

## VERBALE DI ACCORDO

Roma, 29 luglio 2025

tra

TIM S.p.A., anche in rappresentanza delle Società del Gruppo che applicano il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni,

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento RSU

Premesso che

- il Piano TIM vede nel biennio 2025-2026 TIM fortemente impegnata nel miglioramento della produttività e della qualità dei servizi nonché delle condizioni economiche e reddituali utili a favorire gli investimenti sulle nuove tecnologie, indispensabili per la sostenibilità industriale e finanziaria del business e per il rilancio dell'Azienda;
- le Parti, allo scopo di valorizzare il maggior impegno, sia dal punto di vista organizzativo che produttivo, richiesto al personale per la crescita e lo sviluppo del Gruppo, condividono l'intento di individuare, nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto vigenti, le soluzioni più appropriate in materia di Premio di Risultato al fine di riconoscere l'apporto delle persone alla realizzazione degli obiettivi economici, patrimoniali e di produttività ivi previsti;
- le Parti si sono incontrate in data odierna per la trattazione dedicata al Premio di Risultato, in coerenza con quanto condiviso nell'Accordo Quadro dell'8 luglio 2025;
- la legge n. 208/2015 ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del Welfare. Tali previsioni sono state ulteriormente precise dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016 e dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate del 29 marzo 2018. Tali benefici sono stati convalidati con la Legge n. 232/2016;

- il presente accordo pertanto definisce l'ambito di applicazione, la struttura, le misure relative agli indicatori assunti a riferimento, le modalità e i tempi del Premio di Risultato 2025/2026, ivi ricomprendendo la composizione e la funzione dell'Organismo di Consultazione preposto, anno per anno.

## 1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Premio riguarderà il personale dipendente da TIM S.p.A. e dalle aziende del Gruppo cui si applica il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni (allegato 1). Nell'ambito di dette aziende le Parti sottoscriveranno specifico accordo con il quale, nel recepire integralmente i contenuti della presente intesa, individueranno i valori economici di riferimento, compatibilmente con le rispettive condizioni economiche e reddituali.

## 2. STRUTTURA DEL PREMIO

Il Premio di Risultato, strettamente correlato e commisurato all'andamento degli indicatori individuati rispetto al periodo di riferimento, è così composto:

Quota legata all'indicatore Tim Group Ebitda After Lease Reported (al netto di TI Sparkle):

- Parte del Premio, con **peso del 40% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all'allegato 1, relativa all'andamento dell'indicatore Tim Group Ebitda After Lease Reported (al netto di TI Sparkle), come risultante dalla consuntivazione a cura della funzione preposta. Per la sola società TI Sparkle, sarà considerato l'indicatore Tim Group Ebitda After Lease Reported (inclusa TI Sparkle), come risultante dalla consuntivazione a cura della funzione preposta.

Il raggiungimento del 90% dell'obiettivo previsto per l'indicatore Tim Group Ebitda After Lease Reported (intendendo, con questa accezione, tanto l'indicatore al netto di TI Sparkle quanto l'indicatore inclusivo del contributo di TI Sparkle, come meglio precisato nel paragrafo precedente) costituirà la condizione di accesso per l'erogazione dell'intero Premio di Risultato.

Il rapporto percentuale del valore dell'indicatore Tim Group Ebitda After Lease Reported consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel

paragrafo “Organismo di Consultazione”, calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, sarà utilizzato per la valorizzazione della relativa quota di Premio secondo il seguente schema:

	<b>Minore della Condizione di Erogazione</b>	<b>Maggiore Condizione di Erogazione</b>	<b>Target 100%</b>	<b>Tetto Massimo di Erogazione</b>
<b>Tim Group Ebitda After Lease Reported</b>	<90%	≥90% e ≤99,99%	100%	>105%
<b>Quota di Premio</b>	0	70%	100%	140%

Pertanto:

**Tim Group Ebitda After Lease Reported** inferiore alla Condizione di Erogazione (90% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

