- 917.280 euro a titolo di remunerazione variabile per il raggiungimento degli obiettivi di lungo termine relativa al piano LTI 2017[23];
- 1.096.326 euro a titolo di remunerazione variabile per il raggiungimento degli obiettivi di lungo termine relativa al piano LTI 2016[24];
- 77.124 euro, pari alla valorizzazione di benefici non monetari fruiti per l'uso promiscuo di un autoveicolo di servizio, per la copertura assicurativa del rischio di infortunio extraprofessionale e per i contributi previdenziali versati da Enel al Fondo pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo, nonché all'Asem;
- 161.700 euro, pari alla valorizzazione, per il 2019, del diritto di opzione concesso a Enel per l'attivazione del patto di non concorrenza[25].

Tabella 1 - Compensi del Presidente e dell'Amministratore delegato-Direttore generale

Presidente	
Emolumento fisso	450.000
Valorizzazione di benefici non monetari	9.310
Totale	**459.310**
Amministratore delegato-Direttore generale	
Emolumento fisso AD	690.000
Emolumento fisso DG	780.000
Remunerazione variabile di breve termine AD	828.000
Remunerazione variabile di breve termine DG	936.000
Remunerazione variabile di lungo termine piano LTI 2017	917.280
Remunerazione variabile di lungo termine piano LTI 2016	1.096.326
Valorizzazione di benefici non monetari	77.124
Valorizzazione per il 2019 del patto di non concorrenza	161.700
Totale	**5.486.430(1)**

(1) Tale importo non include la valutazione al *fair value*, pari a 48.677 euro, di competenza dell'esercizio 2019 delle azioni Enel assegnate in relazione al piano *Long Term Incentive* 2019 che saranno erogate subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla fine del *performance period* triennale, nella misura e secondo i tempi definiti dallo stesso piano *Long Term Incentive* 2019.

[23] Con riguardo al piano LTI 2017, l'interessato ha maturato un compenso di 3.057.600 euro, di cui il 30 per cento, pari a 917.280 euro, erogabile nel 2020 e il restante 70 per cento, pari a 2.140.320 euro, differito al 2021.

[24] Con riguardo al piano LTI 2016, l'interessato ha maturato un compenso di 1.566.180 euro, di cui il 30 per cento, pari a 469.854 euro, è stato erogato nel 2019 e il restante 70 per cento, pari a 1.096.326 euro risulta erogabile nel 2020.

[25] La Determinazione relativa al trattamento economico e normativo dell'Amministratore delegato-Direttore generale per il mandato 2017-2019 prevede una clausola di non concorrenza in base alla quale è riconosciuto alla Società un diritto di opzione che consenta a quest'ultima di attivare il patto di non concorrenza a condizioni predeterminate, a fronte di uno specifico corrispettivo (pari a 485.100 euro) da riconoscere all'interessato in tre rate annuali. Ai sensi di tale opzione, entro la data di cessazione del rapporto (ovvero nei 10 giorni successivi in caso di dimissioni), il Consiglio di amministrazione potrà decidere se attivare o meno il patto in questione, erogando in caso positivo il residuo del corrispettivo previsto dal patto stesso (pari a 2.748.900 euro), per un importo complessivo, in caso di attivazione del patto, pari a 3.234.000 euro (*i.e.*, un'annualità della remunerazione fissa e variabile massima di breve termine per entrambi i rapporti). Qualora il diritto di opzione venga esercitato, l'obbligo di non concorrenza è destinato a valere per il periodo di un anno successivo alla cessazione del rapporto, con riferimento alle attività in concorrenza con quelle svolte dal Gruppo in Italia, Francia, Spagna, Germania, Cile e Brasile.

2.6.3 Compensi dei componenti il Collegio sindacale

Il compenso dei componenti il Collegio sindacale in carica nel 2019 (nominati dall'Assemblea dei soci del 16 maggio 2019 per il mandato 2019-2021) è stato determinato nella misura di 85.000 euro annui per il presidente e di 75.000 euro annui per ciascuno dei sindaci effettivi, per un costo complessivo nell'esercizio di riferimento di 175.384[26] euro.

Nel 2019, ai componenti dei Collegi sindacali delle società controllate di diritto italiano è stato riconosciuto, quale emolumento per la carica ricoperta, un importo fisso onnicomprensivo, identico a quello previsto nel 2018, secondo le seguenti fasce:

- 36.000 euro per i presidenti e 27.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di maggiori dimensioni;
- 27.000 euro per i presidenti e 18.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di medie dimensioni;
- 18.000 euro per i presidenti e 9.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di minori
- dimensioni.

