

Le iniziative per il benessere delle persone di TIM

Programma 2024

Maggio 2025

Contenuti del documento

In questo documento vengono fornite le principali informazioni relative alle attività che TIM ha messo in campo per il benessere dei dipendenti nel corso del 2024. Le attività riguardano queste macro categorie:

LAVORO AGILE

- I modelli del Lavoro Agile
- Rispetto dei confini spazi personali/ professionali
- Under 35 e personale che appartiene a specifiche strutture

FLESSIBILITÀ

- Flessibilità oraria
- Congedi
- Permessi

WELFARE

- Per le Persone
- Per la Famiglia

Lavoro Agile

Il Gruppo TIM promuove il benessere e la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti integrando produttività e benessere attraverso:

Modelli di lavoro agile

- Modello giornaliero: due giorni in sede e i restanti giorni in lavoro agile, ha la peculiarità di consentire lo svolgimento della prestazione in agile in modo flessibile, nell'arco orario compreso tra le ore 8:00 e le ore 20:00, con garanzia di presenza in due fasce orarie predefinite.
- Modello settimanale: due settimane al mese in sede e due settimane in lavoro agile.
- Nel 2024 il tasso di adesione è stato pari a ca. 96% (oltre 11.700 lavoratori) degli aventi diritto.

Rispetto dei confini spazi personali/ professionali

Comportamenti di “buona convivenza virtuale” che assicurano, al di fuori delle fasce lavorative, il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro (es: l'utilizzo dell'opzione di invio “ritardato recapito”, la pianificazione di riunioni nel rispetto delle normali fasce lavorative, etc).

Under 35 e personale che appartiene a specifiche strutture

Per gli under 35 e per il personale che appartiene a specifiche strutture e/o che presenti esigenze di natura tecnico organizzativa o di sperimentazione di nuove attività, è prevista la possibilità di modulare la prestazione lavorativa con maggiore flessibilità.

Flessibilità

Oltre alle citate azioni di miglioramento della vita dei dipendenti, il Gruppo adotta ulteriori forme di flessibilità

Categorie specifiche di lavoratrici e lavoratori

Condizioni di attenzione per specifiche categorie di lavoratori e lavoratrici, riconoscendo giorni aggiuntivi di lavoro agile (es. gravidanza; maternità/paternità; rientro in servizio dopo una malattia pari ad almeno 30 gg continuativi e che necessitano di trattamenti riabilitativi; rientro in servizio dei lavoratori sottoposti a trattamenti chemio, immuno e radio-terapici; DSA; assistenza a familiare disabile grave; dipendenti under 35).

Flessibilità oraria

- Flessibilità in ingresso per il personale non turnista: dalle 8:00 alle 9:30, estesa fino alle ore 10:00 per specifiche sedi.
- Ritardi a compensazione del personale turnista: ai lavoratori operanti su turnazioni rigide è riconosciuta, in via generale, la facoltà di recuperare nella medesima giornata gli eventuali ritardi in ingresso, nel limite di 20 minuti giornalieri, 120 minuti mensili, per un massimo di 10 episodi mensili; ai lavoratori operanti in specifici ambiti (es. caring) è data la facoltà, secondo la regolamentazione vigente, di compensare il ritardo nella stessa giornata nella misura massima di 29 minuti giornalieri, 170 minuti mensili, per un massimo di 11 episodi mensili.
- Franchigia sui ritardi del personale turnista: ai lavoratori operanti in specifici ambiti (es. caring) è data la facoltà di giustificare i ritardi in ingresso attraverso una franchigia mensile di 35 minuti per un massimo di 14 minuti al giorno.

