

Relazione sulla remunerazione

ai sensi dell'art. 123-ter TUF

(Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 7 marzo 2013)

Telecom Italia S.p.A.
Sede Legale in Milano Piazza degli Affari n. 2
Direzione Generale e Sede Secondaria in Roma Corso d'Italia n. 41
Casella PEC: telecomitalia@pec.telecomitalia.it
Capitale sociale euro 10.693.628.019,25 interamente versato
Codice Fiscale/Partita Iva e numero iscrizione
al Registro delle Imprese di Milano 00488410010

Indice sommario

PREMESSA

SEZIONE PRIMA

1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

Lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;
- l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;
- il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.

2. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE, CON RIFERIMENTO ALLE DIVERSE VOCI DI COMPENSO

Lettere d), g), h) e i) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.
- con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;
- i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;
- informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata.

3. RAPPORTO TRA COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

Lettera e) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.

4. DIFFERIMENTO DELLE COMPONENTI CASH E LOCK-UP DELLE COMPONENTI EQUITY

Lettere j) e k) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post*;
- informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.

5. BENEFICI NON MONETARI

Lettera f) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.

6. TRATTAMENTO DI SEVERANCE

Lettera l) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società.

7. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE

Lettera m) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;

8. POLITICA RETRIBUTIVA DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Lettera n) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).

9. RIFERIMENTI A POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ.

Lettera o) dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione I, del Regolamento Emittenti:

- se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.

SEZIONE SECONDA

PRIMA PARTE

- **REMUNERAZIONE 2012 DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**
- **REMUNERAZIONE 2012 DEL PRESIDENTE – DOTTOR FRANCO BERNABÈ**
- **REMUNERAZIONE 2012 DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO – DOTTOR MARCO PATUANO**
- **REMUNERAZIONE 2012 DEL DIRETTORE GENERALE SUD AMERICA**
- **REMUNERAZIONE 2012 DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

SECONDA PARTE

TAVOLE EX SCHEMA 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO EMITTENTI

– TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

– TABELLA 2

Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

– TABELLA 3 A

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

– TABELLA 3 B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TAVOLE EX SCHEMA 7-TER DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO EMITTENTI

Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Premessa

Con il presente documento Telecom Italia ottempera agli obblighi di disclosure in materia di compensation. La relazione sulla remunerazione (la Relazione) fa riferimento nella prima sezione alla politica di remunerazione per l'anno 2013, mentre nella seconda reca il consuntivo in materia di remunerazione per l'esercizio 2012, integrato dalla situazione delle partecipazioni detenute nella Società e nelle sue controllate. Lo scope della *disclosure* in materia di compensi sono (i) nominativamente i componenti gli organi di amministrazione (Amministratori Esecutivi e non) e il Direttore Generale e (ii) in forma aggregata i dirigenti con responsabilità strategiche di Telecom Italia.

Il Consiglio di Amministrazione del 17 gennaio 2013 ha accertato il perimetro della dirigenza strategica - oltre che negli Amministratori Esecutivi (Presidente e Amministratore Delegato) - nei responsabili pro tempore delle seguenti posizioni organizzative:

- *Direzione Generale Sud America,*
- *Administration Finance & Control,*
- *Human Resources and Organization,*
- *Legal Affairs,*
- *National Wholesale Services,*
- *Public & Regulatory Affairs,*
- *Business Support Officer,*
- *Technology,*
- *Consumer,*
- *Business,*
- *Tim Brasil,*
- *Telecom Argentina.*

Il perimetro della dirigenza strategica è stato aggiornato tenendo conto delle seguenti variazioni organizzative intervenute nel corso del 2012:

- ▶ costituzione della *Direzione Generale Sudamerica*, volta ad assicurare il coordinamento strategico ed operativo e lo sviluppo del business nel continente sudamericano;
- ▶ riconduzione all'interno della nuova funzione *Business* del presidio commerciale delle piccole, medie e grandi aziende private dell'industria, dei servizi e del settore bancario, nonché del settore pubblico e della sanità, con conseguente confluenza delle precedenti funzioni *Top Clients and Public Sector* e *Business*;
- ▶ costituzione della funzione *Business Support Officer*, in cui sono confluite le strutture *Supply Chain & Real Estate, Qualità e Compliance*.

SEZIONE PRIMA

1. Soggetti coinvolti nel processo di remunerazione

I soggetti/organi coinvolti nell'adozione e nell'attuazione delle politiche di remunerazione sono:

- l'Assemblea degli azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per le Nomine e la Remunerazione (nel seguito: il Comitato);
- gli Amministratori Esecutivi;
- il Collegio Sindacale;
- la Funzione *Human Resources and Organization*.

Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli azionisti:

- si esprime annualmente, con voto non vincolante, sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione (recante la politica di remunerazione almeno per l'anno successivo a quello di consuntivazione);
- definisce il compenso annuo lordo complessivo per il Consiglio di Amministrazione sulla base delle proposte per prassi formulate dagli azionisti all'atto della presentazione delle liste dei candidati, in vista del rinnovo del Consiglio stesso;
- delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari.

Nella riunione del 12 aprile 2011 l'Assemblea:

- in sede di rinnovo dell'organo collegiale, ha approvato la proposta del socio di riferimento Telco S.p.A. in materia di compenso del Consiglio di Amministrazione, determinandolo nell'importo complessivo di euro 2,2 milioni l'anno;
- ha approvato il Long Term Incentive Plan 2011, a valere - con modalità diversificate - per il Vertice Esecutivo, il Top Management e la Dirigenza Selezionata.

Nella riunione del 15 maggio 2012 l'Assemblea:

- ha approvato il Long Term Incentive Plan 2012 rivolto al Top Management e alla Dirigenza Selezionata, in continuità con l'iniziativa avviata nel 2011.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- definisce la politica di remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche e annualmente redige la relazione sulla remunerazione;
- delibera sulla suddivisione del compenso determinato dall'Assemblea per il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso;
- determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche, sulla base delle proposte del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale;
- formula proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di amministratori e dipendenti.

Al fine di assicurare che le scelte effettuate in materia di remunerazione siano adeguatamente istruite, conformi alle regole di trasparenza e di rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato.

A valle del rinnovo (Assemblea del 12 aprile 2011), il Consiglio di Amministrazione:

- ha proceduto al riparto del compenso complessivo annuo a esso attribuito dall'Assemblea nell'importo di euro 2,2 milioni l'anno;
- ha approvato il compensation package del Vertice Esecutivo per il triennio 2011-2013, che è stato quindi fatto oggetto di contrattualizzazione;
- ha dato esecuzione al Long Term Incentive Plan 2011 e al Long Term Incentive Plan 2012;
- a seguire la condivisione delle linee guida della complessiva politica di remunerazione aziendale, ha definito gli obiettivi di incentivazione 2013 del Vertice Esecutivo e ha approvato la presente Relazione.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Comitato attualmente è composto da quattro amministratori non esecutivi, di cui tre indipendenti, tutti a vario titolo in possesso di adeguate conoscenze ed esperienza in materia contabile e finanziaria:

- Elio Catania (Presidente - indipendente)
- Massimo Egidi (indipendente)
- Jean Paul Fitoussi (indipendente)
- Gabriele Galateri di Genola

Il Comitato, che assomma in sé compiti e responsabilità attribuite dal Codice di Borsa Italiana (consultabile al link www.borsaitaliana.it) al comitato nomine e al comitato remunerazione, ai sensi dei Principi di autodisciplina della Società (consultabili all'indirizzo www.telecomitalia.com, sezione Governance canale Sistema di Governance/Codici):

- presidia il piano di successione degli Amministratori Esecutivi e monitora l'aggiornamento delle tavole di rimpiazzo del management aziendale, a cura degli Amministratori Esecutivi;
- definisce modalità e tempi di effettuazione della valutazione annuale del Consiglio di Amministrazione;
- svolge gli ulteriori compiti a esso attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

Specificamente in materia di remunerazione esso:

- propone i criteri di riparto del compenso complessivo annuo stabilito dall'Assemblea per l'intero Consiglio;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi, (i) rispetto all'intera durata del mandato con riferimento alla componente fissa e al quantum della remunerazione variabile di breve periodo, (ii) annualmente con riferimento agli obiettivi di performance di breve periodo, (iii) di volta in volta in caso di coinvolgimento del Vertice Esecutivo in misure di incentivazione di tipo long term;
- discute con la Funzione Human Resources and Organization, istruendo in vista della presentazione al Consiglio di Amministrazione la politica per la remunerazione della generalità della popolazione manageriale (e in particolare la remunerazione policy dei dirigenti con responsabilità strategiche), nel contesto della politica salariale complessiva della Società;
- istruisce le proposte al Consiglio di Amministrazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- valuta l'adeguatezza, la concreta applicazione e la coerenza della politica generale di remunerazione, anche in riferimento alla effettiva performance aziendale, formulando suggerimenti ed eventuali proposte di correttivi;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, accertando il livello di raggiungimento degli obiettivi d'incentivazione del Vertice Esecutivo, in applicazione dei criteri di misurazione determinati in sede di loro assegnazione.

Il Comitato, che ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, oltre che di attivare autonomamente consulenti esterni, riferisce al Consiglio di Amministrazione di volta in volta, nella prima riunione successiva, sulle attività svolte.

