

produzione di idrogeno da carbone e per la messa a punto di un ciclo termoelettrico avanzato alimentato a idrogeno. È stato progettato il ciclo combinato alimentato a idrogeno e avviata l'acquisizione della turbina a gas da 16 MW, che sarà adattata al nuovo combustibile con un'attività sperimentale condotta in laboratorio;

> nell'ambito della ricerca rivolta alla riduzione delle emissioni di acido solforico dal "ciclo geotermico", sono previsti uno studio di fattibilità e la selezione delle tecniche di rimozione più promettenti che dovrebbero permettere, a valle della fase di sperimentazione, successive applicazioni industriali;

> è proseguito infine lo studio di un nuovo processo basato sulla pirolisi del carbone.

Risorse umane e organizzazione

Organizzazione

Nel corso del 2004, Enel ha compiuto ulteriori passi nella strategia di focalizzazione sul *core business* con la cessione della società immobiliare NewReal e con l'accordo di uscita dal settore Idrico con la vendita di Enel.Hydro.

Sono state intraprese soluzioni organizzative volte a rafforzare e a rendere più efficace ed efficiente il rapporto tra le strutture operative (*line*) e le strutture di supporto (*staff*), anche attraverso la verticalizzazione delle funzioni di *staff*. Al fine di assicurare il governo complessivo e unitario dei processi e di garantire la piena realizzazione delle azioni di efficientamento e di miglioramento, è stata attribuita alle funzioni della Capogruppo una responsabilità complessiva sulle *staff*.

In questo contesto è emersa l'esigenza di semplificare dal punto di vista societario le strutture che forniscono servizi all'interno di Enel, fondendo Enel.it. e Enel Facility Management in Ape Gruppo Enel che ha poi cambiato denominazione in Enel Ape, concentrando nella Capogruppo solo le funzioni di indirizzo e di controllo del business delle *staff*. Tale riconfigurazione societaria rafforza ancora l'orientamento prevalentemente interno di queste aree, volte ad assicurare servizi efficienti e di qualità al resto del Gruppo.

Da un punto di vista organizzativo, sono state costituite in Enel SpA la funzione *Information and Communication Technology*, con l'obiettivo di creare un presidio unico di indirizzo e governo degli interventi a supporto del business, e l'unità Gestione Servizi, con l'obiettivo di condurre una gestione integrata e unitaria delle attività di servizi, con particolare attenzione alle opportunità di ottimizzazione dei costi e miglioramento dell'efficacia. Il tema dell'ottimizzazione organizzativa è stato affrontato anche con l'avvio di interventi di miglioramento delle *performance* dei processi di *staff* e dei processi operativi della generazione e della distribuzione.

Terna è stata infine riorganizzata, coerentemente con il nuovo ruolo di società quotata, al fine di garantirne l'autonomia gestionale.

Sviluppo e formazione

Le iniziative di sviluppo realizzate nel corso del 2004 si sono concluse con il processo di valutazione delle competenze/*performance* su tutti i quadri di Enel e con la comunicazione della valutazione ai dipendenti attraverso un colloquio di *feed-back*.

Per il 2005 Enel intende attuare un sistema di sviluppo integrato con gli altri processi dell'area del personale che consenta, coerentemente con le esigenze del business, di perseguire obiettivi significativi quali: l'eccellenza delle competenze aziendali; la copertura delle posizioni manageriali; l'individuazione, la gestione e lo sviluppo dei talenti.

In particolare, attraverso il processo di *Management Review*, rivolto ai dirigenti e ai quadri, finalizzato alla mappatura della popolazione manageriale nonché alla costruzione delle tavole di successione e dei bacini di attingimento, Enel persegue l'obiettivo di sviluppare il *management* dall'interno.

In tale contesto, Enel vuole consolidare ed estendere la diffusione del processo di valutazione a fasce di popolazione aziendale sempre più ampie, anche con strumenti innovativi (valutazione del potenziale



on line), al fine di migliorare la conoscenza delle proprie risorse per porre in essere politiche gestionali sempre più mirate e differenziate.

Per quanto concerne la formazione, nella seconda metà del 2004 sono stati avviati tre progetti, che continueranno nel 2005, legati ad altrettanti processi di cambiamento: lo sviluppo dell'area della Gestione del Personale, il cambiamento di strategia e organizzativo dell'area ICT e il progetto Quasar nella divisione Generazione ed Energy Management.

Nel corso del 2004 è stato, inoltre, avviato un progetto di formazione specialistica destinato a risorse del Comprensorio di Civitavecchia che potranno essere impiegate nei lavori di trasformazione a carbone della Centrale di Torrevaldaliga Nord secondo quanto previsto dall'accordo stipulato nel 2003 tra Enel e il Comune di Civitavecchia.