Flessibilità

Congedi e permessi

- **Congedo di maternità obbligatorio:** astensione obbligatoria di 5 mesi (due mesi antecedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi o un mese antecedente la data presunta del parto e i quattro mesi successivi o astensione dalla data del parto per i cinque mesi successivi)
- **Congedo padre per nascita, adozione, affidamento:** congedo pari a 10 giorni obbligatori lavorativi fruibili nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 5 mesi successivi al parto, con aggiunta di ulteriori dieci giorni facoltativi a carico
- **Congedo parentale:** diritto di astenersi dal lavoro per ciascun figlio, nei suoi primi dodici anni di vita, rivolto sia alla mamma che al papà. Il congedo parentale dei genitori non può complessivamente eccedere i 10 mesi, fatto salvo il caso in cui il papà usufruisca di un periodo di astensione continuativa o frazionata, non inferiore a 3 mesi; in questa ipotesi il limite massimo complessivo è di 11 mesi
- **Riposi giornalieri** (cd. riposi per allattamento): la mamma può fruire di due permessi retribuiti di un'ora ciascuno cumulabili nella giornata. Qualora l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore alle 6 ore il permesso è di un'ora
- **Congedo matrimoniale:** permesso retribuito di quindici giorni consecutivi, da fruire entro trenta giorni dalla celebrazione del matrimonio.

Congedi e permessi

- **Congedo ex lege 53/2000:** il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo non retribuito per i gravi motivi familiari e per prendersi cura della propria famiglia anagrafica espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice Civile anche se non conviventi
- **Congedo straordinario ex lege 104/92:** i lavoratori che devono assistere un disabile grave (coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente"/il "convivente di fatto o parente entro il terzo grado) hanno diritto ad un periodo di congedo indennizzato che non può superare complessivamente i due anni nell'arco della vita lavorativa: tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni persona in condizione di disabilità. Pertanto, chi ha più di un familiare può beneficiare del congedo per ciascuno di essi, ma non potrà comunque mai superare i due anni
- **Congedo per le donne vittime di violenza di genere:** la lavoratrice inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere può chiedere così come previsto dall'art. 24, D.Lgs. n. 80/2015, un congedo retribuito della durata massima di tre mesi, nonché chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Flessibilità

Previsioni aziendali legate alla genitorialità

- **Controlli prenatali:** Le future mamme hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche
- **Permessi per corsi di preparazione parto**
- **Parcheggi rosa:** Le future mamme che prestano servizio in una sede aziendale fornita di parcheggio possono richiedere l'assegnazione di un posto auto fino all'inizio del congedo di maternità.
- **Permessi mamma e papà:** 150 ore annuali (riproporzionate per i part-time), per il personale fino al livello 5S con figli fino a 11 anni. Fruizione mensile fino a 14 ore (riproporzionate per i part time) e recupero entro il trimestre solare di competenza (fino al 31 gennaio per l'ultimo trimestre dell'anno).
- **Permessi per assistenza a figli con Disturbi Specifici di Apprendimento (DSA):** I genitori di figli con Disturbi Specifici di Apprendimento (DSA), frequentanti le classi del primo ciclo di istruzione, possono usufruire di una flessibilità oraria che si concretizza nel riconoscimento di permessi a recupero frazionabili anche a ore - fino a un massimo di 120 ore annue (riproporzionate per i lavoratori part time) per il periodo gennaio-dicembre - al fine di fornire l'assistenza ai propri figli nelle attività scolastiche a casa.
- **Part time mamma:** le colleghe operanti in ambito caring, madri di bambini in età prescolare al termine del periodo di allattamento possono richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale al 75% per un periodo massimo di un anno eventualmente prorogabile con utilizzo di specifici turni

Flessibilità

Permessi a recupero (per i lavoratori inquadrati fino al liv. 5s)

- **Permessi a recupero ex accordo 9 gennaio 2019** (fruizione nel mese di dicembre): i lavoratori che - al 30 novembre di ciascun anno - abbiano esaurito completamente le spettanze di ferie e permessi, possono fruire nel successivo mese di dicembre fino a un massimo di 8 ore totali di permessi a recupero
- **Permessi a recupero ex accordo 18 luglio** (cd «acausali»): riconosciute 24 ore annuali di permessi a recupero (con riproporzionamento in caso di personale part time o di assunzione in corso d'anno), senza alcun limite di fruizione mensile
- **Permessi solidali:** ogni lavoratore può cedere a titolo gratuito e definitivo a un altro collega, da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 15 ore e 16 minuti dei propri permessi ex-festività, e fino a due giornate di ferie
- **Permessi studio retribuiti:**
 - Istruzione non universitaria: i lavoratori che devono sostenere prove di esame possono richiedere permessi retribuiti per i giorni in cui è sostenuto l'esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami.
 - Istruzione universitaria: i lavoratori potranno usufruire, in aggiunta ai permessi già spettanti per legge coincidenti con i giorni di ciascun esame, di ulteriori nove giorni lavorativi annui. Tali permessi potranno essere fruiti per un massimo di due giorni immediatamente precedenti la prova di ciascun esame.