Per completezza si rammenta che, ai sensi della procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate della Società, (consultabile sul sito internet www.telecomitalia.com, sezione Governance - canale Sistema di Governance), le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, assunte nel rispetto della politica di remunerazione portata all'esame assembleare, sono considerate operazioni non rilevanti e come tali escluse dall'applicazione del Regolamento Consob n. 17221/2010. I compiti attribuiti dalla procedura di Telecom Italia al comitato consiliare sono svolti in questo caso dal Comitato.

Dall'anno 2009 il Comitato si avvale della collaborazione del Dottor Sandro Catani, attualmente operante presso The European House Ambrosetti S.p.A., esperto in materia di politiche retributive, il quale non intrattiene con la Società relazioni che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

Ai lavori del Comitato assiste il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da questi designato.

Amministratori Esecutivi

Agli Amministratori Esecutivi, in quanto responsabili della gestione dell'impresa, risultano affidate in materia di politica di remunerazione, per il tramite della Funzione Human Resources and

Organization:

- l'elaborazione delle proposte di budget e obiettivi industriali, rispetto ai quali il costo del lavoro rappresenta una componente significativa;
- la definizione delle politiche del personale e la gestione dei dirigenti con responsabilità strategica che loro riferiscono gerarchicamente;
- la definizione operativa, in coerenza con la politica di remunerazione aziendale, delle misure di incentivazione manageriale a breve termine per i dirigenti con responsabilità strategica, in termini di assegnazione ex ante degli obiettivi e di accertamento ex post del loro livello di raggiungimento;
- l'elaborazione di concerto con il Comitato delle proposte dei piani basati su strumenti finanziari;
- l'individuazione dei destinatari degli strumenti di remunerazione a lungo termine e la definizione della misura della loro partecipazione ai piani.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi.

Funzione Human Resources & Organization

La Funzione Human Resources and Organization, che organizzativamente dipende, in base a un criterio di prevalenza, dall'Amministratore Delegato preposto al governo delle Operations, che occupano il 96% della forza lavoro della Società:

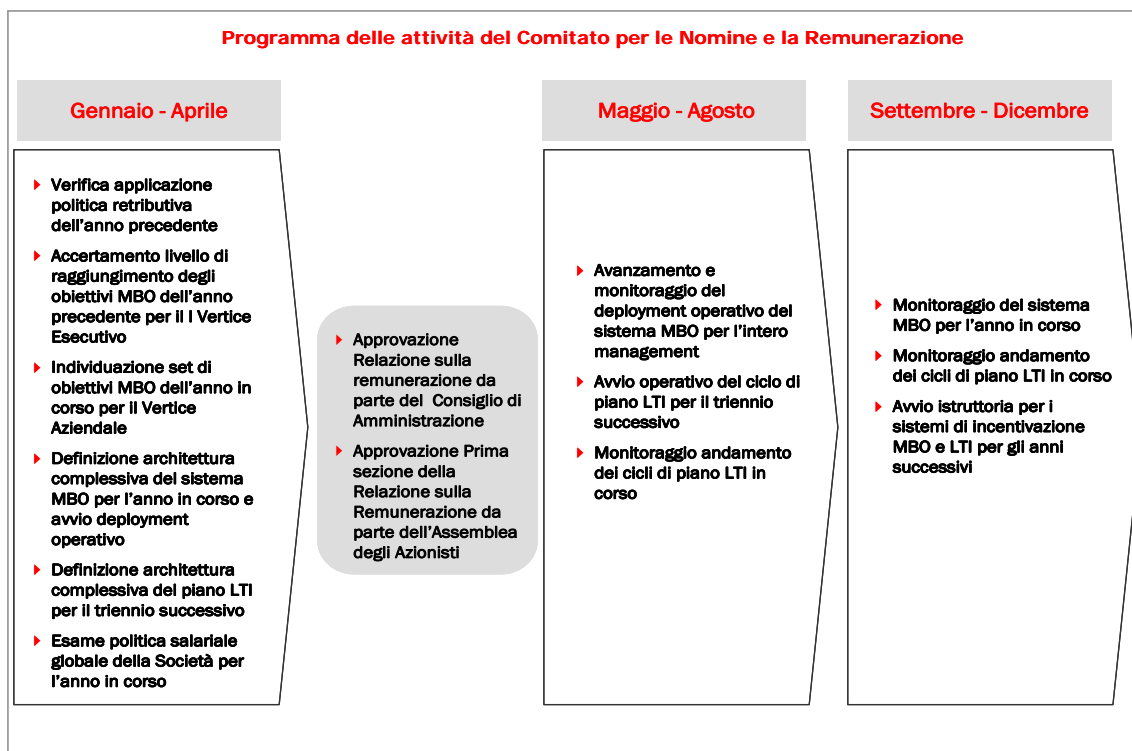
- riferisce al Presidente per le attività di politiche e risorse strategiche di Gruppo;
- sulla base del posizionamento retributivo, all'interno delle cornici di budget definite e in coerenza con la politica di *compensation*, presenta annualmente al Vertice Esecutivo le eventuali proposte di intervento sulla remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica;
- propone al Vertice Esecutivo e al Comitato l'architettura complessiva dei sistemi di incentivazione manageriale, individuando i meccanismi di funzionamento e il set degli obiettivi funzionali da assegnare ai dirigenti con responsabilità strategica, d'intesa con le strutture di *Administration Finance and Control* e *Quality & Management Business Transformation*;
- analizza e monitora nel tempo l'applicazione e la coerenza della politica generale della remunerazione, proponendo eventuali correttivi;
- gestisce le attività di sviluppo manageriale, allo scopo di articolare un sistema di *succession planning* rispetto alle posizioni manageriali strategiche;
- fornisce al Comitato il supporto tecnico e tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

Processo di remunerazione: ciclo di pianificazione annuale

Le attività del Comitato sono svolte secondo una programmazione annuale che richiede la partecipazione dei diversi soggetti coinvolti nel processo di remunerazione. Il programma prevede lo svolgimento delle seguenti attività:

- verifica dell'attuazione, applicazione e coerenza della politica di remunerazione realizzata nell'anno precedente, in relazione alle performance effettivamente registrate dall'azienda e ai benchmark di mercato;
- accertamento del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance del sistema di incentivazione variabile di breve termine (MBO) dell'anno precedente e definizione degli obiettivi di performance dell'anno in corso;
- accertamento del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance dei sistemi di incentivazione variabile di lungo termine (LTI) e avvio del nuovo ciclo di piano per il successivo triennio;
- esame dell'impostazione della politica salariale globale della Società per l'anno in corso, con particolare riguardo alle misure destinate alla popolazione manageriale;

- monitoraggio degli indicatori utilizzati per i sistemi di incentivazione sia di breve sia di lungo termine, al fine di valutare eventuali revisioni per i piani degli anni successivi.



Nel corso del 2012 le riunioni del Comitato sono state nove. Agli incontri ha sistematicamente partecipato il Responsabile della Funzione *Human Resources and Organization* e sono stati di volta in volta invitati a fornire supporto i *manager* responsabili delle tematiche oggetto di discussione. Nel 2013 si sono già tenute tre riunioni.

Il Comitato nel 2012 ha provveduto a:

- ▶ istruire l'architettura e l'attuazione del ciclo 2012 del piano di incentivazione di lungo termine;
- ▶ formulare la proposta di revisione del riparto del compenso consiliare complessivo annuo stabilito dall'Assemblea a seguito della rinuncia, da parte del Vice Presidente, alla delega in materia di funzionalità del sistema di controllo interno (con decorrenza dal 1° agosto 2012);
- ▶ esaminare il budget 2013 in materia di costo del lavoro, condividendo l'impostazione della politica salariale globale della Società, con particolare riferimento alle misure destinate alla popolazione manageriale, in Italia e all'estero;
- ▶ individuare, sulla scorta dell'analisi delle priorità strategiche del piano industriale, il set di obiettivi d'incentivazione a breve termine per Presidente e Amministratore Delegato per l'anno 2013 e le relative metriche di valorizzazione.

Nel corso del tempo il Comitato ha infine seguito l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e della best practice in materia di remunerazione, analizzando – con l'ausilio degli uffici della Società e del proprio consulente – l'impostazione e i contenuti della Relazione, che ha infine validato in vista dell'approvazione consiliare.

Per ulteriori informazioni sulle regole di composizione, sulle competenze, sul funzionamento nonché sulle attività in materie diverse dalla remunerazione del Comitato si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2012 (consultabile all'indirizzo www.telecomitalia.com, sezione Governance canale Sistema di Governance/Relazione sul governo societario).

2. Principi e finalità della politica di remunerazione, nelle sue componenti fissa e variabile

Nella consapevolezza che la competitività di un'impresa sul mercato del lavoro (e dunque la sua capacità di attrarre, trattenere e motivare persone in possesso di competenze ed esperienza professionale adeguate alle esigenze della gestione e dello sviluppo, nell'interesse dei diversi stakeholders) non dipende soltanto dal trattamento economico, la politica retributiva del Gruppo contiene le logiche di composizione del pacchetto retributivo individuale, finalizzate a garantire il corretto bilanciamento della componente fissa e della componente variabile, in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi aziendali. L'architettura che ne consegue è volta da un lato a salvaguardare l'esigenza di identità ed integrazione del Gruppo (unitarietà) e dall'altro a garantire il rispetto della diversità dei mercati di riferimento (differenziazione), così da supportare la competitività e le *performance* dell'Azienda, assicurare l'*engagement* del personale, garantire *fairness* ed equità interna.

