Si segnalano, infine: *a)* la partecipazione - in associazione temporanea di imprese con *T.E.R.NA.* e col GRTN - ad un bando di gara per la fornitura in **Albania** dei servizi di assistenza al *top management* e trasferimento di *know how* nell'ambito del sistema elettrico albanese; *b)* l'accordo firmato l'8 aprile 2005, a Santiago, con la "Impresa Nacional de Petrolio" per lo sviluppo di esplorazione geotermica nella precordigliera andina (a 1200 metri di altitudine) finalizzato alla produzione di energia elettrica nella zona centro meridionale del **Cile**.

B) In tema di **società finanziarie estere,** il Consiglio ha approvato (29 settembre 2005) il progetto del loro riordino che prevede: *a)* l'eliminazione di veicoli societari, ormai privi di scopo o di utilità specifica, mediante la fusione e la liquidazione di alcune società; *b)* l'acquisizione, da parte di *ENEL S.P.A.*, delle partecipazioni possedute da *Enel Produzione* e da *Enel Distribuzione* in *Enel Finance International*; *c)* l'accollo oneroso, sempre da parte di *ENEL S.P.A.*, di tutti i prestiti obbligazionari emessi da *Enel Investment Holding* ancora in circolazione (circa 989 milioni di euro).

4. - LE RISORSE UMANE (prospetto n. 1).

Per il graduale esodo la **consistenza del personale** del *Gruppo Enel* continua sensibilmente a ridursi essendo passata alle 61.898 unità del 2004 dalle 72.661 del 2001[110].

Nell' esercizio in esame le variazioni sono dovute sia al saldo, sempre negativo, tra assunzioni e cessazioni (-1.958 unità) sia alla modifica del perimetro operativo e dell'area di consolidamento comprese le cessioni di rami aziendali e le acquisizioni societarie: si rammentano, in particolare, le cessioni di *Aimeri, Enel New.Hydro* e *NewReal* che hanno comportato, nel 2004, l'uscita dal *Gruppo* di oltre 1.000 unità.

Rispetto al 2003 le cessazioni dal servizio per gli **esodi incentivati** - che l'*ENEL S.p.A.* agevola con l'erogazione di indennità aggiuntive, le cui modalità e misure sono regolate da determinazioni dell'Amministratore delegato - flettono sensibilmente di oltre la metà (*-58%*): il fenomeno interessa tutte le categorie ma è più marcato per gli operai (appena 668 esodi, rispetto ai 2.227 del 2003) e, in minor misura, per gli impiegati.

Si riduce, conseguentemente, l'importo erogato *totale* mentre è in crescita quello *medio*, specie per i dirigenti: inoltre, è ancor più evidente il divario retributivo tra questi ultimi e le restanti categorie.

---

[110] Al 31 dicembre 2004 i dipendenti nelle società con sede all'estero erano 1.752 (rispetto ai 1.710 del 2003).

prospetto n. 1 (fonte Enel)

ORGANICO GRUPPO ENEL			
Consistenza al 1.1	**2004**	**2003**	**2002**
	64.770	**71.204**	**72.661**
Variazioni perimetro operativo e acquisizioni:			
Acquisizione Sicilmetano	43		
Acquisizione Wisco	21		
Acquisizione Sithe (Enel North America)	7		
Acquisizione Ottogas	26		
Acquisizione Italgestioni	41		
Cessione Ai meri	-856		
Cessione reti urbane minori	-11		
Cessione Ctida ([111])	-10		
Cessione NewReal	-62		
Cessione ramo d'azienda Enel New Hydro	-90		
Cessione ramo d'azienda Enel Rete Gas	-23		
Telecomunicazioni (ramo "BLU")		348	
Deconsolidamento Cesi		-1.004	
Cessione Interpower		-880	
Cessione reti urbane		-69	
Acquisizione Marita		6	
Acquisizione Unión Fenosa		24	
Gruppo Camuzzi			2.171
Gruppo Viesgo			941
Telecomunicazioni (ramo "BLU" e altre variazioni minori)			522
Altre acquisizioni			226
Cessioni di aziende e rami aziendali			-2.256
Assunzioni	1.256	1.379	1.533
Cessazioni	-3.214	-6.238	-4.594
CONSISTENZA al 31.12	**61.898**	**64.770**	**71.204**
variazione %	*-4,43*	*-9,04*	*-2,01*

Il numero e la tipologia degli esodi nonché i relativi esborsi sono riportati nel prospetto n. 2 :

prospetto n. 2 (fonte Enel)

Categorie	n. unità			IMPORTO EROGATO					
				Totale (*in € milioni*)			Medio (*in € arrot.*)		
	2004	**2003**	**2002**	**2004**	**2003**	**2002**	**2004**	**2003**	**2002**
- Dirigenti	28	76	41	10,3	23,4	11,8	366.500	308.300	287.800
- Quadri	199	318	223	19,0	25,3	19,3	95.500	79.600	86.500
- Impiegati	1.263	2.577	1.695	91,0	143,9	105,4	72.000	55.800	62.200
- Operai	668	2.227	1.236	42,0	103,5	65,5	62.900	46.500	53.000
TOTALE	**2.158**	**5.198**	**3.195**	**162,3**	**296,1**	**202**	**75.200**	**57.000**	**63.200**
variazione %	*-58,48*	*62,69*	*-48,23*	*-45,19*	*46,58*	*-33,44*	*31,93*	*-9,81*	*28,46*

Nei prospetti nn. 3 e 3/*bis* è evidenziata la distribuzione del personale, rispettivamente, per aree di attività nonché della forza media per categorie professionali:

[111] Trattasi di società partecipata di *ENEL HYDRO* che si occupa di progettazione.

prospetto n. 3 (fonte Enel)

Organico Gruppo Enel per *area di attività*						
	n. addetti	*incid. %*	**n. addetti**	*incid. %*	**n. addetti**	*incid. %*
al 31/12	**2004**		**2003**		**2002**	
- Generazione ed Energy Management	10.828	*17,49*	10.318	*15,93*	12.077	*16,96*
- Mercato, Infrastrutture e Reti	35.537	*57,41*	36.424	*56,24*	39.489	*55,46*
- Terna	-	-	2.821	*4,36*	3.106	*4,36*
- Reti di trasmissione	2.929	*4,73*	-	-	-	-
- Telecomunicazioni	8.188	*13,23*	8.769	*13,54*	8.602	*12,08*
- Servizi e Altre attività	3.826	*6,18*	4.206	*6,49*	5.765	*8,10*
- Divisione internazionale	-	-	1.710	*2,64*	1.638	*2,30*
- Capogruppo	590	*0,95*	522	*0,81*	527	*0,74*
TOTALE	**61.898**	***100,00***	**64.770**	***100,00***	**71.204**	***100,00***
variazione %	*-4,43*		*-9,04*		*-0,63*	

prospetto n. 3/*bis* (fonte Enel)

CATEGORIE	**2004 (1)** Forza Media N.	**2003 (1)** Forza Media N.	**2002 (2)** Forza Media N.
- Dirigenti	771	794	818
- Quadri	4.947	5.079	5.255
- Impiegati	38.047	39.914	41.601
- Operai	18.453	21.121	22.846
MEDIA GENERALE	**62.218**	**66.909**	**70.520**
variazione %	*-7,01*	*-5,12*	*-5,23*

(1) Non è compreso il personale di *Enel North America* (ex Chi Energy) ed *Enel Latina America* (ex Egi).
(2) Escluse le società che operano esclusivamente all'estero.

