



## **APPROFONDIMENTI SU PROGRAMMI DI SUPPORTO AI DIPENDENTI**

*Luglio 2024*

## SMART WORKING

### Implementiamo un modello di lavoro che integra produttività, benessere e sostenibilità.

In Italia abbiamo sperimentato lo Smart Working<sup>1</sup> con 9 mila dipendenti per la prima volta nel 2016, un anno prima che entrasse in vigore la legge che ne regola il funzionamento. Nel 2018 i lavoratori erano già 13 mila e nel 2019 sono diventati 21 mila. Nel periodo di emergenza pandemica, oltre 30 mila dipendenti hanno potuto lavorare da remoto.

### Lo Smart Working nel 2023

Prosegue l'applicazione dello Smart working per un migliore equilibrio vita-lavoro. Il nuovo accordo, in vigore da febbraio 2023 al 15 settembre 2024, prevede il passaggio da 2 a 3 giornate di Smart working, e ha previsto la chiusura delle sedi il venerdì.

**La scelta di adesione è volontaria** a tutela delle specifiche situazioni personali.

Nel 2023 il tasso di adesione è stato pari al 96% degli aventi diritto.

L'adesione allo Smart working è stata particolarmente rilevanti nelle grandi città come Roma (8.770 dipendenti) e Milano (2.620 dipendenti), con una **riduzione del pendolarismo del 60%**.

Il modello garantisce il **diritto alla disconnessione** e prevede l'**orario flessibile** dalle **8.00 alle 20.00** con due ore di presenza al mattino e due al pomeriggio.

La riorganizzazione degli spazi di lavoro in ufficio segue il modello del **desk sharing** su prenotazione e prevede zone "relax" e sale riunioni condivise.

- **circa 27.300 dipendenti coinvolti**
- **90 giorni pro capite di Smart Working grazie al nostro modello organizzativo**
- **42.400 tCO<sub>2</sub>eq emissioni totali evitate<sup>2</sup> corrispondenti a 5.900 giri della terra in auto oppure oltre 82.700 alberi che assorbono CO<sub>2</sub> per 30 anni di vita**

L'accordo prevede, in aggiunta alle tutele già previste dai precedenti accordi sindacali (es. donne in gravidanza, neo-mamme e papà, rientro in servizio da una malattia di oltre 30 giorni, ai colleghi oggetto di trattamenti chemio-, immuno- e radio-terapici) nuove e ulteriori tutele per coloro che assistono familiari con disabilità grave e per dipendenti con gravi disagi.

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

---

<sup>1</sup> Per Smart Working si intende la modalità di lavoro adottata dal Gruppo per garantire flessibilità nella prestazione lavorativa (anche a livello di orari) e consentire alle nostre persone di lavorare da casa.

<sup>2</sup> Per il calcolo, sono stati utilizzati i seguenti dati: numero di dipendenti, numero giorni di apertura delle sedi, numero giorni di Smart Working, dati delle utenze (energia elettrica, gas metano, gasolio, acqua, servizi di pulizia), mobilità casa-lavoro dei dipendenti (risultati di una survey interna). Il calcolo è stato eseguito da Rete Clima, ente non profit specializzato nella promozione della sostenibilità nelle organizzazioni, tramite l'utilizzo di fattori di emissioni provenienti dalla banca dati Ecoinvent 3.9.

## I principali strumenti di flessibilità

La categoria dei **dipendenti “quadri”**, in ragione di un rapporto fiduciario con l'azienda orientato al raggiungimento dei risultati, gode di un'ampia flessibilità nello svolgimento della prestazione, attestando la **presenza sul luogo di lavoro con un'unica timbratura** giornaliera. Questi lavoratori, pertanto, possono “flessibilizzare” la propria prestazione lavorativa coniugando le esigenze organizzative con quelle personali nel rispetto delle 36 ore settimanali contrattualmente previste.

Per il **personale del Caring** sono previste misure di flessibilità come:

- **flessibilità in ingresso:** ai lavoratori è riconosciuta la facoltà di compensare il ritardo nella stessa giornata nella misura massima di 29 minuti giornalieri, 170 minuti mensili per un totale di 11 episodi
- **franchigia:** i lavoratori hanno la possibilità di giustificare i ritardi in ingresso attraverso una franchigia mensile di 35 minuti per un massimo di 14 minuti al giorno
- **lavoratrici gestanti:** a fronte di specifica richiesta, le colleghe interessate possono essere inserite in una turnazione compresa nell'arco orario 9-18.30
- **mamme part time:** le colleghe, 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.