Data questa premessa, la struttura di *compensation* del Vertice Esecutivo e dei dirigenti con responsabilità strategiche si articola in:

- una componente di retribuzione fissa, ancorata all'andamento dei mercati di riferimento, monitorato in via continuativa mediante *benchmark* elaborati da primarie società di *consulting*;
- una componente di retribuzione variabile caratterizzata da:
 - idoneità ad apprezzare i diversi livelli di *performance*, aziendali e individuali;
 - capacità di salvaguardare l'equità interna;
 - utilizzo di indicatori di *performance* chiari, solidi e definiti, funzionali ad assicurare l'allineamento degli interessi del management a quelli degli investitori;
- una componente non monetaria, consistente in risorse e servizi messi a disposizione della persona.

Le politiche retributive sono differenziate sulla base di una segmentazione della popolazione, orientata a suddividere le risorse in funzione del ruolo ricoperto e del valore individuale. Di seguito si approfondiscono finalità e caratteristiche delle componenti di remunerazione fissa e variabile per il Vertice Esecutivo e per i dirigenti con responsabilità strategiche, rinviando al successivo punto 8 della Sezione Prima della Relazione per il trattamento economico degli amministratori non esecutivi.

Componente fissa

La componente fissa della remunerazione apprezza l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto, misurate attraverso un sistema di valutazione delle posizioni secondo metodologie riconosciute e certificate a livello internazionale (nel caso del Vertice Esecutivo e dei dirigenti con responsabilità strategiche: mercato internazionale *Hay Top Executive* Europa, sia generale che selezionato per il settore ICT e media¹), nonché le caratteristiche soggettive distintive e le competenze strategiche possedute. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile, e ciò - tra l'altro - al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa.

Nel corso del 2012 sono state implementate politiche volte al raffreddamento delle dinamiche delle retribuzioni fisse. In questo quadro, per la generalità della popolazione manageriale gli interventi sulla retribuzione fissa sono stati selettivi e rivolti a risorse depositarie di competenze chiave e con retribuzioni fisse significativamente distanti dai riferimenti retributivi di mercato. Per il 2013 si conferma l'orientamento a raffreddare la dinamica della componente fissa, mantenendo il posizionamento dei dirigenti con responsabilità strategiche intorno alla mediana di mercato. La retribuzione fissa costituisce la base di partenza per la definizione degli importi a target degli strumenti di retribuzione variabile, legati alla performance sia di breve che di lungo periodo.

¹ Il benchmark *Hay Top Executive* Europa è formato da un campione di ruoli di alta direzione appartenenti alle più grandi aziende europee operanti in tutti i settori merceologici. Il c.d. mercato selezionato rappresenta l'estrapolazione da quel campione generale delle sole posizioni manageriali di imprese attive nei settori ICT e media. Orientativamente, il mercato selezionato presenta caratteristiche di maggior competitività, con livelli retributivi più elevati.

Componente variabile di breve termine

La retribuzione variabile di breve termine è finalizzata a rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali. A tal fine gli obiettivi sono fissati con riferimento ad indicatori di natura quali-quantitativa, rappresentativi e coerenti con le priorità strategiche e di piano industriale, misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi. Sono peraltro previsti - di norma e ad esclusione del Vertice Aziendale - margini di valutazione discrezionale, idonei a consentire un giudizio motivato *ex post* del contributo individuale da parte dell'istanza gerarchica superiore (e dunque di Presidente o Amministratore Delegato rispetto ai dirigenti con responsabilità strategiche che a ciascuno riportano).

Il processo di definizione degli obiettivi MBO inizia con l'individuazione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale, degli obiettivi da assegnare al Vertice Esecutivo, rappresentati da indicatori certificabili che indirizzano le priorità del piano industriale. Questi obiettivi di natura aziendale (con peso pari all'80% del totale, per Presidente e Amministratore Delegato) sono legati al *budget* di periodo, che definisce il livello *target* di raggiungimento, con possibilità di scostamento negativo fino ad un livello minimo (soglia di accesso) e di scostamento positivo a cui corrisponde il *pay-out* massimo. Agli obiettivi di budget si aggiunge per il Vertice Esecutivo un indicatore di valorizzazione dell'azione ordinaria (con peso pari al 20% del totale), misurato nel periodo gennaio-gennaio, all'interno di un paniere composto dai titoli Vodafone, Telefónica, Deutsche Telekom, France Télécom, Telianonera, Telenor, KPN, Swisscom, British Telecom, oltre che della stessa Telecom Italia². Soglia d'accesso nel 2013 diventa il posizionamento della Società al quinto posto della graduatoria.

Il processo di *deployment* verso i dirigenti con responsabilità strategiche è realizzato secondo una logica *top-down* che prevede la combinazione di:

- obiettivi aziendali (corrispondenti all'analogo *basket* di obiettivi di Presidente e Amministratore Delegato), aventi la finalità di creare *team building*, orientando i comportamenti del *management* verso il raggiungimento dei risultati aziendali complessivi;
- obiettivi funzionali, che hanno la finalità di commisurare l'incentivo alle *performance* individuali registrate. Per i dirigenti con responsabilità strategiche la componente di valutazione discrezionale, compresa entro il set degli obiettivi funzionali, non supera il 10%.

Il set di obiettivi funzionali assegnato ai dirigenti con responsabilità strategiche è definito - d'intesa con l'Amministratore Esecutivo al quale ciascun dirigente riporta - dalla Funzione *Human Resources and Organization*, la quale opera in collaborazione con le funzioni aziendali cui compete la responsabilità di certificazione dei parametri presi a riferimento. L'andamento degli obiettivi è poi monitorato nel corso dell'anno, con riferimento sia all'avanzamento dei singoli obiettivi che ai risultati complessivi degli indicatori.

Il sistema MBO del Vertice Esecutivo prevede un valore annuo del premio compreso fra il 50% e il 150% del compenso fisso. Per la restante popolazione manageriale incentivata dal 2012 è stata modificata la scala di *pay-out*, al fine di renderla omogenea con quella del Vertice Esecutivo, applicando la curva 70%-100%-140% in luogo della precedente 80%-100%-160%.

Inoltre, nella logica di raffreddamento della dinamica del costo individuale per la generalità della popolazione manageriale della Società, nel 2012 è stato introdotto un limite massimo complessivo dell'MBO liquidabile, in funzione del livello di performance registrato dal Vertice Esecutivo. Il cap così individuato ha determinato l'ammontare complessivo delle risorse economiche da erogare, mediante applicazione di un apposito fattore correttivo ai premi maturati dal management. Confermata la restante impostazione, la logica di cap al *pay-out*, con riferimento ai risultati conseguiti dal Vertice Esecutivo, viene sostituita nel 2013 con un incremento del peso degli obiettivi aziendali e di Gruppo per i livelli gerarchici più elevati (Top Management), la cui azione manageriale ha più diretta incidenza rispetto al conseguimento delle performance aziendali complessive.

Si segnala infine che, rispetto a Presidente e Amministratore Delegato, per il ciclo di MBO 2013 il Consiglio di Amministrazione ha introdotto un principio di valutazione qualitativa *ex post* in caso di net income consolidato reported negativo, subordinando a detta valutazione la liquidazione dell'eventuale bonus maturato.

Di seguito, in ottica comparativa, sono riportati gli obiettivi d'incentivazione 2012 e 2013 (con relativi pesi) di Presidente e Amministratore Delegato. Per il 2012 sono inoltre indicati gli obiettivi che hanno superato la soglia di accesso (ON) e il livello complessivo di raggiungimento.

² Il panel di aziende per il confronto è invariato rispetto a quello preso a riferimento per l'MBO 2012 e per i piani di incentivazione a lungo termine, ed è formato dalle maggiori aziende europee di telecomunicazioni per capitalizzazione.

Presidente	2012		2013
Net Income Group	25%	ON	20%
Net Financial Position Group	15%	OFF	15%
Ebitda Group Organic	20%	OFF	15%
Ricavi totali Group Organic	20%	ON	10%
Investimenti Group ³	-		20%
Valorizzazione del titolo	20%	OFF	20%
Percentuale complessiva di raggiungimento	37,5%		

Amministratore Delegato	2012		2013
Net Income Group	15%	ON	20%
Net Financial Position Italia	20%	OFF	20%
Ebitda TI Domestic	10%	OFF	-
CSI TI	10%	ON	10%
Ricavi Domestic Organic	25%	OFF	15%
Investimenti Domestic ⁴	-		15%
Valorizzazione del titolo	20%	OFF	20%
Percentuale complessiva di raggiungimento	27,7%		

Per completezza d'informazione è descritta di seguito la proposta di obiettivi MBO 2013 per il Direttore Generale Sud America. Non è riportato il confronto con il 2012 poiché il ruolo, costituito in corso d'anno, non è stato destinatario di obiettivi di incentivazione specifici.

Direttore Generale Sud America	2013
Net Financial Position Latam	20%
Ebitda Totale Latam	20%
Ricavi Totali Latam	20%
Investimenti Latam ⁵	25%
Valorizzazione del titolo	15%

Componente variabile di lungo termine

La struttura di incentivazione di lungo termine coinvolge il Vertice Esecutivo, il *Top Management* (cluster che include i dirigenti con responsabilità strategiche) e una parte selezionata della restante dirigenza.