Dall'analisi dei dati si desume che continua a modificarsi la distribuzione del personale, in diversa percentuale e consistenza, nelle rispettive aree di attività:

- questa volta aumentano gli addetti a *Generazione ed Energy Management* e sono in crescita anche i dipendenti della *Capogruppo*, che mantiene le funzioni di *holding;*
- prosegue, invece, la diminuzione dell'organico della Divisione *Mercato Infrastrutture e Reti* nonché dei *Servizi e altre attività;*
- si riducono, rispetto al 2003, anche gli addetti alle *Telecomunicazioni;*
- non figurano più i dipendenti della *Divisione Internazionale*[112]*;*
- quelli di *T.E.R.NA.* sono ora compresi nell'area *Reti di Trasmissione.*

Le modificazioni del perimetro e dell'organizzazione del Gruppo hanno avuto ripercussioni sulla consistenza per categoria professionale.

A fine 2004, infatti, sul totale complessivo di 61.898 dipendenti i dirigenti erano 705 ossia l'*1,14%* dell'organico (nel 2001 la percentuale era di *1,2%*); i quadri ammontavano a

[112] La Divisione Internazionale è stata trasformata in una "Funzione" della *Corporate*. Aveva l'obiettivo di assicurare un presidio strutturato dello sviluppo e della gestione del *business* all'estero, nell' ottica di ottimizzare le sinergie gestionali ed operative.

4.847 unità ovvero il *7,83%* (nel 2001: *7,1%*); il numero degli impiegati era 38.027 cioè il *61,43%* (nel 2001: *59,5%*) e gli operai sommavano a 18.319 unità vale a dire il *29,60%* (nel 2001: *32,2%*).

* * *

Prosegue la segnalata lieve ma costante riduzione del **costo complessivo** del personale (prospetto n. 4) dovuta alla diminuzione non solo dell'organico del *Gruppo (-4,43%* nel 2004) ma anche della "forza media" generale (*-7,01%*) risultante, peraltro dalla minore consistenza di ciascuna categoria professionale: rispetto all'esercizio precedente, gli importi - sia dell'onere totale sia di stipendi e salari - sono tutti in flessione ancorché di poco e con diversa percentuale.

prospetto n. 4 (fonte *Enel*) (in milioni di euro)

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE

CATEGORIE	2004 (1)		2003 (1)		2002 (2)	
	Onere Totale	di cui Stipendi e Salari	Onere Totale	di cui Stipendi e Salari	Onere Totale	di cui Stipendi e Salari
- Dirigenti	243	166	247	169	188	126
- Quadri	396	287	419	301	394	284
- Impiegati	1.800	1.292	1.837	1.305	1.901	1.355
- Operai	876	627	930	653	1.034	733
TOTALE	**3.315**	**2.372**	**3.433**	**2.428**	**3.517**	**2.498**
variazione %	*-3,44*	*-2,31*	*-2,39*	*-2,80*	*-2,33*	*-2,15*

(1) I dati *non* comprendono il personale di *Enel North America* (*ex* Chi Energy) ed *Enel Latina America* (*ex* Egi).
(2) Escluse le società che operano esclusivamente all'estero.

Sul versante della retribuzione variabile é proseguita l'applicazione del **sistema MBO** (*Management by objectives*) - varato nel 2000, con implementazione a cadenza annuale - finalizzato ad assicurare lo sviluppo, l'incentivazione e la fidelizzazione delle "risorse chiave" della Società; detto processo di valutazione tiene conto degli aggiornati orientamenti strategici e dei cambiamenti connessi al nuovo modello organizzativo.

Nel 2004 è stato coinvolto circa l' *80%* dei Dirigenti nonché poco più del *10%* dei Quadri; le stesse percentuali sembrano confermate per il 2005.

Il **costo unitario medio**[113] (prospetto n. 5) espone, invece, variazioni in aumento per le voce "totale" e "salari/stipendi" atteso che permangono, tra l'altro, gli effetti connessi al rinnovo avvenuto nel 2003 del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore elettrico.

E', inoltre, ancor più cresciuto il divario tra il *costo medio totale* dei dirigenti e quello delle altre categorie di personale mentre per i "quadri" si nota un lieve calo da euro milioni 82,5 a 80.

[113] E' composto da: salari e stipendi, oneri sociali, TFR, altri costi.

prospetto n. 5 (fonte Enel)

CATEGORIE	2004 (1)			2003 (1)			2002 (2)		
	Forza Media N.	Costo Medio Totale	Costo per salari e stipendi	Forza Media N.	Costo Medio Totale	Costo per salari e stipendi	Forza Media N.	Costo Medio Totale	Costo per salari E stipendi
- Dirigenti	771	315,2	215,3	794	310,9	212,7	818	229,8	154,0
- Quadri	4.947	80,0	58,0	5.079	82,5	59,3	5.255	75,0	54,0
- Impiegati	38.047	47,3	34,0	39.914	46,0	32,7	41.601	45,7	32,6
- Operai	18.453	47,5	34,0	21.121	44,0	30,9	22.846	45,3	32,1
MEDIA	**62.218**	**53,3**	**38,1**	**66.909**	**51,3**	**36,3**	**70.520**	**49,9**	**35,4**

(1) Non è compreso il personale di *Enel North America* (ex Chi Energy) ed *Enel Latina America* (ex Egi).
(2) Escluse le società che operano esclusivamente all'estero.

In argomento, si prende atto di quanto precisato dall' A.D. al Consiglio di Amministrazione della Società il 16 gennaio 2004, in occasione della presentazione del piano industriale 2004/2008, ossia che il *costo del personale*: è destinato percentualmente a crescere, rispetto agli altri costi di gestione, man mano che, per questi ultimi, si conseguono maggiori gradi di efficienza; permane, in termini assoluti, come una voce sensibilmente alta, nell'ambito del Gruppo, a causa del sovradimensionamento in alcune Divisioni[114] anche per vincoli di carattere contrattuale; dipende da eccedenze in molte Regioni non compensabili con trasferimenti interni per obblighi derivanti dalla normativa collettiva. Il tutto in un contesto che ha fatto registrare, comunque, un recupero di efficienza rispetto al passato e che risulta essere in ogni caso nettamente migliore rispetto a quello di altre aziende distributrici concorrenti.