**Tim Group Ebitda After Lease Reported** uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (90% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

**Tim Group Ebitda After Lease Reported** pari al Target (100%): corresponsione del 100% della quota di Premio;

**Tim Group Ebitda After Lease Reported** maggiore del Target e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

**Tim Group Ebitda After Lease Reported** maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): la quota di Premio sarà pari al 140%, in quanto valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Quota legata all’indicatore TIM Group Service Revenues Reported (al netto di TI Sparkle)

- Parte del Premio, con **peso del 40% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all’allegato 1, riferita all’indicatore TIM Group Service Revenues Reported al netto di TI Sparkle, come risultante dalla consuntivazione a cura della funzione preposta. Per la sola società TI Sparkle, sarà considerato l’indicatore Tim Group Service Revenues Reported (inclusa TI Sparkle), come risultante dalla consuntivazione a cura della funzione preposta.

Il rapporto percentuale tra il valore consuntivato dell’indicatore TIM Group Service Revenues Reported (intendendo, con questa accezione, tanto l’indicatore al netto di TI Sparkle quanto l’indicatore inclusivo del contributo di TI Sparkle, come meglio precisato nel paragrafo precedente)

rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo “Organismo di Consultazione”, calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, verrà utilizzato per la valorizzazione della quota relativa di Premio secondo il seguente schema:

	<b>Minore della Condizione di Erogazione</b>	<b>Maggiore Condizione di Erogazione</b>	<b>Target 100%</b>	<b>Tetto Massimo di Erogazione</b>
<b>TIM Group Service Revenues Reported</b>	<X%	≥X% e ≤99,99%	100%	≥Z%
<b>Quota di Premio</b>	0	70%	100%	140%

Pertanto:

**TIM Group Service Revenues Reported** inferiore alla Condizione di Erogazione (X% del Target):

non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

**TIM Group Service Revenues Reported** uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (X% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

**TIM Group Service Revenues Reported** pari al Target (100%): corresponsione del 100% della quota di Premio;

**TIM Group Service Revenues Reported** uguale o maggiore del Target (100%) e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

**TIM Group Service Revenues Reported** maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): la quota di Premio sarà pari al 140%, in quanto valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Quota legata all’indicatore Percentuale Detractors:

- Parte del Premio, con **peso complessivo del 20% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all’allegato 1 (con eccezione di TI Sparkle), collegata alla Percentuale Detractors, come risultante dalla consuntivazione a cura della funzione preposta. L’obiettivo comprende distinti sub-obiettivi, il raggiungimento di ognuno dei quali attiverà il riconoscimento della rispettiva quota.

Il confronto tra il valore di ciascun sub-obiettivo dell’indicatore Percentuale Detractors consuntivato e quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo

“Organismo di Consultazione”, calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, verrà utilizzato per la valorizzazione della quota di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
<b>Percentuale Detractors</b>	$>X$	$\leq X$ e $>Y$	$Y$	$\leq Z$
<b>Quota di Premio</b>	0	70%	100%	140%

Pertanto:

**Percentuale Detractors** superiore alla Condizione di Erogazione (X): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

**Percentuale Detractors** uguale o inferiore della Condizione di Erogazione (X) e maggiore del Target (Y): la quota di Premio sarà pari al 70%;

**Percentuale Detractors** pari al Target (Y): corresponsione del 100% della quota di Premio;

**Percentuale Detractors** inferiore del Target e superiore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (Z): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

**Percentuale Detractors** inferiore del Tetto Massimo di Erogazione (Z): la quota di Premio sarà pari al 140%, in quanto valori inferiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Per la sola società **TI Sparkle**, in luogo della Percentuale Detractors, sarà prevista la specifica rilevazione della Customer Satisfaction Index, come risultante dalla consuntivazione a cura della funzione preposta.

