



Roma, 13 dicembre 2016

Spett.le CdA di Telecom Italia SpA

c.a. Presidente Ing. Giuseppe Recchi
Vice Presidente dott. Arnaud De Puyfontaine
A.D. Dott. Flavio Cattaneo

Consiglieri:

dott.ssa Félicité Herzog
dott. Hervé Philippe
dott. Stéphane Roussel
prof.ssa Lucia Calvosa
dott.ssa Laura Cioli
dott.ssa Francesca Cornelli
dott.ssa Giorgina Gallo
dott.ssa Denise Kingsmill
dott. Tarak Ben Ammar
dott. Davide Benello
dott. Jean Paul Fitoussi
dott. Luca Marzotto
dott. Giorgio Valerio

Spett.le Collegio Sindacale di Telecom Italia S.p.A.

Presidente dott. Roberto Capone
dott. Gianluca Ponzellini
dott.ssa Paola Maiorana
dott. Vincenzo Cariello
dott. Ugo Rock

Spett.le CONSOB Via Giovanni Battista Martini, 3 - 00198 Roma
pec consob@pec.consob.it

Att.ne Presidente Prof. Giuseppe Vegas
Divisione Corporate e Governance
Avv. Maria Letizia Ermetes,
Dott.ssa Piazzini
dott.ssa V. Torchella
Responsabile Consulenza legale Consob
Avv. Salvatore Providenti

Oggetto: considerazioni in vista del Consiglio di Amministrazione del 16/12/2016



Gentili Consiglieri di Amministrazione, membri del Collegio Sindacale, rappresentanti della CONSOB, l'imminenza del prossimo Consiglio di Amministrazione ci spinge a manifestare alcune riflessioni che, siamo certi, potranno rappresentare un utile spunto di riflessione in vista della chiusura dell'esercizio 2016 e l'elaborazione del piano triennale 2017/2019.

Articoleremo le nostre argomentazioni su quattro punti di sicura attualità:

1. Special Award per l'Amministratore Delegato e per i dirigenti da lui indicati
2. Premio di risultato per il personale non ammesso allo Special Award
3. Clima aziendale
3. Andamento del titolo in borsa e prossimo piano strategico pluriennale

Di seguito le nostre considerazioni.

1. Special award

Nell'ambito del CDA dello scorso mese di Marzo il Collegio Sindacale e Asati (con nostra comunicazione ufficiale) avevano espresso i motivi per cui non si riteneva adeguato l'importo dello Special Award assegnato all'AD e ai collaboratori da lui prescelti.

A tale proposito, in prossimità della scadenza di fine anno, Vi chiediamo di verificare i seguenti aspetti:

- a. se l'ammontare dell'importo dello Special Award maturato al 31.12.2016 sarà contabilizzato nel bilancio 2016 secondo un criterio di competenza (concorrendo pertanto al calcolo del premio stesso), ovvero se verrà contabilizzato integralmente al momento del pay off secondo un (discutibile) criterio di cassa;
- b. se, nell'ambito del processo di riduzione dei costi, sia presente una quota riconducibile a meccanismi di "rebate" a favore di Telecom Italia da parte dei fornitori stessi sulla base del fatturato sviluppato con la nostra società (denominati "incentive fees"), la cui consistenza per il solo 2016 potrebbe superare i 100 milioni di euro; ove confermata tale presenza si richiede pertanto di valutare:

- la natura di tale provvigione;
- la pertinenza di tale partita in termini di criteri di contabilizzazione ed esercizio di competenza;

A questo proposito valgono peraltro due considerazioni:

- I. pur apprezzando i risultati ottenuti nell'ambito delle rinegoziazioni dei contratti di fornitura, un'eventuale concentrazione sul primo anno della nuova gestione di partite di possibile competenza pluriennale potrebbe avere un impatto significativo sulla quantificazione dello Special Award
- II. la necessità di effettuare un'attenta riflessione in merito agli impatti di tale manovra sulla qualità delle forniture / servizi sia per l'esercizio in corso, sia per i prossimi anni.