Con riferimento ad **alcuni specifici ambiti organizzativi** individuati con le Organizzazioni Sindacali, è prevista inoltre la possibilità di attivare **un conto ore individuale** che consente di compensare, entro limiti prestabiliti, le ore straordinarie riducendo la prestazione lavorativa nei 4 mesi successivi.

Inoltre, come ulteriore strumento di flessibilità, il Gruppo prevede la possibilità di avviare modalità di lavoro part-time.

I lavoratori dispongono inoltre di diverse **tipologie di permessi**, a seconda del livello inquadramento e delle esigenze:

- **Permessi solidali:** ogni lavoratore può cedere a titolo gratuito e definitivo a un altro collega che ne ha bisogno e che ha terminato le proprie ferie o permessi, da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 15 ore e 16 minuti dei propri cosiddetti permessi ex-festività, e fino a due giornate di ferie
- **Permessi a recupero per il mese di dicembre:** sono previste fino a 8 ore totali (riproporzionate per i part-time) da recuperare entro il 31 gennaio dell'anno successivo per il personale fino a livello 5S e per quello operante in archi di turnazione che al 30 novembre hanno esaurito completamente le spettanze di ferie e permessi
- **Permessi a recupero per motivazioni varie:** sono previste 24 ore annuali (riproporzionate per i part time) per il personale fino al livello 5S e per quello operante in archi di turnazione, indipendente dal livello inquadramento. Non è previsto un limite mensile e il recupero va fatto entro il trimestre solare di competenza (fino al 31 gennaio per l'ultimo trimestre dell'anno)
- **Permessi mamma e papà:** sono concesse 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). I genitori entrambi dipendenti TIM possono fruire contemporaneamente dei permessi, purché cumulativamente non superino il monte ore spettante
- **Permessi per corsi di preparazione parto:** sono concessi alle lavoratrici e ai lavoratori, inquadrati fino al livello 5S e fruibili a decorrere dal sesto mese di gravidanza.

- **Permessi allattamento:** al fine di facilitare e garantire la possibilità alle madri l'allattamento dei propri figli, sono previste due ore al giorno di permesso (da utilizzare consecutivamente oppure spezzate per le madri fino al compimento di un anno di vita del proprio figlio)
- **Permessi studio:** sono previsti cinque giorni di permesso annuale (riproporzionati per i part-time) per dipendenti iscritti all'università, da recuperare entro il 31 dicembre dell'anno di fruizione.

## Congedi

Come previsto dalle leggi specifiche italiane e brasiliane, i dipendenti del Gruppo hanno tutti lo stesso diritto di fruire del congedo parentale. A tal proposito, riportiamo di seguito un approfondimento relativo ai congedi previsti per la maggior parte della popolazione del Gruppo, ovvero i dipendenti presenti in Italia.

### **Congedo parentale**

#### **Congedo di paternità obbligatorio Congedo parentale**

In linea generale, con riferimento alla totalità della popolazione aziendale in Italia, il Gruppo prevede la possibilità per i padri lavoratori di fruizione fruire del congedo di paternità obbligatorio parentale retribuito per il caregiver familiare richiedente per un totale di 20 giorni lavorativi (4 settimane, di cui 2 settimane 10 giorni oltre i requisiti minimi di legge previsti dal d.lgs n. 105/2022 la Legge di Bilancio 2021 ).

**Congedo parentale** Come stabilito dalla legge, il Gruppo riconosce ai lavoratori padri e alle lavoratrici madri il diritto di astenersi dal lavoro per ciascun figlio, nei suoi primi dodici anni di vita. 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 non inferiore a 3 mesi; in questa ipotesi il limite massimo complessivo è di 11 mesi. Il congedo è indennizzabile per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 9 mesi

### **Altre forme di congedo**

- **congedo matrimoniale:** Al lavoratore non in prova che contragga matrimonio sarà concesso un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi, da fruire di norma entro trenta giorni dalla celebrazione del matrimonio.
- **congedi per eventi e cause particolari:** 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, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni, computati secondo il calendario comune, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
- **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.
- **Congedo straordinario:** 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.

## PEOPLE CARING

**Creiamo le condizioni per aumentare il benessere delle nostre persone.**

Nel 2023 abbiamo replicato tutte le principali iniziative volte al benessere della persona e della famiglia che avevamo già realizzato in passato.

