a un giorno aggiuntivo. Le ferie sono calcolate su base di 6 giorni lavorativi settimanali; in caso di orario distribuito su 5 giorni,



ogni giornata di ferie corrisponde a 1,2 giorni. Inoltre, sono previste 2 giornate aggiuntive, stabilite dalla contrattazione aziendale.

6.3 I congedi e i permessi

Offriamo strumenti concreti per sostenere la genitorialità, affrontare le esigenze personali o familiari e favorire un equilibrio tra vita privata e professionale. Per questo, mettiamo a disposizione diverse tipologie di congedi e permessi, sia retribuiti sia non retribuiti, pensati per rispondere a bisogni diversi e specifici.

- **Congedo di maternità obbligatorio:** prevede un'astensione lavorativa di **5 mesi**, distribuiti in due mesi prima e tre dopo la data presunta del parto, oppure un mese prima e quattro dopo, o ancora in cinque mesi consecutivi a partire dalla data effettiva del parto.
- **Congedo di paternità (nascita, adozione, affidamento):** prevede **10 giorni lavorativi obbligatori** da fruire tra i due mesi precedenti e i cinque successivi alla data presunta del parto. Sono inoltre previsti **ulteriori 10 giorni facoltativi**, a carico del lavoratore.
- **Congedo parentale:** prevede il diritto per entrambi i genitori ad astenersi dal lavoro fino ai 12 anni del figlio. Il congedo complessivo, tra entrambi i genitori, non può superare i 10 mesi, estendibili a 11 se il padre ne usufruisce per almeno 3 mesi, continuativi o frazionati.
- **Riposi giornalieri per allattamento:** le madri hanno diritto a due permessi giornalieri retribuiti da un'ora ciascuno, cumulabili. Se l'orario giornaliero è inferiore alle 6 ore, è previsto un solo permesso di un'ora.

Oltre ai congedi parentali sopra indicati, mettiamo a disposizione anche le seguenti ulteriori tipologie di congedi e permessi.

- **Congedo matrimoniale:** prevediamo 15 giorni consecutivi retribuiti, da utilizzare entro 30 giorni dalla celebrazione del matrimonio.
- **Congedo per gravi motivi familiari (Legge 53/2000):** congedo non retribuito, utilizzabile per esigenze personali o familiari gravi, anche nei confronti di parenti non conviventi, come previsto dall'art. 433 del Codice Civile.



- **Congedo straordinario per assistenza (Legge 104/1992)** : prevediamo fino a 2 anni retribuiti per assistere familiari con disabilità grave. Il limite si riferisce a ciascuna persona assistita, anche se più soggetti hanno diritto a richiederlo.
- **Congedo per donne vittime di violenza di genere**: le colleghe coinvolte in percorsi di protezione possono beneficiare di un congedo retribuito fino a un massimo di 3 mesi e richiedere la trasformazione del contratto da tempo pieno a parziale.
- **Permessi per controlli prenatali e corsi di preparazione al parto**: garantiamo permessi retribuiti per esami, accertamenti clinici e partecipazione ai corsi parto.
- **Parcheggi rosa**: le future mamme possono richiedere, ove disponibili, un posto auto riservato fino all'inizio del congedo di maternità.
- **Permessi mamma e papà**: i colleghi e le colleghe con livello fino al 5S e figli fino a 11 anni possono usufruire di fino a 150 ore annue, riproporzionate per il part-time, nel limite di 14 ore al mese, da recuperare entro il trimestre solare.
- **Permessi per figli con DSA** : i genitori con figli con Disturbi Specifici dell'Apprendimento nelle dispongono di fino a 120 ore annue frazionabili, riproporzionate per i contratti part-time per il supporto alle attività scolastiche
- **Part-time per madri in ambito caring**: le lavoratrici con figli in età prescolare, attive nel caring, possono richiedere il part-time al 75% per un anno (rinnovabile), al termine del periodo di allattamento, con assegnazione di turni dedicati.
- **Permessi solidali**: possiamo donare a un collega fino a 15 ore e 16 minuti di permessi ex-festività e 2 giornate di ferie, a partire da un minimo di 30 minuti.
- **Permessi studio retribuiti per l'istruzione non universitaria**: i colleghi hanno diritto a permessi retribuiti per i giorni di esame e i due giorni lavorativi precedenti
- **Permessi studio retribuiti per l'istruzione universitaria**: oltre ai permessi previsti dalla legge, possiamo usufruire fino a 9 giorni lavorativi retribuiti all'anno, fruibili nei due giorni precedenti ciascun esame.



- **Permessi studio non retribuiti:** In base all'anzianità aziendale, i lavoratori possono fruire di permessi non retribuiti per completare la scuola dell'obbligo; conseguire un titolo di studio di secondo grado o universitario; partecipare ad attività formative non direttamente collegate all'azienda. In particolare:
 - **per anzianità inferiore a 5 anni:** fino a 160 ore all'anno, utilizzabili per un massimo di 40 ore per trimestre, compatibilmente con le esigenze aziendali;
 - **per anzianità pari o superiore a 5 anni:** è previsto un congedo formativo fino a 11 mesi, continuativi o frazionati, fruibile una sola volta durante il rapporto di lavoro, per un periodo minimo di un mese di calendario.

