



***LONG TERM INCENTIVE PLAN 2011***

**DOCUMENTO INFORMATIVO**

**AI SENSI DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO EMITTENTI**

**Pubblicato in data 10 marzo 2011**

**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**

**Capitale sociale euro 10.688.746.056,45 interamente versato**

**Codice Fiscale/Partita Iva e numero iscrizione al Registro delle Imprese di Milano  
00488410010**

**Iscrizione al Registro A.E.E. IT08020000000799**

## NOTA INTRODUTTIVA

Con il presente documento informativo (il “Documento Informativo”) Telecom Italia S.p.A. (con sede in Milano, Piazza degli Affari n. 2, codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Milano 00488410010, iscrizione al Registro A.E.E. IT08020000000799; di seguito altrimenti indicata come “Telecom Italia”, ovvero la “Società”, ovvero l’“Emittente”) ottempera alla disciplina in materia di piani di compenso mediante attribuzione di strumenti finanziari con riferimento al “*Long Term Incentive Plan 2011*” (di seguito, il “Piano”).

Il Piano consiste in un’iniziativa d’incentivazione di lungo termine che, per la prima volta in Telecom Italia, accomuna il Vertice Esecutivo, il Top Management e una parte selezionata della dirigenza (come meglio di seguito specificato, “la Dirigenza Selezionata”) rispetto al conseguimento di specifici obiettivi di *performance* triennali predefiniti, identici per le tre categorie di beneficiari.

Questa opportunità discende

- dal rinnovo, da parte della prossima Assemblea, del Consiglio di Amministrazione, con conseguente nomina - a seguire - del nuovo Vertice Esecutivo (nell’assunto che l’Assemblea nomini il nuovo Consiglio per un triennio e il Consiglio nomini il Vertice Esecutivo fino a revoca, come per prassi costante);
- dalla scadenza nel corso dell’esercizio 2011 del Piano di *Performance Share Granting* 2008-2011, approvato dall’Assemblea ordinaria del 16 aprile 2007 e già rivolto a risorse titolari di ruoli strategici di Telecom Italia o di società controllate, che come tali non hanno avuto accesso al “*Long Term Incentive Plan 2010-2015*” approvato dall’Assemblea ordinaria del 29 aprile 2010.

La nuova iniziativa replica la logica di fondo del piano LTI dello scorso anno, con coinvolgimento peraltro di una fascia manageriale più ampia e in prospettiva *rolling*, vale a dire secondo un’impostazione per cui - di norma, e ferma la necessità d’approvazione assembleare di volta in volta, su proposta del Consiglio - ogni anno scatterà un nuovo ciclo d’incentivazione, parametrato sull’arco temporale della pianificazione strategica aziendale. Fa eccezione l’incentivazione del Vertice Esecutivo, impostata in termini “una tantum” in coerenza con la durata standard del mandato.

L’obiettivo è quello di rafforzare il legame tra la remunerazione del management e, da un lato, la performance aziendale definita nel piano industriale 2011-2013 (c.d. performance assoluta: peso 35%), dall’altro, la crescita del valore rispetto a un gruppo di peer (c.d. performance relativa: peso 65%).

Il livello della performance nel triennio d’incentivazione condiziona il livello del beneficio che, al termine del periodo,

- rispetto alla Dirigenza Selezionata è rappresentato da un *bonus* in denaro commisurato a *target* fino al 30% della retribuzione annua lorda, con possibilità d’investimento del 50% del *bonus* maturato in Azioni ordinarie della Società a prezzo di mercato (e

comunque non al di sotto del valore nominale) e di assegnazione gratuita di Azioni *Matching* a due anni da parte dell'emittente al verificarsi di specifiche condizioni secondo il rapporto di un'azione gratuita per ogni azione sottoscritta a pagamento;

- rispetto al Top Management è rappresentato da un *bonus* commisurato a *target* fino al 60% della retribuzione annua lorda, al 50% liquidato in denaro e al 50% determinato in diritti non cedibili di assegnazione gratuita a due anni di un numero di azioni ordinarie di pari valore di mercato (sulla base del prezzo al momento dell'accertamento della performance triennale, essendo inteso che - in caso di valore di mercato inferiore al valore nominale - si farà riferimento al valore nominale);
- rispetto al Vertice Esecutivo (per il quale è prevista quest'unica misura d'incentivazione per l'intero triennio di mandato) è rappresentato a *target* (i) da un *bonus* sino al 150% della retribuzione annua fissa che sarà a tempo debito stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, ex art. 2389, comma 3, c.c., e (ii) da un numero di azioni di valore di mercato (al momento dell'assegnazione del diritto, vale a dire al momento dell'inserimento del Vertice Esecutivo nel Piano) pari al *bonus* liquidabile in denaro.

## DEFINIZIONI

Azione/Azioni - le azioni ordinarie di Telecom Italia, ciascuna del valore nominale di euro 0,55. Le Azioni sono negoziate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Azione/i Matching - le Azioni assegnabili al Destinatario che abbia conservato il possesso ininterrotto delle Azioni sottoscritte nei ventiquattro mesi successivi alla sottoscrizione

Destinatario/i - i beneficiari del Piano individuati dal Consiglio di Amministrazione dell'Emittente nell'ambito del Vertice Esecutivo, della Dirigenza Selezionata, del Top Management.

Dirigenza Selezionata - la parte selezionata della dirigenza che sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia, tenendo conto della posizione ricoperta all'interno dell'organizzazione e del potenziale strategico dei singoli beneficiari.

Gruppo Telecom Italia o Gruppo - Telecom Italia e le società dalla medesima direttamente e indirettamente controllate.