La formazione per l'anno 2005 avrà diversi livelli di intervento: saranno attivati alcuni progetti *Top Executive*, rivolti a personale dirigenziale che ricopre posizioni chiave, finalizzati a produrre allineamento su temi strategici, a stimolare l'innovazione e a supportare lo sviluppo della *leadership*.
Sono previsti interventi formativi, di *supporto al cambiamento*, legati ai grandi progetti di reingegnerizzazione organizzativa e dei processi (eccellenza operativa, integrazione Enel Services e altri).
Un ulteriore livello riguarda tutte le azioni rivolte a ridurre i *gap* di competenza rilevati dal processo di valutazione e attraverso altre modalità di analisi dei bisogni per funzione e famiglia professionale.
Proseguirà la *formazione istituzionale*, per supportare i dipendenti nel loro percorso di crescita attraverso le fasi fondamentali dello sviluppo (neoassunti, neoquadri, neodirigenti); alcuni progetti formativi *a campagna* riguarderanno temi di interesse trasversale, cambiamenti di scenario regolamentare o di mercato con ricadute ad ampio raggio (come *Corporate Social Responsibility*, Borsa dell'energia elettrica, Princípi contabili internazionali).
Infine, proseguiranno gli interventi nell'area dell'*addestramento*, riguardante tutte le competenze specialistiche e operative legate al *core business* aziendale e al tema della sicurezza.

Selezione

La selezione in Enel ha l'obiettivo di garantire la rispondenza dei candidati prescelti al profilo di competenze appropriato ai vari ruoli di ingresso e di creare le condizioni di massima appetibilità del marchio Enel sui segmenti pregiati del mercato del lavoro.
Il processo di reclutamento è fortemente centrato sulle candidature che pervengono spontaneamente attraverso la sezione dedicata del sito istituzionale.
I processi di selezione sono differenziati in relazione alla natura e alla quantità delle posizioni da ricoprire. Per gli inserimenti in posizioni da neodiplomati o neolaureati sono previste sia prove di gruppo (attitudinali e di verifica delle conoscenze tecnico-professionali) sia colloqui individuali.
Nel corso del 2004 gran parte delle assunzioni è stata dedicata al potenziamento delle attività

preminenti di Enel: progettazione, costruzione, esercizio e manutenzione degli impianti.
Più in particolare, sono stati assunti oltre 600 operai dislocati in 88 Province e ben 256 Comuni, coprendo, in pratica, tutta la penisola.
Da segnalare anche l'inserimento di 65 giovani neolaureati in ingegneria selezionati attraverso un programma di *assessment* che ha coinvolto alcune centinaia di candidati provenienti dai migliori atenei italiani.

Sistemi di remunerazione e incentivazione

Nel 2004 si è realizzato il periodico processo di valutazione dei ruoli e dei *benchmarking* retributivi per dirigenti e quadri e il completamento del piano gestionale legato agli interventi sulla retribuzione fissa e variabile.
Come negli ultimi anni, la politica retributiva del 2004 si è prevalentemente focalizzata sulla retribuzione variabile attraverso il sistema di *Management by Objectives* (MBO), Incentivazione Commerciale e *Una Tantum* che focalizzano l'attenzione su progetti ad hoc.
In particolare, nel sistema MBO 2004 sono stati coinvolti circa il 76% dei dirigenti e circa il 10% dei quadri in posizioni di struttura.
Per quanto riguarda i sistemi di incentivazione a medio e lungo termine, si è dato seguito a un nuovo piano di *stock option* 2004 con il coinvolgimento di circa 640 dirigenti.
Contestualmente è stata impostata la politica di *compensation* del 2005 le cui principali caratteristiche riguardano:

> il rafforzamento dell'integrazione con i processi valutativi;
> l'incremento della retribuzione variabile collegata a obiettivi aziendali, confermando l'MBO come strumento elettivo, ma introducendo parallelamente un sistema strutturato di valutazione delle *performance* (principalmente rivolto ai quadri) e di *bonus* a progetto;
> la selettività degli interventi sulla retribuzione fissa, a conferma di una politica meritocratica volta a premiare competenze e professionalità all'interno di ciascuna famiglia professionale.

Piani di *stock option*

A decorrere dall'anno 2000 sono stati attuati con cadenza annuale in ambito aziendale piani di azionariato (*stock option*) intesi a dotare il Gruppo Enel – in linea con la prassi internazionale e delle maggiori società italiane quotate in Borsa – di uno strumento di incentivazione e di fidelizzazione del *management*, in grado a sua volta di sviluppare per le risorse chiave il senso di appartenenza all'azienda e di assicurare per loro nel tempo una costante tensione alla creazione di valore, determinando in tal modo una convergenza tra gli interessi degli azionisti e quelli del *management*.



