



POLITICA DELLE RISORSE UMANE E PARI OPPORTUNITA'

GRUPPO TIM

Definita dalla Direzione e approvata dallo Steering Committee Gender Equality
in data 5 settembre 2023

In uno scenario in continua e rapida evoluzione, e come evidenziato dalla Commissione Europea, le aziende ICT giocano un ruolo particolarmente rilevante in quanto hanno il compito, attraverso il processo di innovazione tecnologica, di abilitare la transizione ecologica e digitale adottando un approccio antropologico sempre più attento al rispetto dei diritti fondamentali e dei valori fondativi europei.

In sintesi, nella scelta di campo dello sviluppo sostenibile, l'innovazione tecnologica non può rappresentare una variabile indipendente, né può essergli concesso un autonomo ruolo guida, deve al contrario integrarsi nel quadro delle conoscenze e degli strumenti a nostra disposizione per rispondere alle sfide sociali e ambientali del nostro tempo, che rappresentano di fatto lo scopo dell'innovazione tecnologica e digitale e dell'economia nel suo complesso.

Dunque, oggi più che mai le aziende sono chiamate a investire sulle proprie persone, su quel patrimonio di umanità, esperienza e competenze che costituisce una leva competitiva unica, un elemento dell'identità aziendale e quindi non imitabile dai competitor, in grado di determinare il successo sostenibile del proprio business.

Il capitale intellettuale rappresentato da competenze, skill, capacità e conoscenza produce innovazione. La motivazione e l'entusiasmo producono qualità e livelli di servizio elevati.

La funzione Chief Human Resources & Organization Office diventa quindi sempre più strategica per ogni impresa, proprio perché ha l'importante obiettivo di creare le condizioni ideali affinché ciascuno possa dare il meglio di sé rendendo l'azienda più performante.

Questo principio è particolarmente valido per TIM, una realtà storica del mondo dell'ICT, settore estremamente competitivo e con una velocissima evoluzione tecnologica, dove nessuno può permettersi di non coltivare il capitale più prezioso e redditizio: la professionalità, la creatività, la capacità di fare squadra, la voglia di vincere delle persone.

Nonostante i veloci cambiamenti che il progresso tecnologico porta quotidianamente nel nostro lavoro e nelle nostre vite, l'uomo continua a rappresentare la risorsa fondamentale, capace di fare la differenza e sulla quale poggiare le fondamenta del benessere dell'azienda e le prospettive per il suo futuro.

Individuare le persone giuste per svolgere le diverse mansioni, trattenere e far crescere i talenti, creare condizioni di lavoro favorevoli per i dipendenti e sostenibili per l'azienda, applicare modelli organizzativi adeguati all'evoluzione socio-economica del paese, sono solo alcune delle attività che la funzione Chief Human Resources & Organization Office svolge quotidianamente all'interno di TIM, aiutando l'azienda a raggiungere il suo principale obiettivo: essere leader del settore ICT in Italia nei Paesi in cui opera

Il Gruppo TIM da sempre riconosce il valore strategico delle proprie Persone che costituiscono l'asset principale per la crescita sostenibile nel lungo termine del Gruppo.

L'impegno del Gruppo per il rispetto e la tutela dei Diritti Umani e degli standard di lavoro è ribadito nel Codice Etico e di Condotta, nella Policy per il Rispetto dei Diritti Umani e nel Modello Organizzativo 231 di Gruppo, che si ispirano ai dieci Principi del Global Compact dell'ONU in materia di Diritti Umani, standard di lavoro, tutela ambientale e lotta alla corruzione.

Il Gruppo promuove e tutela, unitamente alla crescita professionale, la salute, il benessere, il giusto bilanciamento lavoro-vita privata, la non discriminazione delle proprie Persone, la valorizzazione delle diversità, l'inclusione, le pari opportunità anche relativamente all'empowerment femminile e riporta le informazioni di dettaglio nel Bilancio di Sostenibilità del Gruppo.

TIM ha l'obiettivo di essere Best Employer. Annualmente, pertanto, assume l'impegno, di avviare un processo di assessment con un ente esterno propeudeutico a un'eventuale certificazione Best Employer.

