



LE PERSONE DI TIM

Approfondimento

Gruppo TIM

Luglio 2026



INDICE

1. L'impegno per le persone	3
2. La popolazione aziendale	4
3. La crescita e lo sviluppo delle persone	8
4. L'equità retributiva e gli indicatori di genere.....	16
5. Il benessere, la flessibilità e il welfare aziendale	18



1. L'impegno per le persone

Nel Gruppo TIM promuoviamo una cultura fondata sul rispetto delle persone, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle competenze, principi che guidano sia i rapporti interni sia quelli con i soggetti che operano lungo la nostra catena del valore.

In questa prospettiva, continuiamo a rafforzare i percorsi di sviluppo professionale e a promuovere una rappresentanza più equilibrata nelle posizioni di leadership, con particolare attenzione alla presenza femminile e, in Brasile, alla valorizzazione delle persone di colore. Parallelamente, sosteniamo l'occupazione femminile attraverso processi di selezione orientati a favorire un'equa rappresentanza di genere fin dalle nuove assunzioni.

Presidiamo inoltre i temi della parità di trattamento, della formazione, del benessere delle persone e della protezione dei dati personali, integrandoli nei nostri processi di gestione e monitoraggio. La relativa informativa è predisposta in coerenza con il quadro di rendicontazione introdotto dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Nel Piano 2025–2027 sono presenti due target chiave in ambito 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 ogni anno fino al 2027**, con l'obiettivo di mantenere la distribuzione di genere nella popolazione aziendale;

Questi obiettivi sono coerenti con gli impegni assunti a livello nazionale e internazionale per lo sviluppo sostenibile e si collegano, in particolare, all'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 5 delle Nazioni Unite, che promuove l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile quali diritti fondamentali.

Monitoriamo regolarmente l'avanzamento dei target, assicurando l'allineamento tra gli obiettivi definiti, le azioni intraprese e gli strumenti di governance. A supporto di tale approccio adottiamo un sistema di policy che costituisce il riferimento della nostra cultura



aziendale, tra cui il Codice Etico, la Policy sui Diritti Umani, la Policy sulle Risorse Umane e le Pari Opportunità e la Policy contro le molestie di genere.

I principi contenuti in tali policy trovano applicazione non solo all'interno del Gruppo, ma anche nei rapporti con fornitori, appaltatori e altri partner commerciali, promuovendo il rispetto dei diritti delle persone, della salute e sicurezza sul lavoro, dell'inclusione e della responsabilità lungo l'intera catena del valore.

Accanto al sistema di policy, attribuiamo un ruolo centrale al confronto con le rappresentanze dei lavoratori.

Il dialogo con i rappresentanti dei lavoratori costituisce parte integrante del nostro approccio ed è favorito da un confronto costante e strutturato. Gli incontri sindacali periodici consentono di raccogliere proposte e bisogni su temi quali la conciliazione tra vita privata e lavoro, la formazione, la gestione del tempo e il benessere. Ove possibile, tali istanze vengono recepite e tradotte in accordi condivisi, con l'obiettivo di individuare soluzioni concrete e sostenibili.

2. La popolazione aziendale

A fine 2025, il Gruppo TIM conta **26.177 persone**, distribuite tra Italia ed estero, con una presenza significativa in Brasile. La popolazione aziendale comprende professionalità eterogenee - tecniche, amministrative, commerciali, ingegneristiche e manageriali - che riflettono la complessità del business e la natura multidisciplinare delle attività del Gruppo.

Nazionalità	% della forza lavoro totale	% della forza lavoro manageriale totale (inclusi dirigenti senior, middle e junior)
Italiana	66%	49%
Brasiliana	34%	50%
San Marinense	0,14%	0,22%



Nell'ambito dell'analisi della popolazione aziendale, particolare attenzione è dedicata alla rappresentanza femminile nei ruoli di responsabilità, misurata attraverso l'indicatore "Women in Leadership Position", adottato da oltre quattro anni come target del Piano Industriale. L'indicatore misura il rapporto tra il numero di donne che ricoprono ruoli di responsabilità e il totale delle posizioni formalmente riconosciute, comprendendo sia figure dirigenziali sia non dirigenziali.

Nel 2025 le donne rappresentano il 33,5% delle posizioni di responsabilità del Gruppo, comprendendo sia figure dirigenziali sia non dirigenziali, in lieve riduzione rispetto al 33,8% del 2024, mantenendosi comunque coerente con la traiettoria di medio-lungo periodo.

La tabella seguente riporta il dettaglio della presenza femminile nelle principali categorie aziendali¹.

% donne rispetto alla forza lavoro totale	49,6%
% donne in posizioni manageriali (inclusi junior, middle e top management)	33,5%
% donne in posizioni manageriali junior	25,7%
% donne in posizioni da top management (massimo a due livelli di distanza dal CEO o posizioni comparabili)	28,5%
% donne in posizioni manageriali in funzioni che generano ricavi (ad es. vendite) (sono escluse le funzioni di supporto con HR, IT; Legale, ecc.)	23,3%
% donne in posizioni STEM (come % del totale delle posizioni STEM)	20,9%

2.1 Le assunzioni

Le assunzioni rappresentano uno degli strumenti attraverso cui promuoviamo la parità di trattamento e di opportunità fin dalla fase di accesso al lavoro. A tale riguardo, monitoriamo la composizione di genere delle nuove assunzioni attraverso l'indicatore **relativo all'incidenza delle donne sul totale degli ingressi**.

¹ Le % sono rapportate al totale di posizioni manageriali di riferimento



Nel 2025 il Gruppo ha assunto 2.691 risorse, di cui 702 nel perimetro Domestic e 1.989 in Brasile. Nello stesso anno, l'incidenza delle donne sulle nuove assunzioni si è attestata al 52,8%, confermando il raggiungimento del target previsto dal Piano.