Lo strumento ha il duplice obiettivo:

- ▶ di promuovere l'allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli azionisti, attraverso la partecipazione all'opportunità e al rischio sul valore della Società, con positive ricadute attese in termini di crescita di valore dell'azione;
- ▶ di migliorare la competitività del pacchetto retributivo del *management* con la previsione di una componente *long term*, in linea con le pratiche di mercato.

Il riferimento temporale del periodo d'incentivazione corrisponde all'arco di pianificazione strategica, al fine di impegnare i beneficiari - in linea di principio - al perseguimento delle stesse linee di sviluppo annunciate al mercato. Il premio è condizionato al raggiungimento di due obiettivi di performance prestabiliti:

- ▶ la performance aziendale definita nel piano industriale, espressa in termini di Cumulated

³ Riferito agli investimenti innovativi sia del perimetro Domestic che di Latam.

⁴ Riferito agli investimenti innovativi del perimetro Domestic.

⁵ Riferito agli investimenti innovativi del perimetro Latam.

- Free Cash Flow (c.d. performance assoluta), alla luce della priorità aziendale del deleverage;
- ▶ la crescita del valore del titolo misurato dal *Total Shareholder Return* dell'azione Telecom Italia rispetto a un gruppo di *peers* composto dai titoli Vodafone, Telefónica, Deutsche Telekom, France Télécom, Teliasonera, Telenor, KPN, Swisscom, British Telecom e Telecom Italia (c.d. *performance* relativa).

Il sistema di Long Term Incentive prevede una struttura diversa per le tre categorie di soggetti incentivati:

- ▶ Al Vertice Esecutivo è stato assegnato il Piano Long Term Incentive 2011, approvato dall'Assemblea del 12 aprile 2011, in occasione del rinnovo delle cariche consiliari. Il Piano ha durata triennale ed è condizionato al raggiungimento di obiettivi misurati nel triennio 2011-2013, in coerenza con la durata del mandato.
- ▶ Per il Top Management e per la Dirigenza Selezionata il sistema di incentivazione di lungo termine prevede un'impostazione *rolling* per cui – di norma – ogni anno è avviato un nuovo ciclo d'incentivazione, parametrato sull'arco temporale della pianificazione strategica aziendale.

In continuità con la struttura definita nel 2011, nel 2012 è stato lanciato un ciclo LTI rivolto al Top Management e alla Dirigenza selezionata, relativo al triennio di performance 2012-2014.

Alla luce dell'attuale congiuntura il Consiglio di Amministrazione ha deliberato invece di non procedere al lancio di un piano LTI 2013 relativo al triennio di performance 2013-2015.

I documenti informativi relativi ai Piani *Long Term Incentive* sono consultabili sul sito internet www.telecomitalia.com, sezione *Governance* - canale Remunerazione.

3. Rapporto tra componenti fisse e variabili della remunerazione

La politica retributiva applicata agli Amministratori Esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche è basata, come precedentemente indicato, su una parte fissa e una parte variabile, suddivisa tra componenti di breve e di lungo periodo.

Amministratori Esecutivi - Presidente

Il Pacchetto retributivo del Presidente (che con la Società intrattiene esclusivamente un rapporto di amministrazione, non essendone dipendente), a valere per il triennio di carica dell'organo collegiale (2011-2013), prevede quanto segue:

- un compenso fisso per la specifica carica di Presidente nella misura annuale di 1,4 milioni di euro lordi, che si aggiunge al compenso fisso nella misura annua di 145.000 euro per le cariche di Consigliere di Amministrazione e componente del Comitato Esecutivo;
- una componente variabile correlata a obiettivi di breve termine, con valore *target* pari al compenso fisso e *range* di variazione dal 50% al 150%, a seconda del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati (e fatta salva, per l'esercizio 2013, una valutazione qualitativa ex post del Consiglio di Amministrazione, quale condizione di liquidazione dell'eventuale bonus maturato, in caso di net income consolidato reported negativo);
- la partecipazione al *Long Term Incentive Plan 2011*, con *vesting* triennale e *pay opportunity* a *target* corrispondente al 300% del compenso annuo fisso per la speciale carica, rappresentata
 - da un *bonus cash* di 2,1 milioni di euro (150% del compenso annuo fisso) e
 - da n. 2.253.702 azioni ordinarie (lo stesso importo del bonus cash espresso in azioni, valorizzate sulla base della media dei prezzi ufficiali nel periodo 7 giugno - 6 luglio 2011),

Gli obiettivi di performance assoluta e relativa (TSR e Cumulated Free Cash Flow) prevedono diversi livelli di raggiungimento, a cui corrisponde un diverso pay-out. In particolare l'erogazione del premio associato al TSR (65% del premio target) varierà nei seguenti termini, in funzione del posizionamento di Telecom Italia nella graduatoria dei TSR delle società appartenenti al *panel* di riferimento (composto da Vodafone, Telefónica, Deutsche Telekom, France Télécom, Telianera, Telenor, KPN, Swisscom, British Telecom, Telecom Italia):

- 40% in caso di posizionamento al settimo posto (soglia d'ingresso);
- 100% in caso di posizionamento al quarto posto;
- 150%, in caso di posizionamento al primo posto.

A sua volta il premio target associato all'obiettivo di *Cumulated Free Cash Flow* (35% del premio target) varierà come segue:

- 80% in caso di raggiungimento del valore minimo, fissato nel 95% del valore di *Cumulated Free Cash Flow* previsto a piano 2012-2014 (soglia d'ingresso);
- 100% in caso di raggiungimento dell'obiettivo di piano;
- 150% in caso di *overperformance* in ragione del 110% (o superiore) rispetto al valore di piano.

Il *pay-out* in caso di livelli di performance intermedi sarà calcolato con criterio d'interpolazione lineare.

Per completezza si segnala che il Dottor Bernabè dispone inoltre di n. 6.300.000 opzioni per l'acquisto di altrettante azioni ordinarie della Società, con *strike price* di acquisto stabilito in 1,95 euro per azione, per la durata di tre anni dal 15 aprile 2011. Dette stock options gli rivengono da apposito piano approvato dall'Assemblea del 14 aprile 2008, riservato alla sua persona (nel ruolo in allora ricoperto di Amministratore Delegato) e al Presidente del Consiglio di Amministrazione pro tempore (Gabriele Galateri). La documentazione informativa relativa all'iniziativa è consultabile sul sito www.telecomitalia.com, sezione *Governance* – canale Remunerazione.

Amministratori Esecutivi – Amministratore Delegato

Per l'Amministratore Delegato (il quale intrattiene un rapporto di lavoro dipendente con Telecom Italia S.p.A.), previa rinuncia al compenso per le cariche di membro del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, il pacchetto retributivo prevede quanto segue:

- un importo fisso pari ad un milione di euro annui lordi;
- un compenso variabile a titolo di remunerazione della specifica carica di Amministratore Delegato, articolato in
 - bonus annuo (MBO) con valore target pari al compenso fisso e *range* di variazione dal 50% al 150%, a seconda del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati (e fatta salva, per l'esercizio 2013, una valutazione qualitativa ex post del Consiglio di Amministrazione, quale condizione di liquidazione dell'eventuale bonus maturato, in caso di net income consolidato reported negativo);
 - partecipazione al *Long Term Incentive Plan 2011*, con *pay opportunity* a target corrispondente al 300% del compenso annuo fisso, rappresentata
 - da un *bonus cash* di 1,5 milioni di euro (150% del compenso annuo fisso) e
 - da n. 1.609.787 azioni ordinarie (lo stesso importo del bonus cash espresso in azioni, valorizzate sulla base della media dei prezzi ufficiali nel periodo 7 giugno – 6 luglio 2011).

Le caratteristiche essenziali del *Long Term Incentive Plan 2011* sono riportate in sede di descrizione del compensation package del Presidente.

Direttore Generale Sud America

Per il Direttore Generale Sud America rispetto al 2013 è previsto un pacchetto retributivo così composto:

- una componente fissa, definita intorno alla mediana di mercato;
- una componente variabile correlata a obiettivi di breve termine, con valore target pari al 75% del compenso fisso e range di variazione dal 70% al 140%, a seconda del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Dirigenti con responsabilità strategica

Seguendo analoghe logiche retributive la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche è composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa, definita sulla base della strategicità del ruolo ricoperto, che di norma si attesta intorno alla mediana di mercato;
- una componente variabile di breve termine di importo annuale a *target* ricompreso tra il 40% e il 50% della retribuzione fissa, con un *range* di variazione apprezzato secondo la scala parametrica 70% - 100% - 140%;
- una componente variabile a lungo termine che prevede la partecipazione ai cicli annuali di piani Long term lanciati nel 2011 e 2012, con *vesting* triennale e *pay opportunity* a target pari al 60% della retribuzione fissa per ciascun ciclo. Il premio maturato al termine di ciascun triennio di performance sarà
 - liquidato in denaro nella misura del 50%;
 - rappresentato, per il restante 50%, da diritti non cedibili di assegnazione gratuita a due anni di un numero di azioni ordinarie, calcolate al momento dell'accertamento delle condizioni di *performance*, sulla base del valore normale del titolo al tempo.

I livelli obiettivo e la scala di pay out dei piani *Long Term Incentive* sono riportate sopra, in sede di descrizione della componente variabile di lungo termine della remunerazione del Presidente. La struttura dell'incentivazione a lungo termine ha coinvolto i Dirigenti con responsabilità strategica nel 2011 e nel 2012, con il lancio dei corrispondenti *Piani Long Term Incentive*. Come già segnalato, per il 2013 non è previsto invece il lancio di un ciclo di piano LTI riferito al triennio di performance 2013-2015.