Questa politica è stata redatta ed approvata in raccordo con la Direzione e lo Steering Committee Gender Equality.

Link: Codice Etico, [codice-etico-gruppo-tim-15-marzo-2023.pdf \(gruppotim.it\)](#)

Link: Policy sui Diritti Umani: [policy-diritti-umani.pdf \(gruppotim.it\)](#)

Link Bilancio di sostenibilità: [Gruppo TIM | Report di sostenibilità](#)

Obiettivi della Policy

Questa policy rappresenta il riferimento per la migliore gestione e promozione delle risorse umane in TIM e illustra i principi a cui si ispirano le azioni poste in essere da tutte le Società del Gruppo¹ affinché siano pratica corrente all'interno dell'Azienda, per i fornitori e, in generale, per i partner esterni con i quali il Gruppo entra in relazioni di affari.

Benché la responsabilità della policy risieda nel Direttore Chief Human Resources & Organization Office, che risponde direttamente all'Amministratore Delegato, i manager hanno la responsabilità di costruire e sostenere un ambiente in cui le Persone possano esprimere al meglio le proprie qualità umane e professionali per garantire il successo del Gruppo.

Engagement, Rispetto e Inclusione

TIM vuole essere un'Azienda inclusiva, capace di prendersi cura delle sue Persone migliorando la qualità globale del vivere e del lavoro. La soddisfazione e l'engagement sono pilastri centrali nello sviluppo della strategia verso le Persone.

TIM garantisce un ambiente di lavoro inclusivo, nel convincimento che esista una relazione profonda e positiva tra inclusione e performance aziendale.

Il Gruppo non attua né consente alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, pensionamento, in relazione all'etnia, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, genere, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica ed età, tenendo conto delle peculiarità culturali e giuridiche dei singoli Paesi.

TIM, in conformità alle disposizioni legislative vigenti, non permette alcun tipo di comportamento che sia sessualmente coercitivo, minaccioso, offensivo o volto allo sfruttamento e non tollera alcuna forma di discriminazione, molestia o mobbing.

Particolare attenzione viene posta nell'assicurare il diritto all'accessibilità dei sistemi, delle dotazioni e delle postazioni di lavoro per tutte le sue persone con disabilità, fornendo a ciascuno, in funzione delle proprie necessità, le soluzioni più adatte a garantire il migliore svolgimento della propria prestazione lavorativa.

Le Società del Gruppo vietano ogni forma di lavoro o servizio non volontario, ottenuto sotto la minaccia di qualsiasi penale o che sia richiesto come forma di estinzione di un debito; inoltre, non è richiesto ai lavoratori di lasciare alcun deposito all'inizio del rapporto di lavoro.

Le Società del Gruppo non utilizzano né forniscono in alcun modo sostegno all'impiego di persone con meno di 18 anni di età².

Link: [Policy Molestie, TIM Policy Gestione degli episodi di molestie di genere Abstract.pdf \(gruppotim.it\)](#)

Link: [Gruppo TIM | I progetti](#)

Bilanciamento vita-lavoro e supporto alla Persona

TIM coniuga digitalizzazione dei processi, ripensamento degli spazi e organizzazione secondo un modello agile delle attività, favorendo il bilanciamento fra vita privata e vita professionale, portando il lavoro agile quale parte integrante del nuovo modello organizzativo.

¹ Con sede legale nel territorio italiano e dalle Società controllate estere.