Key Managers - i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future dell'Emittente, ai sensi dell'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2 del Regolamento Emittenti, coincidenti per Telecom Italia con gli stessi dirigenti qualificati come key managers ai sensi dello IAS 24 ("Informativa di bilancio sulle operazioni con parti correlate"), ovvero come executive officers per l'applicazione della disciplina statunitense.

Panel di Riferimento - il gruppo delle dieci maggiori società di telecomunicazioni europee per capitalizzazione all'interno del quale è misurato il posizionamento della performance

*azionaria di Telecom Italia: Vodafone, Telefonica, Deutsche Telekom, France Telecom, Teliasonera, Telenor, Telecom Italia, KPN, Swisscom e British Telecom, ovvero formato da altre società di telecomunicazioni determinate dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione in caso del venir meno di alcuni sopracitati operatori per eventi sopravvenuti.*

Top Management - *le risorse titolari di ruoli strategici all'interno dell'organizzazione d'impresa Telecom Italia, dipendenti con contratto dirigenziale o collaboratori di Telecom Italia o di società da questa controllate.*

Vertice Esecutivo - *gli Amministratori Esecutivi di Telecom Italia quali individuati dal Consiglio di Amministrazione che l'Assemblea ordinaria convocata per i giorni 9 e 12 aprile 2011 è chiamata a rinnovare.*

## **1. SOGGETTI DESTINATARI**

### **1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari che sono beneficiari del Piano in quanto componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, delle società controllanti l'Emittente e delle società dall'Emittente controllate**

Fra i Destinatari del Piano sono ricompresi gli esponenti del Vertice Esecutivo della Società quali risultanti dall'attribuzione delle deleghe che il nuovo Consiglio di Amministrazione definirà a valle della sua nomina da parte dell'Assemblea convocata per il 9 e 12 Aprile 2011.

Fra i restanti Destinatari individuati all'interno del Top Management e della Dirigenza Selezionata , alcuni potranno ricoprire cariche all'interno degli organi sociali delle società controllate dall'Emittente; nondimeno, in nessun caso la partecipazione al Piano sarà correlata alla circostanza che il Destinatario sia un componente degli organi di amministrazione delle controllate dall'Emittente.

La previsione non è applicabile con riferimento agli organi sociali delle società controllanti l'Emittente, in quanto l'Emittente non è oggetto di controllo (né fra i Destinatari sono ricompresi gli attuali componenti il Consiglio di Amministrazione del socio di riferimento, Telco S.p.A.).

### **1.2 Categorie di dipendenti o collaboratori dell'Emittente e delle società controllanti l'Emittente o dall'Emittente controllate**

I singoli Destinatari saranno a tempo debito individuati dal Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia, all'interno delle categorie del Vertice Esecutivo, del Top Management e della Dirigenza Selezionata.

### **1.3 Indicazione nominativa dei Destinatari appartenenti ai seguenti gruppi:**

- a) **soggetti che svolgono funzioni di direzione nell'Emittente, ai sensi dell'articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2 del Regolamento Emittenti**

Non applicabile. Attualmente nell'Emittente non sono presenti soggetti che ricoprono la carica di Direttore Generale

- b) **soggetti che svolgono funzioni di direzione in una società controllata dall'Emittente, se il valore contabile della partecipazione rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale dell'Emittente, ai sensi dell'articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.3 del Regolamento Emittenti**

Non applicabile.

- c) **persone fisiche controllanti l'Emittente, che siano dipendenti ovvero prestino attività di collaborazione nell'Emittente**

Non applicabile.

#### 1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

- a) **dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future dell'Emittente, ai sensi dell'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2 del Regolamento Emittenti**

Fra i Destinatari del Piano saranno ricompresi gli esponenti del nuovo Vertice Esecutivo della Società. Nell'ambito dei Destinatari (categoria Top Management), il Consiglio di Amministrazione valuterà quali, tra i *Key Managers pro tempore* di Telecom Italia, coinvolgere nell'iniziativa.

- b) **dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future in una società controllata dall'Emittente, se il valore contabile della partecipazione rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale dell'Emittente, ai sensi dell'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.3 del Regolamento Emittenti**

Non applicabile.

- c) **delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano**

Il Piano prevede caratteristiche differenziate per il Vertice Esecutivo, il Top Management e la Dirigenza Selezionata, come meglio descritto nel prosieguo del Documento Informativo.

- d) **dei soggetti indicati alle lettere a) e/o b) per i quali siano previsti prezzi di esercizio diversi**

Non applicabile.

## 2. RAGIONI ALLA BASE DELL'ADOZIONE DEL PIANO

### 2.1 Obiettivi che si è inteso raggiungere mediante l'adozione del Piano

Il Piano intende promuovere l'allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli azionisti attraverso la partecipazione dei Destinatari all'opportunità e al rischio sul valore della Società, con positive ricadute attese in termini di crescita di valore dell'azione, migliorando al contempo la competitività del pacchetto retributivo del *management* con la previsione di una componente *long term*, così come da pratiche di mercato. Peraltro il riferimento temporale del periodo d'incentivazione corrisponde all'arco di pianificazione strategica in uso, al fine di impegnare i Destinatari - in linea di principio - al perseguimento delle stesse linee di sviluppo annunciate al mercato.

I rapporti proposti tra componente di remunerazione fissa e componente *equity based* variano in funzione delle diverse categorie dei Destinatari e dell'inserimento nell'iniziativa per alcuni soltanto in prospettiva *rolling* (come già specificato, solo il Top Management e la Dirigenza Selezionata hanno un'aspettativa di assegnazione di analoghi benefici con cadenza annuale, nell'ambito di nuovi cicli LTI).