Tabella 2 - Compensi dei componenti il Collegio sindacale

Presidente del Collegio sindacale di Enel S.p.A.	85.000(1)
Sindaco effettivo di Enel S.p.A.	75.000(2)
Presidente del Collegio sindacale delle società controllate di maggiori dimensioni	36.000
Sindaco effettivo delle società controllate di maggiori dimensioni	27.000
Presidente del Collegio sindacale delle società controllate di medie dimensioni	27.000
Sindaco effettivo delle società controllate di medie dimensioni	18.000
Presidente del Collegio sindacale delle società controllate di minori dimensioni	18.000
Sindaco effettivo delle società controllate di minori dimensioni	9.000

(1) Il Presidente del Collegio sindacale in carica, nominato dall'Assemblea dei soci del 16 maggio 2019, relativamente a quell'annualità ha percepito 53.329 euro. Invece, sempre nel 2019, il Presidente cessato del Collegio sindacale ha maturato *pro rata temporis,* sino alla data di cessazione della carica, un emolumento pari a 31.671 euro.

(2) Il dato si riferisce all'emolumento maturato da un sindaco effettivo nominato dall'Assemblea dei soci del 26 maggio 2016 (per il mandato 2016/2018) e confermato dall'Assemblea dei soci del 16 maggio 2019. Si precisa che il compenso maturato *pro rata temporis,* dalla data di nomina, da altro sindaco effettivo in carica nominato dall'Assemblea dei soci del 16 maggio 2019 è stato pari a 47.055 euro. Nel 2019, un sindaco effettivo cessato ha maturato *pro rata temporis,* sino alla data di cessazione della carica, un emolumento pari a 27.945 euro.

[26] Tale importo si riferisce agli emolumenti riconosciuti *pro rata temporis* nell'esercizio di riferimento ai componenti del Collegio sindacale nominati dall'Assemblea dei soci del 16 maggio 2019. Non comprende, quindi, l'emolumento riconosciuto, *pro rata temporis,* nel medesimo esercizio ai componenti cessati del Collegio sindacale, pari a 59.616 euro.

2.6.4 Compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche

Ai 12 dirigenti con responsabilità strategiche[27] sono stati corrisposti nel 2019 emolumenti per complessivi 19.069.352 euro[28].

Per prassi aziendale, i dirigenti in servizio chiamati ad assumere la carica di Consiglieri di amministrazione, nonché di Presidenti, ovvero di Amministratori delegati delle società del Gruppo, hanno l'obbligo di rinunciare ai compensi deliberati in loro favore dalle predette società, ovvero di riversarli alla società di appartenenza.

Sulla struttura e sull'entità della retribuzione dei dirigenti con responsabilità strategiche si riferirà più dettagliatamente nel paragrafo n. 3.2 che segue, nel quale sarà sinteticamente illustrata anche la politica retributiva nei confronti dell'intero *management*.

2.6.5 La relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-*ter* del Tuf

L'art. 123-*ter* del Tuf, come da ultimo modificato dal decreto legislativo 10 maggio 2019, n. 49, in attuazione della direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 "*che modifica la direttiva 2007/36/CE per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti*", prevede che le società con azioni quotate "*…mettono a disposizione del pubblico...*" almeno 21 giorni prima della data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio "*…una relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti…*" predisposta sulla base delle indicazioni fornite dalla Consob, disponendo, altresì, che:

- la prima sezione di tale relazione – illustrativa della politica adottata in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti dell'organo di controllo, con riferimento almeno all'esercizio successivo a quello del bilancio sottoposto ad approvazione assembleare, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica medesima – deve essere sottoposta al voto vincolante degli azionisti;

[27] Per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono i diretti riporti dell'Amministratore delegato, che condividono con questi le scelte di maggiore rilevanza per il Gruppo.

[28] Tale importo si riferisce, *pro rata temporis*, a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2019 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la funzione di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 12 posizioni). Nel 2018, a fronte sempre di 12 posizioni, erano stati complessivamente corrisposti 19.311.299 euro. L'importo indicato, inoltre, non include la valutazione al *fair value*, pari a 70.859 euro, di competenza dell'esercizio 2019 delle azioni Enel assegnate in relazione al Piano *Long Term Incentive* 2019 che saranno erogate subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla fine del *performance period* triennale, nella misura e secondo i tempi definiti dallo stesso Piano *Long Term Incentive* 2019.

- la seconda sezione di tale relazione – contenente l'illustrazione dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche (per questi ultimi in forma aggregata) nell'esercizio di riferimento o ad esso relativi – deve essere sottoposta al voto non vincolante degli azionisti.