² Fanno eccezione sporadici e circoscritti rapporti di lavoro per attività di tipo promozionale instaurati tra alcune società del Gruppo che gestiscono contenuti, e giovani sopra i 16 anni. Tali contratti prevedono il consenso scritto dei genitori e rispettano la lettera e lo spirito delle disposizioni internazionali (Convenzioni e Raccomandazioni) e delle normative nazionali in materia di lavoro infantile e minorile. Fanno altresì eccezione situazioni in ambito internazionale in cui le Società siano tenute dalla vigente legislazione del lavoro (es. Brasile) a favorire l'inserimento delle Persone nel mondo del lavoro utilizzando l'istituto dell'apprendistato, che si caratterizza come formazione all'interno di un'attività lavorativa abbinata ad una quota svolta in aula ed erogata da un Ente terzo. L'organizzazione dell'orario di lavoro è conforme alle previsioni legislative e agli accordi stipulati con le organizzazioni sindacali in materia, anche in riferimento al riposo settimanale e allo svolgimento del lavoro straordinario. Le Società del Gruppo, nell'ipotesi di procedimenti disciplinari da adottare nei confronti dei dipendenti, non pongono in essere né consentono l'utilizzo di punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche e abusi verbali.

Rendere più semplice la gestione degli impegni personali e della famiglia, gli spostamenti casa-lavoro, sono fra gli obiettivi delle iniziative che TIM ha attivato per bilanciare i diversi mondi della nostra vita grazie al consolidato e riconosciuto patrimonio di caring e welfare aziendale.

TIM è attenta a trovare nuove forme di tutela per i diritti maggiormente impattati dal lavoro a distanza quali ad esempio: i diritti sindacali, la disconnessione digitale e l'inclusione nonché sul riconoscimento di benefici a carattere economico per favorire la più ampia partecipazione possibile al nuovo modello organizzativo.

Link: [Gruppo TIM | Bilanciamento vita-lavoro](#)

Sviluppo e formazione

TIM offre ai propri dipendenti pari opportunità in termini di sviluppo e crescita professionale mettendo sempre al centro le Persone tramite percorsi definiti e disegnati sui singoli per la gestione della carriera, il cui potenziale è utile a far fronte ad esigenze specifiche a seconda dei ruoli, posizioni organizzative e competenze richieste nel lungo termine.

La formazione, attraverso percorsi mirati e diversificati, supporta le persone nei processi di consolidamento di competenze per specifici profili professionali, di competenze trasversali indipendenti dal ruolo professionale e di percorsi mirati all'upgrading o alla riqualificazione. L'offerta formativa, accessibile a tutta la popolazione aziendale anche con strumenti e percorsi specifici pensati per le persone con disabilità sensoriale, intende salvaguardare il lifelong learning delle Persone favorendo l'autoformazione e la responsabilizzazione sul personale processo di apprendimento utile alla salvaguardia della propria employability.

Nel percorso di formazione e sviluppo offerto a ogni persona, spazio rilevante occupano i temi della sostenibilità, dell'inclusione e delle pari opportunità.

Link: [Gruppo TIM | Formazione](#)

Tutela della Salute e Sicurezza e prevenzione delle Malattie Professionali

Le Società del Gruppo assicurano il pieno rispetto delle previsioni legislative in materia di malattie professionali, salute e sicurezza sul luogo di lavoro volte a prevenire possibili incidenti e danni alla salute in qualsiasi modo connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa.

TIM valuta i rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori ai fini della loro progressiva riduzione al minimo, adottando i principi, gli standard e le soluzioni che costituiscono le "best practice", con l'obiettivo di eliminare gli infortuni sul lavoro, attuando idonee misure di prevenzione e la verifica della loro adeguatezza ed efficacia. La sensibilizzazione ed il coinvolgimento sulle politiche e sugli obiettivi di salute e sicurezza e relativi a sistemi di controllo interno, nonché la formazione e l'informazione sui rischi e sulle misure di controllo adottate, sono considerati strumenti fondamentali per il raggiungimento dei risultati attesi. Al fine di integrare e rafforzare ulteriormente le metodologie di gestione e controllo interne, nonché a promuovere iniziative volte ad innalzare la qualità degli ambienti di lavoro con l'obiettivo di migliorare la loro vivibilità e il benessere dei dipendenti, è stato attivato un nuovo sistema di gestione conforme agli standard riconosciuti (ISO 45001) avente come perimetro tutti i processi relativi agli asset immobiliari ad uso ufficio e promiscui presidiati, di competenza della funzione Real Estate, oltre alla gestione della Flotta Aziendale.