Giova, sul punto, comunque, richiamare le osservazioni del Collegio Sindacale ossia che la prospettiva di crescita dei costi del personale, legata alla dinamica salariale ed all'impossibilità di drastici ridimensionamenti – nonostante la riduzione da circa 110.000 a 60.000 dipendenti (al netto di WIND) senza particolari tensioni sul piano sociale e sindacale - rappresenta pur sempre un aspetto di criticità soprattutto se si considera che, per il futuro, l' *ENEL S.p.A.* si troverà a confrontarsi con gli altri operatori, in un regime di concorrenza, perdendo il ruolo di monopolista: ciò richiede, pertanto, una attenta valutazione delle diverse soluzioni eventualmente adottabili con specifica analisi dei costi e dei benefici che, da ciascuna di esse, potrebbero derivare[115].

Nel condividere dette osservazioni, soggiunge la Corte che occorre, tra l'altro, ricondurre a livelli fisiologici l'adeguatezza dell'organico dei dirigenti - essendo ormai superata la fase delle acquisizioni societarie, che può aver determinato integrazione e sovrapposizione di strutture[116] - e, per tutto il personale, procedere ad un accertamento differenziato dei diversi contesti di riferimento al fine anche di valutare l'opportunità di promuovere, in taluni casi,

---

[114] Ad esempio: nella Divisione GEM, con particolare riguardo al trattamento dei turnisti; nella Divisione RIM, dove non sono possibili trasferimenti interni per i vincoli posti dall'attuale normativa collettiva; nelle società dell'Area dei Servizi (soprattutto *Ape, Sfera* ed *Ere*), invece, la notevole eccedenza di organico è dovuta ad attività non strettamente riconducibili al "core business" del *Gruppo*.
[115] Intervento del Presidente del Collegio Sindacale nel corso dell'adunanza del Consiglio del 16 gennaio 2004.
[116] Vale menzionare l'integrazione e il consolidamento della struttura organizzativa dell'area gas mediante la riorganizzazione societaria proseguita nel corso del 2004.

iniziative di riqualificazione o investimenti alternativi. Pur se il problema sussiste su un piano più generale, l'impegno del Consiglio di Amministrazione deve consistere anche nell'assicurare una corretta e razionale gestione dei dipendenti ad evitare oneri non giustificati (quali, ad esempio, quelli determinati dall'improprio ricorso a passaggi di categoria).

La salute e la sicurezza dei lavoratori sono demandate ad apposita unità, nell'ambito della funzione "Personale e Organizzazione" della *Corporate*. Il *tasso di frequenza* degli infortuni (numero infortuni/milioni di ore lavorate) è diminuito da *9,69* (nel 2003) a *9,46*; il *tasso di gravità* (giorni di assenza/1.000 ore lavorate) segna un analogo "trend" in diminuzione ossia: da *0,34* a *0,30* anche in ragione della riduzione delle unità dipendenti.

* * *

Quanto ai piani di ***stock option***[117] - opzioni di acquisto sul titolo, con aumento di capitale da realizzare contestualmente all'esercizio del diritto[118] - per il **2004** fu deliberata l'assegnazione di complessive 38.527.550 opzioni a circa 640 dirigenti dell' *ENEL S.P.A.* e/o di società da questa controllate[119]. All'esito della verifica degli obiettivi previsti dal relativo piano, effettuata dal Comitato per le remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione ha constatato e dichiarato[120] l'avvenuta fruizione dell'intero ammontare delle opzioni assegnate, previo aumento del capitale sociale a pagamento, mediante emissione di altrettante nuove azioni ordinarie, da nominali euro uno ciascuna (da liberarsi al prezzo di sottoscrizione di euro 6,242); in proposito é stata apportata apposita modifica dello Statuto (art. 5.8).

Sempre dal 2004, su proposta del Comitato per le remunerazioni, è stato attribuito uno specifico *bonus* - in concomitanza con l'esercizio di "*stock options*" - in favore dei destinatari del "piano" non beneficiari dei dividendi provenienti da operazioni straordinarie che abbiano comportato la dismissione di importanti *assets* patrimoniali e finanziari[121]; trattasi, in

---

[117] L'iniziativa fu deliberata ed avviata nel 1999.

[118] In caso di mancato conseguimento degli obiettivi, i destinatari vengono a perdere il diritto alla componente del premio stanziata dalla Società (la c.d. "componente aziendale") e ricevono in restituzione la sola componente da essi erogata (la c.d. "componente destinatario") soggetta, peraltro, a rettifica - sia in senso migliorativo che peggiorativo - in relazione alle variazioni intervenute nel valore del titolo dalla data dell'accantonamento a quella di restituzione di detta componente. Sussiste, pertanto, la possibilità che i destinatari vengano a subire una perdita rispetto al trattamento originariamente maturato.

Il "piano" rimette alla competenza del Consiglio di Amministrazione la facoltà, su proposta del Comitato, sia di disporre la ridefinizione degli obiettivi (in caso di eventi particolari ed imprevedibili o per mantenere la validità degli stessi, rispetto alle attese di crescita dell'Azienda) sia di decidere le misure da adottare in caso di modifica di posizione dei *top manager* destinatari di esso (mutamento di carica, collocamento in quiescenza, uscita della società di appartenenza dal *Gruppo*, ecc.) nonché della posizione delle due figure di vertice societario (mancato rinnovo del mandato, ecc.).

[119] Assemblea (in sede straordinaria) del 21 maggio 2004.

[120] Adunanza del 29 marzo 2005.

[121] La quota parte di dividendo riconducibile a plusvalenze derivanti da dismissioni di *assets* patrimoniali e finanziari (quali, ad es., cessioni di quote di partecipazione od operazioni di IPO relative a società controllate, ecc.) si può sostanzialmente configurare come una forma di restituzione agli azionisti di una quota del valore dell'azienda; la distribuzione di essa è destinata a comportare una riduzione duratura del valore del titolo e, quindi, una ingiustificata penalizzazione per i destinatari dei piani di "*stock option*" che non abbiano ancora esercitato le opzioni. Beneficiari del "*bonus*" saranno - per lo specifico ruolo rivestito in ambito aziendale - i destinatari dei diversi piani di "*stock option*" in essere i quali, per il fatto di esercitare le opzioni successivamente alla data di pagamento della quota di dividendo in questione (per loro scelta o perché impossibilitati ad esercitare parte delle opzioni in quanto ancora coperte dal "*vesting period*") non siano nella condizione di percepire la quota stessa. Il suddetto "*bonus*" è destinato ad essere erogato nel momento in cui, concretamente, verranno esercitate le opzioni e sarà corrisposto per cassa direttamente dall' Azienda nonché assoggettato ad imposizione fiscale nella misura ordinaria (quale reddito da lavoro dipendente).

sostanza, di un "meccanismo di ristoro" parametrato alla quota riferibile ai dividendi da dismissioni[122]. Il *bonus* del 2005 è stato determinato nella misura di euro *0,19* al lordo per azione[123].

Per l'esercizio **2005**, nella seduta del 30 marzo 2005, il Consiglio di Amministrazione ha varato un nuovo "piano" che prevede l'assegnazione di complessive 28.757.000 opzioni in favore di 448 dirigenti[124] al prezzo di sottoscrizione di euro 6,242 fino al 31.12.2009; il piano è divenuto efficace a seguito del rilascio di apposita delega[125] al Consiglio stesso da parte dell'Assemblea straordinaria in data 26 maggio 2005, previa individuazione dei destinatari nell'ambito di 5 fasce prestabilite.