Flessibilità

- **Permessi studio non retribuiti:** i lavoratori, in funzione degli anni di anzianità aziendale, possono utilizzare due fattispecie di permessi non retribuiti, finalizzati al:
 - completamento della scuola dell'obbligo;
 - conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario di laurea;
 - partecipazione ad attività formative diverse da quelle erogate direttamente o indirettamente dal datore di lavoro.

In particolare:

- per i lavoratori con anzianità aziendale minore di cinque anni: sono previste 160 ore annue di permesso non retribuito da fruire nella misura massima di 40 ore ogni trimestre, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'Azienda.
- per i lavoratori con almeno cinque anni di anzianità aziendale: è previsto un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi, da fruire una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, nella misura minima di un mese di calendario.

Welfare per le persone

Al fine di aumentare il la salute e il benessere delle persone, nel 2024 non state realizzate le seguenti attività volte a diffondere la cultura della prevenzione, del benessere psico-fisico e della consapevolezza finanziaria:

Prevenzione

TIM offre un percorso di prevenzione sanitaria totalmente per tutti i dipendenti che hanno compiuto almeno 45 anni, con accesso a cadenza biennale. Nell'ultima campagna biennale 2022/2024 sono state invitate 11.236 persone registrando una redemption del 73%.

Inoltre, per tutti i dipendenti sono disponibili dei cataloghi informativi digitali fruibili sulla piattaforma Open Learning di TIM Academy che offrono spunti sulla prevenzione di alcune patologie e sugli stili di vita corretti da adottare. Tra i principali, il corso sulla prevenzione delle patologie oncologiche e quello sulla prevenzione di HIV e malattie sessualmente trasmissibili.

TIM myHealth

È una polizza di Assistenza Salute gratuita per tutti i dipendenti, che fornisce assistenza medica e servizi sanitari a supporto in caso di malattia o infortuni. La copertura è estesa all'intera famiglia, offre il servizio di telemedicina, garantisce il supporto di un medico in linea sempre disponibile, il rilascio di ricette, la consegna dei farmaci a domicilio e una serie di servizi a supporto permettendo di affrontare ogni

Nel 2024 è stata utilizzata da circa 500 persone.

Welfare per le persone

Movimento e attività fisica

Dal 2019, TIM mette a disposizione dei dipendenti e dei loro familiari una partnership con Wellhub a costi agevolati per accedere a altri 2.200 centri sportivi, contribuendo a ridurre la sedentarietà, quarto fattore di rischio di mortalità a livello globale.

Si sono registrati 2.600 iscritti ai programmi free e oltre 3.400 abbonamenti attivati.

Riduzione stress: Sentieri di Resilienza

Sportello psicologico di supporto alla persona con un pacchetto di 8 incontri online gratuiti e fino a 20 incontri opzionali a tariffa agevolata; 4 webinar per alzare il livello di energia, gestire le emozioni, progettare il futuro e 2 percorsi e-learning per il benessere della mente e dello spirito.

Nel 2024 sono stati completati 89 percorsi di supporto psicologico completati su 250 iscritti ai percorsi di formazione.

Sulla piattaforma Open Learning, inoltre, sono disponibili percorsi di mindfulness e training autogeno.

Programma formativo su wellbeing

Il percorso formativo prevede tre diversi format: webinar, videopillole e decaloghi, tutti pensati per promuovere una cultura della salute fisica e psicologica.

Questa iniziativa è resa possibile dal riconoscimento “Health Friendly Company” del Progetto Onda ottenuto da TIM anche per il 2025/2026. Il Bollino HFC premia l’impegno per la salute e il benessere delle persone in azienda.