Per completezza si segnala che i dirigenti con responsabilità strategiche operanti all'estero partecipano alle politiche di incentivazione a lungo termine locali, così da rispettare le specificità dei mercati di riferimento.

4. Differimento delle componenti *cash* e *lock-up* delle componenti *equity*

Non sono previsti meccanismi di differimento nel pagamento della componente fissa e variabile a breve.

I piani LTI di Telecom Italia prevedono un periodo d'incentivazione corrispondente all'arco di pianificazione strategica aziendale (triennale), a valle del quale:

- per il Vertice Esecutivo il *Long Term Incentive Plan 2011* (unica misura d'incentivazione di lungo periodo per l'intera durata del mandato di Presidente e Amministratore Delegato in carica) prevede un *lock-up* contrattuale biennale, con deposito presso la Società delle azioni ordinarie assegnate;
- rispetto al Direttore Generale Sud America e al *Top Management* (categoria in cui sono ricompresi i dirigenti con responsabilità strategiche) i piani di *Long Term Incentive* prevedono che il 50% del bonus complessivo maturato sia rappresentato da diritti non cedibili di assegnazione gratuita a due anni di azioni ordinarie Telecom Italia di valore pari alla componente premiale liquidata in *cash*. Una volta assegnate, le azioni non sono soggette a *lock-up*.

La politica di remunerazione di Telecom Italia non contempla meccanismi di correzione *ex post* nella forma di clausole di *claw-back*, ferma l'applicabilità – nel caso – degli istituti ordinari di recupero dell'indebitato.

5. Benefici non monetari

Presidente

Per quanto concerne i benefici non monetari, su proposta del Comitato il Consiglio di Amministrazione ha deliberato per il Presidente:

- l'assegnazione di un'autovettura aziendale a uso promiscuo;
- un versamento annuo netto al Fondo di previdenza complementare Fontedir pari (i) al 10% del compenso fisso e (ii) al 10% del premio annuale previsto per risultati a livello *target*;
- coperture assicurative sanitarie e per infortuni professionali ed extraprofessionali, vita e invalidità permanente da malattia.

Considerando tali benefici componenti essenziali del pacchetto retributivo del Presidente, ne è stato previsto il godimento senza oneri, con correlata maggiorazione del compenso per la carica di un importo corrispondente a quanto necessario per il pagamento delle imposte applicabili ai benefit tassati.

Amministratore Delegato, Direttore Generale Sud America e dirigenti con responsabilità strategiche

All'Amministratore Delegato (il quale intrattiene un rapporto di lavoro dipendente con Telecom Italia S.p.A.), così come al Direttore Generale Sud America e ai dirigenti con responsabilità strategiche, sono riconosciuti *benefit* analoghi a quelli previsti per la generalità della dirigenza aziendale: autoveicolo ad uso promiscuo, cellulare di servizio, polizze assicurative (infortuni professionali, vita e invalidità permanente, copertura sanitaria integrativa) e fondo pensionistico integrativo.

6. Trattamento di *severance*

Vertice Esecutivo

In caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza del mandato consigliare

- per cause oggettive;
- a iniziativa aziendale in assenza di giusta causa;
- a iniziativa del Dottor Bernabè per giusta causa, come tale intendendosi una modificazione della sua posizione di Presidente Esecutivo, anche con riferimento ai poteri conferitigli,

è prevista la corresponsione al Presidente degli emolumenti spettanti sino a scadenza del mandato, ivi inclusa la componente variabile, valorizzata come media delle erogazioni già intervenute.

Un analogo trattamento è stato contrattualizzato per l'Amministratore Delegato limitatamente al compenso a titolo di remunerazione per la speciale carica (valore MBO). In caso di recesso anticipato dal rapporto di amministrazione:

- da parte della Società senza giusta causa o
- dimissioni richieste dal Consiglio di Amministrazione,

sarà corrisposto al Dottor Patuano il valore residuo in annualità, o frazioni di annualità, del compenso variabile a breve, calcolato come media di quanto effettivamente percepito a partire dal 2011; lo stesso trattamento trova applicazione in caso di dimissioni dalla carica per giusta causa (e.g. sostanziale modifica della posizione di Amministratore Delegato e/o dei poteri conferitigli). In ipotesi invece di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente da parte della Società (escluso il caso di giusta causa) o di dimissioni richieste dal Consiglio di Amministrazione, si applica il trattamento previsto dal CCNL dirigenti.

Inoltre, nei confronti di entrambi gli Amministratori Esecutivi, la Società si è riservata la facoltà di stipulare un patto di *non competition* di durata annuale, a fronte di un compenso *una tantum* pari a un'annualità di remunerazione (componente fissa e componente variabile valorizzata come media delle erogazioni già intervenute), da attivare a valle della risoluzione del rapporto.

Direttore Generale Sud America e Dirigenti con responsabilità strategiche

In materia di *severance* non è presente una prassi *standard* generalizzata per i dirigenti con responsabilità strategiche. In ogni caso, è politica generale instauratasi a partire dal 2008 che:

- al momento della nomina a dirigente di una risorsa che già intrattiene un rapporto di lavoro dipendente con il Gruppo, trovi applicazione quanto previsto dal CCNL dirigenti per i casi di risoluzione del rapporto;
- al momento dell'assunzione di un dirigente dall'esterno, eventuali clausole di *severance* non superino, di norma, il trattamento massimo previsto dal CCNL dirigenti;
- in caso di specifiche campagne di esodazione della dirigenza, possano essere applicati trattamenti migliorativi rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Per i dirigenti con responsabilità strategiche non sono definite politiche generali in materia di *non competition*. Per un ridotto numero di dirigenti con responsabilità strategiche residua un obbligo di non concorrenza verso le società del gruppo, a fronte di patti stipulati prima del 2008 per i quali è già stato erogato l'intero corrispettivo.

7. Coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche

Come la generalità della dirigenza del Gruppo, Amministratori Esecutivi, Direttore Generale e dirigenti con responsabilità strategiche di Telecom Italia

- beneficiano di una copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers*, impostata nella forma di polizza *claim first made*, oggetto di rinnovo annuale e riguardante l'intera popolazione manageriale e dei componenti gli organi sociali delle società del Gruppo (Telecom Italia e società controllate), ivi inclusi i casi di *external directorship* su designazione di Telecom Italia;
- hanno accesso, in forma volontaria, alle prestazioni previdenziali e assicurative erogate da Fontedir e Assida.

Alla fine degli anni 80, Telecom Italia (in allora SIP) ha costituito un fondo (Fondo Pensione Complementare Dirigenti Gruppo Telecom Italia, in breve Fontedir), senza scopo di lucro, per la gestione dei trattamenti previdenziali complementari delle assicurazioni obbligatorie e l'amministrazione dei contributi versati dalla Società e dagli associati. L'iscrizione al Fontedir è facoltativa e riservata al personale dirigente delle aziende appartenenti al Gruppo Telecom Italia. Le prestazioni assicurative maturate nell'ambito della posizione previdenziale vengono erogate, in forma di capitale o di rendita vitalizia, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Sempre nell'ambito del Gruppo Telecom Italia è operante l'Associazione di mutualità volontaria per l'assistenza sanitaria integrativa in favore dei dirigenti (in breve Assida). Questa eroga, sia tramite concorso alle spese sostenute sia mediante stipula di apposite convenzioni con strutture sanitarie specializzate, prestazioni assistenziali integrative ed accessorie dell'assistenza sanitaria assicurata dal Servizio Sanitario Nazionale, nei limiti dei contributi globalmente versati dagli associati.

8. Politica retributiva degli amministratori non esecutivi

Con riferimento alla generalità degli Amministratori, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha ripartito il compenso complessivo determinato dall'Assemblea del 12 aprile 2011 in euro 2.200.000 come segue:

- 110.000 euro lordi annui per ciascun Consigliere di Amministrazione (ivi incluso il Presidente ed escluso l'Amministratore Delegato, che ha espressamente rinunciato al compenso);
- 35.000 euro lordi annui aggiuntivi per ciascun componente il Comitato Esecutivo (ivi incluso il Presidente ed escluso l'Amministratore Delegato, e dunque per Franco Bernabè, Elio Catania, Julio Linares, Aldo Minucci, Renato Pagliaro, Mauro Sentinelli);
- 45.000 euro lordi annui aggiuntivi per ciascun componente il Comitato per il controllo interno e per la *corporate governance* (Elio Catania, Lucia Calvosa, Jean Paul Fitoussi, Mauro Sentinelli, Luigi Zingales);
- 20.000 euro lordi annui aggiuntivi per ciascun componente il Comitato per le nomine e la remunerazione (Elio Catania, Jean Paul Fitoussi, Gabriele Galateri, Massimo Egidi);
- 20.000 euro lordi annui aggiuntivi per il Consigliere chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza (Jean Paul Fitoussi). Peraltro a partire dal maggio 2012, con l'attribuzione al Collegio Sindacale delle funzioni di organismo di vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2000 tale compenso non viene più corrisposto;
- 90.000 euro lordi annui aggiuntivi per il Vice Presidente (Aldo Minucci), in quanto delegato alla funzionalità del sistema di controllo interno. A seguito della rinuncia da parte del Vice Presidente alla delega in materia di funzionalità del sistema di controllo interno, in data 8 novembre 2012 il Consiglio di Amministrazione ha deciso di ripartire il suddetto compenso tra lo stesso Vice Presidente (tenuto conto degli oneri derivanti dalla rappresentanza legale vicaria a lui spettante da Statuto) e il consigliere Galateri, cui è stato affidato il ruolo di raccordo tra Consiglio e strutture di controllo che dal Consiglio dipendono gerarchicamente.