Di seguito è riportata 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	600	579	1.179	50,9%
Tra i 30 e i 50 anni	779	639	1.418	54,9%
>50 anni	41	53	94	43,6%
Totale	1.420	1.271	2.691	52,8%

Investiamo inoltre in processi di selezione efficienti e inclusivi: **nel 2025 il costo medio per nuova assunzione si è attestato a 673 euro**, un valore contenuto rispetto agli standard di mercato. L'indicatore è calcolato rapportando i costi complessivi sostenuti per le assunzioni dalle società del Gruppo che hanno effettuato inserimenti nell'anno al numero totale delle assunzioni realizzate nello stesso periodo.

2.2 La job rotation

Nell'ambito dei nostri programmi di sviluppo delle persone, valorizziamo il capitale umano attraverso un **programma strutturato di job rotation**, che consente di coprire le posizioni aperte, rispondere con rapidità alle esigenze organizzative e favorire percorsi di crescita professionale. Tale approccio promuove l'acquisizione di nuove competenze, la mobilità interna e una maggiore versatilità professionale

Nel 2025 abbiamo attivato oltre 1.422 percorsi di rotazione interna, coinvolgendo circa il 5,8% della popolazione aziendale (FTE).



Una quota significativa delle rotazioni ha riguardato progetti di insourcing, finalizzati al reintegro di attività precedentemente esternalizzate. Tali iniziative hanno contribuito a rafforzare il presidio delle competenze strategiche e l'efficienza operativa, generando al contempo una riduzione dei costi esterni. Per la sola Italia, il risparmio annuo a regime è stimato in circa 7,6 milioni di euro, al completamento dei percorsi formativi di inserimento nel ruolo, alcuni dei quali proseguiranno fino al primo semestre 2026.

Nel complesso, la job rotation ha contribuito a rendere l'organizzazione più flessibile e pronta a rispondere ai fabbisogni del business, favorendo la mobilità interna, lo sviluppo della leadership e la valorizzazione delle competenze delle nostre persone.

	Totale assunzioni interne (n)	Totale assunzioni interne + esterne (n)	Posizioni aperte occupate da candidati interni (%)
Domestic	699	1.401	49,89%
Brasile	723	2.712	26,66%
Gruppo	1.422	4.113	34,57%

2.3 Turn-over dei dipendenti

L'evoluzione della popolazione aziendale è influenzata anche dalle cessazioni dei rapporti di lavoro, che monitoriamo con continuità per comprendere le dinamiche della forza lavoro e supportare la pianificazione delle risorse e delle competenze.

Nel 2025 il turn-over dei dipendenti del Gruppo si è attestato al 12,75%, in lieve aumento rispetto al 10,96% del 2024.

La tabella seguente riporta i dati di turn-over del Gruppo per genere, nazionalità e fascia di età.

Totale turnover dei dipendenti	12,75%
---------------------------------------	--------



Turnover volontario dei dipendenti	4,44%
Totale turnover dei dipendenti per genere	
Donne	12,41%
Uomini	13,09%
Totale turnover dei dipendenti per nazionalità	
Italiana	4,64
Brasiliana	27,69
Totale turnover dei dipendenti per fascia di età	
Dipendenti sotto 30 anni	3,40
Dipendenti tra 30 e 50 anni	7,78
Dipendenti sopra 50 anni	1,57

3. La crescita e lo sviluppo delle persone

3.1 La formazione

Investiamo nella formazione per aggiornare e sviluppare le competenze necessarie a sostenere l'evoluzione dei modelli di business, dei servizi e dei processi aziendali. I percorsi riguardano competenze tecniche, specialistiche e trasversali e accompagnano le principali trasformazioni che interessano il Gruppo, tra cui l'innovazione tecnologica e industriale, la trasformazione digitale, la transizione climatica e l'evoluzione normativa.

Le iniziative formative sono rivolte a tutti i dipendenti del Gruppo, inclusi i lavoratori con contratto part-time, ai quali garantiamo pari opportunità di accesso ai percorsi di formazione.

Nel 2025 sono state erogate a livello di Gruppo **764.471 ore di formazione**, pari a una **media pro-capite di 29,20 ore per dipendente**, con un **costo medio sostenuto di 173 euro**.



	Ore di formazione pro-capite		
	Gruppo		
	Ore di formazione totali head count	Ore di formazione pro-capite head count	Costo formazione pro-capite head count
Donne	343.818	26,47	151 €
Uomini	420.653	31,90	195 €
Totale	764.471	29,20	173 €

	Ore di formazione medie	
	Ore medie FTE	Costo medio FTE
Domestic	23	175,24 €
Brasile	47	206,10 €
Gruppo	31	185,62 €

	Ore di formazione medie per fascia di età			
	Domestic		Brasile	
	Ore medie FTE	Costo medio FTE	Ore medie FTE	Costo medio FTE
Dipendenti sotto 30 anni	45,2	142,62 €	115,2	501,31 €
Dipendenti tra 30 e 50 anni	25,5	168,74 €	24,6	106,92 €
Dipendenti sopra 50 anni	20	180,17 €	106,9	465,32 €

	Ore di formazione medie per genere			
	Domestic		Brasile	
	Ore medie FTE	Costo medio FTE	Ore medie FTE	Costo medio FTE
Donne	21,1	154,83 €	43,8	190,35 €
Uomini	23,9	192,72 €	51,1	222,29 €

	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	25,0	234,32 €	23,5	214,34 €	20,7	145,42 €
Uomini	17,6	155,70 €	23,1	205,07 €	24,4	190,05 €



	Formazione per nazionalità	
	Ore medie FTE	Costo medio FTE
Italiana	45,4	197,32 €
Brasiliana	47,3	205,91 €