In attuazione di tale norma, è stata redatta un'apposita relazione in cui è stata esposta una dettagliata informativa al mercato e agli azionisti, sia (i) sulla politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di amministrazione, del Direttore generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti del Collegio sindacale con riferimento all'esercizio 2020, nonché sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica medesima (Prima sezione), sia (ii) sui compensi corrisposti, nell'esercizio 2019 o ad esso relativi, ai medesimi soggetti, quali sopra riportati (Seconda sezione).

La Prima sezione della relazione è stata sottoposta – come già riferito[29] – al voto vincolante dell'Assemblea tenutasi il 14 maggio 2020, che l'ha approvata con il voto favorevole dell'80,92 per cento del capitale sociale rappresentato.

La Seconda sezione della relazione è stata sottoposta – come già riferito[30] – al voto non vincolante dell'Assemblea tenutasi il 14 maggio 2020, che l'ha approvata con il voto favorevole del 96,90 per cento del capitale sociale rappresentato.

[29] Cfr. *supra*, paragrafo n. 2.2.
[30] Cfr. *supra*, paragrafo n. 2.2.

3. LE RISORSE UMANE

3.1 Consistenza e costo del personale

La consistenza del personale del Gruppo Enel, come risulta dalla tabella sotto riportata, si è ridotta, nel 2019, di 1.094 unità (- 1,5 per cento circa) in conseguenza delle variazioni di perimetro derivanti dalle acquisizioni e cessioni intervenute e del saldo positivo tra le cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio (n. 4.822) e le assunzioni effettuate nel medesimo periodo (n. 3.728).

Tabella 3 - Organico Gruppo Enel (Italia + Estero)

	2019	2018	2017
Consistenza al 1.1	**69.272**	**62.900**	**62.080**
A) Variazioni perimetro operativo e acquisizioni:			
Acquisizione Paytipper Network in Italia	+13		
Acquisizione Paytipper istituto di pagamento in Italia	+28		
Acquisizione Flagpay S.r.l. in Italia	+7		
Acquisizione Tradewind in USA	+83		
Cessioni connesse a impianto Rgres in Russia	-27		
Dismissione impianto Mercure in Italia	-29		
Acquisizione Demand Energy in North America			+27
Acquisizione Enel Distribuição Goiàs			+1.910
Acquisizione EGP Sannio			+5
Acquisizione EnerNoc			+933
Acquisizione Electric Motor Werks			+31
Consolidamento Endesa Comercialiçao S.A.			+25
Acquisizione ramo d'azienda YouSave in Italia		+41	
Acquisizione Enel Distribuição São Paulo in Brasile		+7.599	
Acquisizione Empresa Ceuta in Spagna		+11	
Acquisizione Empresa Ceuta Distribución in Spagna		+55	
Cessione Enel Green Power Uruguay		-2	
Saldo A	**+75**	**+7704**	**+2931**
B) Assunzioni - Cessazioni:			
Assunzioni	3.728	3.414	2.302
Cessazioni	-4.822	-4.746	-4.413
Saldo B	**-1.094**	**-1.332**	**-2.111**
Consistenza al 31.12	**68.253**	**69.272**	**62.900**
Variazione %	**-1,5**	**10,1**	**1,3**

Nella tabella seguente viene riportato il numero delle cessazioni in Italia conseguenti all'utilizzo dell'istituto dell'esodo incentivato. A fine 2019 si registra un decremento di tali uscite rispetto all'esercizio precedente (passando dalle 94 registrate nel 2018 alle 56 del 2019).

L'importo medio dell'incentivo, rispetto al 2018, passa da 75.387 euro a 64.363 euro (- 14,6 per cento).

Tabella 4 - Esodo incentivato - Cessazioni consensuali incentivate

	N. unità		Costo esodo		Importo medio	
			(*in milioni*)		(*in euro arrot.*)	
Categorie	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**
Manager	7	7	2,2	4,4	319.571	634.286
Middle manager	8	11	0,8	1,5	96.875	134.707
White collar	28	55	0,5	0,9	16.212	15.948
Blue collar	13	21	0,1	0,3	10.644	13.690
Totale	**56**	**94**	**3,6**	**7,1**	**64.363**	**75.387**
Variazione %	**-40,4**		**-49,1**		**-14,6**	

La seguente tabella riporta la distribuzione del personale per area di attività, sulla base dell'assetto organizzativo di Gruppo.