Si tratta di compensi fissi, per un esborso complessivo annuo massimo attualmente pari a euro 2.145.000. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è correlata ai risultati economici della Società né essi accedono a piani azionari.

Gli amministratori sono inoltre tutti rimborsati delle spese sostenute per la carica.

9. Riferimenti a politiche retributive di altre società.

La politica retributiva di Telecom Italia non è definita sulla base di politiche retributive adottate da altre società.

Come specificato nel corso dell'esposizione, Telecom Italia si avvale di una metodologia standard di valutazione delle posizioni riconosciuta e certificata a livello internazionale, che misura l'ampiezza e la strategicità dei ruoli classificandoli in fasce di pesatura. Tale sistema di valutazione consente di svolgere il confronto retributivo con ruoli valutati analoghi, sulla base dello scostamento tra la retribuzione interna e i livelli retributivi di mercato forniti da primarie società di consulenza.

Le tendenze prevalenti di mercato, in Italia e all'estero, sono costantemente monitorate, sia in termini di livelli retributivi che di sistemi di incentivazione e *retention* applicabili.

SEZIONE SECONDA

PRIMA PARTE

Remunerazione 2012 del Consiglio di Amministrazione

- 110.000 euro lordi annui per ciascun Consigliere di Amministrazione (ivi incluso il Presidente ed escluso l'Amministratore Delegato, che ha espressamente rinunciato al compenso);
- 35.000 euro lordi annui aggiuntivi per ciascun componente il Comitato Esecutivo (ivi incluso il Presidente ed escluso l'Amministratore Delegato, e dunque per Franco Bernabè, Elio Catania, Julio Linares, Aldo Minucci, Renato Pagliaro, Mauro Sentinelli);
- 45.000 euro lordi annui aggiuntivi per ciascun componente il Comitato per il controllo interno e per la *corporate governance* (Elio Catania, Lucia Calvosa, Jean Paul Fitoussi, Mauro Sentinelli, Luigi Zingales);
- 20.000 euro lordi annui aggiuntivi per ciascun componente il Comitato per le nomine e la remunerazione (Elio Catania, Jean Paul Fitoussi, Gabriele Galateri, Massimo Egidi);
- 20.000 euro lordi annui aggiuntivi per il Consigliere chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza (Jean Paul Fitoussi). Peraltro a partire dal maggio 2012, con l'attribuzione al Collegio Sindacale delle funzioni di organismo di vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2000 tale compenso non viene più corrisposto;
- 90.000 euro lordi annui aggiuntivi per il Vice Presidente (Aldo Minucci), in quanto delegato alla funzionalità del sistema di controllo interno. A seguito della rinuncia da parte del Vice Presidente alla delega in materia di funzionalità del sistema di controllo interno, in data 8 novembre 2012 il Consiglio di Amministrazione ha deciso di ripartire il suddetto compenso tra lo stesso Vice Presidente (tenuto conto degli oneri derivanti dalla rappresentanza legale vicaria a lui spettante da Statuto) e il consigliere Galateri, cui è stato affidato il ruolo di raccordo tra Consiglio e strutture di controllo che dal Consiglio dipendono gerarchicamente.

Remunerazione 2012 del Presidente – Dottor Franco Bernabè

- compenso annuo fisso di 110.000 euro lordi per la carica di Consigliere di Amministrazione
- compenso annuo fisso di 1,4 milioni di euro lordi per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- compenso annuo fisso di 35.000 euro lordi per la carica di componente del Comitato Esecutivo;
- compenso variabile correlato a obiettivi di performance annuali, con valore *target* pari al compenso fisso e *range* di variazione dal 50% al 150%, a seconda del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- partecipazione una tantum al *Long Term Incentive Plan 2011* (documentazione informativa consultabile sul sito www.telecomitalia.com, sezione *Governance* – canale Remunerazione), con *pay opportunity a target* corrispondente al 300% del compenso annuo fisso per la speciale carica, rappresentata
 - da un *bonus cash* di 2,1 milioni di euro (150% del compenso annuo fisso) e
 - da n. 2.253.702 azioni ordinarie (150% del compenso annuo fisso espresso in azioni, valorizzate sulla base della media dei prezzi ufficiali nel periodo 7 giugno – 6 luglio 2011);
- benefit in analogia a quanto riconosciuto alla dirigenza del Gruppo (auto aziendale, assicurazioni infortuni e malattia, assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare integrativa), ma con godimento senza oneri neppure indiretti, con correlata maggiorazione del compenso per la carica di un importo corrispondente a quanto necessario per il pagamento delle imposte applicabili ai benefit tassati. Con specifico riferimento alla previdenza integrativa è previsto a carico della Società un versamento annuo netto al Fondo di previdenza complementare Fontedir pari (i) al 10% del compenso fisso e (ii) al 10% del premio annuale previsto per risultati a livello *target*.

E' inoltre prevista la corresponsione degli emolumenti spettanti sino a scadenza del mandato, ivi inclusa la componente variabile, valorizzata come media delle erogazioni già intervenute, in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza del mandato consiliare (i) per cause oggettive, (ii) a iniziativa aziendale in assenza di giusta causa, (iii) a iniziativa del Dottor Bernabè per giusta causa. Infine la Società si è riservata la facoltà di stipulare un patto di *non competition* di durata annuale, a fronte di un compenso *una tantum* pari a un'annualità di remunerazione (componente fissa e componente variabile valorizzata come media delle erogazioni già intervenute), da attivare a valle

della risoluzione del rapporto.

Remunerazione 2012 dell'Amministratore Delegato – Dottor Marco Patuano

- compenso annuo fisso di 1,0 milioni di euro lordi a titolo di retribuzione annua lorda del rapporto di lavoro dipendente;
- rinuncia ai compensi fissi per la carica di Consigliere di Amministrazione e di componente del Comitato Esecutivo;
- compenso variabile per la carica di Amministratore Delegato correlato a obiettivi di performance annuali, con valore *target* pari al compenso fisso e *range* di variazione dal 50% al 150%, a seconda del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- partecipazione una tantum al *Long Term Incentive Plan 2011* (documentazione informativa consultabile sul sito www.telecomitalia.com, sezione *Governance* – canale Remunerazione), con *pay opportunity a target* corrispondente al 300% del compenso annuo fisso, rappresentata
 - da un *bonus cash* di 1,5 milioni di euro (150% del compenso annuo fisso) e
 - da n. 1.609.787 azioni ordinarie (150% del compenso annuo fisso espresso in azioni, valorizzate sulla base della media dei prezzi ufficiali nel periodo 7 giugno - 6 luglio 2011);
- benefit in analogia a quanto riconosciuto alla dirigenza del Gruppo (auto aziendale, assicurazioni infortuni e malattia, assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare integrativa);

E' inoltre prevista la corresponsione del compenso a titolo di remunerazione per la speciale carica (valore MBO, calcolato come media di quanto effettivamente percepito a partire dal 2011) in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza del mandato consiliare (i) per recesso anticipato dal rapporto di amministrazione da parte della Società senza giusta causa, (ii) per dimissioni rassegnate dal Dottor Patuano su richiesta del Consiglio di Amministrazione, (iii) per dimissioni rassegnate dal Dottor Patuano per giusta causa. E' stata definita l'applicazione del trattamento previsto dal CCNL dirigenti in ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente da parte della Società (escluso il caso di giusta causa) o di dimissioni richieste dal Consiglio di Amministrazione.

Infine la Società si è riservata la facoltà di stipulare un patto di *non competition* di durata annuale, a fronte di un compenso *una tantum* pari a un'annualità di remunerazione (componente fissa e componente variabile valorizzata come media delle erogazioni già intervenute), da attivare a valle della risoluzione del rapporto.

Remunerazione 2012 del Direttore Generale Sud America - Dottor Andrea Mangoni

- compenso annuo fisso di 0,9 milioni di euro lordi a titolo di retribuzione annua lorda per il rapporto di lavoro dipendente con Telecom Italia S.p.A.;
- compenso variabile correlato a obiettivi di performance annuali, con valore *target* pari al 50% del compenso fisso e *range* di variazione dal 70% al 140%, a seconda del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- bonus forfetario nella misura di 0,5 milioni di euro l'anno, da liquidare al termine della prestazione manageriale in Sud America;
- indennità forfetaria estera e rimborso viaggi in relazione alla durata effettiva dell'incarico in Sud America;
- benefit in analogia a quanto riconosciuto alla dirigenza del Gruppo (auto aziendale, assicurazioni infortuni e malattia, assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare integrativa);
- applicazione del CCNL dirigenti in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro (escluso il caso di licenziamento per giusta causa).
- compenso annuo fisso di 0,67 milioni di euro lordi (1,68 milioni di real lordi) per la carica di Direttore Presidente di TIM Participações percepito, in Brasile, dall'interessato per il rapporto di "*pro-labore*". Nel corso del 2012 tali compensi sono stati recuperati da Telecom Italia S.p.A..