	Ore di formazione medie per livello manageriale					
	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	19,2	83,50 €	61,6	267,82 €	43,3	188,39 €
Uomini	16,5	71,74 €	57,8	251,43 €	51,2	222,59 €

Nel 2025 l'offerta formativa del Gruppo si è articolata nelle seguenti principali aree di competenza:

- **Competenze di ecosistema**_Ambiente e Transizione Ecologica, Governance, Etica e Anticorruzione, altri temi non ESG,
- **Competenze professionalizzanti**: Finanza e Reporting ESG, altri temi non ESG,
- **Competenze tecnologiche**_Cybersecurity, Privacy e Sicurezza, Futuro del lavoro e nuove competenze digitali, Innovazione Responsabile e Tecnologie Abilitanti, Intelligenza Artificiale ed etica dei dati, altri temi non ESG
- **Competenze trasversali**_Benessere integrato e salute e sicurezza sul posto di lavoro, - Equità, Diversità e Inclusione, Leadership, Empowerment e Sviluppo delle Persone, Tutela dei diritti umani e prevenzione molestie, altri temi non ESG



	Ore di formazione medie per tematica			
	Domestic		Brasile	
	Ore medie FTE	Costo medio FTE	Ore medie FTE	Costo medio FTE
Competenze di ecosistema	7,4	57,89 €	23,4	101,87 €
Competenze professionalizzanti	73,0	440,42 €	166,1	722,81 €
Competenze tecnologiche	25,6	227,54 €	32,6	141,92 €
Competenze trasversali	18,3	146,35 €	38,7	168,24 €

Nel loro complesso, i percorsi formativi contribuiscono allo sviluppo della cultura aziendale, favorendo la diffusione di valori condivisi e accrescendo la consapevolezza, la comprensione e il rispetto delle diverse prospettive. Le iniziative promuovono comportamenti etici e responsabili, l'inclusione, la collaborazione e l'attenzione ai temi della sostenibilità e della governance, contribuendo al rafforzamento della cultura organizzativa del Gruppo.

Inoltre, i percorsi formativi contribuiscono allo **sviluppo di competenze digitali**, supportando l'adozione efficace e consapevole di nuovi strumenti, processi e tecnologie digitali e rafforzando la capacità delle persone di contribuire alla trasformazione digitale del Gruppo. Tra le principali iniziative sviluppate nel 2025 si inseriscono i programmi di reskilling realizzati nel perimetro Domestic, finalizzati ad accompagnare le trasformazioni in atto nel settore industriale. Le iniziative di reskilling hanno coinvolto complessivamente 13.436 dipendenti, per un totale di 262.582 ore di formazione, mentre i percorsi dedicati all'Intelligenza Artificiale hanno erogato 72.707 ore, coinvolgendo 11.494 persone.

Nell'ambito dell'offerta formativa del Gruppo, nel perimetro Domestic sono state realizzate nel 2025 specifiche iniziative di reskilling volte a rafforzare le competenze richieste dalla trasformazione digitale. Le iniziative hanno coinvolto complessivamente 13.436 dipendenti, per un totale di 262.582 ore di formazione. Tra i principali ambiti di intervento rientrano i percorsi dedicati all'Intelligenza Artificiale, che hanno coinvolto 11.494 persone, per un totale di 72.707 ore di formazione.

3.2 La valutazione



La valutazione rappresenta un momento centrale nella gestione e nello sviluppo delle persone, perché consente di riconoscere il contributo individuale, individuare le aree di miglioramento e orientare i percorsi di crescita in coerenza con i valori aziendali, i modelli di competenza e gli obiettivi strategici del Gruppo.

Nel 2025, l'89,19% dei dipendenti del Gruppo ha partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera, in aumento rispetto al 77,16% del 2024.

Adottiamo un sistema annuale di valutazione multidimensionale della performance, fondato su competenze personalizzate in funzione del ruolo ricoperto e coerenti con il nuovo modello professionale TIM. Il processo si articola in cinque fasi: validazione delle competenze, individuazione dei valutatori, inclusi i colleghi, valutazione, restituzione del feedback e colloquio finale.

Il sistema integra contributi provenienti da diverse fonti — tra cui colleghi, riporti diretti e altri interlocutori — offrendo una visione a 360 gradi della performance individuale. La valutazione considera non solo il livello di competenza espresso, ma anche l'aderenza ai valori aziendali e ai comportamenti attesi, a supporto della crescita professionale e dello sviluppo continuo. A integrazione del processo, nel dicembre 2024 abbiamo avviato la **campagna MEMap**, finalizzata a rilevare i livelli di Motivazione e Occupabilità (Employability) dell'intera popolazione aziendale. Nel 2025 l'iniziativa ha registrato un tasso di partecipazione pari all'80% della popolazione TIM.

Abbiamo inoltre introdotto un approccio più dinamico alla gestione della performance, denominato **Agile Conversation**, basato su feedback continui e conversazioni regolari durante l'anno, in alternativa ai tradizionali cicli annuali o biennali. L'attenzione è rivolta sia al raggiungimento degli obiettivi sia al percorso che conduce ai risultati. Attraverso un sistema collaborativo, favoriamo il riesame costante degli obiettivi e l'individuazione tempestiva di eventuali ostacoli, così da intervenire in modo efficace e sostenere lo sviluppo delle persone.

Per i manager applichiamo il **modello Management by Objectives (MBO)**, che prevede una valutazione annuale basata su obiettivi chiari, specifici e misurabili, definiti con i rispettivi



responsabili. In alcuni casi, gli obiettivi includono anche la performance del team, integrando così la dimensione collettiva dei risultati con quella individuale.