Tabella 5 - Organico Gruppo Enel per area di attività (Italia + Estero)

	N. risorse	Incid. %	2019-2018 Var. %	N. risorse	Incid. %
al 31-12	**2019**			**2018**	
Enel Green Power	7.957	12	6,4	7.478	11
Enel X	2.808	4	2,7	2.733	4
Infrastructure and networks	34.822	51	-2,6	35.740	52
Retail	6.336	9	-2,4	6.492	9
Nuclear	852	1	-0,6	857	1
Thermal generation	7.413	11	-10,7	8.302	12
Trading	1.167	2	3,5	1.127	2
Services	6.013	9	6,5	5.646	8
Holding	885	1	-1,3	897	1
Totale	**68.253**	**100**	**-1,5**	**69.272**	**100**
Variazione %	-1,5				

A fronte di una riduzione del - 1,5 per cento del totale degli addetti, la distribuzione del personale presenta una diversa evoluzione nell'ambito delle varie aree; in particolare, risultano in diminuzione i dipendenti della linea *Infrastructure and networks* (- 2,6 per cento), *Retail* (- 2,4 per cento) e *Thermal generation* (- 10,7 per cento), mentre risulta in crescita la linea di Enel Green Power (+ 6,4 per cento, anche per effetto dell'acquisizione della società americana Tradewind), *Enel X* (+ 2,7 per cento, anche dovuto alle acquisizioni di tre società in Italia), *Trading* (+ 3,5 per cento) e *Services* (+ 6,5 per cento).

Per ciò che concerne la composizione per categorie professionali (tabella seguente), si evidenzia che, alla fine dell'esercizio, su una consistenza complessiva di 68.253 dipendenti, i *manager* (dirigenti) erano 1.357, pari al 2 per cento dell'organico (1,9 per cento nel 2018), i *middle manager* (quadri) erano 11.329, pari al 16,6 per cento (15,9 per cento nel 2018), il numero dei *white collar* (impiegati) ammontava a 36.280, pari al 53,2 per cento (50,1 per cento nel 2018), mentre i *blue collar* (operai) assommavano a 19.287, pari al 28,3 per cento (32,1 per cento nel 2018).

In termini di "*forza media*" si registra invece una variazione in aumento dell'organico (+ 2,4 per cento).

Tabella 6 - Organico Gruppo Enel per categorie professionali (Italia + Estero)

	Forza media(1)		Consistenza al 31-12(1)	
(Italia + Estero)	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**
Manager	1.375	1.343	1.357	1.346
Middle manager	11.016	10.614	11.329	10.985
White collar	35.066	33.906	36.280	34.710
Blue collar	20.846	20.834	19.287	22.231
Totale	**68.303**	**66.697**	**68.303**	**69.272**
Variazione %	**2,4**		**-1,5**	

(1) Per le società consolidate con il metodo proporzionale la consistenza corrisponde alla quota di competenza Enel

Il costo complessivo di tutto il personale del Gruppo Enel nel 2019 (tabella a seguire) è stato pari a 4.634 milioni, registrando un incremento dell'1,2 per cento rispetto all'esercizio precedente (4.582 milioni) e si registra, inoltre, un incremento del costo per stipendi e salari pari al 2,6 per cento, legati principalmente all'incremento della consistenza media nel periodo.

Tabella 7 - Costo complessivo del personale Gruppo Enel (Italia + Estero)

(milioni)

	2019			2018		
	Onere totale		Stipendi e salari	Onere totale		Stipendi e salari
		di cui			di cui	
Totale generale	**4.634**		**3.240**	**4.582**		**3.158**
Variazione %	**1,2**		**2,6**			

La tabella che segue evidenzia, invece, il costo complessivo del personale del Gruppo Enel in Italia.

L'onere complessivo registrato nel 2019 si è ridotto del 2,7 per cento, mentre l'onere relativo agli stipendi e ai salari registra un decremento pari al - 1,1 per cento.

Tabella 8 - Costo complessivo del personale Gruppo Enel (Italia)

(milioni)

	2019			2018		
	Onere totale		Stipendi e salari	Onere totale		Stipendi e salari
		di cui			di cui	
Totale generale	**2.323**		**1.604**	**2.386**		**1.622**
variazione %	**-2,7**		**-1,1**			

Con riferimento al comparto Estero (cfr. tabella seguente), si evidenzia un incremento del costo complessivo pari al 2,4 per cento; con riferimento ai soli stipendi e salari si registra altresì un incremento pari al 5,4 per cento.

Tabella 9 - Costo complessivo del personale Gruppo Enel (Estero)

(milioni)

	2019			2018		
	Onere totale		Stipendi e salari	Onere totale		Stipendi e salari
		di cui			di cui	
Totale generale	**2.248**		**1.618**	**2.195**		**1.536**
Variazione %	**2,4**		**5,4**			

Il costo unitario medio complessivo del personale del Gruppo Enel (cfr. la tabella riportata di seguito) registra infine un decremento pari al 2,1 per cento, a fronte di un lieve incremento nel costo medio per salari e stipendi pari allo 0,2 per cento.