Piano 2000-2001

Tale iniziativa ha preso avvio nel dicembre 1999, con la delega conferita dall'assemblea straordinaria di Enel al Consiglio di Amministrazione per procedere a un aumento del capitale sociale – in una o più volte e per un periodo di cinque anni, ai sensi dell'art. 2443 cod. civ. – per un massimo di 121.261.500.000 lire (e, quindi, per un importo di poco inferiore all'1% dell'ammontare del capitale stesso *pro tempore*), mediante l'emissione di un massimo di 121.261.500 azioni ordinarie da nominali 1.000 lire ciascuna, con godimento regolare, da offrire in sottoscrizione a pagamento a dirigenti – da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione tra coloro che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici del Gruppo – di Enel stessa e/o delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 cod. civ., con conseguente esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, ultimo comma, cod. civ. e dell'art. 134, commi secondo e terzo, del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Nel corso dei mesi di marzo 2000 e di aprile 2001, in attuazione della indicata delega assembleare, il Consiglio di Amministrazione ha approvato due diverse *tranche* del Piano di *stock option*, unitamente al regolamento attuativo che ha disposto per esse una disciplina uniforme. Tra i destinatari di entrambe le indicate *tranche* del Piano di *stock option* è stato compreso anche l'Amministratore Delegato di Enel, nella qualità di Direttore Generale.

Il regolamento ha previsto l'assegnazione ai dirigenti individuati dal Consiglio di Amministrazione di diritti personali e intrasferibili *inter vivos* ("opzioni"), relativi alla sottoscrizione di un corrispondente numero di azioni ordinarie Enel di nuova emissione. In base a quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, i dirigenti medesimi sono stati quindi ripartiti in differenti fasce e la quantità di opzioni assegnate a ciascuno di essi è stata determinata attraverso l'applicazione di un moltiplicatore al rapporto tra la retribuzione annua lorda di riferimento della fascia di appartenenza e il valore di un'opzione a tre anni determinato sulla base di valutazioni di mercato. Il diritto alla sottoscrizione delle azioni risulta subordinato alla permanenza dei dirigenti interessati nell'ambito delle società del Gruppo, con talune eccezioni (quali, per esempio, la risoluzione del rapporto di lavoro per collocamento in quiescenza o per invalidità permanente, l'uscita dal Gruppo della società con cui è in essere il rapporto di lavoro, nonché la successione) specificamente disciplinate nel regolamento.

Il regolamento ha disposto altresì che le opzioni assegnate – qualora si fossero realizzate le condizioni di esercizio – sarebbero risultate esercitabili (i) per una quota del 20% a decorrere dall'anno successivo a quello di assegnazione ("opzioni a un anno") e sino al quarto anno successivo a quello di assegnazione; (ii) per la restante quota dell'80% a decorrere dal terzo anno successivo a quello di assegnazione ("opzioni a tre anni") e sino al quarto anno successivo a quello di assegnazione.

In ogni caso le opzioni risultano in concreto esercitabili, durante ciascun anno, solamente nel corso dei quindici giorni di Borsa aperta successivi all'approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'assemblea degli azionisti.

Per quanto concerne le condizioni di esercizio – aventi carattere di condizioni sospensive – il regolamento ha disposto che tutte le opzioni assegnate sarebbero divenute esercitabili se la media aritmetica dei prezzi di riferimento dell'azione Enel riportati dal sistema telematico della Borsa Italiana negli ultimi

tre mesi dell'anno di assegnazione fosse risultata superiore al prezzo-obiettivo (*target price*) determinato dal Consiglio di Amministrazione sulla base del *consensus* degli analisti. Qualora il *target price* non fosse stato superato, tutte le opzioni a un anno e il 30% delle opzioni a tre anni sarebbero decaduti automaticamente.

Peraltro lo stesso regolamento ha previsto, in via sussidiaria, la permanenza della possibilità di esercitare il rimanente 70% delle opzioni a tre anni (e, quindi, il 56% del totale delle opzioni assegnate) qualora (i) la variazione percentuale del prezzo dell'azione Enel riportato dal sistema telematico della Borsa Italiana durante l'anno di assegnazione delle opzioni fosse risultata superiore – secondo i criteri di calcolo indicati nel regolamento – rispetto all'andamento di uno specifico indice di riferimento, individuato dal Consiglio di Amministrazione nella media dell'andamento dell'indice MIBTEL (peso: 50%) e dell'indice FT-SE Eurotop 300 Electricity (peso: 50%) e (ii) il parametro di crescita effettiva del valore del Gruppo (EVA) durante il medesimo anno di assegnazione delle opzioni fosse risultato superiore a quello fissato dallo stesso Consiglio di Amministrazione.

Sempre in conformità al regolamento, il prezzo di sottoscrizione delle azioni (*strike price*) sarebbe stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in misura non inferiore alla media aritmetica dei prezzi di riferimento dell'azione Enel riportati dal sistema telematico della Borsa Italiana nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle opzioni e lo stesso giorno del mese solare precedente.

La sottoscrizione delle azioni, per un importo pari allo *strike price*, risulta a totale carico dei destinatari, non prevedendo il Piano alcuna agevolazione a tale riguardo.