### 2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance*, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano

Il Piano prevede il riconoscimento ai Destinatari di un premio che, al termine del periodo d'incentivazione triennale 2011-2013, identicamente varierà in funzione del raggiungimento degli obiettivi di TSR relativo e *Free Cash Flow*, come segue.

Il *Total Shareholder Return* (TSR) relativo di Telecom Italia determina il 65% del premio target. Il parametro misura il posizionamento del TSR di Telecom Italia, calcolato nell'ipotesi di reinvestimento dei dividendi delle Azioni nel periodo di incentivazione, nella graduatoria dei TSR dei componenti del *Panel* di Riferimento. Il calcolo è effettuato secondo la formula:

$$TSR_T = \frac{P_1 \text{ (Prezzo dell'azione a fine periodo)} - P_0 \text{ (Prezzo dell'azione a inizio periodo)} + \text{(Dividendi reinvestiti)}}{P_0 \text{ (Prezzo dell'azione a inizio periodo)}}$$

dove:

T: Anni di piano 1° gennaio 2011 - 31 dicembre 2013,

P<sub>0</sub>: Prezzo dell'azione ad inizio periodo: Media dei prezzi ufficiali del titolo nel trimestre ottobre - dicembre 2010 pari a €1,0183.

P<sub>1</sub>: Prezzo dell'azione a fine periodo: Media dei prezzi ufficiali del titolo del trimestre ottobre - dicembre 2013, con troncamento al secondo decimale.

L'obiettivo prevede diversi livelli di raggiungimento in funzione del posizionamento del TSR Telecom Italia nella graduatoria dei TSR delle società appartenenti al *Panel* di Riferimento, a cui corrisponde una diversa percentuale di erogazione del premio a esso associato (come sopra specificato: 65% del premio target), da un minimo del 40% in caso di posizionamento al settimo posto a un massimo del 150% in caso di posizionamento al primo posto (100% in caso di posizionamento al quarto posto).

Il *Free Cash Flow* cumulato nel triennio 2011-2013 determina il 35% del premio target. Il parametro misura il *Free Cash Flow* disponibile per il pagamento dei dividendi e il rimborso del debito e sarà calcolato come valore cumulato nel triennio 2011-2013, secondo la seguente formula:

*Operating Free Cash Flow* = *Ebitda* – *Capex* +/- variazione del circolante operativo e dei fondi operativi – *Financial Investments* + *disposals* – oneri finanziari netti – imposte +/- cassa utilizzata (prodotta) dalle attività destinate ad essere cedute (ovvero *Discontinued Operations*)

Al fine di meglio rappresentare la reale dinamica del debito e dei flussi finanziari generati dalla gestione, si ritiene di utilizzare una misura del flusso di cassa “*adjusted*” che esclude dal debito, e conseguentemente dai flussi, gli effetti meramente contabili e non monetari derivanti dalla valutazione al *fair value* dei derivati e delle correlate passività/attività finanziarie.

Il premio associato all'obiettivo di *Free Cash Flow* (come sopra: 35% del premio target) sarà erogato in misura variabile in funzione del livello di *performance* triennale raggiunto:

- 100% del premio in caso di raggiungimento dell'obiettivo di Piano Industriale 2011-2013;
- 150% del premio in caso di *overperformance* in ragione del 110% (o superiore) rispetto al valore previsto a Piano Industriale 2011-2013;
- 80% del premio in caso di raggiungimento del valore minimo, fissato nel 95% del valore previsto a Piano Industriale 2011-2013.

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

### **2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari**

Alla luce dei differenti pesi dei Destinatari all'interno dell'organizzazione aziendale nonché della diversa modalità di erogazione del premio, rispetto alle categorie destinatarie dell'iniziativa in forma rolling, la pay opportunity triennale a target potrà arrivare fino al 30% della retribuzione fissa per la Dirigenza Selezionata e fino al 60% della retribuzione fissa per il Top Management.

Peraltro, per la Dirigenza Selezionata l'entità del compenso basato su strumenti finanziari è funzione della misura del *bonus*, che a questa tipologia di Destinatari è data facoltà di investire in Azioni oggetto dell'Offerta loro riservata nella misura del 50% del premio effettivamente erogato, con opportunità di assegnazione gratuita di Azioni *Matching* da parte della Società in caso di mantenimento del rapporto di lavoro dipendente e della proprietà delle Azioni stesse nei due anni successivi.

Per il Top Management il meccanismo proposto prevede invece, al maturare del triennio d'incentivazione, l'attribuzione di diritti non cedibili di assegnazione gratuita a due anni di un numero di azioni ordinarie aventi complessivamente al momento dell'attribuzione valore di mercato pari al premio erogato in denaro (50% del *bonus* conseguito).

In entrambi i casi, la componente d'investimento (e/o di aspettativa) è funzionale ad assicurare un effetto di *retention* e ulteriore incentivazione alla *performance* di borsa dell'Azione per il biennio successivo al primo triennio incentivato, con coinvolgimento facoltativo o obbligatorio a seconda del posizionamento del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale.

La determinazione del numero delle Azioni soggette ai parametri di *performance* attribuite al Vertice Esecutivo discende dall'analisi di *benchmark* dei pacchetti retributivi attribuiti ai detentori di posizioni apicali in società comparabili.

#### **2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'Emittente**

Non applicabile: il Piano è basato sull'assegnazione e/o sottoscrizione a pagamento di Azioni dell'Emittente.

#### **2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano**

Sulla definizione del Piano non hanno inciso significative implicazioni di ordine contabile o fiscale.