Il Dottor Mangoni (che ha rassegnato le proprie dimissioni e cesserà dalla carica di Direttore Generale dal 30 aprile 2013) ha rinunciato al piano di incentivazione di lungo termine di TIM Participações e, a seguito dell'efficacia delle dimissioni, decadrà dalle misure LTI 2011 e 2012.

Remunerazione 2012 dei dirigenti con responsabilità strategiche

- remunerazione fissa, che si attesta intorno alla mediana di mercato;
- remunerazione variabile di breve termine di importo annuale a *target* ricompreso tra il 40% e il 50% della retribuzione fissa, con *range* di variazione da un minimo del 70% ad un massimo del 140%;
- partecipazione dei dirigenti con responsabilità strategiche operanti in Italia, in prospettiva rolling, al *Long Term Incentive Plan* 2011 e 2012 (documentazione informativa consultabile sul sito www.telecomitalia.com, sezione *Governance* – canale Remunerazione), con *pay opportunity* a *target* corrispondente al 60% della RAL. Il premio maturato al termine del triennio di performance sarà
 - liquidato in denaro nella misura del 50%;
 - rappresentato per il restante 50% da diritti non cedibili di assegnazione gratuita a due anni di un numero di azioni ordinarie, calcolate al momento dell'accertamento delle condizioni di *performance*, sulla base del valore normale del titolo al tempo;
- partecipazione dei dirigenti con responsabilità strategiche operanti all'estero alle politiche di incentivazione a lungo termine locali;
- benefit in analogia a quanto riconosciuto alla dirigenza del Gruppo (auto aziendale, assicurazioni infortuni e malattia, assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare integrativa);
- applicazione del CCNL dirigenti, salvo pattuizioni specifiche di miglior favore, in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro (esclusi i casi di licenziamento per giusta causa);
- assenza di politiche generali in materia di patti di non concorrenza (per un ridotto numero di risorse presenza di patti stipulati prima del 2008, per i quali è già stato erogato l'intero corrispettivo).

Si precisa che nell'esercizio 2012, a seguito delle dimissioni rassegnate dal Dott. Luca Luciani (Diretor Presidente di Tim Brasil fino a 4 maggio 2012), si è data applicazione alle clausole contenute nell'accordo stipulato in occasione del suo trasferimento in Brasile avvenuto nel 2008. Tale accordo prevedeva l'erogazione di una somma di 2,9 milioni di euro come trattamento di uscita in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Inoltre, si è ritenuta conveniente la stipula di un *patto di non concorrenza*, con scadenza 31 dicembre 2013, per l'intero Sud America, con corresponsione all'interessato della somma di 1,5 milioni di euro. Nel rassegnare le proprie dimissioni il Dottor Luciani è decaduto dai diritti di partecipazione al piano di stock option di Tim Participações S.A., descritto in bilancio (fatti salvi i diritti riferiti alla performance 2011). Non sono previsti benefici successivi alla cessazione dalla carica di Diretor Presidente di Tim Brasil, né la Società ha assunto impegni di manleva o di indennizzo per eventuali azioni di responsabilità nei suoi confronti.

In relazione a quanto sopra il Dottor Luciani ha percepito nel corso del 2012 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ad Amministratori Esecutivi e Direttore Generale.

SEZIONE SECONDA

SECONDA PARTE

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione e di controllo [€/000]

Nella tabella seguente vengono riportati i compensi spettanti a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2012 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Franco Bernabè	Presidente	1/1-31/12/2012	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.918 ⁽¹⁾	35 ⁽²⁾	525 ⁽³⁾		490		2.968	313	

⁽¹⁾ L'importo comprende il compenso ex art. 2389 III comma c.c. (€/000 1.400) e I comma c.c. (€/000 110) ivi inclusi altri compensi ad equilibrio degli oneri fiscali applicabili ai benefit tassati (€/000 408).

⁽²⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato Esecutivo.

⁽³⁾ L'importo si riferisce al "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Patuano	Amministratore Delegato	1/1-31/12/2012	31/12/13									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.005 ⁽¹⁾		279 ⁽²⁾		38		1.322	224	

⁽¹⁾ L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente (€/000 1.000) e le indennità di trasferta (€/000 5).

⁽²⁾ L'importo si riferisce al "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso (€/000 277) ivi inclusi altri compensi ad equilibrio degli oneri fiscali applicabili ai benefit tassati relativi al rapporto di lavoro dipendente (€/000 2).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Aldo Minucci	Vice Presidente Consigliere	1/1-31/12/2012	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				169 ⁽¹⁾	35 ⁽²⁾					204		

⁽¹⁾ L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.) [€/000 110] e di Vice Presidente (con la delega in materia di funzionalità del sistema di controllo interno per il periodo 1/1 - 1/8/2012 [€/000 59]).

⁽²⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato esecutivo.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Cesareo Izuel Alierta	Consigliere	1/1-31/12/2012	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 ⁽¹⁾						110		

⁽¹⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.). Il compenso non viene percepito dall'interessato ma versato a Telefonica S.A..

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Tarak Ben Ammar	Consigliere	1/1-31/12/2012	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 ⁽¹⁾						110		

⁽¹⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Lucia Calvosa	Consigliere	1/1-31/12/2012	31/12/2013									
(l) Compensi nella società che redige il bilancio				110 ⁽¹⁾	45 ⁽²⁾					155		

⁽¹⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

⁽²⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il controllo interno e per la corporate governance.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Elio Catania	Consigliere	1/1-31/12/2012	31/12/2013									
(l) Compensi nella società che redige il bilancio				110 ⁽¹⁾	100 ⁽²⁾					210		

⁽¹⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

⁽²⁾ L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato esecutivo [€/000 35], del Comitato per le nomine e la remunerazione [€/000 20] e del Comitato per il controllo interno e per la corporate governance [€/000 45].

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Massimo Egidi	Consigliere	1/12-31/12/2012	31/12/2013									
(l) Compensi nella società che redige il bilancio				110 ⁽¹⁾	19 ⁽²⁾					129		

⁽¹⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

⁽²⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione per il periodo 19/1-31/12/2012.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Jean Paul Fituossi	Consigliere	1/1-31/12/2012	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				118 ⁽¹⁾	65 ⁽²⁾					183		

⁽¹⁾ L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione [€/000 110] e dell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 per il periodo 1/1 - 28/5/2012 [€/000 8].

⁽²⁾ L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per il controllo interno e per la corporate governance [€/000 45] e del Comitato per le nomine e la remunerazione [€/000 20].

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gabriele Galateri di Genola	Consigliere	1/1-31/12/2012	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				117 ⁽¹⁾	20 ⁽²⁾					137		
(II) Compensi da società controllate				67 ⁽³⁾						67		
(III) Totale				184	20					204		

⁽¹⁾ L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione [€/000 110] e di raccordo fra il Consiglio di Amministrazione e le strutture di controllo aziendali che dal Consiglio dipendono gerarchicamente per il periodo 8/11 - 31/12/2012 [€/000 7].

⁽²⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione.

⁽³⁾ L'importo si riferisce al compenso per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione in TIM Participações [168.000 R\$] convertito in euro al cambio medio del 2012 al 31/12/2012 (Real/€ 2,50953)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Julio Linares Lopez	Consigliere	1/1-31/12/2012	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 ⁽¹⁾	35 ⁽²⁾					145 ⁽³⁾		

⁽¹⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

⁽²⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato esecutivo.

⁽³⁾ Il compenso non viene percepito dall'interessato ma versato a Telefonica S.A..

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gaetano Miccichè	Consigliere	1/1-31/12/2012	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 ⁽¹⁾						110		

⁽¹⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.). Il compenso non viene percepito dall'interessato ma versato a Intesa San Paolo S.p.A..

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Renato Pagliaro	Consigliere	1/1-31/12/2012	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 ⁽¹⁾	35 ⁽²⁾					145 ⁽³⁾		

⁽¹⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

⁽²⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato esecutivo.

⁽³⁾ Il compenso non viene percepito dall'interessato ma versato a Mediobanca S.p.A..

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mauro Sentinelli	Consigliere	1/1-31/12/2012	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 ⁽¹⁾	80 ⁽²⁾					190 ⁽³⁾		

⁽¹⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

⁽²⁾ L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato esecutivo [€/000 35] e del Comitato per il controllo interno e per la corporate governance [€/000 45].

⁽³⁾ Il compenso non viene percepito dall'interessato ma versato a Ecotel International S.r.l..

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luigi Zingales	Consigliere	1/1-31/12/2012	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 ⁽¹⁾	45 ⁽²⁾					155		

⁽¹⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

⁽²⁾ L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il controllo interno e per la corporate governance.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Andrea Mangoni	Direttore Generale Sud America	1/8/- 31/12/2012	30/04/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				557 ⁽¹⁾		363 ⁽²⁾		40		960		
(II) Compensi da società controllate				335 ⁽³⁾						335		
(III) Totale				892		363		40		1.295		

⁽¹⁾ L'importo comprende la retribuzione da rapporto da lavoro dipendente (€/000 441), per l'intero esercizio 2012, e le indennità di trasferta (€/000 116).

⁽²⁾ L'importo si riferisce al "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso (€/000 113) e al "bonus" per la prestazione manageriale in Sud America (€/000 250).