3.3 I percorsi di sviluppo

Riconosciamo nelle competenze e nelle esperienze delle nostre persone e una leva strategica per la competitività dell'azienda. Per questo, attraverso la Direzione Human Resources & Organization e in collaborazione con i responsabili delle linee aziendali, definiamo percorsi di sviluppo collettivi e individuali basati su assessment, con l'obiettivo di sostenere la crescita professionale, valorizzare il talento e accompagnare l'evoluzione dei ruoli.

I piani di sviluppo individuale accompagniamo le persone nelle nuove nomine e nel consolidamento delle responsabilità già ricoperte, rafforzando le competenze funzionali e manageriali mediante percorsi mirati di formazione al ruolo.

Tra le iniziative attivate rientrano i **percorsi di Alta Formazione**, che prevedono la partecipazione a Master, MBA ed Executive Master anche in collaborazione con le principali università e-business school italiane.

In questo ambito ricorriamo inoltre al **Mentoring**, uno strumento che facilita l'inserimento nei ruoli manageriali sostiene la crescita professionale e contribuisce allo sviluppo delle competenze strategiche.

Utilizziamo inoltre percorsi di **Individual Coaching**, per accrescere la consapevolezza delle proprie capacità e risorse. Dal 2022 operiamo attraverso la TIM Coaching Academy, il supporto di senior coach interni accreditati ICF e di coach esterni certificati.

A 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.

Nel 2025 sono state coinvolte 89 persone in percorsi di Individual Coaching, per un totale di circa 900 ore erogate: 34 appartenenti a TIM, 36 a società del Gruppo e 19 dirigenti. Sono state inoltre attivate iniziative di Group Coaching in specifici ambiti aziendali, che hanno



coinvolto 38 colleghi di TIM Enterprise, per un totale di 456 ore, e 16 persone di TCC, per un totale di 192 ore di coaching.

Promuoviamo inoltre **reti professionali interne, community ed Employee Resource Groups (ERG)** che favoriscono l'apprendimento collaborativo, lo scambio di esperienze e la condivisione delle conoscenze tra persone appartenenti a diverse funzioni aziendali, anche al di fuori del proprio ambito di attività

In tale contesto si inseriscono community tematiche che promuovono lo sviluppo professionale e la partecipazione attiva delle persone. Tra queste, TIM4Inclusion (191 membri), dedicata a supportare l'azienda nello sviluppo di iniziative per l'inclusione; TIM Studio (81 membri), orientata al confronto sull'orientamento scolastico e accademico di figli e figlie; Genitori in TIM (412 membri), dedicata ai temi della genitorialità e della natalità; Cervelli Ribelli – Connettiamoci alla neurodiversità (158 membri), rivolta a dipendenti neurodivergenti e ai genitori di figli neurodivergenti; Donatori Sangue TIM (208 membri), impegnata nella promozione della cultura della donazione; Young Generation Community (508 membri), che favorisce il networking e lo sviluppo delle competenze delle persone Under 35; e TIM AI Voices (748 membri), nata attorno alla diffusione della cultura dell'Intelligenza Artificiale e alla condivisione di esperienze sull'utilizzo dell'AI nei contesti lavorativi.

A queste si affiancano network aziendali aperti alla partecipazione diffusa, quali All Company, che coinvolge circa 16.000 dipendenti in conversazioni peer-to-peer su tematiche trasversali, e Supporto Informatico e Azienda (993 membri), una community gestita direttamente dai colleghi per lo scambio di competenze e il supporto reciproco nella risoluzione di problematiche IT e organizzative.

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 e necessarie per affrontare ruoli di responsabilità.



Anche nel 2025 abbiamo inoltre promosso iniziative dedicate alla crescita degli Under 35, favorendone la partecipazione a percorsi di leadership, Alta Formazione e approfondimento su competenze innovative e specialistiche.

In particolare, circa 615 colleghi Under 35, di cui 347 appartenenti a TIM, sono stati coinvolti in iniziative nella Coaching Academy, nelle Academy TIM dedicate a IoT e 5G e in percorsi di Alta Formazione, tra cui l'MBA Luiss. Sono inoltre stati coinvolti 12 esperti nella 5G Academy con l'Università Federico II di Napoli, di 7 colleghi di Enterprise nella IOT Academy a Bologna presso il CNIT e il Bi-Rex, di 2 persone nella Leadership Academy, di 19 colleghi negli Osservatori del MIP, di 9 persone in masterclass dedicate a Excel, Intelligenza Artificiale e comunicazione, e di 7 persone in iniziative proposte dall'Associazione Valore D sui temi della parità di genere e della leadership inclusiva.

Nel 2025 è stato inoltre avviato “**Fluent Future**”, un piano di sviluppo collettivo dedicato al potenziamento delle competenze linguistiche di 300 dipendenti, di cui 90 Under 35. Il programma prevede un percorso di 40 ore di coaching individuale, articolato in sessioni one-to-one con un buddy e un coach. Sono state costituite 150 classi omogenee per livello, con l'obiettivo di favorire e il conseguimento della certificazione finale. Complessivamente sono state erogate 12.000 ore di coaching e 177 partecipanti hanno ottenuto la certificazione conclusiva.

Per favorire lo sviluppo delle competenze manageriali, nel 2025 abbiamo avviato PlayMaker, un percorso formativo rivolto a 850 dirigenti e manager del Gruppo. Il percorso è finalizzato a rafforzare le competenze sulle nuove tecnologie, con particolare attenzione all'Intelligenza Artificiale, e le human skill a supporto dell'innovazione. Il programma sviluppa una leadership capace di accompagnare la trasformazione tecnologica attraverso visione, lettura del contesto e uso consapevole degli strumenti digitali.

3.4 L'ascolto ed il coinvolgimento delle persone

Nell'ambito del percorso di crescita e miglioramento continuo, l'indagine di clima rappresenta uno strumento essenziale per monitorare il livello di coinvolgimento delle



persone, raccogliere evidenze sui principali fattori che incidono sull'esperienza lavorativa e orientare in modo mirato le azioni organizzative.