2. Premio di Risultato (PDR)

Laddove alla fine del 2016 dovesse essere accantonata una porzione dello Special Award destinato all'AD e al Top management prescelto dall'AD – il cui elenco a dicembre non è noto! -, riteniamo necessario che sia contestualmente accantonata una congrua parte del PDR 2016 relativo a tutti i dipendenti, giacché questi



avranno contribuito in maniera determinante al raggiungimento di quei risultati oggetto di riconoscimento. Peraltro questa tesi è stata espressa dallo stesso Presidente e dall'Amministratore Delegato nei recenti video streaming ai dipendenti.

Siamo tutti d'accordo che non sarebbe credibile un'azienda che assegna incentivi monetari senza precedenti nella storia della Società ad un esiguo numero di dirigenti e, al contempo, continua a negare ogni beneficio economico ai propri dipendenti.

In caso contrario, non dovremmo certo stupirci se si venisse a registrare un ulteriore peggioramento del clima aziendale che già oggi si colloca ai livelli più bassi della storia di SIP e di Telecom Italia.

Né valga a questo proposito il recente invito dell'AD a considerare che oggi il clima deve essere migliore poiché sono migliori i risultati economici (in contrasto ad un prima con risultati negativi per 40 trimestri).

Il clima aziendale – noi crediamo – è frutto di motivazione e di soddisfazioni, economiche e premiali per il contributo ai risultati aziendali, ma soprattutto professionali per effetto di una gestione basata sulla responsabilità e sulla fiducia (oggi invece sostituite da una gestione direttiva basata sul controllo dei comportamenti e sulle contestazioni disciplinari!).

3. Clima aziendale

Proprio con riferimento al mutato clima aziendale, ci preme segnalarVi come abbiamo ricevuto centinaia di comunicazioni da parte di dipendenti che manifestano il proprio disagio nei confronti di questa "nuova" Telecom Italia: a testimonianza di ciò, sono ormai numerose le manifestazioni di protesta che si susseguono in tutta Italia.

Alla luce di tale variazione nel clima aziendale, Vi esortiamo a effettuare senza indugio il c.d. "Sondaggio di clima" dal momento che non vediamo ragione per un suo annullamento. Rammentiamo come lo stesso CDA avesse giudicato in passato molto utile tale strumento e avesse apprezzato la metodologia utilizzata in quanto garantiva terzietà di giudizio e confrontabilità dei risultati offrendo altresì indicazioni fondamentali per l'elaborazione di piani azione puntuali.

Senza un buon clima aziendale parlare di turnaround, di efficientamento o di rivoluzione culturale suona piuttosto sterile: si corre il rischio che il "cambiamento" sia una parola effimera, senza alcuna possibilità di determinare benefici significativi nel lungo periodo.

Peraltro, si continua a descrivere il passato come un momento caratterizzato solo da lacune e inefficienze, scordando sia il fatto che Telecom Italia è stata – e continua ad essere - la "casa" delle telecomunicazioni in Italia, sia che tale "denuncia" venga effettuata da un Consiglio di Amministrazione in cui molti dei suoi membri siedono da molti anni.

I problemi, lasciatecelo dire, non si risolvono solo con la costituzione di "Job center" e la mobilità forzata di persone o con centinaia di contestazioni disciplinari, come sta accadendo in queste settimane: se cambiamento deve essere, cambiamento potrà essere se sarà conosciuto e condiviso in larga parte.

Manca invece, ma è solo un esempio, sopra ogni altra cosa una comunicazione realmente pervasiva e un nuovo piano di formazione del personale, fondamentale per larga parte dell'azienda. È difficile chiedere ai



dipendenti di "cambiare pelle e acquisire nuove professionalità" senza prevedere una comunicazione continua ed approfondita sulle strategie aziendali e adeguati corsi di formazione.