⁽³⁾ L'importo si riferisce al compenso per la carica in TIM Participações convertito in euro al cambio medio del 2012 al 31/12/2012 (Real/€ 2,50953).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luca Luciani	Diretor Presidente di TIM Participações SA	1/1/- 4/5/2012	04/05/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				289		300		54		643		4.400 (2)
(II) Compensi da società controllate				183 (1)						183		
(III) Totale				472		300		54		826		4.400

⁽¹⁾ L'importo relativo al contratto di lavoro locale è stato convertito in euro al cambio medio del 2012 al 31/05/2012 (Real/€ 2,50826).

⁽²⁾ Per i dettagli delle indennità di fine carica si rimanda alla prima parte della seconda sezione al paragrafo "Remunerazione 2012 dei dirigenti con responsabilità strategiche".

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Enrico Maria Bignami	Presidente del Collegio Sindacale	1/1-31/12/2012	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				129						129		
Sabrina Bruno	Sindaco Effettivo	16/5/2012 18/9/2012	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				33						33		
Roberto Capone	Sindaco Effettivo	19/9/2012 31/12/2012	Prossima Assemblea									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27						27		
Gianluca Ponzellini	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2012	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				89						89		
Lorenzo Pozza	Sindaco Effettivo	1/1-15/5/2012	31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30						30		
Salvatore Spiniello	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2012	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				89						89		
(II) Compensi da controllate e collegate				101 ⁽¹⁾						101		
(III) Totale				190						190		
Ferdinando Superti Furga	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2012	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				95 ⁽²⁾						95		

⁽¹⁾ L'importo si riferisce ai compensi percepiti per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della controllata quotata Telecom Italia Media S.p.A. (€/000 43); per la carica di Amministratore indipendente (€/000 50) e per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza (€/000 8) delle collegate Italtel Group e Italtel S.p.A. (compenso corrisposto da quest'ultima), ricoperte per il periodo 1/1 - 31/12/2012).

⁽²⁾ L'importo comprende il compenso percepito in qualità di membro del Collegio Sindacale [€/000 89] e di Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01 per il periodo 1/1 - 15/5/2012 [€/000 6].

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione e di controllo [€/000]

Nella tabella seguente vengono riportati i compensi spettanti a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2012 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con responsabilità strategiche.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
11 Dirigenti con responsabilità strategiche												
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			4.065		687(2)		192		4.944	218	
(II)	Compensi da società controllate (1)			760						760		
(III)	Totale			4.825		687 (2)		192		5.704	218	

⁽¹⁾ Gli importi relativi ai contratti di lavoro locale sono stati convertiti in euro al cambio medio del 2012 al 31/12/2011 (Pesos/€ 5,84408).

⁽²⁾ Gli importi si riferiscono ai "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso.

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

A	B	(1)	Opzioni detenute, all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute a fine esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e Cognome	Carica	Piano e relativa delibera	Nr. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Nr. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Nr. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Nr. opzioni	(15)= (2)+(5) - (11)-(14)	Fair value
Franco Bernabè	Presidente	TOP 2008 15/4/08	6.300.000	1,95	15/4/11 15/4/14											6.300.000	
Gabriele Galateri (1)	Consigliere	TOP 2008 15/4/08	2.250.000	1,95	15/4/11 15/4/14											2.250.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			8.550.000													8.550.000	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			8.550.000													8.550.000	

(1) Il Piano TOP 2008 è stato assegnato al tempo in cui il dott. Galateri era presidente del Consiglio di Amministrazione.

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai dirigenti con responsabilità strategiche.

			Opzioni detenute, all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute a fine esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano e relativa delibera	Nr. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Nr. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Nr. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Nr. opzioni	(15)= (2)+(5) - (11) - (14)	Fair value
1 dirigente con responsabilità strategiche	Stock Option Plan 2011		233.203	7,956 (1)	Lug 12											233.203	
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio																
(II)	Compensi da controllate e collegate		233.203													233.203	
(III)	Totale		233.203													233.203	

(1) Prezzo di esercizio (8,84 Real) scontato del 10% per il verificarsi della performance relativa.

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option, a favore dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e Cognome	Carica	Piano e relativa delibera	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	Fair value
Franco Bernabè	Presidente	LTI 2011 7/7/11	3.380.533	Apr 2011 Mar 2014									313
Marco Patuano	Amministratore Delegato	LTI 2011 7/7/11	2.414.681	Apr 2011 Mar 2014									223
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			5.795.234										536
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			5.795.234										536

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option, a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche.

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza a dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e Cognome	Carica	Piano e relativa delibera	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	Fair value
8 dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾		LTI 2012 2/7/12			(3)	664	1/1/12 1/4/17	2/7/12	0,741				126
8 dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾		LTI 2011 7/7/11	(2)	1/1/11 1/4/16									84
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													210
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													210

⁽¹⁾ I piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, rappresentati in tabella, fanno riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche al 31/12/2012.

⁽²⁾ Numero di Azioni per un controvalore complessivo massimo di euro 1.490.850; numero da determinare sulla base del valore di mercato al momento dell'accertamento della performance triennale (e comunque non al di sotto del valore nominale).

⁽³⁾ Numero di Azioni per un controvalore complessivo massimo di euro 1.625.100; numero da determinare sulla base del valore di mercato al momento dell'accertamento della performance triennale (e comunque non al di sotto del valore nominale).

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo [€/000]

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
Franco Bernabè	Presidente	MBO 2012 Delibera CdA 23/02/2012 e Delibera CdA e CNR 29/03/2012	525						
Franco Bernabè	Presidente	LTI 2011 Delibera CdA 07/07/2011		470	2014			353	
Marco Patuano	Amministratore Delegato	MBO 2012 Delibera CdA 23/02/2012 e Delibera CdA e CNR 29/03/2012	277						
Marco Patuano	Amministratore Delegato	LTI 2011 Delibera CdA 07/07/2011		336	2014			252	
Marco Patuano	Amministratore Delegato								2
Andrea Mangoni	Direttore Generale Sud America	MBO 2012 Lettera del 26/03/2012	113						
Andrea Mangoni	Direttore Generale Sud America			(1)				(1)	250
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio		915	806				605	252
(II)	Compensi da società controllate								
(III)	Totale		915	806				605	252

(1) I diritti relativi alla partecipazione ai Piani Long Term Incentive 2011 e 2012 sono decaduti *ex tunc* in applicazione del relativo regolamento.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche [€/000]

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
11 Dirigenti con responsabilità strategiche (1)									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2012 Lettere del 26/3/2012 19/4/2012	472						
		LTI 2012 Lettere del 02/07/2012		240	2015				
		LTI 2011 Lettere del 07/07/2011		202	2014			187	
									515
(II)	Compensi da società controllate	MBO 2012							
		LTI 2012		574 (2)	2013				
		MBO 2011						769 (3)	
		LTI 2011						545 (4)	
(III)	Totale		472	1.016			1.501	515	

(1) I "bonus", rappresentati in tabella, fanno riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche al 31/12/2012.

(2) Importo convertito in euro al cambio medio del 2012 al 31/12/2012 (Pesos/€ 5,84408).

(3) Importo convertito in euro al cambio medio del 2012 al 31/03/2012 (US\$/€ 1,31082).

(4) Importo convertito in euro al cambio medio del 2011 al 31/12/2011 (Pesos/€ 5,74419).

SCHEMA N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo del direttore generale per il Sud America e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nelle tabelle seguenti vengono riportate le partecipazioni detenute da tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2012 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, di componente del Collegio Sindacale, di Direttore Generale per il Sud America o dirigente con responsabilità strategica (per quest'ultima categoria il dato viene riportato in forma aggregata).

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2011 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2012	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2012	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2012 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE							
Franco Bernabè	Presidente Esecutivo	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	318.000	150.000	=	468.000 ⁽¹⁾
			Risparmio	330.000	150.000	=	480.000 ⁽²⁾
Aldo Minucci	Vice Presidente	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	2.595	=	=	2.595
Marco Patuano	Amministratore Delegato	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	=	70.000	=	70.000
			Risparmio	=	30.000	=	30.000
Cesar Izuel Alierta	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Tarak Ben Ammar	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Lucia Calvosa	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Elio Catania	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Massimo Egidi	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Jean Paul Fitoussi	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Gabriele Galateri	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	352.000	=	=	352.000
			Risparmio	176.000	=	=	176.000
Julio Linares Lopez	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Gaetano Miccichè	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Renato Pagliaro	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Risparmio	60.000	=	=	60.000
Mauro Sentinelli	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Luigi Zingales	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	58.000	=	=	58.000
DIRETTORE GENERALE							
Andrea Mangoni	Direttore Generale Sud America	Telecom Italia S.p.A.	=	=	=	=	=
COLLEGIO SINDACALE							
Enrico Maria Bignami	Presidente del Collegio Sindacale	=	=	=	=	=	=
Sabrina Bruno	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=
Roberto Capone	Sindaco Effettivo	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	1.319	=	=	1.319
Gianluca Ponzellini	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=
Lorenzo Pozza	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=
Salvatore Spiniello	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=
Ferdinando Superti Furga	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=

⁽¹⁾ Di cui 18.000 azioni possedute indirettamente.

⁽²⁾ Di cui 30.000 azioni possedute indirettamente.

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società Partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2011 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2012	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2012	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2012 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
12	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	31.412	10.000	10.000	31.412 ⁽⁴⁾
		Risparmio	55.484	=	=	55.484
	Telecom Italia Media S.p.A.	Ordinarie	4	=	=	4

⁽⁴⁾ Di cui 3.460 azioni possedute indirettamente.