#### **2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350**

Il Piano non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.



### 3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

#### 3.1 Ambito dei poteri e delle funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per i giorni 9 e 12 aprile 2011, alla quale sarà altresì proposto di attribuire al Consiglio di Amministrazione

- autorizzazione a disporre a servizio del Piano delle Azioni proprie in portafoglio, là dove non sia possibile procedere con la modalità di cui al punto successivo e con riserva di richiedere in una successiva occasione autorizzazione all'ulteriore acquisto di Azioni proprie;
- delega per aumentare il capitale sociale (i) a pagamento a servizio dell'investimento volontario del 50% del *bonus* maturato consentito alla Dirigenza Selezionata, riservando ai corrispondenti Destinatari dipendenti le Azioni da emettere per un controvalore massimo complessivo (comprensivo di sovrapprezzo) di 5.000.000 euro, e (ii) a titolo gratuito, mediante assegnazione di utili (o riserve da utili) entro la misura massima di 5.000.000 euro ai sottoscrittori dell'aumento di capitale riservato di cui al punto precedente, con emissione di Azioni nel numero necessario in funzione dell'assegnazione di una Azione *Matching* per ogni Azione sottoscritta, nel rispetto delle condizioni previste infra;
- delega per aumentare il capitale sociale a titolo gratuito, mediante assegnazione di utili (o riserve da utili) ai Destinatari dipendenti appartenenti al Top Management entro la misura massima di 5.500.000 euro, con emissione di Azioni in numero sufficiente a servire i diritti attribuiti al momento dell'accertamento della *performance* triennale, nel rispetto delle condizioni previste infra.

Sarà inoltre proposta l'attribuzione al Consiglio di Amministrazione di tutti i poteri necessari o opportuni per dare attuazione al Piano, apportandovi ogni eventuale modifica e/o integrazione che risultasse necessaria, anche ai fini dell'ottemperanza a ogni applicabile previsione normativa. In particolare, e a titolo meramente esemplificativo, è prevista l'attribuzione dei poteri, con le modalità più opportune, per: (i) individuare i beneficiari e definire limiti e modalità dell'iniziativa di incentivazione a lungo termine; (ii) stabilire ogni termine e condizione per l'esecuzione del Piano; (iii) predisporre ed approvare i regolamenti dell'iniziativa, nonché modificarli e/o integrarli; (iv) apportare eventuali modifiche dei termini e delle condizioni del Piano in caso di mutamento della normativa applicabile o di eventi straordinari suscettibili di influire sul Piano medesimo.

### **3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza**

Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio dei poteri e dei mandati a esso assegnati dall'Assemblea, potrà decidere di delegare, in tutto o in parte, le attività di gestione ed amministrazione del Piano.

### **3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base**

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano.

Resta salva la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di apportare eventuali modifiche dei termini e delle condizioni del Piano in caso di mutamento della normativa applicabile o di eventi straordinari suscettibili di influire sul medesimo.

### **3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali è stata determinata la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano**

Con riferimento ai Destinatari appartenenti alle categorie del Vertice Esecutivo e del Top Management che non intrattengano rapporto di lavoro dipendente con Telecom Italia o altra società dalla stessa controllata, la componente del Piano in *equity* sarà servita con Azioni proprie in portafoglio della Società (o, in assenza, per equivalente). Il Consiglio di Amministrazione si riserva di chiedere apposita autorizzazione a procedere a ulteriore *buy-back*, là dove il numero degli strumenti finanziari a disposizione della Società non fosse allo scopo sufficiente.

Rispetto alla Dirigenza Selezionata il Piano prevede:

- al termine del triennio d'incentivazione, l'attribuzione ai Destinatari della facoltà d'investire una quota pari al 50% del *bonus* effettivamente maturato, a fronte del livello di raggiungimento di predeterminati parametri di *performance* triennali (2011-2013), in Azioni rivenienti da apposito aumento di capitale loro riservato;
- ai sottoscrittori dell'aumento di capitale riservato come sopra, che avranno conservato le Azioni sottoscritte per due anni, saranno poi assegnate Azioni a titolo gratuito *ex art. 2349 c.c.* nel rapporto di un'Azione *Matching* per ogni Azione sottoscritta, subordinatamente al mantenimento del rapporto di lavoro dipendente con società del Gruppo Telecom Italia.

Rispetto al Top Management il Piano prevede:

- al termine del triennio d'incentivazione, l'attribuzione ai destinatari di diritti non cedibili di assegnazione gratuita a due anni di un numero di azioni ordinarie aventi complessivamente valore di mercato (al momento dell'accertamento della *performance* triennale, essendo inteso che - in caso di valore di mercato

inferiore al valore nominale - si farà riferimento al valore nominale) pari alla quota di *bonus* liquidata in denaro;

- allo scadere del biennio successivo, l'emissione a titolo gratuito delle Azioni nel numero richiesto per soddisfare i sopra citati diritti, subordinatamente al mantenimento del rapporto di lavoro dipendente con società del Gruppo Telecom Italia, mediante assegnazione di utili ex art. 2349 c.c..

### **3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati**

Il Consiglio di Amministrazione, nel definire la proposta di Piano da sottoporre all'Assemblea convocata per i giorni 9 e 12 aprile 2011, ha fatto proprie le conclusioni alle quali era pervenuto il Comitato per le nomine e la remunerazione della Società.

Il Presidente e l'Amministratore Delegato (vale a dire gli esponenti del Vertice Esecutivo in carica) non hanno partecipato all'assunzione della deliberazione consiliare.