Come riportato dalla stampa, l'Amministratore Delegato *pro tempore* - unitamente a molti dirigenti - ha utilizzato, nel febbraio 2005, le finestre 2002 e 2003 e ha esercitato, a più riprese, le relative *stock options* in suo possesso vendendo i titoli sul mercato alla prima data utile prevista dal regolamento; il che gli ha consentito di realizzare una plusvalenza, rispettivamente, di euro: 555.024, 547.350 e 809.550 [126]. Altra cessione di 25.000 azioni da parte del medesimo A.D. è avvenuta il 3 maggio 2005 con plusvalenza di 28.700 euro. Maggiore plusvalenza (77.490 euro) é stata, invece, realizzata il 5 maggio 2005 dal Presidente di *Enel Produzione* avendo acquistato azioni al prezzo di euro 6,242 per rivenderle a 7,39 euro[127].

Anche il nuovo A.D., ai primi di giugno 2005, ha esercitato opzioni per oltre 300 mila titoli con plusvalenza lorda di oltre 41.800 euro (sul valore totale di 374.000)[128].

In tema di *stock option*, si ribadisce la necessità che venga effettivamente realizzata la stretta interrelazione fra i coessenziali obiettivi del "piano" sia di incentivazione e fidelizzazione delle risorse-chiave dell'azienda sia di valorizzazione dell'investimento degli azionisti di modo che il primo non possa conseguirsi se non congiuntamente al secondo; infatti, nonostante la rigidità dei parametri adottati, qualora non sussistesse coincidenza di interessi tra *manager* ed azionisti, il meccanismo finirebbe col "pesare" su questi ultimi come non mancano di evidenziare gli organi di informazione stigmatizzando, tra l'altro, la possibilità di acquistare le

---

[122] Per il 2004, hanno concorso alla determinazione dell'ammontare del dividendo le plusvalenze connesse ad operazioni straordinarie di dismissione di *assets* quali la vendita di *NewReal* nonché di reti di distribuzione e di immobili "Dalmazia Trieste"; la quota parte riferibile a dette operazioni straordinarie è risultata pari a *0,02* euro.

[123] Adunanza del Consiglio di Amministrazione in data 29 settembre 2005.

[124] Il decremento è dovuto all'esclusione dal perimetro dei dirigenti di *Wind* e di *Terna*.

[125] La delega è conferita dall' Assemblea straordinaria di *ENEL* al Consiglio di amministrazione perché proceda all' aumento del capitale sociale, in una o più volte e per un periodo di 5 anni, ai sensi dell'art. 2443 cod. civ., mediante l'emissione di azioni ordinarie da offrire in sottoscrizione a pagamento a dirigenti, della stessa *ENEL S.p.A.* e delle società da questa controllate, aventi funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici del *Gruppo*.

[126] *Cfr.* MF / MILANO FINANZA dell' 8 e 11 febbraio 2005; Il Sole-24 ORE del 28 gennaio 2005 e dell'11 febbraio 2005 nonché FINANZA & MERCATI del 29 gennaio 2005. Secondo i criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, le *options* sono esercitabili al raggiungimento di un *target* per l'*ebitda* e quando le *performance* del titolo siano superiori all'aumento composto, calcolato secondo gli indici *Mibtel* e *Ftse electricity*.

[127] E' quanto riferito in Commissione attività produttive a seguito di interrogazione parlamentare al Ministro delle Attività Produttive.

[128] *Cfr.* MF/ MILANO FINANZA dell' 11 giugno 2005 e Il Sole-24 ORE dell'11.6.2005.

azioni a prezzi convenienti per rivenderle in base alla quotazione di mercato, lucrando la differenza.

5. - IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEL *GRUPPO ENEL*.

Le numerose società partecipate sono raggruppate in cinque **aree di attività**[129] coordinate dalla *Capogruppo*[130] - compreso il diretto raccordo del dirigente responsabile di ciascuna di esse con l'Amministratore delegato di *ENEL S.p.A.* - disegnate facendo leva su una società "capofila" al cui interno avviene il coordinamento del complesso delle attività svolte dall'area stessa:

- **Generazione ed Energy management**, con la missione di produrre e offrire al mercato l'energia, il *trading* di energia e combustibili, l'ottimizzazione del costo di produzione di energia elettrica ed il rischio *commodity* del Gruppo;
- **Mercato**, **Infrastrutture e Reti**, con la missione di sviluppare un'offerta integrata di prodotti/servizi sia dell'energia elettrica sia del gas (*Mercato*) e di raggruppare la gestione delle relative reti di distribuzione (*Infrastrutture e Reti*);
- **Reti di trasmissione** (ex *T.E.R.NA*) responsabile delle attività di esercizio, sviluppo e manutenzione della rete di trasmissione nazionale (RTN) sulla base delle indicazioni del GRTN;
- **Telecomunicazioni**, costituita dalla società WIND e controllate;
- **Servizi alle aziende e Attività diversificate**, con la missione di assicurare servizi competitivi, prioritariamente, alle società del Gruppo nonché al mercato esterno.

Il modello organizzativo prevede un significativo grado di accentramento funzionale ed è, perciò, improntato a criteri manageriali non solo dal punto di vista formale ma anche della logica adottata; non va, comunque, trascurata la compatibilità dell'accentramento stesso con l'attuale assetto di decentramento istituzionale tenuto conto della coesistenza di una struttura societaria di *Gruppo* e di una organizzazione funzionale multidivisionale, in linea di principio, alternative. Pertanto, in proposito, ancora si richiamano le risalenti ma sempre attuali osservazioni del Collegio Sindacale[131] secondo cui: "*é evidente - laddove le società del Gruppo siano partecipate al 100%, e non sussistano esigenze particolari (p. es. società estere) - la superfluità dei costi sopportati per il mantenimento delle molteplici strutture societarie, relegate a svolgere funzioni prevalentemente formali ed esecutive. Vi è, inoltre, il pericolo che*

---

[129] Nelle aree di "*core business*" (energia elettrica e gas) sono state costituite apposite Divisioni - destinate a ricomporre in modo organico le Società ad esse appartenenti ed a concentrare, nell'ambito delle Divisioni stesse, le funzioni di *staff* presso la "capofiliera" - introducendo, in tal modo, un doppio riporto in grado di assicurare più ampia ed efficace azione di controllo.

[130] Nell'esercizio della funzione di *holding* industriale, la *Capogruppo Enel S.p.A.* definisce anche gli obiettivi strategici del Gruppo; essa, inoltre, svolge per tutte le società controllate (esclusa *WIND*) la funzione di tesoreria centrale, provvede alla gestione e alla copertura dei rischi assicurativi, fornisce indirizzi ed assistenza in materia di organizzazione e relazioni industriali nonché in materia contabile, amministrativa, fiscale e legale.