Sviluppo del Piano nel corso dell'anno 2000

In concreto, sulla base di tale disciplina regolamentare, la *tranche* del Piano di *stock option* relativa all'anno 2000 ha comportato l'assegnazione di complessive 19.690.000 opzioni in favore di 144 dirigenti del Gruppo, caratterizzate da uno *strike price* pari a 4,3 euro. In relazione a tale *tranche*, dalle verifiche effettuate circa il raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, si è peraltro constatato che (i) non è stato conseguito il *target price* prefissato, e sono quindi decaduti tutte le opzioni a un anno (pari a 3.938.000 opzioni) e il 30% di quelle a tre anni (pari a 4.725.600 opzioni), mentre (ii) sono stati raggiunti gli obiettivi sussidiari relativi tanto alla *performance* dell'azione Enel rispetto all'indice di riferimento quanto al superamento dell'EVA nel corso dell'anno di assegnazione delle opzioni, il che ha determinato il verificarsi dei presupposti per l'esercitabilità del residuo 70% delle opzioni a tre anni. Pertanto, in relazione alla *tranche* dell'anno 2000 risultano divenute esercitabili soltanto 11.026.400 opzioni a tre anni, il cui numero risulta peraltro dimezzato – e divenuto pertanto pari a 5.513.200 – a seguito del raggruppamento delle azioni Enel deliberato dall'assemblea straordinaria nel maggio 2001, con effetto dal successivo 9 luglio 2001, in occasione della ridenominazione del capitale sociale in euro; detto raggruppamento ha comportato anche il raddoppio dello *strike price* di tali opzioni da 4,3 euro a 8,6 euro. Si segnala che delle indicate 5.513.200 opzioni a tre anni divenute esercitabili (i) ne sono decadute 1.090.600 per cessazione anticipata dal servizio dei relativi assegnatari nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle



opzioni stesse e la fine del 2003, mentre (ii) le rimanenti 4.422.600 risultano parimenti decadute in quanto non esercitate nei quindici giorni di Borsa aperta successivi all'approvazione assembleare dei bilanci degli esercizi 2002 e 2003.

Sviluppo del Piano nel corso dell'anno 2001

Per quanto riguarda invece la *tranche* del Piano di *stock option* relativa all'anno 2001, essa ha comportato l'assegnazione di complessive 68.548.100 opzioni in favore di 381 dirigenti del Gruppo, caratterizzate da uno *strike price* pari a 3,636 euro. Anche in relazione a tale *tranche*, dalle verifiche effettuate circa il raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, si è peraltro constatato che (i) non è stato conseguito il *target price* prefissato, e sono quindi decaduti tutte le opzioni a un anno (pari a 13.709.620 opzioni) e il 30% di quelle a tre anni (pari a 16.451.544 opzioni), mentre (ii) sono risultati raggiunti gli obiettivi sussidiari relativi tanto alla *performance* dell'azione Enel rispetto all'indice di riferimento quanto al superamento dell'EVA nel corso dell'anno di assegnazione delle opzioni, il che ha determinato il verificarsi dei presupposti per l'esercitabilità del residuo 70% delle opzioni a tre anni. Pertanto, in relazione alla *tranche* dell'anno 2001 risultano divenute esercitabili soltanto 38.386.936 opzioni a tre anni, il cui numero risulta peraltro dimezzato – e divenuto pertanto pari a 19.193.468 – a seguito dell'indicato raggruppamento delle azioni Enel deliberato dall'assemblea straordinaria nel maggio 2001, con effetto dal 9 luglio 2001; detto raggruppamento ha comportato anche il raddoppio dello *strike price* di tali opzioni da 3,636 euro a 7,272 euro. Si segnala che delle indicate 19.193.468 opzioni a tre anni divenute esercitabili ne sono decadute per cessazione anticipata dal servizio dei relativi assegnatari (i) 2.230.424 nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle opzioni stesse e la fine del 2003 e (ii) 272.902 nel corso del 2004.

Sintesi dello sviluppo del Piano nel corso degli anni 2000 e 2001

In definitiva, sulla base di quanto sopra esposto, lo sviluppo del Piano di *stock option* attraverso le due *tranche* relative agli anni 2000 e 2001 ha determinato, tenuto conto del menzionato raggruppamento delle azioni Enel, i seguenti risultati:

	Opzioni originariamente assegnate	Opzioni (a tre anni) divenute esercitabili
Tranche 2000	9.845.000	5.513.200
Tranche 2001	34.274.050	19.193.468

Aumento del capitale sociale a servizio del piano 2000-2001

Per effetto di quanto sopra, nel mese di aprile 2001 il Consiglio di Amministrazione, parzialmente esercitando la delega assembleare del dicembre 1999, ha quindi deliberato due aumenti scindibili del capitale sociale (inferiori nel complesso allo 0,7% del capitale stesso) al servizio delle opzioni

assegnate con le *tranche* del Piano di *stock option* relative agli anni 2000 e 2001. In particolare – tenuto anche conto degli effetti derivanti dall'indicato raggruppamento delle azioni Enel – in tale occasione il Consiglio di Amministrazione ha deliberato:

> un aumento a pagamento del capitale dell'importo massimo di 5.513.200 euro, sottoscrivibile entro il 31 dicembre 2004, al servizio delle opzioni assegnate con la *tranche* dell'anno 2000 e divenute nel frattempo esercitabili, caratterizzate da un prezzo di sottoscrizione pari a 8,6 euro. Tale aumento di capitale risulta peraltro decaduto a seguito della intervenuta scadenza dei termini previsti per l'esercizio delle opzioni assegnate con la *tranche* dell'anno 2000, secondo quanto in precedenza segnalato;

> un aumento a pagamento del capitale dell'importo massimo di 34.274.050 euro, sottoscrivibile entro il 31 dicembre 2005, al servizio di tutte le opzioni assegnate con la *tranche* dell'anno 2001, caratterizzate da un prezzo di sottoscrizione pari a 7,272 euro. Per tale seconda *tranche*, peraltro, a seguito delle successive verifiche effettuate circa il raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, l'aumento di capitale potrà essere sottoscritto fino a un massimo di 19.193.468 euro.

Tenuto conto di quanto da ultimo esposto, gli aumenti del capitale sociale deliberati dal Consiglio di Amministrazione al servizio delle opzioni assegnate con le *tranche* 2000 e 2001 del Piano non potranno comunque superare l'importo complessivo di 19.193.468 euro (e, quindi, un ammontare pari a circa lo 0,3% del capitale stesso). Si segnala inoltre che tali aumenti di capitale non sono stati finora in concreto sottoscritti in alcuna misura e, di conseguenza, non si è prodotto al momento per effetto dei medesimi alcun effetto diluitivo sulla composizione del capitale sociale.

Piano 2002

Nel maggio 2001 l'assemblea straordinaria di Enel – in accoglimento delle proposte formulate dal Consiglio di Amministrazione in considerazione della insufficienza dell'importo residuo della citata delega assembleare del dicembre 1999 al fine di impostare ulteriori *tranche* del Piano di *stock option* sopra esaminato – ha dato avvio a un nuovo piano di azionariato, deliberando:

> di revocare, per la parte non ancora esercitata dal Consiglio medesimo, la delega all'aumento del capitale sociale disposta nel dicembre 1999, facendo comunque salvi tutti gli atti compiuti in esecuzione della delega medesima;

> di conferire al Consiglio di Amministrazione una nuova delega all'aumento del capitale sociale per un massimo di 60.630.750 euro (e, quindi, per un importo di poco inferiore all'1% dell'ammontare del capitale stesso), dotata di caratteristiche analoghe a quelle della precedente delega attribuita nel dicembre 1999 e potenzialmente destinata all'intera platea dei dirigenti di Enel e/o delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 cod. civ.

Nel corso del mese di marzo 2002, in attuazione di tale ultima delega assembleare, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano di *stock option* relativo all'anno 2002 (integrato nel settembre



dello stesso 2002), unitamente al regolamento attuativo. Tale Piano risulta caratterizzato da logiche significativamente differenti rispetto a quelle del Piano 2000-2001 e di maggiore aderenza al mutato contesto dei mercati finanziari.

Il regolamento, come già disposto nel precedente Piano, ha previsto l'assegnazione ai dirigenti individuati dal Consiglio di Amministrazione di opzioni relative alla sottoscrizione di un corrispondente numero di azioni ordinarie Enel di nuova emissione. Anche in tal caso, in base a quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, i dirigenti medesimi sono stati quindi ripartiti in differenti fasce e la quantità di opzioni assegnate a ciascuno di essi è stata determinata attraverso l'applicazione di un moltiplicatore al rapporto tra la retribuzione annua lorda di riferimento della fascia di appartenenza e il valore di un'opzione a tre anni, determinato sulla base di valutazioni di mercato. Il diritto alla sottoscrizione delle azioni continua a rimanere subordinato alla permanenza dei dirigenti interessati nell'ambito delle società del Gruppo, con talune eccezioni (quali, per esempio, la risoluzione del rapporto di lavoro per collocamento in quiescenza o per invalidità permanente, l'uscita dal Gruppo della società con cui è in essere il rapporto di lavoro, nonché la successione) specificamente disciplinate nel regolamento.

Tra i destinatari del Piano di *stock option* 2002 risultano compresi anche coloro che hanno rivestito, in fasi distinte nel corso di tale anno, la carica di Amministratore Delegato di Enel e che hanno partecipato al Piano stesso nella qualità di Direttori Generali.

Il regolamento ha disposto inoltre che le opzioni assegnate – una volta realizzatesi le condizioni di esercizio – possano essere esercitate per una quota del 30% a decorrere dal primo anno successivo a quello di assegnazione, per una ulteriore quota del 30% a decorrere dal secondo anno successivo a quello di assegnazione e per la residua quota del 40% a decorrere dal terzo anno successivo a quello di assegnazione, fermo restando per tutte le opzioni il termine ultimo di esercizio del quinto anno successivo a quello di assegnazione.