### Le iniziative di welfare del 2023 per la famiglia - Italia

#### **TIM Studio**

**70 ragazzi** (figli o nipoti di dipendenti) hanno usufruito di un'assistenza allo studio per il rafforzamento della preparazione scolastica. Il progetto è stato realizzato in collaborazione con ALATEL, l'Associazione dei pensionati e lavoratori del Gruppo).

#### **TIM Infanzia**

Rimborsiamo le spese sostenute per i servizi di nido, materna o **baby-sitting** allo scopo di sostenere la genitorialità e il bilanciamento vita-lavoro dei colleghi. **Circa 1.200 domande accolte.**

#### **TIM Estate**

**Ai figli ed ai nipoti dei dipendenti tra i 6 e i 18 anni offriamo una vacanza estiva di 14 giorni** ricca di svago, sport, arte, natura, ed orientamento scolastico. Nel 2023 l'iniziativa ha coinvolto **2.637 tra bambini e ragazzi con una scelta tra 20 soggiorni in Italia, 4 soggiorni all'estero e 2 soggiorni itineranti** in barca a vela, per un totale di 40 turni. Il filo conduttore di ogni soggiorno è stato orientato all'inclusione, con iniziative formative e pedagogiche mirate. Un'attenzione particolare è riservata infine anche a **46 partecipanti con bisogni speciali che sono affiancati per tutto il soggiorno da operatori specializzati.**

#### **17 Borse di Studio all'estero**

**Ai figli** dei dipendenti più meritevoli **riconosciamo 18 borse di studio all'estero in collaborazione con Intercultura**, di differente durata a seconda del paese di destinazione. Per i ragazzi destinatari di borsa di studio di famiglie poco abbienti TIM prevede inoltre un wallet mensile per l'intera durata del soggiorno all'estero per contribuire alle spese.

#### **Sussidi**

**Prevediamo dei supporti economici per dipendenti** o famiglie dei dipendenti che versano in situazioni economiche particolarmente disagiate. Il sostegno è previsto nel caso di: decesso dipendente, morte di un familiare (coniuge o figli), gravi e straordinari motivi familiari, gravi malattie del dipendente o familiari del nucleo familiare, calamità naturali. Nel corso del 2022 sono stati erogati **20 aiuti economici.**

#### **Elder Care**

**A partire dal 2023 abbiamo attivato una campagna dedicata ai dipendenti caregiver**, ovvero a coloro che si occupano di familiari fragili, siano essi figli, genitori o parenti prossimi, che prevede il riconoscimento di un wallet fruibile su una piattaforma digitale sotto forma di flexible benefits oppure sotto forma di rimborsi o di acquisti di voucher.

## Le iniziative di welfare del 2023 per la persona - Italia

### **Prevenzione**

Offriamo un **percorso di prevenzione sanitaria** totalmente gratuito e nell'ambito di programmi sanitari coerenti con i più moderni protocolli, per tutti i dipendenti che hanno compiuto **almeno 45 anni**, con accesso a cadenza biennale. Nell'edizione 2023 sono state invitate 9.887 persone e ha aderito il 73% di queste. .

Inoltre, per tutti i dipendenti sono disponibili dei cataloghi informativi digitali fruibili sulla piattaforma TIM Academy che offrono spunti sulla **prevenzione di alcune patologie e sugli stili di vita corretti** da adottare.

### **TIM myHealth**

È una polizza di Assistenza Salute gratuita per tutti i nostri dipendenti che fornisce assistenza sanitaria completa per tutta la famiglia, offre il servizio di telemedicina, garantisce il supporto di un medico in linea sempre disponibile, il rilascio di ricette e la consegna dei farmaci a domicilio.

**Attivata per tutte le persone del Gruppo. Utilizzata nel 2023 da circa 500 persone.**

### **Movimento e attività fisica**

Dal 2019, mettiamo a disposizione dei nostri dipendenti una partnership con Gympass a costi agevolati per accedere ad altri **2.200 centri sportivi**, contribuendo a ridurre la sedentarietà, quarto fattore di rischio di mortalità a livello globale.

**14.000 iscritti ai programmi free. Oltre 2.300 abbonamenti attivati.**

### **Riduzione stress: Sentieri di Resilienza**

Sportello 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.

**89 percorsi di supporto psicologico completati. 250 iscrittiai percorsi di formazione.**