

COMUNICATO SINDACALE

ORGANISMO DI CONSULTAZIONE SUL “PREMIO DI RISULTATO” GRUPPO TIM

In data 30 marzo 2026 le Segreterie Nazionali SLC-CGIL FISTel-CISL UILCOM-UIL si sono incontrate con la direzione aziendale di TIM e delle aziende del GRUPPO per dare luogo alla verifica relativa ai dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori e degli obiettivi relativi all'anno 2025, in base all'Accordo sul Premio di Risultato (PDR), sottoscritto dalle organizzazioni sindacali confederali il 29 luglio 2025.

Ricordiamo che la struttura del “PDR” per il **GRUPPO TIM** è articolata attraverso **3** parametri di riferimento, dei quali i primi sono 2 uguali per Tim e le aziende controllate, mentre il 3 indicatore, “Percentuale Detractors TIM”, introdotto con l'accordo soprarichiamato, viene applicato in tutte le aziende tranne in Sparkle, dove invece si utilizza l'indicatore “Customer Satisfaction Index”.

- **1 INDICATORE gruppo TIM**

EBITDA di GRUPPO – PREMIO BASE – (pesa per il 40%) è il più importante perché rappresenta il “gate” per l'accesso al PDR. Deve essere raggiunto al 90%; percentuale diminuita nell' accordo confederale del luglio 2019 (prima era al 95%)

- **2 INDICATORE GRUPPO TIM**

RICAVI DA SERVIZI DI GRUPPO - (pesa per il 40%) – Obiettivo minimo il 98%

- **3 INDICATORE GRUPPO TIM (no Sparkle)**

PERCENTUALE DETRACTORS TIM - (pesa per il 20%) – Obiettivo minimo il 70%; comprende 3 distinti sub-obiettivi (Consumer al 45,6%, Small & Medium al 12,6%, Enterprise al 41,8%), il raggiungimento di ognuno dei quali attiverà il riconoscimento della rispettiva quota

- **3 INDICATORE solo SPARKLE**

CSI – CUSTOMER SATISFACTION INDEX – PREMIO DI MIGLIORAMENTO – (pesa per 20%) - Obiettivo minimo il 70%

Per l'anno 2025 in TIM e nelle aziende del gruppo, si conferma il raggiungimento degli obiettivi, che daranno luogo agli importi economici riportati nelle apposite tabelle allegate.

CRITERI DI EROGAZIONE

Il PREMIO SARA' EROGATO come previsto nel mese di maggio 2026, l'erogazione sarà in denaro al 100% con tassazione al 1% (oltre alla contribuzione previdenziale) come previsto dalla legge finanziaria 2026, grazie al valore assoluto in incremento di almeno un indicatore. Sarà comunque possibile optare per la trasformazione totale o parziale dell'importo in welfare.

Sono escluse dall'accordo, e quindi dal premio, tutte le figure professionali destinatarie di piani di incentivazione di vendita (PIV) o manageriali (MBO).

Non saranno considerati quali giorni di assenza per la decurtazione del premio i seguenti istituti: *ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni per legge 104, congedo di maternità, infortunio, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuno e radioterapici, riduzione orario di lavoro (CDE), le assenze per malattia continuative (senza interruzioni) da un minimo di 60 giorni ad un massimo di 150 giorni; 2 episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni; un unico ricovero ospedaliero di durata inferiore o massima di 60 giorni.*

L'assenza per malattia di una sola giornata che si collochi vicino alle "ll"o "ri" darà luogo ad una riduzione del premio pari 2 quote giornaliere (2/360°).

Nel dettaglio, di seguito alcune voci che possono aiutare nella comprensione delle cifre finali attribuite per ogni singolo livello:

EBITDA di GRUPPO (Peso 40%) avendo superato il valore del 105%, da diritto ad una erogazione pari al 140% del valore previsto per lo specifico indicatore, così come da accordo in essere.

RICAVI DA SERVIZI (Peso 40%), service revenues, raggiunto l'obiettivo, erogazione pari al 111,89% del valore previsto per lo specifico indicatore come da accordo in essere

PERCENTUALE DETRACTORS TIM (Gruppo TIM no Sparkle) (Peso 20%), raggiunto l'obiettivo, erogazione pari al 135,39% del valore previsto per lo specifico indicatore come da accordo in essere

CUSTOMER SATISFACTION INDEX (solo Sparkle) (Peso 20%), raggiunto l'obiettivo, erogazione pari al 140% del valore previsto per lo specifico indicatore come da accordo in essere

Per i dettagli degli importi si rimanda alle tabelle allegate.

Le Segreterie Nazionali SLC-CGIL FISTel-CISL UILCOM-UIL ritengono positivo il risultato raggiunto, come sempre reso possibile dall'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori di tutte le aziende del Gruppo.