Tabella 10 - Costo unitario medio del personale Gruppo Enel (Italia + Estero)

(migliaia di euro)

	2019			2018		
	Forza media n.	Costo medio totale	Costo medio per salari e stipendi	Forza media n.	Costo medio totale	Costo medio per salari e stipendi
Totale	**68.303**	**67,9**	**47,4**	**66.697**	**68,7**	**47,3**

Per quanto riguarda la consistenza e il costo del personale della capogruppo Enel S.p.A., si riportano le seguenti tabelle.

Tabella 11 - Consistenza del personale Enel S.p.A.

Evoluzione consistenze finali Enel S.p.A. 2018-2019	
Consistenza al 31.12.2018	**767**
Assunzioni	+19
Cessazioni	-16
Mobilità infragruppo	-20
Consistenza al 31.12.2019	**750**
Variazione % 2019 vs 2018	**-2,2**

Tabella 12 - Costo del personale Enel S.p.A.

Costo del personale Enel S.p.A. 2018-2019			
	2019	**2018**	**Var. % 2019/2018**
Consistenze medie	740,6	772,6	-4,1
Costo totale [*milioni*]	110,6	109,5	1,0
Costo medio [*migliaia di euro*]	149,4	141,7	5,4

3.2 Remunerazione e sistema di incentivazione del *management*

La politica retributiva adottata dall'Enel nel 2019 nei confronti della generalità del *management* del Gruppo prevede l'attribuzione di una remunerazione composta da una componente fissa, da una componente variabile di breve termine e, per il solo *top management*, da una componente variabile di lungo termine.

La remunerazione variabile di breve termine (*MBO - Management By Objectives*) è subordinata al raggiungimento di obiettivi di performance annuali, oggettivi e specifici.

La remunerazione variabile di lungo termine per il 2019 del *top management* è legata alla partecipazione al piano di *Long Term Incentive* 2019 ("Piano LTI"). Il Piano LTI prevede l'erogazione di un incentivo rappresentato da una componente in azioni ordinarie Enel e da una componente di natura monetaria, il cui ammontare può variare in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* triennali che includono, tra gli altri, un obiettivo legato alla sostenibilità.

3.3 Salute e sicurezza dei lavoratori

Le funzioni di indirizzo e coordinamento a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori del Gruppo Enel sono assicurate dall'unità *Health & Safety* (H&S) di *Health, Safety, Enviromnent & Quality* (HSEQ) di *Holding*.

Le strutture organizzative HSEQ delle *Global business line* hanno poi la responsabilità di fornire supporto sui temi della salute e della sicurezza, di definire i piani di miglioramento e di monitorarne l'esecuzione.

In Italia e in Spagna, che rappresentano le realtà territoriali più grandi e complesse del Gruppo, oltre che in Cile, operano anche delle unità H&S di *Country,* che gestiscono i relativi processi per il personale delle aree di *staff*, dei servizi e del mercato. Nelle altre regioni geografiche in cui opera Enel i processi H&S sono invece gestiti dalle funzioni HSEQ della *business line* prevalente.

Le principali società del Gruppo Enel sono dotate, o si stanno dotando, di sistemi di gestione della salute e sicurezza conformi allo *standard* "OHSAS 18001:2007" o al nuovo *standard* "ISO 45001:2018", che sono verificati e certificati annualmente da organismi accreditati.

Nel 2019 l'indice di frequenza combinato degli infortuni (numero infortuni dipendenti Enel e personale contrattista su milioni di ore lavorate) si è attestato a 0,66 (registrando una diminuzione del 24 per cento rispetto al dato del 2018); l'indice di gravità combinato (giorni di assenza dipendenti Enel e personale contrattista su migliaia di ore lavorate) ha registrato una diminuzione del 40 per cento rispetto al dato del 2018, attestandosi a 0,024: nello specifico, si sono verificati 7 infortuni mortali (in diminuzione di 2 eventi rispetto al 2018), di cui uno ha riguardato dipendenti Enel.

Nel 2019 sono proseguiti i numerosi progetti avviati negli anni precedenti e ne sono stati avviati di nuovi, mirati alla formazione e all'informazione dei lavoratori (anche delle ditte appaltatici) sui temi della sicurezza e della salute, nonché alla promozione di comportamenti sicuri e responsabili; sono stati, inoltre, introdotti nuovi dispositivi personali, tecnologicamente innovativi, che consentono di aumentare i livelli di sicurezza sul posto di lavoro.

Nel 2019 Enel ha ottenuto un punteggio di 62 su 100 nella categoria "*Occupational H&S*" del "*Dow Jones sustainability index*" relativamente al settore delle *utilities* elettriche; il valore medio di settore nel 2019 è stato pari a 38 su 100.