Alla data del presente documento, il Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia presenta la seguente composizione: Gabriele Galateri di Genola (Presidente), Franco Bernabé (Amministratore Delegato), César Alierta Izuel, Paolo Baratta, Tarak Ben Ammar, Roland Berger, Elio Cosimo Catania, Jean Paul Fitoussi, Julio Linares López, Gaetano Micciché, Aldo Minucci, Renato Pagliaro, Mauro Sentinelli, Luigi Zingales. Del Comitato per le nomine e la remunerazione fanno parte Elio Cosimo Catania (Presidente), Aldo Minucci e Luigi Zingales.

### **3.6 Iter approvativo del Piano**

Il Comitato per le nomine e la remunerazione ha concluso il percorso di definizione dei termini e delle condizioni di realizzazione del Piano nella riunione del 24 febbraio 2011, deliberando di sottoporla all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente dello stesso giorno.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente in pari data ha deliberato di sottoporre il Piano (e le modifiche statutarie funzionali alla sua realizzazione) all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Questa è stata convocata dal Consiglio di Amministrazione il 9 aprile 2011 in prima convocazione, sede ordinaria e straordinaria; l'11 aprile 2011 in seconda convocazione, sede straordinaria; il 12 aprile 2011 in seconda convocazione, sede ordinaria, e in terza convocazione, sede straordinaria.

**3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione**

Si veda il paragrafo 3.6.

**3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano, se negoziati nei mercati regolamentati**

Il prezzo ufficiale delle Azioni rilevato sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana S.p.A. il 24 febbraio 2011 è stato pari a 1,0426 euro.

**3.9 Termini e modalità di cui l'Emittente ha tenuto conto nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF**

Il giorno 24 febbraio 2011 Telecom Italia ha diffuso il comunicato stampa sui risultati di bilancio 2010.

Si prevede che le necessarie delibere di attuazione del Piano (ivi inclusa la definizione del Regolamento) possano essere assunte dal Consiglio di Amministrazione nella riunione già calendarizzata per il giorno 5 maggio 2011 per l'esame del resoconto finanziario al 31 marzo 2011.

**4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI**

**4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano**

La prima fase del Piano consiste nell'attribuzione ai Destinatari (nel 2011) del diritto di ricevere un importo *in cash* quantificato per ciascuno di essi in termini di percentuale della retribuzione annua fissa, ed effettivamente erogato (nel 2014) in misura variabile, parametrata al livello di raggiungimento di predeterminate *performance* triennali 2011-2013.

Ai Destinatari è poi riconosciuta una componente in *equity* commisurata all'entità del *bonus*:

- per la Dirigenza Selezionata, nel 2014, in termini di facoltà d'investimento a pagamento (a valore di mercato, e comunque mai al di sotto del valore nominale) del 50% del *bonus* maturato, con opportunità di assegnazione gratuita di Azioni *Matching* (nel 2016 e al verificarsi di specifiche condizioni), nel

rapporto di un'azione *Matching* per ogni sottoscritta. L'assegnazione delle Azioni *Matching* non è correlata a indicatori di *performance*;

- per il Top Management, in termini di diritto all'assegnazione gratuita (nel 2016 e al verificarsi di specifiche condizioni) di azioni ordinarie aventi complessivamente valore di mercato (al momento dell'assegnazione del diritto, vale a dire al momento dell'accertamento della *performance* triennale, essendo inteso che - in caso di valore di mercato inferiore al valore nominale - si farà riferimento al valore nominale) corrispondente al *bonus* liquidato in denaro;
- per il Vertice Esecutivo, nel 2014, in termini di assegnazione di Azioni soggette a vincolo contrattuale biennale di *lock-up*.

#### **4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti**

Il Piano prevede un primo periodo per l'accertamento (nell'anno 2014) del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali 2011-2013, a cui è condizionata la misura del premio, nell'articolazione per esso prevista per le diverse categorie di Destinatari.

Segue un periodo biennale che

- per la Dirigenza Selezionata corrisponde (qualora il Destinatario si avvalga della facoltà di investimento) al periodo d'investimento minimo per l'accesso all'assegnazione gratuita di Azioni *Matching*;
- per il Top Management rappresenta il termine dilatorio per l'assegnazione gratuita delle azioni, nel numero calcolato al termine del triennio d'incentivazione;
- per il Vertice Esecutivo è un tempo di *lock-up* contrattuale delle azioni ricevute gratuitamente alla conclusione del triennio d'incentivazione, sulla base dei quantitativi predeterminati all'atto dell'ingresso nel Piano.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva di lanciare annualmente nuovi cicli d'incentivazione di lungo termine destinati alla Dirigenza Selezionata e al Top Management (dunque non anche al Vertice Esecutivo) corrispondenti ai nuovi cicli di programmazione strategica, definendone di volta in volta destinatari e condizioni.

#### **4.3 Termine del Piano**

Si veda il paragrafo 4.2

#### **4.4 Massimo numero di Azioni oggetto del Piano assegnate in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie**

Al momento non è possibile indicare il numero di Azioni oggetto del Piano.

In particolare non è attualmente disponibile il riferimento per le azioni da assegnare al nuovo Vertice Esecutivo nel 2014, non essendo noto il parametro della remunerazione fissa che al medesimo sarà attribuito dal Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea convocata per i giorni 9 e 12 aprile 2011.