[131] Verbale n. 147 del 20 maggio 2003.

la fine architettura giuridica ideata, volta a conciliare la forma con la sostanza, la struttura giuridica di gruppo con il modello organizzativo multidivisionale, non sia sufficiente a escludere incidenti di percorso, soprattutto sotto i profili dell'imputazione delle responsabilità per gli atti societari e della riferibilità dei rapporti di lavoro" per la tendenza della cultura giuridica contemporanea e della giurisprudenza delle Corti *"a dare prevalenza alla sostanza economico-pratica rispetto alla costruzione giuridico-formale"* .

Lo **"strumentario giuridico"** conferisce alla "capofiliera" (e, per essa, all' Amministratore delegato, in quanto *COO* della Divisione) appositi mandati con rappresentanza, da parte delle società appartenenti alla Divisione, per lo svolgimento integrato delle funzioni di *staff* con facoltà di sub delega ai responsabili di staff della "capofiliera"[132]: di norma, i processi decisionali e le iniziative di investimento devono essere portati, in ultima istanza, alla attenzione della *Corporate* per le necessarie verifiche e autorizzazioni.

Il **controllo di gestione**[133], svolto in maniera autonoma da un'area della funzione "Amministrazione, Finanza e Controllo" [134] della *Holding* - cui riportano funzionalmente le corrispondenti unità delle società del Gruppo – è volto a garantire "trasparenza e correttezza delle informazioni, analisi oggettive, opinioni e valutazioni indipendenti".

Il **controllo interno**[135] del *Gruppo* - con un responsabile il quale riferisce direttamente all'Amministratore delegato, al Comitato per il controllo interno ed al Collegio sindacale – continua ad essere imperniato nel: *1)* ***controllo di linea*** (diretta responsabilità del *management* operativo e parte integrante di ogni processo aziendale) costituito dall'insieme delle attività di controllo, che le singole unità operative o società del Gruppo svolgono sui propri processi, nonché essenzialmente basato sulla preventiva identificazione dei rischi e sulle azioni opportune per il loro contenimento; *2)* ***internal auditing*** demandato ad apposita funzione della *Holding* che lo svolge in modo centralizzato, per tutte le società del *Gruppo*, e lo espleta in maniera articolata (monitoraggio dell'efficacia ed efficienza dei sistemi di controllo di linea; identificazione e contenimento dei rischi aziendali, specie quelli aventi maggiore incidenza sull'interesse globale; indicazione delle azioni correttive ritenute necessarie ed

---

[132] In sostanza: - le attività di *staff* sono svolte sotto l'egida della società "capofiliera", ma in nome e per conto della società sottostante interessata; - i costi sono rimborsati in misura proporzionale agli oneri sostenuti ed alle prestazioni erogate; - le risorse di *staff* della società sottostante potranno: 1) essere trasferite a libro paga della "capofiliera"; 2) essere distaccate presso la stessa "capofiliera" rimanendo a libro paga della società sottostante; 3) rimanere fisicamente presso la società sottostante ferma restando, in tutti i casi, la dipendenza gerarchica e funzionale dal responsabile di *staff* di Divisione.

[133] Il controllo di gestione adotta un insieme di parametri operativi rilevanti (*KPI-Key performance indicator*) per andare oltre gli obiettivi economici/finanziari di breve periodo. Tra gli strumenti di controllo vengono confermati gli *Operating Review Meeting* come momenti mensili di analisi cui partecipa la struttura Pianificazione e Controllo della funzione CFA di *Corporate*.

[134] Ad essa è affidata la responsabilità di: guidare il processo di *budgeting,* definendo gli obiettivi delle singole società in coerenza con la strategia aziendale, in termini di redditività del capitale investito e di massimizzazione del valore per l'azionista; verificare i risultati, analizzando le *performances* economico-finanziarie delle singole società e del *Gruppo;* verificare l'adeguatezza delle azioni correttive apportate dalle Società.

[135] Ha la missione di: accertare l'adeguatezza dei diversi processi aziendali in termini di efficacia, efficienza, economicità; garantire l'affidabilità e la correttezza delle scritture contabili e la salvaguardia del patrimonio aziendale; assicurare la conformità degli adempimenti operativi alle normative interne ed esterne nonché alle direttive e agli indirizzi aziendali.

Il controllo interno del *Gruppo ENEL* è svolto da congruo personale soggetto a costante attività formativa ed a mirato *turnover*.

esecuzione di attività di *follow-up* intese a verificare i risultati delle azioni suggerite). All' *internal auditing* sono anche affidati compiti di collegamento e di supporto nei riguardi degli organi di controllo esterno (collegi sindacali, società di certificazione del bilancio, Magistrato della Corte dei conti presso la *Holding*) di tutte le società del *Gruppo*.

Questo assetto organizzativo è finalizzato a garantire "l'unitarietà di gestione dei singoli processi e la massimizzazione dei risultati consolidati" con nuove modalità di interazione e responsabilità tra Divisioni di *business* e *Corporate* [136] mediante il **Comitato di direzione** [137] di Gruppo ed i **Comitati operativi** di Divisione, strumentali per l'indirizzo strategico complessivo e per la gestione di processi prioritari.

Permane la validità dell'invito, a suo tempo, espresso dal Collegio Sindacale di riservare la dovuta attenzione al sistema di controllo interno nonché di estenderne la funzione a tutte le più significative società del *Gruppo* in conformità a quanto previsto dal d. lgs. n. 231 del 2001.

6. - LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA *CORPORATE*.

Anche la struttura organizzativa della *Corporate* prevede **aree** (ma) **di *business*** raggruppate in *funzioni* ciascuna delle quali riporta, funzionalmente e gerarchicamente, all' Amministratore Delegato.

A seguito delle ultime modifiche all'interno di aree e/o funzioni (es. nomina ad Amministratore Delegato del direttore generale della funzione "Amministrazione Finanza e Controllo", collocamento in quiescenza di un dirigente, dimissione di altro dirigente, ecc.), la suddetta struttura organizzativa è stata aggiornata [138]: la predetta funzione "Amministrazione Finanza e Controllo" ha assunto la denominazione di "**Amministrazione, Pianificazione e Controllo**" mentre è stata istituita la undicesima, autonoma funzione "**Finanza**" .

Pertanto, al momento[139], dette funzioni sono le seguenti:

- **Amministrazione, Pianificazione e Controllo** (CPA)
- **Acquisti e Servizi** (CAA)
- **Personale ed Organizzazione** (CPO)
- **Comunicazione** (CCO)
- **Affari Istituzionali e Regolamentari** (CAI)
- **Legale** (CLE)

---

[136] Il modello organizzativo pone al di sopra la *Corporate*, in base al 1° comma dell'art. 13 del d.lgs.16 marzo 1999 n. 79 c.d. "*Bersani*".

[137] Istituito con la circolare n. 92 del 16 dicembre 2002 dell'Amministratore Delegato: é da lui presieduto e ne fanno parte i direttori di divisione nonché il direttore "Amministrazione, finanza e controllo di Gruppo".

[138] C. d. A. del 7 luglio 2005.

[139] Prima delle succitate modifiche le funzioni erano, invece: Amministrazione, Finanza e Controllo (CFA), Acquisti e Servizi (CAA), Personale ed Organizzazione (CPO), Comunicazione (CCO), Affari Istituzionali e Regolamentari (CAI), Legale (CLE), Segreteria societaria (CSS), Audit (CAU), Internazionale (CAI), Information and Communication technology (CIT).