3.4 Consulenze

Il processo autorizzativo per l'affidamento delle consulenze in ambito aziendale (oggetto di specifica disciplina sin dal 2006) è disciplinato, al 30 aprile 2020 come segue:

- dalla Procedura organizzativa n. 10 v. 4 del 27 aprile 2020, che disciplina l'*iter* autorizzativo per i servizi di consulenza e prestazione professionale in ambito *Institutional*, *Regulatory affairs*, *Business development* e *Merger & Acquisition*;
- dalla *Policy* n. 29 del 24 aprile 2020 che regolamenta l'*iter* autorizzativo delle consulenze di natura legale;
- dalla *Policy* n. 56 v. 5 del 27 aprile 2020 che regolamenta l'*iter* autorizzativo dei servizi di consulenza e prestazione professionale di natura fiscale;
- dalla Procedura organizzativa n. 11 v. 5 del 27 aprile 2020 che riguarda, infine, le consulenze nei restanti ambiti di attività.

Limitatamente alle società italiane del Gruppo, il valore complessivo delle consulenze assegnate nel corso dell'esercizio 2019 (con esclusione, pertanto, delle consulenze affidate dalle società estere del Gruppo e da quelle infra-gruppo, nonché di quelle inserite successivamente al 15 gennaio 2020) ammonta a 17,69 milioni, sostanzialmente dimezzato rispetto al precedente esercizio, in buona parte per effetto dalla riduzione delle consulenze di tipo "*Merger & Acquisition*" e "*Strategiche-organizzative-direzionali*".

L'importo contrattualizzato per le consulenze di tipo "*Merger & Acquisition*" nel 2019 è infatti stato pari a 2,36 milioni, a fronte di circa 15,27 milioni dell'esercizio precedente, in forte riduzione poiché, nel periodo di riferimento, fattori esogeni - quali condizioni macroeconomiche e opportunità di mercato - hanno comportato una riduzione delle consulenze rientranti in tale tipologia.

Le consulenze "*Strategiche-organizzative-direzionali*" si attestano nel 2019 a 6,88 milioni, evidenziando un decremento di circa 5 milioni rispetto agli 11,98 milioni del 2018.

Le consulenze "*Legali e societarie*" registrano nel 2019 un incremento dai 3,66 milioni del precedente esercizio a 6,39 milioni nel 2019.

Si segnala altresì una diminuzione delle consulenze "*Amministrative-fiscali-finanziarie*", che passano da un importo di 3,14 milioni nel 2018 a un importo di 1,04 milioni nel 2019.

L'insieme delle restanti tipologie di consulenze è risultato sostanzialmente invariato rispetto all'esercizio precedente, registrando complessivamente una diminuzione di 0,55 milioni.

Tabella 13 - Consulenze per tipologia

(milioni)

	2019		2018	
	importo	% del totale	importo	% del totale
Merger & Acquisition	2,36	13,34	15,27	42,88
Strategiche-organizzative-direzionali	6,88	38,90	11,98	33,65
Legali e societarie	6,39	36,11	3,66	10,27
Amministrative-fiscali-finanziarie	1,04	5,88	3,14	8,81
Commerciali	0,60	3,39	0,97	2,71
Comunicazione	0,42	2,37	0,45	1,26
Personale	-	-	0,02	0,05
Information technology	-	-	-	-
Assicurative	-	-	0,13	0,36
Totali	**17,69**	**100**	**35,61**	**100**

Ripartendo le consulenze in funzione del loro numero e valore, si ricavano, invece, le evidenze riportate nella tabella che segue.

Tabella 14 - Consulenze per importo

(milioni)

	2019		2018	
Intervallo importi (euro)	Numero ordini	Importo	Numero ordini	Importo
<=75.000	120	2,99	125	3,17
>75.000<=150.000	42	4,23	34	3,83
>150.000<=1.000.000	30	8,96	40	13,98
>1.000.000	1	1,51	7	14,63
Totali	**193**	**17,69**	**206**	**35,61**

4. IL PIANO INDUSTRIALE E DEGLI INVESTIMENTI

4.1 Linee guida del piano strategico 2020-2022

In data 26 novembre 2019, il Gruppo Enel ha presentato alla comunità finanziaria il piano strategico relativo al periodo 2020-2022 ("Piano strategico"), contenente le nuove linee guida e gli obiettivi di crescita economica, finanziaria e patrimoniale.