Il numero massimo di Azioni suscettibile d'emissione a titolo gratuito da assegnare al Top Management nell'anno 2016 è pari invece a 10.000.000, mentre la misura massima dell'aumento di capitale a pagamento riservato alla Dirigenza Selezionata nell'anno 2014 è di 9.090.909 Azioni, cui seguirà l'emissione a titolo gratuito di un identico numero massimo di Azioni *Matching* nel 2016, al verificarsi delle condizioni previste. Si precisa peraltro che i quantitativi azionari citati rappresentano quantitativi massimi teorici, calcolati applicando quale denominatore al *bonus* massimo teorico percepibile dai Destinatari il valore nominale (anziché il valore di mercato) del titolo.

#### **4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione delle Azioni è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance***

Il Piano prevede che il premio riconosciuto ai Destinatari vari in funzione del livello di raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* triennale nel periodo 2011-2013. In particolare:

- ✓ l'erogazione del 65% del premio sarà correlata al *Total Shareholder Return* relativo di Telecom Italia nel triennio d'incentivazione rispetto alle società comprese nel *Panel* di Riferimento, con riconoscimento del premio in misura variabile dal 40% al 150% in funzione del posizionamento di Telecom Italia nella graduatoria dei *peers*;
- ✓ l'erogazione del 35% del *bonus* sarà correlata a un indicatore assoluto di *performance* rappresentato dal *Free Cash Flow* cumulato nel triennio d'incentivazione, con riconoscimento del premio in misura variabile 80% al 150% dell'importo in funzione del grado di raggiungimento del *target* di *Free Cash Flow* cumulato, come da Piano Industriale 2011-2013.

Per i dettagli dei parametri e delle metriche di *performance*, cfr. paragrafo 2.2.

#### **4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni**

Le Azioni di cui al Piano avranno godimento pieno e regolare al momento della sottoscrizione/assegnazione/cessione.

E' previsto *lock-up* contrattuale biennale delle sole Azioni assegnate al Vertice Esecutivo, con deposito presso la Società.

**4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i Destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni**

Non applicabile/non previsto.

**4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro**

In tutti i casi, il riconoscimento del premio al termine del periodo d'incentivazione è subordinato al mantenimento della stessa posizione, ovvero di posizione di livello omogeneo o superiore per l'intero triennio, con facoltà per il Consiglio di Amministrazione (o suo eventuale delegato all'amministrazione del Piano) di revoca a titolo individuale della partecipazione al Piano.

Il diritto all'assegnazione gratuita delle Azioni *Matching* per la Dirigenza Selezionata alla scadenza del periodo di investimento biennale

- è funzione del numero di Azioni sottoscritte e mantenute ininterrottamente presso l'Emittente per il medesimo periodo;
- decade in caso di decesso o risoluzione a qualsiasi titolo del rapporto di lavoro/collaborazione del Destinatario con la Società (o con società dalla medesima direttamente o indirettamente controllata, ancorché diversa dalla società del Gruppo in capo alla quale tale rapporto sussisteva al termine del triennio d'incentivazione).

Il diritto all'assegnazione gratuita delle azioni promesse al Top Management decade qualora, prima della scadenza del periodo biennale, il rapporto di lavoro/collaborazione con la Società (o con società dalla medesima direttamente o indirettamente controllata, ancorché diversa dalla società del Gruppo in capo alla quale tale rapporto sussisteva al termine del triennio d'incentivazione) si risolva:

- per dimissioni volontarie, licenziamento per giusta causa/giustificato motivo;
- per uscita dal perimetro della società/ramo d'azienda in cui il Destinatario presta la propria attività,

e dunque con mantenimento del diritto (peraltro da soddisfare dalla Società con trasferimento di azioni proprie o per equivalente) in caso di pensionamento per raggiunti limiti d'età, risoluzione consensuale del rapporto o premorienza.

**4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano**

Al Consiglio di Amministrazione sarà attribuita la facoltà di apportare eventuali modifiche dei termini e delle condizioni del Piano in caso di mutamento della normativa applicabile o di eventi straordinari suscettibili di influire sul medesimo.

**4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della Società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile e relativa descrizione**

Non applicabile: non è previsto "riscatto" da parte della Società delle Azioni oggetto del Piano.

**4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per la sottoscrizione delle Azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3 del codice civile**

Non applicabile: non sono previste agevolazioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3 del codice civile per la sottoscrizione delle Azioni oggetto dell'offerta a pagamento riservata alla Dirigenza Selezionata.

**4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano**

Alla data del presente documento, non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso del *Long Term Incentive Plan* 2011 per l'Emittente, per le ragioni di seguito indicate:

- rispetto alla Dirigenza Selezionata, tale onere è condizionato dal grado di raggiungimento dei parametri di *performance* triennali (2011-2013) nonché dall'esercizio della facoltà di investimento in Azioni prevista per il 50% del *bonus* maturato e quindi dal conseguente numero di Azioni *Matching* assegnate al termine del biennio successivo ai Destinatari che avranno conservato le Azioni sottoscritte e mantenuto il rapporto di lavoro dipendente con società del Gruppo Telecom Italia;
- rispetto al Top Management, tale onere è condizionato dal grado di raggiungimento dei parametri di *performance* triennali (2011-2013) e per il 50% del *bonus*, rappresentato da diritti di assegnazione gratuita di Azioni, anche dal mantenimento del rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione con società del Gruppo Telecom Italia;
- rispetto al Vertice Esecutivo, tale onere è condizionato dal grado di raggiungimento dei parametri di *performance* triennali (2011-2013) e dall'entità massima del *bonus* determinato secondo le modalità precedentemente illustrate.