Un risultato quest'anno migliorato anche grazie a quelle partite economiche non ricorrenti e non prevedibili relative alla causa, vinta da Tim, per il canone concessorio del 1998 che, avendo inciso direttamente su parte dei parametri economici su cui lo stesso premio è costruito, ne hanno incrementato gli importi.

Un importante introito economico che restituisce l'idea di un Gruppo che ha la sua complessiva sostenibilità anche grazie all'essere gruppo, con competenze specifiche e diffuse in tutte le aziende che lo compongono.

Le organizzazioni sindacali confederali rimarcano l'importanza degli accordi sottoscritti grazie ai quali si possono dare importanti ritorni economici alle lavoratrici ed ai lavoratori, coloro che quotidianamente contribuiscono a generare i risultati analizzati durante lo stesso Osservatorio PdR.

Roma, 01 aprile 2026

Le Segreterie Nazionali
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL

VALORI PAYOUT PDR 2025

Scala Parametrica	Livello	Importo Payout
148,24	LIV.7Q	€ 2.154,14
142,82	LIV.7	€ 2.075,38
140,47	LIV.6	€ 2.041,23
131,96	LIV.5S	€ 1.917,57
131,96	LIV.5	€ 1.917,57
126,83	LIV.4	€ 1.843,02
115,98	LIV.3	€ 1.685,36
101,76	LIV.2	€ 1.478,71
100,00	LIV.1	€ 1.453,14

OBIETTIVI		
Tim Group Ebitda After Lease Reported (al netto di TI Sparkle)	TIM Group Service Revenues Reported (al netto di TI Sparkle)	Percentuale Detractors TIM
Gate		
56,00%	44,76%	27,08%
€ 943,63	€ 754,23	€ 456,28
€ 909,13	€ 726,65	€ 439,60
€ 894,17	€ 714,70	€ 432,36
€ 840,00	€ 671,40	€ 406,17
€ 840,00	€ 671,40	€ 406,17
€ 807,34	€ 645,30	€ 390,38
€ 738,28	€ 590,10	€ 356,98
€ 647,76	€ 517,74	€ 313,21
€ 636,56	€ 508,79	€ 307,80

Società:

TIM
Olivetti
TI Trust Technologies
Noovle
Telsy

127,84%

VALORI PAYOUT PDR 2025

			OBIETTIVI		
			Tim Group Ebitda After Lease Reported (al netto di TI Sparkle) Gate	TIM Group Service Revenues Reported (al netto di TI Sparkle)	Percentuale Detractors TIM
Scala Parametrica	Livello	Importo Payout	56,00%	44,76%	27,08%
148,24	LIV.7Q	€ 1.795,12	€ 786,36	€ 628,53	€ 380,23
142,82	LIV.7	€ 1.729,48	€ 757,61	€ 605,55	€ 366,33
140,47	LIV.6	€ 1.701,03	€ 745,14	€ 595,58	€ 360,30
131,96	LIV.5S	€ 1.597,97	€ 700,00	€ 559,50	€ 338,47
131,96	LIV.5	€ 1.597,97	€ 700,00	€ 559,50	€ 338,47
126,83	LIV.4	€ 1.535,85	€ 672,79	€ 537,75	€ 325,32
115,98	LIV.3	€ 1.404,46	€ 615,23	€ 491,75	€ 297,49
101,76	LIV.2	€ 1.232,26	€ 539,80	€ 431,45	€ 261,01
100,00	LIV.1	€ 1.210,95	€ 530,46	€ 423,99	€ 256,50

Società:

Telecontact Center
127,84%

VALORI PAYOUT PDR 2025

			OBIETTIVI		
			Tim Group Ebitda After Lease Reported (inclusa TI Sparkle) Gate	Tim Group Service Revenues Reported (inclusa TI Sparkle)	Customer Satisfaction Index TI Sparkle
Scala Parametrica	Livello	Importo Payout	56,00%	41,66%	28,00%
148,24	LIV.7Q	€ 2.117,44	€ 943,63	€ 701,99	€ 471,82
142,82	LIV.7	€ 2.040,02	€ 909,13	€ 676,33	€ 454,57
140,47	LIV.6	€ 2.006,46	€ 894,17	€ 665,20	€ 447,09
131,96	LIV.5S	€ 1.884,90	€ 840,00	€ 624,90	€ 420,00
131,96	LIV.5	€ 1.884,90	€ 840,00	€ 624,90	€ 420,00
126,83	LIV.4	€ 1.811,62	€ 807,34	€ 600,61	€ 403,67
115,98	LIV.3	€ 1.656,64	€ 738,28	€ 549,23	€ 369,14
101,76	LIV.2	€ 1.453,52	€ 647,76	€ 481,88	€ 323,88
100,00	LIV.1	€ 1.428,39	€ 636,56	€ 473,55	€ 318,28

Società:		
TI Sparkle		125,66%