In ogni caso le opzioni risultano in concreto esercitabili, durante ciascun anno, esclusivamente nel corso di tre 'finestre' temporali della durata di quindici giorni di Borsa aperta, ciascuna a decorrere (i) dalla verifica dei dati preliminari consolidati da parte del Consiglio di Amministrazione, (ii) dall'approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'assemblea degli azionisti e (iii) dall'approvazione della relazione concernente il terzo trimestre dell'esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto concerne le condizioni di esercizio – aventi carattere di condizioni sospensive – il regolamento ha disposto che tutte le opzioni assegnate divengono esercitabili qualora (i) l'importo dell'EBITDA di Gruppo relativo all'anno di assegnazione e riportato nel budget approvato dal Consiglio di Amministrazione venga superato e (ii) la variazione percentuale del prezzo dell'azione Enel riportato dal sistema telematico della Borsa Italiana nel corso dell'anno di assegnazione delle opzioni risulti superiore – secondo i criteri di calcolo indicati nel regolamento – rispetto all'andamento di uno specifico indice di riferimento, individuato dal regolamento stesso nella media dell'andamento dell'indice MIBTEL (peso: 50%) e dell'indice FT-SE Eurotop 300 Electricity (peso: 50%). Qualora tali obiettivi non vengano congiuntamente raggiunti, tutte le opzioni decadono automaticamente,

non essendo previsto alcun meccanismo che ne consenta il recupero.
Analogamente a quanto disposto per il Piano 2000-2001, il regolamento ha previsto che il prezzo di sottoscrizione delle azioni venga determinato dal Consiglio di Amministrazione in misura non inferiore alla media aritmetica dei prezzi di riferimento dell'azione Enel riportati dal sistema telematico della Borsa Italiana nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle opzioni e lo stesso giorno del mese solare precedente. La sottoscrizione delle azioni, per un importo pari allo *strike price*, risulta a totale carico dei destinatari, non prevedendo il Piano alcuna agevolazione a tale riguardo.

Sviluppo del Piano 2002

In concreto, sulla base di tale disciplina regolamentare, il Piano di *stock option* relativo all'anno 2002 ha determinato l'assegnazione di complessive 41.748.500 opzioni in favore di 383 dirigenti del Gruppo, caratterizzate da uno *strike price* pari a 6,426 euro (e, per le sole opzioni assegnate nel settembre 2002, a 6,480 euro). In relazione a tale Piano, dalle verifiche effettuate dal Consiglio di Amministrazione circa la realizzazione delle condizioni di esercizio, si è potuto accertare che nel corso dell'anno di assegnazione delle opzioni sono stati conseguiti ambedue gli obiettivi concernenti il superamento dell'EBITDA di Gruppo e la *performance* dell'azione Enel rispetto all'indice di riferimento, il che ha determinato il verificarsi dei presupposti per l'esercitabilità di tutte le opzioni assegnate. Si segnala che delle indicate 41.748.500 opzioni assegnate e divenute esercitabili sono decadute per cessazione anticipata dal servizio dei relativi assegnatari (i) 4.727.000 nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle opzioni stesse e la fine del 2003 e (ii) 97.000 nel corso del 2004.

Aumento del capitale sociale a servizio del Piano 2002

Per effetto di quanto sopra, nel mese di aprile 2003 il Consiglio di Amministrazione, parzialmente esercitando la delega assembleare del maggio 2001, ha quindi deliberato un aumento scindibile del capitale sociale (comportante una potenziale diluizione massima inferiore allo 0,7% del capitale stesso) al servizio delle opzioni assegnate con il Piano 2002.
In particolare, in tale occasione il Consiglio di Amministrazione ha deliberato un aumento a pagamento del capitale dell'importo massimo di 41.748.500 euro, sottoscrivibile entro il 31 dicembre 2007, al servizio di tutte le opzioni assegnate con il Piano 2002 (in quanto divenute esercitabili), caratterizzate da un prezzo di sottoscrizione pari a (i) 6,426 euro per le 39.245.000 opzioni assegnate nel marzo 2002 e (ii) a 6,480 euro per le 2.503.500 opzioni assegnate nel settembre 2002.
In esecuzione di tale deliberazione consiliare risultano essere state emesse e sottoscritte, alla fine del 2004, 24.104.556 azioni ordinarie a servizio di altrettante *stock option* del Piano 2002 esercitate nei periodi compresi tra il 24 maggio 2004 e l'11 giugno 2004 e tra il 12 novembre 2004 e il 2 dicembre 2004.