- **Segreteria societaria** (CSS)
- **Audit** (CAU)
- **Internazionale** (CAI), istituita con disposizione organizzativa del 26.5.2004
- **Information and Communication technology** (CIT)
- **Finanza** (CFI) .

Circa l' **AUDIT**, con l'avvenuta trasformazione da struttura per competenze (*operational audit, financial audit*) in altra organizzata per linee di *business* [140], la Corte raccomanda il frequente monitoraggio nonché il controllo delle *"performance"* non potendo escludersi, in una logica di semplificazione e di flessibilità, modifiche e/o aggiornamenti - connessi ai risultati ed all'esperienza maturata - finalizzati a conseguire più favorevoli risultati economici.

7. - IL SISTEMA DI *CORPORATE GOVERNANCE*.

Nel rinviare ai precedenti referti per più specifiche notazioni circa i poteri e le prerogative del Presidente, dell'Amministratore Delegato ed i compiti del Collegio Sindacale può osservarsi che il sistema di *Corporate Governance* appare, nel complesso, uniformato alle disposizioni del decreto legislativo n. 58 del 1998 (c.d. *"decreto Draghi"*), con i principi contenuti nell'aggiornato "codice di autodisciplina"[141] delle società quotate, con le raccomandazioni formulate dalla CONSOB in materia e, più in generale, con la *best practice* internazionale.

La Società adotta il **modello di organizzazione e di gestione**[142] (parte generale e parte speciale *A* e *B*) previsto dal d. lgs. 8.6.2001, n. 231 - come modificato col d. lgs. n. 61 del 2002 - sostanzialmente finalizzato a prevenire i reati societari nonché contro la P.A. da parte di persone fisiche aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi ovvero di una loro unità organizzativa dotata di autonomia funzionale/finanziaria, ecc.

---

[140] La struttura prevede nuovi *teams* di *"AUDIT "* per ciascuna divisione; ogni *team* è affidato ad un responsabile e le attività di controllo si estendono alla Divisione di riferimento nonché a tutte le società alla stessa referenti.

[141] C.d. *"codice Preda"* varato nel 1999 ed aggiornato nel luglio 2002. Le modifiche e le integrazioni più significative riguardano : l' invito al Consiglio di Amministrazione a rilevare con cadenza annuale le cariche di amministratore o di sindaco ricoperte dai consiglieri in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o, comunque, di rilevanti dimensioni; il riconoscimento della qualifica di amministratori non esecutivi anche a quelli investiti di attribuzione di poteri per i soli casi di urgenza; l' individuazione più circostanziata dei requisiti per il riconoscimento della qualifica di amministratori indipendenti; il trattamento delle informazioni riservate; la attribuzione al Comitato per le remunerazioni del compito di provvedere anche alla predisposizione di piani di *"stock option"* ovvero di *"stock grant"*; la rinnovata e più compiuta definizione del sistema di controllo interno e dei compiti del Comitato per il controllo interno; la determinazione delle linee guida e dei criteri per l'individuazione delle "parti correlate", ecc..

[142] Approvato dal C.d.A. dell'*Enel S.p.A.* nella seduta del 26 luglio 2002.

E', inoltre, dotata del **"codice etico"** d'impresa[143] e, secondo le disposizioni CONSOB, del ***"dealing code"*** (codice di comportamento in materia di *internal dealing*) per la gestione, il trattamento e la comunicazione al mercato delle informazioni relative ad operazioni su strumenti finanziari compiute da "persone rilevanti" [144] della *Capogruppo* nonché delle altre principali società del *Gruppo*; il codice di comportamento prevede, tra l'altro, i *closed periods* in cui é vietato alle medesime persone di compiere operazioni su strumenti finanziari[145].

Le disposizioni dei suddetti codici sono tutte compendiate in un "*testo integrato*".

Infine, il "**Regolamento interno concernente le procedure ed i controlli per l'informativa societaria**" ("*disclosure controls and procedures*") raccoglie organicamente la prassi in materia di trasparenza dell'informativa societaria e - a seguito degli scandali finanziari dei mercati mobiliari americani (autunno 2001) - disciplina le operazioni negli USA tenuto conto delle innovazioni legislative, colà, intervenute con il "*Sarbanes-Oxley Act*" [146].

Per la **revisione contabile e di certificazione dei bilanci** dell' *ENEL S.P.A.* nonché delle altre società del *Gruppo* (ad eccezione di WIND), l'ultima Assemblea dei soci - previo parere del Collegio Sindacale - ha rinnovato l'incarico per gli esercizi 2005/2007 alla stessa società specializzata che lo aveva svolto nel precedente triennio; trattasi del primo rinnovo (consentito dall'art. 159, co. 4, d. lgs. 24 febbraio 1998 n. 58) in considerazione, tra l'altro, della conoscenza già maturata dalla società di revisione sia dell' *ENEL S.P.A.* sia del *Gruppo*.

Il compenso per lo svolgimento di detta attività ammonta ad euro 266.240,00[147] annui, lordi e si conforma ai criteri della comunicazione CONSOB n. 96003556 del 18.4.1996; nel 2004, per le ulteriori prestazioni rese sono stati corrisposti euro 919.500 (nel 2003 = euro 1.192.800). In proposito si richiama l'attenzione sui limiti previsti dal combinato disposto degli artt. 2409 *quinquies* (1° comma) e 2399, lett. *c*), del codice civile.

7.1 – GLI ORGANI STATUTARI.

Per ciascuno di essi è da evidenziare che:

---

[143] Nel Codice *etico*, aggiornato dal C.d.A. dell' *Enel S.p.A.* (seduta del 2.3.2004), sono espressi gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da amministratori e/o dipendenti di tutte le società del Gruppo. Sono pervenute nel 2004 complessivamente 43 segnalazioni (21 nel 2003) da parte di dipendenti e clienti; sono state accertate 13 violazioni (rispetto alle 9 del 2003), di cui: due relative a dipendenti, 9 a clienti e 2 a fornitori. Non vi sono stati, comunque, provvedimenti sanzionatori a causa della lieve entità delle violazioni denunciate.

[144] Amministratori, Sindaci effettivi e Direttore generale di *ENEL S.p.A.*; Amministratori Delegati delle principali società del *Gruppo*; Responsabili di Funzione (che riportano direttamente all'Amministratore Delegato) di *ENEL S.p.A.*; Responsabili di unità che operano al diretto riporto della Funzione "Amministrazione, Finanza e Controllo" di *ENEL S.p.A.*; Responsabili di Funzione che svolgono le proprie attività presso le Funzioni "Amministrazione Finanza e Controllo", "Comunicazione", "Legale", "Segreteria Societaria" delle principali società del *Gruppo*.

[145] E' loro precluso, infatti, compiere operazioni su strumenti finanziari nei 30 giorni precedenti l'approvazione - da parte del Consiglio di Amministrazione della *Capogruppo* - del progetto di bilancio di esercizio e della relazione semestrale (periodi di cui viene data specifica evidenza con apposite comunicazioni agli interessati).