6.4 Iniziative di Welfare

Abbiamo un sistema di welfare pensato per accompagnare il benessere delle persone e delle loro famiglie nelle diverse fasi della vita. Salute, equilibrio psicofisico, formazione, genitorialità e conciliazione tra lavoro e sfera privata sono i pilastri su cui si fondano le iniziative che mettiamo a disposizione.

- **Prevenzione sanitaria:** offriamo un percorso gratuito di prevenzione sanitaria per tutti i colleghi che hanno compiuto almeno 45 anni, con cadenza biennale. Nella campagna 2022/2024, sono state coinvolte oltre 11.000 persone, con un tasso di adesione del 73%. Attraverso la piattaforma Open Learning di TIM Academy, possiamo inoltre accedere a contenuti informativi digitali dedicati a salute e stili di vita corretti. Tra i corsi disponibili: la prevenzione delle patologie oncologiche, dell'HIV e delle malattie sessualmente trasmissibili.
- **TIM myHealth:** i dipendenti hanno a disposizione, gratuitamente, una polizza di Assistenza Salute estesa anche ai nostri familiari. Il servizio include consulenze mediche in telemedicina; rilascio di ricette; consegna farmaci a domicilio; supporto in caso di malattia o infortuni. Nel 2024 ne hanno beneficiato circa 500 colleghi.
- **Attività fisica e movimento:** dal 2019 dipendenti e familiari, possono usufruire di oltre e 2.200 centri sportivi a condizioni agevolate grazie alla collaborazione con Wellhub. Nel



2024, 2.600 persone hanno partecipato ai programmi gratuiti e sono stati attivati oltre 3.400 abbonamenti.

- **Supporto psicologico –Sentieri di Resilienza:** offriamo un pacchetto completo dedicato alla salute mentale che comprende: 8 incontri online gratuiti con psicologi; fino a 20 incontri aggiuntivi a tariffa agevolata; 4 webinar dedicati alla gestione emotiva e alla progettazione del futuro; 2 percorsi e-learning per il benessere mentale e spirituale. Nel 2024, 250 colleghi si sono iscritti al programma e 89 hanno completato l'intero percorso.
- **Programma formativo sul wellbeing** Promuoviamo una cultura del benessere attraverso webinar, videopillole e decaloghi informativi. Questo impegno ci ha permesso di ottenere il riconoscimento “Health Friendly Company” per il biennio 2025/2026.
- **Educazione finanziaria:** nel 2024 abbiamo lanciato il percorso "Personal Finance", in collaborazione con Starting Finance. Strutturato in 4 webinar, ci ha guidato nella gestione consapevole delle risorse, affrontando temi quali: finanza personale; strumenti finanziari; gestione della liquidità; previdenza complementare.
- **TIM Studio – Orientamento per i figli:** con il progetto “TIM Orienta”, realizzato insieme a Futurely, supportiamo l'orientamento scolastico e universitario dei figli iscritti alle scuole secondarie. Nel 2024, hanno partecipato 484 ragazzi.
- **TIM Infanzia :** sosteniamo la genitorialità anche attraverso contributi economici per spese legate a nido, scuola materna e baby-sitting. Nel 2024 sono state accolte 646 richieste.
- **TIM Estate:** offriamo ai figli e ai nipoti dei dipendenti vacanze estive di 14 giorni, tra sport, arte, natura e inclusione. Nel 2024, hanno partecipato 1.194 bambini e ragazzi, distribuiti in 27 turni in Italia, all'estero e in barca a vela. Abbiamo garantito la piena partecipazione anche a 33 ragazzi con bisogni speciali, affiancati da operatori qualificati.
- **20 Wallet – TIM Studio Estero:** attraverso la piattaforma "Special Welfare" (Edenred), supportiamo economicamente la partecipazione a programmi scolastici all'estero. Nel 2024, sono state accolte 20 richieste. Offriamo anche un wallet mensile per spese quotidiane, assegnato in base ai requisiti ISEE.



- **Sussidi economici:** siamo vicini ai colleghi in momenti di difficoltà, con aiuti economici straordinari in caso di malattie gravi, lutti, eventi imprevisti, calamità naturali o situazioni di violenza domestica. Nel 2024, abbiamo erogato 8 sussidi.
- **TIM Care – Supporto ai caregiver:** nel 2024 abbiamo introdotto l’iniziativa TIM Care, per chi si prende cura di figli, genitori o familiari fragili. Attraverso la piattaforma gratuita LianeCare, possiamo accedere a:
 - ricerca di professionisti qualificati (badanti, colf, babysitter, pet sitter),
 - servizi di caring attivi su tutto il territorio nazionale.