Welfare per le persone

Educazione finanziaria

Nel 2024 è stato sviluppato il percorso formativo "Personal Finance" in collaborazione con la start up Starting Finance, per promuovere la consapevolezza e lo sviluppo di competenze in ambito finanziario, assicurativo e previdenziale. Acquisire una maggiore padronanza di questi concetti può rivelarsi fondamentale per una gestione più efficace delle proprie risorse e per una pianificazione finanziaria più sicura e consapevole.

Il percorso si è articolato in 4 webinar su finanza personale, strumenti finanziari, gestione della liquidità, previdenza complementare.

Welfare per la famiglia

Al fine di aumentare il benessere delle persone e della famiglia, nel 2024 non state realizzate le seguenti attività:

TIM Studio

Nel 2024 TIM ha collaborato con la start up Futurely per realizzare il progetto “TIM Orienta” per supportare nell’orientamento scolastico e universitario i figli e le figlie dei dipendenti iscritti alle scuole secondarie di primo e secondo grado. L’obiettivo del progetto è di supportare studenti e famiglie in una scelta consapevole del percorso formativo futuro, attraverso strumenti digitali innovativi, percorsi strutturati e contenuti personalizzati.

Nel 2024 hanno effettuato il percorso di orientamento agli studi 484 ragazzi.

TIM Infanzia

Il progetto prevede il rimborso delle spese sostenute per i servizi di nido, materna o baby-sitting allo scopo di sostenere la genitorialità e il bilanciamento vita-lavoro dei colleghi di TIM e delle Aziende del Gruppo che aderiscono all’iniziativa.

Circa 646 domande accolte.

Welfare per la famiglia

TIM Estate

Ai figli ed ai nipoti dei dipendenti tra i 6 e i 18 anni l'azienda propone una vacanza estiva di 14 giorni ricca di svago, sport, arte, natura, ed orientamento scolastico. Il filo conduttore di ogni soggiorno è stato orientato all'inclusione, con iniziative formative e pedagogiche mirate.

Nel 2024 l'iniziativa ha coinvolto 1.194 tra bambini e ragazzi con una scelta tra 12 soggiorni in Italia, 3 soggiorni all'estero e 2 soggiorni itineranti in barca a vela, per un totale di 27 turni. Un'attenzione particolare è riservata infine anche a 33 partecipanti con bisogni speciali che sono affiancati per tutto il soggiorno da operatori specializzati.

20 Wallet

TIM Studio Estero prevede un sostegno economico tramite un wallet da utilizzare sulla piattaforma "Special Welfare", gestita dal partner Edenred, per coprire le spese di partecipazione a programmi scolastici all'estero. *Sono state accolte 20 domande.* Per ogni mese di permanenza all'estero, inoltre, TIM riconosce ai beneficiari del rimborso, che rientrano nei parametri di ISEE indicati nel regolamento dell'iniziativa, anche un wallet mensile per coprire le piccole spese del partecipante.

Welfare per la famiglia

Sussidi

I sussidi sono un gesto concreto di vicinanza e supporto che TIM offre ai propri dipendenti nei momenti più delicati della vita.

Si tratta di un aiuto economico straordinario, pensato per chi si trova ad affrontare difficoltà personali, familiari o situazioni di disagio, come malattie gravi, lutti, eventi imprevisti o condizioni di pericolo. I sussidi sono previsti per: gravi malattie, assenze prolungate per motivi familiari straordinari, calamità naturali o eventi eccezionali, sussidi agli eredi, decesso di coniuge, figlio o familiare a carico, violenza familiare o pericolo. Nel 2024 sono stati erogati 8 aiuti economici.

TIM CARE

Nel 2024 l'azienda ha avviato l'iniziativa TIM Care dedicata ai caregiver, ovvero a coloro che si occupano di familiari fragili, siano essi figli, genitori o parenti prossimi. In particolare, le persone del Gruppo TIM possono utilizzare senza alcun costo la piattaforma LianeCare che fornisce un servizio di matching e permette di trovare specialisti nel settore del caring. Questa rete capillare di operatori certificati e qualificati è disponibile su tutto il territorio nazionale e offre supporto quotidiano a chi ne ha bisogno. Il piano LianeCare è rivolto alla ricerca di assistenza non solo per anziani e adulti non autosufficienti, ma anche per bambini e animali attraverso un sistema interno di annunci per badanti, colf, babysitter e pet sitter.