Il Piano strategico è stato redatto in continuità con quello precedente 2019-2021 e continua a focalizzarsi sull'aumento della redditività per gli azionisti; la scelta di un modello di *business* sostenibile ha consentito di creare valore economico grazie alla crescita e alla maggior prevedibilità dei risultati, a un generale miglioramento dei flussi di cassa e della profittabilità, alla riduzione del costo del debito - anche grazie alle nuove emissioni di *bond* SDG - e a una generale diminuzione del rischio che il mercato percepisce nei confronti del Gruppo. Il nuovo Piano strategico, mostrando l'effettiva integrazione dei *Sustainable developments goals* fissati dall'ONU nella strategia e nelle azioni del Gruppo, tende a una crescita di valore sostenibile di lungo periodo, guidando la transizione energetica, contribuendo nel contempo al raggiungimento degli obiettivi di decarbonizzazione ed elettrificazione, allo sviluppo di ecosistemi energetici innovativi, utilizzando le infrastrutture abilitanti come volano per la diffusione del vettore elettrico che caratterizza il secolo corrente.

Le linee fondamentali del Piano strategico possono quindi riassumersi nei seguenti pilastri:

a) decarbonizzazione: il processo di decarbonizzazione riguarderà la progressiva diminuzione delle emissioni di CO_2 del Gruppo, certificata anche in seno al *Science based target initiative*, e la conseguente evoluzione del *mix* di produzione verso un sempre maggior peso delle energie rinnovabili, risultato che il Gruppo otterrà considerando:
   - la progressiva diminuzione della produzione a carbone da dinamiche di mercato;
   - il progressivo *phase out* della capacità a carbone che prevede una riduzione di oltre il 61 per cento della capacità al 2022;
   - l'accelerazione degli investimenti nelle rinnovabili pari a 11,5 milioni nel nuovo Piano strategico che porteranno la capacità consolidata a oltre 54 GW al 2022, pari al 60 per cento del totale della capacità al 2022;

b) elettrificazione: nell'ambito del processo di elettrificazione dei consumi, il Gruppo riconosce il valore del *trend* nel tempo e la rilevanza del numero dei clienti serviti. Con gli anni aumenterà il numero dei clienti liberi per la *commodity* e, ancorché non evidente nel

breve termine l'aumento del consumo unitario dei clienti residenziali, si coglieranno tutte le opportunità derivanti dall'aumento dei consumi elettrici;

c) ecosistemi energetici: il Gruppo si pone l'obiettivo di guidare i suoi clienti verso un uso più consapevole ed evoluto dell'energia tramite l'offerta di servizi innovativi. Enel X, nell'orizzonte di piano, vedrà crescere i principali KPIs operativi: i MW di *storage* passeranno dagli attuali 113 a circa 440 al 2022, mentre i GW di *demand response* (servizi di flessibilità) passeranno da 6,3 a 10,1 nello stesso periodo. In generale si prevede che l'Ebitda di Enel X cresca dai circa 100 milioni del 2019 a circa 500 milioni nel 2022;

d) infrastrutture abilitanti: in questo contesto le reti rappresentano la piattaforma abilitante principale della transizione energetica, e pertanto necessitano di adeguati miglioramenti in termini di digitalizzazione, flessibilità, resilienza e qualità del servizio che verranno raggiunti grazie a un piano investimenti di 11,8 milioni. Nell'arco di piano si prevede che l'Ebitda derivante dalle attività di distribuzione passerà dagli 8,2 milioni del 2019 a circa 8,9 milioni nel 2022.

Il Piano strategico degli investimenti organici è stato pertanto incrementato di circa 2,8 milioni rispetto al piano precedente, con un ammontare totale degli investimenti che raggiunge quindi i 28,7 milioni sui tre anni; anche grazie all'aumento degli investimenti il livello di Ebitda al 2022 sarà pari a 20,1 milioni.

Infine, il Piano strategico prevede un'attrattiva politica di remunerazione degli azionisti, vista la capacità e la confidenza nel raggiungimento dei *target* economico-finanziari, con la conferma di un dividendo minimo garantito (0,35 euro per azione nel 2020, 0,37 euro per azione nel 2021 e 0,30 euro per azione nel 2022) con un *dividend payout ratio* confermato rispetto al vecchio piano al 70 per cento nel periodo 2020-2022.

4.2 I fatti di gestione più rilevanti

4.2.1 Fatti di rilievo del 2019

Tra le molteplici attività poste in essere dal Gruppo Enel nel corso dell'esercizio 2019, meritano di essere segnalate, per il loro rilievo, quelle di seguito riportate.

Operazioni finanziarie

In data 14 gennaio 2019 *Enel Finance International N.V.* ha collocato sul mercato europeo il suo terzo *green bond*. L'emissione ammonta a complessivi 1.000 milioni e prevede il rimborso in unica soluzione a scadenza, in data 21 luglio 2025.

Il 15 maggio 2019 Enel ha lanciato sul mercato europeo un'emissione di un prestito obbligazionario non convertibile subordinato ibrido denominato in euro, avente una durata di circa sei anni, per un ammontare complessivo pari a 300 milioni.