Ai sensi dell'IFRS 2 (*Pagamenti basati su azioni*), la Società e, ove applicabile, ciascuna società controllata, per la parte di rispettiva competenza:



- rileverà una passività *pro-rata temporis* lungo il periodo di maturazione, con contropartita i Costi del personale, per la componente del Piano corrispondente al diritto dei Destinatari del *Long Term Incentive Plan 2011* a ricevere il *bonus* in denaro;
- determinerà la componente di patrimonio netto del Piano (*Long Term Incentive Plan 2011*) corrispondente al diritto a ricevere le azioni gratuite per il Vertice Esecutivo e per il Top Management e le Azioni *Matching* per la Dirigenza Selezionata. Tale ammontare verrà rilevato *pro-rata temporis* a conto economico separato lungo il periodo di maturazione tra i costi del personale in contropartita ad una riserva di patrimonio netto.

Gli oneri così rilevati tra i costi del personale saranno deducibili ai fini IRES in capo alla Società e, ove applicabile, a ciascuna società controllata con sede in Italia, per la parte di rispettiva competenza.

Inoltre sarà deducibile ai fini IRES in capo alla Società e, ove applicabile, a ciascuna società controllata con sede in Italia, per la parte di rispettiva competenza, anche un ammontare corrispondente agli utili o riserve di utili assegnati dalla controllante ai rispettivi dipendenti nell'esercizio di deliberazione dell'aumento gratuito di capitale. Vi sarà quindi un minor onere per imposte relativamente agli utili o riserve di utili così assegnati.

La gestione amministrativa del Piano sarà garantita da Telecom Italia nell'ambito delle attività correnti delle proprie strutture aziendali, senza ulteriori oneri per la Società.

#### **4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano**

Il Piano non determina effetti diluitivi rispetto ai diritti destinati a essere soddisfatti mediante impiego di azioni proprie in portafoglio della Società, ovvero in denaro per equivalente.

L'emissione del numero teorico massimo di azioni oggetto degli aumenti di capitale che si propone all'Assemblea di dare facoltà al Consiglio di Amministrazione di deliberare determinerebbe una diluizione corrispondente allo 0,21% del capitale ordinario dell'Emittente alla data del presente Documento Informativo (di cui lo 0,14% a beneficio della Dirigenza Selezionata e lo 0,07% a beneficio del Top Management).

#### **4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali**

Non previsti.

**4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, fornire ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore alle stesse attribuibile**

Non applicabile: sia le Azioni Sottoscritte che le Azioni *Matching* saranno negoziate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito dalla Borsa Italiana S.p.A..

**PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**  
**Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999**

Data: 10/03/2011

Nominativo o categoria	Qualifica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni (es. <i>stock grant</i> )						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del C.d.A. di proposta per l'Assemblea						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero di strumenti finanziari assegnati per ogni soggetto o categoria da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Data di assegnazione da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Termine della restrizione di vendita degli strumenti

**TELECOM ITALIA - LONG TERM INCENTIVE PLAN 2011**

Vertice Esecutivo	N.D.	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Telecom Italia con vincolo di <i>lock-up</i> biennale	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Top Management	N.D.	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Telecom Italia condizionata a obiettivi di <i>performance</i>	N.D. (*)	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Dirigenza Selezionata	N.D.	Sottoscrizione di Azioni ordinarie Telecom Italia condizionata a obiettivi di <i>performance</i> con assegnazione gratuita differita condizionata al mantenimento delle azioni sottoscritte	N.D. (**)	N.D.	N.D. (***)	N.D.	N.D.

**Note**

(\*) Il numero massimo di Azioni suscettibile d'emissione a titolo gratuito da assegnare al Top Management nell'anno 2016 è pari a 10.000.000.

(\*\*) La misura massima dell'aumento di capitale a pagamento riservato alla Dirigenza Selezionata nell'anno 2014 è di 9.090.909 Azioni ordinarie, cui seguirà l'emissione nel 2016 a titolo gratuito di un identico numero massimo di Azioni ordinarie.

(\*\*\*) Il prezzo di sottoscrizione delle Azioni ordinarie sarà pari al prezzo di mercato (e comunque non al di sotto del valore nominale).

**PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**  
**Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999**

Data 10/03/2011

Nominativo o categoria	Qualifica	<b>QUADRO 1</b>						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni ( es. <i>stock grant</i> )						
		<b>Sezione 1</b>						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data di assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Termine della restrizione di vendita degli strumenti

**TELECOM ITALIA - "PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO 2010-2014"**

<i>Key Managers</i>	N.A.	29/04/2010	Assegnazione gratuita differita di Azioni ordinarie Telecom Italia condizionata al mantenimento delle azioni già sottoscritte e del rapporto di lavoro dipendente	2.380 (*)	N.A. (*)	=	N.A.	=
Dipendenti del Gruppo Telecom Italia	N.A.	29/04/2010	Assegnazione gratuita differita di Azioni ordinarie Telecom Italia condizionata al mantenimento delle azioni già sottoscritte e del rapporto di lavoro dipendente	8.913.062 (*)	N.A. (*)	=	N.A.	=

**TELECOM ITALIA - "LONG TERM INCENTIVE PLAN 2010-2015"**

Dirigenti del Gruppo Telecom Italia	N.A.	29/04/2010	Sottoscrizione di Azioni ordinarie Telecom Italia condizionata a obiettivi di performance con assegnazione gratuita differita condizionata al mantenimento delle azioni sottoscritte	N.D. (**)	cda/oc 29/07/2010	N.D. (***)	1,00768	=
-------------------------------------	------	------------	--	-----------	----------------------	------------	---------	---

**Note**

(\*) Ad esito dell'offerta pubblica di sottoscrizione in data 29/07/2010 sono state emesse n. 27.056.139 Azioni ordinarie ad un prezzo di euro 0,84 ciascuna. Ai sottoscrittori che avranno conservato la qualifica di dipendente di società del Gruppo ed il possesso delle azioni per i dodici mesi successivi saranno assegnate gratuitamente azioni ordinarie Telecom Italia nel rapporto di 1 azione gratuita ogni 3 sottoscritte. L'assegnazione gratuita avrà luogo nei tempi tecnici necessari per la verifica delle condizioni per l'assegnazione e per la realizzazione dell'aumento di capitale gratuito. Alla data del presente documento risultano assegnabili massime 8.915.442 azioni ordinarie Telecom Italia.