Il confronto tra il valore di Customer Satisfaction Index **TI Sparkle** consuntivato e quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo “Organismo di Consultazione”, calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, verrà utilizzato per la valorizzazione della quota di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
<b>Customer Satisfaction Index <b>TI Sparkle</b></b>	$<X$	$\geq X$ e $<Y$	$Y$	$\geq Z$
<b>Quota di Premio</b>	0	70%	100%	140%

Pertanto:

**Customer Satisfaction Index TI Sparkle** inferiore alla Condizione di Erogazione (X): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

**Customer Satisfaction Index TI Sparkle** uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (X) e minore del Target (Y): la quota di Premio sarà pari al 70%;

**Customer Satisfaction Index TI Sparkle** pari al Target (Y): corresponsione del 100% della quota di Premio;

**Customer Satisfaction Index TI Sparkle** uguale o maggiore del Target (Y) e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (Z): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

**Customer Satisfaction Index TI Sparkle** maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (Z): la quota di Premio sarà pari al 140%, in quanto i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

\*\*\*

Verranno sterilizzate eventuali variazioni rispetto a quanto previsto in relazione a:

- variazioni nei Principi Contabili;
- variazioni nel perimetro di consolidamento;
- variazioni del tasso di cambio.

### 3. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Con le competenze del mese di maggio di ciascun anno sarà erogato, in quanto spettante, il Premio di Risultato relativo all'anno precedente, determinato a livello individuale secondo le regole definite nel presente Accordo e sulla base dei valori economici indicati nei rispettivi accordi aziendali.

L'erogazione riguarderà tutto il personale, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e a tempo determinato, che abbiano prestato almeno sei mesi di servizio nell'anno di competenza del Premio e che non siano destinatari di specifici piani di incentivazione di vendita (PIV) o piani di incentivazione manageriale (MBO).

Il 31 dicembre di ciascun anno costituirà la data di riferimento per determinare l'inquadramento dei singoli lavoratori. Con esclusivo riferimento ai casi di entrata/uscita dai piani di incentivazione

specifici (PIV e MBO) nel corso dell'anno di riferimento, il valore del Premio sarà riproporzionato in base al numero dei giorni non sottoposti ad incentivo.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore dell'importo del Premio sarà commisurato proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni del regime di orario nel corso dell'anno assunto a riferimento per l'erogazione del Premio.

Il Premio sarà erogato individualmente per quote giornaliere, assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni; pertanto, il valore della quota si ricava dividendo per 360 l'importo del Premio.

A livello individuale, il valore del Premio sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nell'anno di riferimento ad esclusione:

- di ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni/ora di permesso mensile *ex lege* 104/1992, congedo di maternità/paternità, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuno e radio-terapici, infortunio e istituti che comportano la riduzione d'orario;
- delle assenze per malattia intervenute nell'anno e protrattasi senza soluzione di continuità per un periodo minimo di 60 giorni e fino ad un massimo di 150 giorni;
- di due episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni;
- di un unico ricovero ospedaliero di durata inferiore a 60 giorni.

In caso di assenza per malattia di una sola giornata che si collochi immediatamente prima o dopo la giornata del Libero Lavorativo (LL) o del Riposo Infrasettimanale (RI) il Premio sarà ridotto di 2 quote giornaliere.

Il Premio non verrà erogato in caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Nei confronti del personale assunto nel corso dell'anno di riferimento, il valore dell'importo del Premio sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di servizio.

In caso di passaggio da un'azienda del Gruppo ad un'altra, intervenuto nel corso dell'anno di riferimento, il Premio sarà erogato in base a quanto previsto dall'azienda di appartenenza al 31 dicembre dello stesso anno.

Al personale che cessa dal servizio, il Premio sarà corrisposto pro-quota in proporzione ai giorni di lavoro prestati nel corso dell'anno di riferimento, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di servizio.

Ai fini della determinazione dell'importo del Premio di Risultato, si chiarisce che il medesimo sarà dato dalla sommatoria degli importi riferiti a ciascuno degli indicatori in precedenza richiamati, considerati disgiuntamente.