Il 6 settembre 2019 *Enel Finance International N.V.* ha lanciato sul mercato statunitense e sui mercati internazionali un'emissione obbligazionaria "sostenibile" *single-tranche* destinata a investitori istituzionali americani per un totale di 1,5 miliardi di dollari statunitensi, pari a un controvalore complessivo in euro di circa 1,4 milioni.

Il 10 ottobre 2019 *Enel Finance International N.V.* ha collocato sul mercato europeo un'emissione obbligazionaria "sostenibile" *multi-tranche* per un totale di 2,5 milioni destinata a investitori istituzionali, legata al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite. Si tratta del primo "*General purpose SDG linked bond*" lanciato dal Gruppo Enel sul mercato europeo.

Il 5 dicembre 2019 Enel S.p.A. ha esercitato l'opzione di rimborso anticipato dell'obbligazione ibrida emessa e quotata il 15 gennaio 2014 sul mercato regolamentato della Borsa d'Irlanda, di importo nominale pari a 1.000 milioni, secondo i termini e le condizioni previsti dal prospetto informativo del 10 gennaio 2014.

Acquisizioni e cessioni

In data 1° marzo 2019 è stata finalizzata l'operazione di cessione del 100 per cento di Mercure S.r.l., con la quale è stato incassato un corrispettivo provvisorio pari a 162 milioni, successivamente rettificato a 168 milioni, corrispondente alla valorizzazione del ramo alla data di riferimento del 1° gennaio 2018.

In data 14 marzo *2019 Enel Green Power North America, Inc.* ha perfezionato l'acquisizione del 100 per cento di sette impianti nel settore delle rinnovabili per un totale di 650 MW da *Enel Green Power North America Renewable Energy Partners, LLC, joint venture* partecipata al 50 per cento. Il corrispettivo pagato per l'operazione è pari a 256 milioni di dollari statunitensi, a fronte di un *enterprise value* di 900 milioni di dollari statunitensi.

In data 26 marzo 2019 *Enel Green Power* ha acquisito *Tradewind Energy*, società di sviluppo di progetti rinnovabili, che comprende 13 GW tra progetti eolici, solari e di *storage* situata negli Stati Uniti. L'accordo prevede altresì la cessione di Savion, società controllata da Tradewind, al *Green Investment Group*.

Il 31 maggio *Enel Green Power Brasil Participações Ltda*. ha concluso la vendita del 100 per cento di tre impianti rinnovabili in esercizio, per una capacità complessiva di 540 MW, alla società cinese *CGN Energy International Holdings Co. Limited* per 2,9 miliardi di real brasiliani, equivalenti a circa 660 milioni.

Il 1° ottobre 2019 Enel Russia ha annunciato il trasferimento della proprietà della centrale a carbone *Reftinskaya GRES a JSC Kuzbassenergo*, società controllata da *Siberian Generating Company.*

Il 14 novembre 2019 Enel X ha concluso un accordo per acquisire una partecipazione pari al 55 per cento del capitale di *PayTipper,* un istituto di pagamento convenzionato con una diffusa rete di punti vendita.

Operazioni societarie

Nel corso del 2019, tramite diverse operazioni, Enel S.p.A. ha aumentato la propria partecipazione nel capitale della controllata cilena *Enel Américas S.A.* In particolare, nell'aprile 2019 Enel ha incrementato la quota posseduta nel capitale di *Enel Américas* dal 51,8 per cento al 56,8 per cento, a seguito del regolamento di due operazioni di *share swap* stipulate con un istituto finanziario nell'ottobre 2018 per acquisire fino a un massimo del 5 per cento del capitale di *Enel Américas.* Successivamente, il 28 giugno 2019 Enel ha stipulato due contratti di *share swap* con un istituto finanziario per aumentare la propria partecipazione nella controllata cilena quotata *Enel Américas* per un massimo del 5 per cento del capitale dall'attuale 56,8 per cento. Il 3 settembre 2019 Enel ha quindi concluso con successo l'aumento di capitale della controllata cilena *Enel Américas* per un ammontare complessivo pari a 3 miliardi di dollari statunitensi. Enel ha aumentato la propria partecipazione al capitale di *Enel Américas* al 57,26 per cento dal precedente 56,8 per cento. Infine, al 31 dicembre 2019, Enel ha raggiunto una partecipazione nel capitale di *Enel Américas* pari al 59,97 per cento.

Inoltre, il 5 dicembre 2019, Enel ha stipulato due contratti di *share swap* con un istituto finanziario per aumentare la propria partecipazione nella controllata cilena quotata Enel Chile S.A. per un massimo del 3 per cento del capitale dall'attuale 61,9 per cento.