(\*\*) Numero di Azioni ordinarie sottoscrivibili per un controvalore complessivo massimo (comprensivo di sovrapprezzo) di euro 4.377.300, con determinazione del prezzo di sottoscrizione a cura del Consiglio di Amministrazione, a cui si potrà aggiungere il numero di Azioni ordinarie assegnabili gratuitamente per un controvalore complessivo massimo di euro 4.377.300.

(\*\*\*) Il prezzo di sottoscrizione verrà determinato a cura del Consiglio di Amministrazione, sulla base del valore di mercato dell'Azione ordinaria al momento dell'Offerta.

**PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**  
**Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999**

Data: 10/03/2011

Nominativo o categoria	Qualifica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni ( es. <i>stock grant</i> )						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente (*)	Data di assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione (**)	Termine della restrizione di vendita degli strumenti

**TELECOM ITALIA - PIANO DI ASSEGNAZIONE GRATUITA DI AZIONI ORDINARIE "PERFORMANCE SHARE GRANTING 2008"**

Componenti del Consiglio di Amministrazione, Amministratori Esecutivi di società controllate da Telecom Italia S.p.A.								
Giovanni Stella	Responsabile della BU Media; Vice Presidente Esecutivo di Telecom Italia Media S.p.A.	16/04/2007	Azioni ordinarie Telecom Italia con erogazione differita condizionata a obiettivi di performance	613.200	cda/oc 08/08/2008 cpr 05/08/2008	=	1,120	=
Soggetti con funzione di direzione in Telecom Italia S.p.A.								
Oscar Cicchetti	Responsabile della Direzione <i>Technology &amp; Operations</i>	16/04/2007	Azioni ordinarie Telecom Italia con erogazione differita condizionata a obiettivi di performance	818.400	cda/oc 08/08/2008 cpr 05/08/2008	=	1,120	=
<i>Key Managers</i> e altri dipendenti								
<i>Key Managers</i>		16/04/2007	Azioni ordinarie Telecom Italia con erogazione differita condizionata a obiettivi di performance	2.894.400	cda/oc 01/01/2010 cda/oc 01/10/2009 cda/oc 16/09/2008 cda/oc 08/08/2008 cpr 05/08/2008	=	1,09212 1,16862 1,080 1,120	=
altri dipendenti		16/04/2007	Azioni ordinarie Telecom Italia con erogazione differita condizionata a obiettivi di performance	5.899.800	cda/oc 01/01/2010 cda/oc 01/10/2009 cda/oc 08/08/2008 cpr 05/08/2008	=	1,09212 1,16862 1,120	=
<b>Totale</b>				10.225.800				

**Note**

(\*) Numero massimo di Azioni assegnabili al raggiungimento degli Obiettivi di Performance (cfr. Documento Informativo pubblicato in data 9/8/2008)

(\*\*) Prezzo ufficiale delle azioni ordinarie Telecom Italia rilevato sul MTA di Borsa Italiana S.p.A. alla Data di Assegnazione delle opzioni, ovvero, nel caso in cui tale data cada in un giorno di borsa chiusa, nell'ultimo giorno di borsa aperta antecedente.

## TELECOM ITALIA - Piani di Stock Option in corso di validità

### PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Data: 10/03/2011

Nominativo o categoria	Qualifica	<b>QUADRO 2</b>							
		Opzioni ( <i>option grant</i> )							
		<b>Sezione 1</b>							
		Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari							
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni assegnate ma non esercitabili	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitabili ma non esercitate	Data di assegnazione da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Prezzo di esercizio (*)	Prezzo di mercato degli strumenti finanziari sottostanti alla data di assegnazione (**)	Scadenza opzione

### TELECOM ITALIA - PIANO DI STOCK OPTION TOP 2008

Componenti del Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia S.p.A.									
Gabriele Galateri di Genola	Presidente di Telecom Italia S.p.A.	14/04/2008	Opzioni sulle azioni ordinarie Telecom Italia con liquidazione fisica	2.250.000	=	cda/oc 15/04/2008	1,95	1,404	15/04/2014 (***)
Franco Bernabé	Amministratore Delegato di Telecom Italia S.p.A.	14/04/2008	Opzioni sulle azioni ordinarie Telecom Italia con liquidazione fisica	6.300.000	=	cda/oc 15/04/2008	1,95	1,404	15/04/2014 (***)
<b>Totale</b>				8.550.000					

#### Note

(\*) Prezzo di sottoscrizione delle azioni ordinarie Telecom Italia rivenienti dall'esercizio delle Opzioni.

(\*\*) Prezzo ufficiale delle azioni ordinarie Telecom Italia rilevato sul MTA di Borsa Italiana S.p.A. alla Data di Assegnazione delle opzioni;

(\*\*\*) Nel caso di *Vesting* Anticipato, il periodo di esercitabilità delle Opzioni avrà durata triennale a partire dal momento del *Vesting* Anticipato (cfr. paragrafo 4.2 del Documento Informativo pubblicato in data 28/03/2008).