Come ogni anno, l'indagine è stata condotta sull'intero perimetro aziendale con l'obiettivo di rilevare motivazione, soddisfazione, benessere percepito e livelli di stress, offrendo una lettura strutturata del clima interno e delle principali aree di attenzione.

Nel 2025, nell'ambito della Business Unit Domestic, ha partecipato all'indagine il 34% della popolazione aziendale e il livello complessivo di engagement si è attestato al 56%. I risultati, raccolti in forma pseudo-anonimizzata e analizzati da soggetti indipendenti, sono condivisi con il top management e utilizzati per definire iniziative di miglioramento continuo coerenti con le evidenze emerse.

Per i giovani talenti Under 35, l'indagine di clima 2025 ha rilevato un livello di soddisfazione pari al 59%.

4. L'equità retributiva e gli indicatori di genere

Ci impegniamo a garantire a tutte le nostre persone una retribuzione dignitosa, coerente con i parametri di riferimento applicabili e adeguata al contesto territoriale in cui operano. Il 100% dei dipendenti percepisce una retribuzione conforme agli standard previsti.

Adottiamo politiche, procedure e prassi finalizzate alla corretta gestione delle pratiche lavorative e del personale. Tra le principali iniziative rientra il monitoraggio periodico del divario retributivo di genere, effettuato sia a livello di Società sia di Gruppo, a supporto delle politiche di equità retributiva e inclusione.

Il principale riferimento per la definizione di retribuzioni adeguate e coerenti con il costo della vita è rappresentato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). L'aggiornamento delle retribuzioni avviene attraverso il confronto tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali, tenendo conto degli indicatori economici nazionali e del costo del lavoro.



Il CCNL disciplina inoltre l'orario di lavoro, le prestazioni straordinarie e la relativa remunerazione. Il rispetto delle disposizioni è garantito attraverso sistemi interni di rilevazione delle presenze e di monitoraggio degli indicatori economici e gestionali correlati.

4.1 Il Gender Pay Gap

Il **monitoraggio del gender pay gap**, riferito alla retribuzione base e alle componenti variabili, consente di verificare l'efficacia delle politiche retributive e per individuare eventuali differenze non riconducibili a fattori oggettivi, quali ruolo, anzianità, livello di inquadramento o perimetro organizzativo.

Nel 2025, a **livello di Gruppo**, la **retribuzione media annua delle donne è inferiore del 24,49%** rispetto a quella degli uomini, mostrando un andamento sostanzialmente stabile rispetto al 2024 (24,41%). **A livello Domestic il divario si attesta al 19,92% rispetto al 19,8% del 2024.** A livello di Gruppo, il **rapporto tra la remunerazione totale annua più elevata e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti è pari a 90,20.**

La misurazione di questi indicatori 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 del 2025.**

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)	-18,5
Gap medio dei bonus (differenza tra il bonus medio ricevuto dalle donne rispetto a quello degli uomini)	-28,7
Gap mediano dei bonus (Differenza tra il bonus mediano ricevuto dalle donne rispetto a quello degli uomini)	+3,8



	Gender Pay ratio Rapporto % tra stipendio base annuale (RAL) medio delle donne rispetto agli uomini per categoria professionale	
	Domestic	Brasile
Dirigenti	98	95
Quadri	94	97
Impiegati	86	68

5 Il benessere, la flessibilità e il welfare aziendale

5.1 Il modello di Lavoro Agile

Il Lavoro Agile rappresenta una delle principali leve di flessibilità organizzativa del Gruppo e si inserisce in un percorso avviato in Italia già nel 2016, con il coinvolgimento iniziale di 9.000 colleghi, anticipando di un anno l'entrata in vigore della normativa che ne ha successivamente disciplinato l'applicazione. Durante l'emergenza pandemica, il ricorso al lavoro da remoto ha inoltre consentito di assicurare la continuità operativa in condizioni di sicurezza.

In continuità con questo percorso, da luglio 2025 abbiamo introdotto un nuovo accordo di Lavoro Agile che, su base volontaria, consente ai dipendenti con mansioni compatibili di svolgere la prestazione lavorativa secondo modelli flessibili fondati sull'alternanza tra presenza e remoto.

In funzione del cluster organizzativo di appartenenza, sono previste due modalità di lavoro agile definite "giornaliero" e "settimanale": il primo con tre giorni settimanali da remoto e due in sede; il secondo con tre settimane da remoto e una in sede.

Nel 2025 il tasso di adesione al nuovo accordo ha superato il 96% dei dipendenti abilitati del perimetro Domestic.



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 in servizio dei lavoratori sottoposti a trattamenti chemio, immuno e radio-terapici;
- lavoratori con figli under 14;
- rientro da trattamenti oncologici (chemioterapia, immunoterapia, radioterapia);
- presenza di disturbi specifici dell'apprendimento (DSA);
- assistenza a familiari con disabilità grave.

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 e-mail, 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.

5.2 La flessibilità oraria



Riconosciamo il valore della flessibilità oraria come leva per favorire il benessere delle persone e l'equilibrio tra vita professionale e personale, nel rispetto delle esigenze organizzative. Adottiamo pertanto modalità differenziate in relazione alla natura delle attività e all'organizzazione delle sedi.

Per il personale non turnista è previsto un ingresso flessibile tra le 8:00 e le 9:30, con estensione fino alle 10:00 in specifiche sedi.

Ai lavoratori impiegati su turnazioni rigide è riconosciuta, in via generale, la possibilità di recuperare nella stessa giornata eventuali ritardi in ingresso, entro il limite di 20 minuti giornalieri, 120 minuti mensili e 10 episodi al mese.