[146] In argomento v. *ultra* 7.1. sub lettera D.

[147] Escluse le spese vive e gli altri oneri accessori.

A) alla naturale scadenza, il **Presidente** è stato tempestivamente riconfermato dall' Assemblea del 26 maggio 2005 per il triennio successivo. Esercita i poteri istituzionali e di garanzia dei quali é investito[148] ai fini della corretta applicazione delle regole di "*governance*" nonché del conseguimento degli obiettivi fissati dal piano industriale;

B) il **Consiglio di Amministrazione**, rimasto in carica fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2004, è stato in gran parte rinnovato[149] dalla stessa Assemblea per il triennio 2005/2007 (fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2007) secondo il meccanismo del "voto di lista": previa modifica dell'art. 14.3 lett. *a)* dello Statuto sociale[150] i componenti detto organo sono ora nove (in luogo dei sette precedenti) di cui tre (e non più due) in rappresentanza dei "fondi".

Il *nuovo* Consiglio si è riunito per la prima volta il 30 maggio 2005 e – verificata l'accettazione delle cariche - ha proceduto, ai sensi dell'art. 21.1 dello Statuto, a nominare Amministratore Delegato uno dei suoi componenti (peraltro, dirigente *ENEL*) conferendogli la carica di Direttore Generale in relazione alle funzioni di gestione ordinaria da svolgere in azienda; è stata, contestualmente, definita l'attribuzione dei suoi poteri in ambito aziendale.

Il *precedente* Consiglio, a seguito dell'entrata in vigore dal 1° gennaio 2004 della riforma della disciplina delle società di capitali (approvata con d. lgs. 17 gennaio 2003, n. 6)[151], aveva deliberato nella seduta del 30 giugno 2004 il rilascio *ex* art. 2410, co. 2, c.c. di apposita dichiarazione da parte di quei componenti i quali risultassero portatori di interessi diversi e più ampi rispetto a quello della Società, tenuto conto della loro comune appartenenza, con diversi ruoli ed incarichi, al *Gruppo Enel*.

Nel rispetto del "*codice di autodisciplina*" ed in base alla definizione contenuta nell'art. 2 di esso, lo stesso organo collegiale ha preso atto (9 marzo 2005) del ruolo "non esecutivo" rivestito da tutti i Consiglieri - fatta eccezione per l'Amministratore Delegato, in considerazione del vigente assetto dei poteri in ambito aziendale - e aveva altresì attestato, in capo ai medesimi, la sussistenza del requisito dell'indipendenza (art. 3).

---

[148] Trattasi dei poteri in materia di: 1) *strategie*: concorrere, d'intesa con l'Amministratore Delegato, alla formulazione delle strategie societarie, fermo quanto previsto in merito ai poteri dell'Amministratore stesso; 2) *Audit interno*: sovrintendere, d'accordo con l'Amministratore Delegato, alle attività di *auditing* la cui Funzione resta alle dipendenze di quest'ultimo. Per quanto riguarda la nomina e la revoca del Responsabile dell'*Audit interno* e della prima linea dirigenziale di tale funzione, le relative decisioni vengono assunte congiuntamente dal Presidente e dall'Amministratore Delegato.

[149] La nomina è divenuta efficace dal momento dell'iscrizione, nel registro delle imprese, della deliberazione modificativa dell'art. 14.3 - lett. *a)* dello Statuto adottata dall'Assemblea.

[150] Dalla lista di maggioranza vengono ora tratti i 7/10 (e non più i 4/5) degli amministratori. Il meccanismo di voto è, pertanto, omogeneo con lo statuto dell'ENI. La lista presentata dall'azionista di maggioranza (Ministero dell'economia e delle Finanze) prevede, oltre al Presidente e all'Amministratore delegato, quattro consiglieri.

[151] In ragione della quale, ai sensi dell'art. 2391, co. 1 c.c., ciascun amministratore è tenuto ad informare gli altri amministratori ed il Collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata; se si tratta di amministratore munito di deleghe gestionali, egli deve altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale -

Le numerose ***riunioni*** del Consiglio per l'esercizio 2004 (21 sedute)[152] si sono svolte con cadenza assai ravvicinata, attenendosi ad apposito calendario che facilita la partecipazione dei Consiglieri nonché la presenza dei Sindaci e del Delegato della Corte dei conti. All'interno di detto organo ha continuato a manifestarsi ampia convergenza di vedute, sulle iniziative da intraprendere, nonché costruttiva dialettica propedeutica all'adozione dei relativi provvedimenti come può, peraltro, desumersi dalla puntuale verbalizzazione. Una società specializzata ha valutato il funzionamento dell'organo collegiale (*board reviews*) esprimendosi in termini positivi.

Oltre al rapporto semestrale sugli approvvigionamenti e alla relazione semestrale sull'attività di *auditing* (ora assorbita dalla relazione sulle attività del controllo interno), al Consiglio vengono sottoposte *relazioni periodiche* trimestrali (art. 82 del Regolamento CONSOB 11971/99) circa l'attività svolta e le operazioni di maggiore rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dall' *Enel S.p.A.* e dalle società controllate: di entrambi i documenti sono, anche, fornite tempestive notizie agli organi di informazione la cui diffusione orienta il mercato degli investitori e si riflette sull'andamento del titolo in Borsa. Il "*Regolamento per la gestione ed il trattamento delle informazioni riservate*" preserva la loro segretezza e fissa le procedure da seguire per la divulgazione all'esterno di argomenti concernenti la Società e il Gruppo, con particolare riferimento alle informazioni *price sensitive*.

Come previsto dal codice di autodisciplina, nel Consiglio funzionano il:

- **Comitato per le remunerazioni** - composto da Amministratori non esecutivi - che svolge diverse attività [153] tra cui, col supporto di una società di consulenza, le analisi sui piani di *stock option* nonché le proposte sui trattamenti retributivi del vertice societario (Presidente ed Amministratore Delegato), sui compensi agli altri amministratori con incarichi, sulla determinazione dei criteri per le remunerazioni dell'alta dirigenza della Società e delle controllate;
- **Comitato per il controllo interno** - anch'esso formato da Amministratori non esecutivi, a maggioranza indipendenti - con funzioni consultive e propositive su tutti i temi relativi al sistema di controllo interno ed alla revisione contabile. Si riunisce periodicamente (vi prende parte anche il Presidente del Collegio Sindacale), assiste il Consiglio di Amministrazione nel fissare le linee di indirizzo del sistema di controllo interno e ad esso riferisce sull'attività realizzata[154] nonché sulla adeguatezza del sistema stesso. Al Comitato si deve, inoltre, la predisposizione del "*bilancio di sostenibilità*",

[152] Nel 2002 = 18 sedute; nel 2003 = 19 sedute.