Tutte le erogazioni di cui al presente accordo non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

#### **4. INDICATORI DI DETASSAZIONE DEL PDR**

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva ex L. 208/2015, art. 1 comma 182, dovrà verificarsi, per ciascun anno di validità dell'accordo, l'incremento di almeno uno dei tre indicatori previsti, che sono tra loro alternativi e concorrono, sia singolarmente che congiuntamente, alla determinazione dell'unico PDR in oggetto. Ne deriva che, all'esito della consuntivazione, il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile all'intero premio maturato qualora si registri un incremento anche solo in relazione ad uno degli indicatori considerati, prendendo come riferimento il valore prodotto dal medesimo indicatore nell'anno precedente (c.d. periodo congruo). L'incremento di ciascun obiettivo sarà verificato nell'ambito dell'Organismo di Consultazione in fase di consuntivazione del premio.

#### **5. SERVIZI WELFARE**

In base a quanto previsto dalla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore potrà scegliere di fruire, in tutto o in parte, dell'importo del Premio di Risultato individuale spettante in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese secondo quanto previsto dalla normativa di legge. A tal fine il lavoratore potrà convertire il 50%, il 75% o il 100% dell'importo del Premio in valori per servizi di welfare, anche in forma di voucher. In tal caso, nei limiti di reddito e di importo

previsti dalla normativa vigente, il controvalore convertito in servizi di welfare non concorrerà alla formazione del reddito e sarà pertanto escluso dall'imposizione fiscale e contributiva. L'eventuale parte residuale del Premio monetizzata sarà liquidata con le normali modalità previste per il Premio e sarà assoggettata all'imposizione fiscale agevolata secondo le vigenti normative di legge.

## 6. ORGANISMO DI CONSULTAZIONE

È istituito un Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato nell'ambito del quale verranno tempestivamente comunicati:

- i target degli indicatori per il periodo di riferimento;
- gli intervalli di apprezzamento per l'indicatore TIM Group Service Revenues Reported;
- gli intervalli di apprezzamento per l'indicatore Percentuale Detractors (CSI per TI Sparkle);
- l'andamento degli indicatori in corso d'anno;
- i dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori;
- le tipologie di prestazioni fruibili e l'analisi del loro utilizzo in sostituzione delle somme del Premio in base a quanto previsto nel paragrafo 5.

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli indicatori e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono da considerarsi riservate e quindi soggette al rispetto dei principi sanciti dall'articolo 2105 del Codice Civile.

L'Organismo di Consultazione sul Premio si riunirà di norma due volte l'anno in coincidenza con la comunicazione e consuntivazione dei target.

\* \* \*

Il Premio di Risultato, al verificarsi delle condizioni e dei requisiti previsti dalla normativa vigente, potrà beneficiare del trattamento fiscale agevolato di cui all'articolo 1, commi 182–191 della Legge n. 208/2015, attuato dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e chiarito dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018. A tal fine, il presente Accordo verrà depositato a cura dell'Azienda, in conformità all'art. 5 del citato decreto, così come i verbali di comunicazione dei target annuali consegnati all'Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato.

Le Parti si incontreranno, comunque, a livello nazionale, in presenza di eventi societari straordinari e non prevedibili o in caso di evoluzioni legislative in materia.

Il presente Accordo avrà validità biennale, a partire dal 1° gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2026.

## **CLAUSOLA FINALE**

Le Parti convengono di incontrarsi entro il 31 dicembre 2025 al fine di valutare congiuntamente la possibilità di ridefinire la struttura del Premio con riferimento all'annualità 2026, anche tenuto conto dell'evoluzione dell'assetto organizzativo, produttivo e strategico dell'azienda.

Letto, confermato e sottoscritto in via telematica.

Per TIM S.p.A.

<b>Segreterie Nazionali</b>	<b>Favorevole</b>	<b>Contrario</b>
SLC-CGIL	X	
FISTel-CISL	X	
UILCom-UIL	X	
UGL Telecomunicazioni	X	

Coordinamento Nazionale RSU TIM