Negli ultimi 10 giorni vi abbiamo mandato solo alcuni esempi delle centinaia di comunicazioni di ciò che pensano i dipendenti delle nuove decisioni di conduzione dell'azienda: crediamo che possa essere molto utile discuterne in Consiglio di Amministrazione, prendere atto dei pensieri di coloro i quali vivono l'azienda ogni giorno e dare risposte concrete ai lavoratori.

Siamo preoccupati che il nuovo corso di gestione pensi di governare un'azienda di 52.000 persone sparse capillarmente su tutto il territorio Nazionale con criteri, procedure e metodi decisionali che sarebbero più appropriati a un'impresa molto più piccola e concentrata geograficamente: se questo fosse il caso, sfuggirebbe completamente la percezione della vastità della dimensione territoriale di Telecom Italia e, quindi, della sua complessità. A questo proposito, invitiamo i Vertici attuali a riprendere quelle che furono le consuetudini di tutti gli Amministratori Delegati sin dai tempi del dott. Benzoni e del dott. Pascale: recarsi almeno una volta al mese nei centri di lavoro del territorio, non solo per dare un segnale di presenza, ma soprattutto per comprendere a pieno la complessità dell'azienda e verificare che le disposizioni della Direzione Generale siano comprese e recepite in maniera efficace.

Sarà un modo diretto di misurare il sentimento di fiducia del personale verso i propri amministratori. È dalla fiducia verso chi guida che le persone ricavano energia e motivazione per il proprio lavoro, senza fiducia sarà minore anche la forza che le persone impiegheranno tutti i giorni.

4. Andamento del Titolo in Borsa

Nella nostra qualità di rappresentanti di piccoli azionisti - dipendenti, vi manifestiamo come i nostri iscritti siano estremamente preoccupati dell'andamento borsistico del titolo che ha perso più del...% dai valori di fine marzo 2016 (1.1 €) quando si è insediata la "nuova gestione" e del fatto che il titolo si muova in controtendenza rispetto ai propri Peers e al FTSE (vedi allegato).

L'attuale quotazione del titolo TI non può essere interamente giustificato dalla recente trasformazione in Equity del prestito convertendo, giacché questo ha determinato un effetto di diluizione degli azionisti esistenti intorno al 10% del capitale mentre la svalutazione dal corso di marzo 2016 è stata di ... volte superiore.

Ricordiamo al CDA che oltre il 30% del personale è anche azionista ed ha risposto con grande partecipazione agli inviti rivolti in occasione del primo e soprattutto del secondo Piano di Azionariato diffuso (nella seconda edizione investendo parte del proprio Trattamento di Fine Rapporto).

Oggi il valore dei risparmi dei nostri colleghi è certamente diminuito e nessuna comunicazione sulle strategie aziendali e sui piani futuri viene rivolta a quanti hanno manifestato anche in questa forma il proprio attaccamento all'Azienda.

A tale proposito non ci è chiaro il motivo per cui il nuovo Amministratore Delegato, una volta insediatosi, non abbia immediatamente provveduto a determinare un piano pluriennale che includesse i risultati della



variazione strategica da lui apportata e di come tale "nuovo" piano industriale non sia stato ancora comunicato al mercato.

Richiediamo quindi che sia presentato con la massima urgenza un piano industriale che permetta al titolo di recuperare almeno fino ai valori espressi nel 2015/16.

5. Risposta di Asati alla potenziale denuncia di querela dello studio Pedersoli

Nel link ([Lettera da Studio Pedersoli](#) e [Lettera di Risposta di ASATI](#)) la lettera che abbiamo ricevuto dall'Avv. Barcellona e la risposta della nostra Associazione

6. Nel link ([Comunicazioni dei dipendenti TIM](#)) Vi rimettiamo in forma aggregata, al fine di non disturbare l'attività del CDA un insieme significativo di comunicazioni firmate che abbiamo ricevuto dai dipendenti azionisti.

Presidente Asati
Ing. Franco Lombardi

Roma 13 dicembre 2016