Link: [Gruppo TIM | La tutela della salute e sicurezza](#)

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

TIM intrattiene rapporti aperti e trasparenti con i sindacati e le rappresentanze dei lavoratori, nella convinzione che solo attraverso un confronto continuo e costruttivo si possa arrivare alle soluzioni di miglior equilibrio rispetto alle aspettative di tutti gli stakeholder. Tutti i lavoratori - a qualsiasi livello/qualifica appartenenti - godono del diritto legale di costituire e/o aderire alle organizzazioni sindacali per la tutela degli interessi individuali e collettivi.

TIM riconosce e rispetta il diritto alla libertà di associazione, all'azione collettiva, nell'ambito delle normative nazionali e degli accordi esistenti, senza alcuna interferenza o limitazione da parte del Gruppo. Le Società del Gruppo riconoscono ampiamente il ruolo dei rappresentanti sindacali dei lavoratori, i quali non sono soggetti ad alcuna forma di discriminazione, garantendo inoltre, per l'espletamento della loro attività sindacale, permessi retribuiti e mezzi necessari alla comunicazione con i lavoratori sul luogo di lavoro. Gli accordi sindacali sottoscritti prevedono sessioni di verifica congiunte sui contenuti definiti nelle intese. Inoltre, in coerenza con il sistema di relazioni industriali, sono costituiti appositi organismi paritetici, con il compito di confrontarsi sullo stato dell'arte dei programmi definiti nei relativi accordi.

Link: [TIM-bilancio-sostenibilita-2022-ITA.pdf \(gruppotim.it\)](#)

Politiche retributive

La politica di remunerazione mira ad attrarre, trattenere e motivare le Persone, garantendo l'equità interna, ivi inclusa quella di genere, e il successo sostenibile dell'impresa in una prospettiva di medio-lungo periodo. Il Gruppo adotta un sistema bilanciato di remunerazione, con componenti fisse e variabili di breve e lungo termine, le quali prevedono target rilevanti per la componente Environmental, Social and Governance: tali obiettivi sostengono da un lato la centralità dei clienti esterni e dei dipendenti interni e - dall'altro - garantiscono equità e sostenibilità nel lungo periodo³.

Link: [Gruppo TIM | Politica di remunerazione](#)

Protezione dei dati personali

Il Gruppo si è dotato di un modello organizzativo articolato in grado di presidiare la corretta applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali, attraverso il costante aggiornamento di policy e procedure, l'implementazione di misure organizzative e tecniche idonee a garantire la riservatezza e sicurezza dei dati personali, nonché la conformità delle attività alle disposizioni normative e di legge rilevanti in materia di privacy ed alle normative interne.

Tutte le Persone che lavorano nel Gruppo nominate persone autorizzate al trattamento dei dati personali e sono state informate, già al momento dell'assunzione, circa i trattamenti svolti dalle rispettive Società sui propri dati personali, le misure adottate per proteggerli, i propri diritti e le modalità per esercitarli. In particolare, la Società ha un processo per ricevere e dare risposta alle richieste delle Persone sui trattamenti o per comunicare loro eventuali data breach che li riguardano. Le Persone sono, inoltre, edotte sui principali adempimenti in materia di privacy e sui comportamenti da porre in essere nella propria attività lavorativa, anche tramite periodiche iniziative di formazione usufruibili sia on-line che in presenza.

Link: [Gruppo TIM | Privacy](#)

³ Le retribuzioni corrisposte dalle Società del Gruppo ai propri dipendenti sono conformi, negli importi minimi e nelle modalità di erogazione, alle previsioni dei contratti collettivi. Eventuali trattenute sulla retribuzione, previste come sanzioni disciplinari, sono conformi alle previsioni del contratto collettivo applicato. Le Società del Gruppo non si avvalgono di tipologie contrattuali contrarie alle disposizioni di legge o volte ad eludere i divieti e gli obblighi previsti dall'attuale normativa. Nel foglio paga fornito ai lavoratori sono esplicitate in modo dettagliato e comprensibile le voci che compongono la retribuzione.