Piano 2003

Nel maggio 2003 l'assemblea straordinaria di Enel – in accoglimento delle proposte formulate dal Consiglio di Amministrazione in considerazione della insufficienza dell'importo residuo della precedente delega assembleare del maggio 2001 al fine di implementare ulteriormente il Piano di *stock option*



da ultimo esaminato – ha dato avvio a un nuovo piano di azionariato, deliberando:

> di revocare, per la parte non ancora esercitata dal Consiglio medesimo, la delega all'aumento del capitale sociale disposta nel maggio 2001, facendo comunque salvi tutti gli atti compiuti in esecuzione della delega medesima;

> di conferire al Consiglio di Amministrazione una nuova delega all'aumento del capitale sociale per un massimo di 47.624.005 euro (e, quindi, per un importo pari a circa lo 0,8% dell'ammontare del capitale stesso), dotata di caratteristiche analoghe a quelle delle precedenti deleghe del dicembre 1999 e del maggio 2001 e destinata a servizio del Piano di *stock option* relativo all'anno 2003, quale già approvato dal Consiglio di Amministrazione nel mese di aprile 2003.

Il Piano 2003 – tra i cui destinatari è stato compreso anche l'Amministratore Delegato di Enel, nella qualità di Direttore Generale – risulta ispirato a logiche analoghe a quelle del Piano 2002, mutuandone le disposizioni del regolamento attuativo per quanto riguarda i diversi profili in precedenza descritti (concernenti, in particolare, i criteri che regolano tanto l'assegnazione delle opzioni ai dirigenti destinatari del Piano quanto il mantenimento del diritto al relativo esercizio, il periodo di maturazione delle opzioni e la loro concreta esercitabilità all'interno di prestabilite 'finestre' temporali, le condizioni di esercizio delle opzioni, le modalità di determinazione del prezzo di sottoscrizione delle azioni e l'assenza di agevolazioni per il relativo pagamento da parte dei dirigenti partecipanti al Piano).

Sviluppo del Piano 2003

In concreto il Piano di *stock option* relativo all'anno 2003 ha determinato l'assegnazione di complessive 47.624.005 opzioni in favore di 549 dirigenti del Gruppo, caratterizzate da uno *strike price* pari a 5,240 euro. In relazione a tale Piano, dalle verifiche effettuate dal Consiglio di Amministrazione circa la realizzazione delle condizioni di esercizio, si è potuto accertare che sono stati conseguiti ambedue gli obiettivi, concernenti il superamento dell'EBITDA di Gruppo nel corso dell'anno di assegnazione delle opzioni e la *performance* dell'azione Enel rispetto all'indice di riferimento indicato nel regolamento attuativo del Piano; si segnala a tale ultimo riguardo che il periodo di rilevazione dell'andamento sia dell'azione Enel sia dell'indice di riferimento – periodo destinato a scadere per previsione regolamentare il 31 dicembre 2003 – è stato prolungato dal Consiglio di Amministrazione al 26 marzo 2004, al fine di ripristinare condizioni di normalità per una valutazione oggettiva del raggiungimento di tale obiettivo; ciò in considerazione dell'operazione di collocamento di azioni Enel presso investitori istituzionali realizzata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze nel mese di ottobre 2003, di per sé estranea alla gestione di Enel e tale da avere determinato, per la sua straordinaria e rilevante portata, notevoli riflessi sull'andamento del titolo. Risultano pertanto essersi verificati i presupposti per l'esercitabilità di tutte le opzioni assegnate con il Piano 2003. Si segnala che delle indicate 47.624.005 opzioni assegnate e divenute esercitabili sono decadute per cessazione anticipata dal servizio dei relativi assegnatari (i) 2.907.613 nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle opzioni stesse e la fine del 2003 e (ii) 330.087 nel corso del 2004.

Aumento del capitale sociale a servizio del Piano 2003

Nel mese di aprile 2004 il Consiglio di Amministrazione, esercitando interamente la delega assembleare del maggio 2003, ha quindi deliberato un aumento scindibile e a pagamento del capitale sociale (comportante una potenziale diluizione massima del capitale medesimo pari a circa lo 0,8%) al servizio delle opzioni assegnate con il Piano 2003. Tale aumento, deliberato per un importo massimo di 47.624.005 euro e sottoscrivibile entro il 31 dicembre 2008, risulta al servizio di tutte le opzioni assegnate con il Piano 2003 (in quanto divenute esercitabili), caratterizzate da un prezzo di sottoscrizione pari a 5,240 euro.

In esecuzione di tale deliberazione consiliare risultano essere state emesse e sottoscritte, alla fine del 2004, 16.342.119 azioni ordinarie a servizio di altrettante *stock option* del Piano 2003 esercitate nei periodi compresi tra il 24 maggio 2004 e l'11 giugno 2004 e tra il 12 novembre 2004 e il 2 dicembre 2004.

Piano 2004

Nel maggio 2004 l'assemblea straordinaria di Enel ha dato avvio a un nuovo piano di azionariato, deliberando di conferire al Consiglio di Amministrazione una nuova delega all'aumento del capitale sociale per un massimo di 38.527.550 euro (e, quindi, per un importo pari a circa lo 0,6% dell'ammontare del capitale stesso), dotata di caratteristiche analoghe a quelle delle precedenti deleghe del dicembre 1999, del maggio 2001 e del maggio 2003 e destinata a servizio del Piano di *stock option* relativo all'anno 2004, quale già approvato dal Consiglio di Amministrazione nel mese di marzo 2004.