Per i lavoratori impiegati in specifici ambiti, come il caring, è prevista la possibilità di compensare il ritardo nella stessa giornata entro il limite di 29 minuti giornalieri, 170 minuti mensili e 11 episodi al mese. È inoltre riconosciuta una franchigia mensile di 35 minuti, utilizzabile fino a un massimo di 14 minuti al giorno.

In conformità al CCNL, il personale non dirigente osserva l'orario settimanale previsto contrattualmente e registra quotidianamente la presenza tramite i sistemi informativi aziendali. Le prestazioni eccedenti l'orario ordinario devono essere preventivamente autorizzate e sono compensate secondo le maggiorazioni contrattuali.

Le principali disposizioni in materia di lavoro straordinario e flessibilità prevedono:

- un limite massimo individuale di 250 ore annue per il lavoro straordinario (art. 30, comma 3, CCNL TLC);
- la retribuzione delle ore eccedenti con le maggiorazioni previste dal contratto collettivo (art. 30, comma 11, CCNL TLC);
- la possibilità, su base volontaria, di accantonare le ore nella "banca ore" secondo quanto previsto dall'articolo 30 del CCNL.

Tra le misure volte a favorire la flessibilità e la conciliazione tra vita professionale e personale, prevediamo la possibilità per i dipendenti di accedere a forme di lavoro part-time, attraverso una riduzione dell'orario di lavoro rispetto al tempo pieno, secondo le modalità previste dalla normativa, dalla contrattazione collettiva e dagli accordi aziendali applicabili.



5.3 Ferie

Sono previste 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 una settimana di 6 giorni lavorativi; in caso di orario distribuito su 5 giorni, ogni giornata di ferie corrisponde a 1,2 giorni.

Attraverso il sistema informatizzato di gestione delle presenze SAP monitoriamo la maturazione e la fruizione delle ferie da parte dei nostri dipendenti.

Le modalità di programmazione, utilizzo e gestione delle ferie sono disciplinate dalla nostra normativa interna, in particolare dal Regolamento Aziendale e dalla guida operativa "*Ferie e Permessi*", pubblicata sulla Intranet aziendale. I documenti definiscono ruoli, responsabilità e per la pianificazione delle assenze e la fruizione delle ferie maturate.

Per incentivare l'utilizzo delle ferie e dei permessi nell'anno di maturazione, riconosciamo un *bonus di quattro ore di permesso* nell'anno successivo ai dipendenti che fruiscono integralmente, entro l'anno di riferimento, delle ferie e dei permessi maturati.

Nel 2025 circa il 95% dei dipendenti di TIM e delle società del Gruppo ha usufruito integralmente delle ferie maturate nell'anno di competenza.

In caso di accumulo di ferie non fruite, interveniamo attraverso specifiche misure correttive, nel rispetto della normativa vigente e di quanto previsto dall'Accordo Sindacale del 9 gennaio 2019, per assicurarne la fruizione delle ferie entro i termini stabiliti.

Qualora il dipendente non pianifichi le ferie o non rispetti il piano approvato senza richiederne la modifica, il responsabile, con il supporto della funzione Human Resources, comunica formalmente le giornate di fruizione delle ferie residue. In assenza di una pianificazione completa, la procedura viene attivata dal 1° maggio e dal 1° ottobre, al termine delle relative finestre di pianificazione.

5.4 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:** la lavoratrice deve astenersi dal lavoro nei due mesi antecedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi; su richiesta, può ridurre il periodo ante partum a un mese e fruire di quattro mesi dopo il parto, oppure fruire dell'intero congedo nei cinque mesi successivi al parto secondo la normativa vigente.
- **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; in caso di parto plurimo la durata è aumentata a 20 giorni lavorativi.
- **Congedo parentale:** prevede il diritto per entrambi i genitori ad astenersi dal lavoro fino ai 14 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:** durante il primo anno di vita del bambino, la madre ha 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.
- **Permessi retribuiti aggiuntivi per i neogenitori previsti dal Progetto #BParent:**
 - Congedo aggiuntivo per neo-mamme e neo-papà: entrambi i genitori (anche adottivi) hanno la possibilità di fruire di 5 giornate di permesso retribuito (anche frazionabili ad ore) da utilizzare nel primo anno di vita del bambino.
 - Permessi adozione: la lavoratrice e il lavoratore che stanno affrontando un iter adottivo potranno fruire di 5 giornate di permesso retribuito (anche frazionabili ad ore).

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 ex Legge 53/2000: congedo non retribuito, continuativo o frazionato, utilizzabile per gravi motivi familiari relativi alla propria situazione personale, alla famiglia anagrafica e ai soggetti di cui all'art. 433 del Codice Civile, anche se non conviventi.
- **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 l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche o partecipazione ai corsi preparto.
- **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 assistenza a figli con BES:** i genitori di figli con Bisogni Educativi Speciali frequentanti le classi del primo ciclo di istruzione possono usufruire di permessi a recupero frazionabili anche a ore fino a un massimo di 125 ore annue, riproporzionate per i lavoratori part-time.
- **Permessi ex Legge 104/1992:** sono riconosciuti permessi retribuiti giornalieri e mensili ai lavoratori a tutela delle condizioni di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.
- **Permessi ex Legge 106/2025:** è prevista la possibilità di chiedere un congedo non retribuito fino a 24 mesi per la conservazione del posto di lavoro, una volta esaurito il cd.



periodo di comporto, nonché 10 ore annue di permessi per visite, esami e cure mediche per i lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.

- **Permessi solidali:** possiamo donare, a titolo gratuito e definitivo a un altro collega, da un minimo di 30 minuti a un massimo di 15 ore e 16 minuti dei propri permessi ex festività, nonché fino a due giornate di ferie.
- **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 retribuiti per diritto allo studio – 150 ore:** per la frequenza di corsi di studio finalizzati al miglioramento della propria cultura in relazione all'attività svolta in azienda possono essere riconosciute 150 ore di permessi retribuiti per triennio.
- **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.