[153] Ad esempio: predisposizione dei piani di *stock options* e verifica del raggiungimento degli obiettivi qualitativi/quantitativi – di ciascun piano; modifica di clausole del regolamento del Piano stesso; individuazione degli obiettivi da assegnare al Presidente ed all'Amministratore Delegato per l'attribuzione della componente variabile dei rispettivi trattamenti retributive e verifica del loro conseguimento; aggiornamento dei trattamenti retributivi del vertice societario; verifica del sistema di gestione e strumenti di sviluppo e di valutazione del *management* dell'*Enel*.

[154] Nella seduta del 12 maggio 2005 il Consiglio ha preso atto della relazione periodica riguardante l'attività svolta nel periodo aprile 2004-aprile 2005 incentrata, principalmente, sulla costante supervisione del lavoro effettuato sia dalla Funzione *Audit* sia dalla Società di revisione, senza tralasciare tematiche di *Corporate Governance*.

strumento essenziale per la comunicazione della *Corporate,* redatto facendo riferimento ai principi standard internazionali sullo sviluppo economico sostenibile.

I suddetti Comitati sono stati ricostituiti nell'ambito del nuovo Consiglio (seduta del 7 luglio 2005) nella più ampia composizione di 4 amministratori di cui uno con funzioni di Presidente.

C) all' **AMMINISTRATORE DELEGATO** – nominato, come si è detto, il 30 maggio 2005 - il Consiglio ha riconosciuto tutti i poteri per l'Amministrazione della società compreso *"ogni potere e responsabilità allo scopo di garantire l'osservanza di tutte le norme vigenti e di quelle che verranno di volta in volta emanate"* in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tutela ambientale ecc., prevenzione incendi, rispetto della *privacy* (seduta del 17 giugno 2005);

D) il **COLLEGIO SINDACALE** nominato dall' Assemblea del 21 maggio 2004 - composto di tre membri effettivi e due supplenti - scadrà nel maggio 2007. Detto organo è stato integrato dall'Assemblea degli azionisti tenutasi il 26 maggio 2005 con la nomina del (nuovo) Presidente essendosi quello in carica, contestualmente, dimesso per sopravvenuti motivi professionali.

Le 19 ***riunioni*** del 2004 si sono svolte sostanzialmente con la stessa frequenza del passato[155].

Oltre ad esprimere pareri di vario contenuto (in particolare, quelli *ex* art. 2389, co. 2, c.c. concernenti: i bilanci di *Enel S.p.A* nonché il consolidato del *Gruppo*; il conferimento dell'incarico per la revisione contabile; i compensi agli amministratori, ecc.), il Collegio ha partecipato sia a tutte le adunanze del Consiglio di amministrazione sia alle riunioni del Comitato per il controllo interno e ha seguito l'andamento gestionale della Società vigilando sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa, sulle funzioni di indirizzo strategico e di coordinamento dell'assetto industriale (es. cessione di talune partecipazioni del settore del gas e della generazione). Ha, altresì, acquisito conoscenza e vigilato sull'idoneità della struttura organizzativa della Società ritenuta in linea con la rifocalizzazione sul *core business* dell'energia e del gas.

Il Collegio ha, inoltre, avuto periodici incontri con i rappresentanti della società di revisione e con i dirigenti responsabili delle varie aree funzionali di *ENEL S.p.A.* nel corso dei quali sono stati esaminati ed approfonditi, per quanto di competenza, i principali temi della gestione societaria; ha esaminato le relazioni trimestrali nonché i rapporti elaborati dall'unità di *AUDIT*; ha valutato e vigilato sull'adeguatezza del sistema di controllo interno ed amministrativo/contabile; ha sentito i componenti del Comitato delle remunerazioni (anche per il "piano di *stock option"* e per il *"Long Term Incentive Plan"* (LTIP) [156] ed ha affrontato molte

---

[155] 20 nel 2002 e 17 nel 2003.

[156] Trattasi di strumento di incentivazione (aggiuntivo e differenziato rispetto all' MBO ed ai piani di *"stock option"*) destinato a: individuare obiettivi più sfidanti rispetto a quelli previsti dal Piano industriale; puntare sulla realizzazione di risultati di lungo periodo, tali da fidelizzare il *management* per un più ampio arco di tempo; essere applicato, su

questioni di rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate da *ENEL-S.p.A.* e dalle Società del Gruppo, tra cui:

- le operazioni di acquisizione ed alienazione di partecipazioni societarie nei settori del gas e della generazione elettrica;
- le plusvalenze realizzate (es. mediante l'offerta globale del 50% del capitale di T.E.R.N.A e il conferimento a WIND dell'intera partecipazione in *Enel.Net*);
- l'esame delle informazioni richieste dalla CONSOB, concernenti il controllo espletato dal Collegio stesso per il bilancio d'esercizio 2004 dell' *ENEL-S.p.A.*;
- le rettifiche di valore di alcune partecipazioni (riferite, essenzialmente, ad *Enel Investment Holding B.V.* ed alla partecipazione in WIND).

Non sono stati rilevati fatti censurabili, omissioni e/o irregolarità o, comunque, fatti significativi tali da richiedere la segnalazione agli organi di controllo ovvero specifica menzione nella relazione all'Assemblea degli azionisti.

Essendo le azioni *ENEL* quotate anche presso la borsa statunitense, sotto forma di "American Depositary Shares", il Collegio sindacale è stato da poco tempo (C.d.A. del 27 luglio 2005) individuato quale organismo in possesso della qualifica di *financial expert* preposto a svolgere in *ENEL* le funzioni di *audit committee* in base alla normativa U.S.A. del *Sarbanes Oxley Act*, a suo tempo, approvato dal Congresso; col "Regolamento di competenze" sono state fissate le attribuzioni ad esso spettanti. Il Collegio, nel riconoscere il possesso di detta qualifica in capo a ciascuno dei propri membri effettivi, ha accettato con decorrenza 31 luglio 2005 - nei limiti di quanto consentito dalla legislazione italiana - "ai soli fini ed ai sensi della normativa statunitense applicabile"[157].

7.2 – I COMPENSI.

L'ammontare dei **compensi** corrisposti agli organi dell' *ENEL S.p.A.*, per gli incarichi dai medesimi ricoperti nella *Capogruppo* e nelle società controllate, è desumibile dal prospetto n. 6. E' chiaro l'incremento del totale generale dovuto, sopra tutto, alla lievitazione dei compensi corrisposti al Presidente ed all'Amministratore Delegato. Il trattamento normativo e retributivo di quest'ultimo é stato aggiornato dal Consiglio[158], con decorrenza 1° gennaio 2004 fino alla scadenza del mandato, con nuovo atto integrativo (n. 2) concernente, tra l'altro: la rideterminazione della parte fissa (600 mila euro) e di quella variabile (100% della fissa); l'assegnazione nella misura fissa di 2.500.000 opzioni annuali (*stock option plan*);

base volontaria, ad un numero limitato di *top managers*, nonché ai vertici societari; a far assumere ai destinatari un rischio, per il fatto che i medesimi vengono a "mettere in gioco" tutto o parte dell' MBO già maturato; a realizzare, in futuro, il superamento dei piani di "*stock option*".

[157] Verbale del 27 luglio 2005.

[158] Adunanza del 24 ottobre 2004.