5.5 Ristrutturazioni organizzative, riduzioni del personale e misure di supporto

Qualora si renda necessario ricorrere a processi di ristrutturazione organizzativa o a procedure di riduzione del personale, operiamo nel pieno rispetto della normativa vigente e delle disposizioni applicabili nei diversi Paesi in cui il Gruppo è presente. In Italia, le eventuali procedure di **licenziamento collettivo** sono gestite in conformità alla Legge n. 223/1991 e si



basano sul principio della volontarietà, secondo il criterio della “non opposizione” del lavoratore.

Adottiamo un approccio responsabile alla gestione dei cambiamenti organizzativi, fondato sul dialogo con i dipendenti e con i loro rappresentanti, sulla valutazione degli impatti sociali e sull'individuazione di misure di mitigazione coerenti con lo specifico contesto. Nel corso di tali processi garantiamo il rispetto delle previste fasi di informazione e consultazione delle Organizzazioni Sindacali, assicurando un confronto preventivo, strutturato e trasparente con le parti sociali.

Disponiamo di programmi e misure finalizzati a supportare i dipendenti coinvolti in processi di ristrutturazione o riduzione della forza lavoro, con l'obiettivo di mitigare gli impatti sociali e favorire percorsi di transizione. In funzione del Paese di riferimento e del quadro normativo applicabile, tali misure possono includere opportunità di ricollocazione, programmi di mobilità interna, iniziative di reskilling e upskilling, accesso prioritario alle posizioni interne disponibili, supporto alla transizione occupazionale e pacchetti di compensazione negoziati.

In Italia adottiamo misure di solidarietà finalizzate alla gestione degli adeguamenti della forza lavoro, con l'obiettivo di limitarne gli impatti sui dipendenti. In Brasile, nell'ambito della cessazione delle attività di monitoraggio della rete (DSOC), TIM S.A. ha implementato misure negoziate con le Organizzazioni Sindacali per supportare i dipendenti coinvolti, tra cui sistemi di compensazione economica, mantenimento temporaneo di alcuni benefit, supporto alle opportunità di mobilità interna, priorità nei futuri processi di selezione e ulteriori misure di accompagnamento alla transizione.

Più in generale, ci avvaliamo di un sistema strutturato di relazioni industriali, disciplinato anche attraverso specifici protocolli aziendali, che favorisce un dialogo continuo con le rappresentanze dei lavoratori e costituisce uno strumento fondamentale per la gestione condivisa delle tematiche organizzative, occupazionali e sociali di interesse comune. Queste iniziative rientrano nel nostro più ampio impegno verso una gestione responsabile delle



persone, assicurando che i processi di ristrutturazione siano condotti nel rispetto dei diritti dei lavoratori, delle normative applicabili e dei nostri principi di sostenibilità.

5.6 Relazioni Sindacali

Le nostre relazioni industriali si fondano su un sistema strutturato e consolidato di confronto con le Organizzazioni Sindacali, caratterizzato da meccanismi formali e periodici di informazione, consultazione e negoziazione.

Il dialogo sindacale si sviluppa attraverso procedure definite e formalizzate, che prevedono incontri periodici, il rispetto delle tempistiche stabilite dalla normativa e dagli accordi collettivi e la predisposizione di verbali e documentazione ufficiale a supporto del processo di confronto e delle decisioni assunte.

Nel corso del 2025 abbiamo promosso **circa 47 incontri con le Organizzazioni Sindacali** su un'ampia gamma di tematiche riguardanti l'organizzazione del lavoro, la salute e sicurezza, l'innovazione tecnologica, il welfare e le politiche del personale. Tra gli argomenti affrontati figurano, tra gli altri, Customer Care, Information Technology, Radiomarittimi, reperibilità, videosorveglianza presso la sede direzionale, piani spazi, sorveglianza sanitaria ai sensi del D.Lgs. 81/2008, sistemi di cybersecurity ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 300/1970, Contratto di Solidarietà, lavoro agile, Premio di Risultato, turnistica, certificazione UNI/PdR 125, chiusure collettive 2026 e trattamento dei metadati della posta elettronica.

Nel 2025 abbiamo sottoscritto **33 accordi sindacali** riferiti a TIM e alle società del Gruppo, a conferma del ruolo centrale del dialogo sociale nella gestione delle principali tematiche organizzative e occupazionali.

La contrattazione collettiva copre il 100% dei nostri dipendenti, garantendo l'applicazione uniforme delle disposizioni in materia di condizioni di lavoro, relazioni industriali e tutela dei lavoratori.



5.7 Programmi di transizione per i dipendenti in pensionamento o in uscita

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il Gruppo garantisce ai dipendenti le prestazioni previste dalla normativa vigente. In particolare, il trattamento di fine rapporto è determinato sulla base dell'anzianità di servizio e della retribuzione imponibile maturata, è rivalutata secondo i criteri di legge ed è corrisposto al termine del rapporto. Per le quote maturate dal 2008, la normativa prevede il conferimento al Fondo Tesoreria INPS o ai fondi di previdenza complementare, in conformità al D.Lgs. 252/2005 e alla Legge 296/2006.

Inoltre, il 5 marzo 2026 TIM S.p.A. ha sottoscritto con le OOSS un accordo sindacale che prevede la possibilità di aderire a un massimo di 1.000 dipendenti, che maturano i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata, entro il 30 novembre 2031.

Per ogni beneficiario che dà il consenso alla risoluzione del rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2026 TIM versa al Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Filiera delle Telecomunicazioni:

- Assegno straordinario, pari al trattamento pensionistico spettante alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- Contribuzione correlata, fino al raggiungimento dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata.

L'assegno straordinario è erogato dal Fondo tramite l'INPS.

5.8 Iniziative di Welfare

Il sistema di welfare aziendale è pensato per sostenere il benessere delle persone e delle loro famiglie nelle diverse fasi della vita, attraverso iniziative dedicate alla salute, all'equilibrio psicofisico, alla genitorialità, alla formazione e alla conciliazione tra vita privata e professionale. In questa prospettiva, mettiamo a disposizione strumenti e servizi integrati, orientati a rispondere in modo concreto ai bisogni individuali e familiari.



- **Prevenzione sanitaria:** offriamo un percorso gratuito di prevenzione sanitaria rivolto a tutti i colleghi che hanno compiuto almeno 45 anni, con cadenza biennale. Nel 2025 l'iniziativa ha coinvolto circa 2.500 persone.
- Attraverso la **piattaforma Open Learning** di TIM Academy rendiamo inoltre disponibili contenuti informativi digitali dedicati alla salute e agli stili di vita corretti, con corsi sulla prevenzione delle patologie oncologiche, dell'HIV e delle malattie sessualmente trasmissibili.
- **TIM My Health:** mettiamo a disposizione gratuitamente una Polizza di Assistenza Medica per tutti i dipendenti, con copertura estesa ai familiari, che include assistenza sanitaria d'emergenza, supporto medico disponibile 24/7, servizi di telemedicina, rilascio di ricette e consegna dei farmaci a domicilio. Nel 2025 ne hanno beneficiato circa 300 colleghi.
- **Polizze Vita e Infortuni:** offriamo soluzioni assicurative dedicate alla tutela della persona, con coperture economiche in caso di infortunio, invalidità permanente, decesso o altri eventi che possano incidere sul benessere del nucleo familiare, a condizioni agevolate per dipendenti e familiari.
- **Attività fisica e movimento:** dal 2019 dipendenti e familiari possono accedere a oltre 2.200 centri sportivi a condizioni agevolate grazie alla collaborazione con Wellhub. Nel 2025, 1.695 persone hanno partecipato ai programmi gratuiti e sono stati attivati 821 abbonamenti.
- **Supporto psicologico – Sentieri di Resilienza:** offriamo un programma dedicato alla salute mentale che comprende 8 incontri online gratuiti con psicologi, fino a 20 incontri aggiuntivi a tariffa agevolata e 4 webinar dedicati alla gestione emotiva e alla progettazione del futuro. Nel 2025, 113 colleghi si sono iscritti al programma e hanno effettuato 592 sedute psicologiche.
- **Programma formativo sul wellbeing:** promuoviamo una cultura del benessere attraverso webinar, videopillole e decaloghi informativi. Questo impegno ha contribuito al conseguimento del riconoscimento "Health Friendly Company" per il biennio 2025/2026.



- **Educazione finanziaria:** nel 2024 abbiamo lanciato il percorso “Personal Finance”, in collaborazione con Starting Finance, articolato in 4 webinar dedicati alla gestione consapevole delle risorse personali, agli strumenti finanziari, alla gestione della liquidità e alla previdenza complementare.
- **TIM Studio:** offriamo ai figli e alle figlie dei dipendenti supporto per l’orientamento scolastico e universitario attraverso percorsi strutturati e strumenti digitali. Nel 2025 l’iniziativa ha registrato 274 iscritti.
- **TIM Studio Estero:** sosteniamo la partecipazione a programmi scolastici all’estero attraverso borse di studio e contributi mensili per le spese accessorie. Nel 2025 sono state assegnate alle persone del Gruppo TIM 20 borse di studio, per un totale di 157.000 euro, e circa 13.000 euro di contributi mensili.
- **TIM Infanzia:** sosteniamo la genitorialità attraverso contributi economici per spese legate a nido, scuola materna e baby-sitting. La campagna per l’anno scolastico 2025/2026 ha registrato 718 domande e ha consentito l’attivazione di wallet per 678 colleghe e colleghi del Gruppo TIM.
- **TIM Estate:** offriamo ai figli e ai nipoti dei dipendenti vacanze estive di 14 giorni dedicate a sport, arte, natura e inclusione. Nel 2025 l’iniziativa ha coinvolto 1.171 tra bambini e ragazzi, con una scelta tra 9 soggiorni in Italia, 2 soggiorni all’estero e 1 soggiorno itinerante in barca a vela, per un totale di 23 turni. È stata inoltre garantita la piena partecipazione di 22 ragazzi con bisogni speciali, affiancati da operatori qualificati.
- **Sussidi economici:** siamo vicini ai colleghi nei momenti di difficoltà attraverso aiuti economici straordinari in caso di malattie gravi, lutti, eventi imprevisti, calamità naturali o situazioni di violenza domestica. Nel 2025 abbiamo erogato 11 sussidi.
- **Piattaforma “TIM Special Welfare” di Flexible e Fringe Benefits:** mettiamo a disposizione una piattaforma dedicata alla conversione del Premio di Risultato in servizi di welfare, offrendo alle nostre persone maggiore flessibilità nella gestione delle esigenze individuali e familiari.



- **Convenzioni aziendali:** rendiamo disponibili convenzioni che consentono di accedere a condizioni agevolate su beni e servizi di uso quotidiano, in ambiti quali wellbeing, salute, cultura e istruzione, servizi bancari e mobilità.
- **TIM Care – Supporto ai caregiver:** offriamo alle nostre persone un servizio dedicato che consente di accedere gratuitamente alla piattaforma Liane Care, pensata per facilitare la ricerca di servizi di assistenza certificati per anziani, adulti non autosufficienti, bambini e animali. L'iniziativa supporta concretamente la gestione delle responsabilità di cura, permettendo di individuare professionisti qualificati – tra cui badanti, colf, babysitter e pet sitter – e di accedere a servizi di caring attivi su tutto il territorio nazionale. Nel 2025 la piattaforma ha registrato 557 accessi.