Il Piano 2004 – tra i cui destinatari è stato compreso anche l'Amministratore Delegato di Enel, nella qualità di Direttore Generale – risulta ispirato a logiche analoghe a quelle dei Piani 2002 e 2003, mutuandone in larga parte le disposizioni dei regolamenti attuativi e discostandosene solo per i profili di seguito evidenziati.

In particolare, pur risultando confermata la ripartizione dei destinatari del Piano in differenti fasce, si è però prevista un'assegnazione delle opzioni in base a criteri proporzionali e non più effettuata attraverso l'applicazione di un moltiplicatore al rapporto tra la retribuzione annua lorda di riferimento della fascia di appartenenza dell'interessato e il valore di un'opzione a tre anni, determinato sulla base di valutazioni di mercato.

Inoltre, è stato disposto che le opzioni assegnate – una volta realizzatesi le condizioni di esercizio – possano essere esercitate per una quota del 15% a decorrere dal 2005, per un'altra quota del 15% a decorrere dal 2006, per un ulteriore 30% a decorrere dal 2007 e per il residuo 40% a decorrere dal 2008, fermo restando per tutte le opzioni il termine ultimo di esercizio del 31 dicembre 2009.

Sono state altresì eliminate le 'finestre' temporali di esercizio delle opzioni, disponendosi che queste ultime possano essere esercitate, durante ciascun anno, in qualsiasi momento, fatti salvi due *blocking period* della durata indicativa di un mese ciascuno (individuati a ridosso dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e della relazione semestrale da parte del Consiglio di Amministrazione).

Per quanto concerne le condizioni di esercizio – aventi carattere di condizioni sospensive – mentre l'obiettivo dell'EBITDA di Gruppo è rimasto invariato, quello collegato alla *performance* dell'azione Enel rispetto all'indice di riferimento è stato per la prima volta considerato in una logica di *total*



shareholders' return, ossia tenendo conto (sia per l'azione Enel sia per l'indice di riferimento) dell'effetto del reinvestimento dei rispettivi dividendi lordi nei medesimi titoli. Tale modifica è stata adottata per rendere coerente il rendimento effettivo che il titolo Enel è in grado di attribuire ai propri azionisti, in termini anche di distribuzione di dividendi, rispetto al rendimento effettivo ricavabile, negli stessi termini, dagli altri titoli di riferimento.

Sviluppo del Piano 2004

In concreto il Piano di *stock option* relativo all'anno 2004 ha determinato l'assegnazione di complessive 38.527.550 opzioni (suscettibili di comportare una potenziale diluizione massima del capitale sociale pari a circa lo 0,6%) in favore di 640 dirigenti del Gruppo, caratterizzate da uno *strike price* pari a 6,242 euro. In relazione a tale Piano, dalle verifiche effettuate dal Consiglio di Amministrazione circa la realizzazione delle condizioni di esercizio si è potuto accertare che sono stati conseguiti ambedue gli obiettivi, concernenti il superamento dell'EBITDA di Gruppo nel corso dell'anno di assegnazione delle opzioni e la *performance* dell'azione Enel rispetto all'indice di riferimento indicato nel regolamento attuativo del Piano; si segnala a tale ultimo riguardo che il periodo di rilevazione dell'andamento sia dell'azione Enel sia dell'indice di riferimento – periodo destinato a scadere per previsione regolamentare il 31 dicembre 2004 – è stato prolungato dal Consiglio di Amministrazione al 25 marzo 2005, al fine di garantire condizioni di normalità per una valutazione oggettiva del raggiungimento di tale obiettivo; ciò in considerazione dell'operazione di collocamento di azioni Enel tramite offerta globale effettuata da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze nel mese di ottobre 2004, di per sé estranea alla gestione di Enel e suscettibile di determinare, per la sua straordinaria e rilevante portata, riflessi distorsivi sull'andamento del titolo.

Risultano pertanto essersi verificati i presupposti per l'esercitabilità di tutte le opzioni assegnate con il Piano 2004. Si segnala che delle indicate 38.527.550 opzioni assegnate e divenute esercitabili sono decadute 1.231.000 per cessazione anticipata dal servizio dei relativi assegnatari nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle opzioni stesse e la fine del 2004.

Riconoscimento di un *bonus* correlato alla porzione dei dividendi riconducibile a dismissione di *asset*, da attribuire in concomitanza con l'esercizio di *stock option*

Nel mese di marzo 2004, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire – a decorrere dal 2004, in favore dei destinatari dei diversi piani di *stock option* che esercitino le opzioni loro assegnate – un apposito *bonus*, la cui misura è previsto venga di volta in volta determinata dal Consiglio stesso in occasione dell'adozione di deliberazioni concernenti la destinazione degli utili e che risulta parametrata alla quota dei dividendi da dismissioni (come di seguito definiti) distribuiti dopo l'assegnazione stessa. Presupposto di tale iniziativa è che la quota parte di dividendi riconducibile a plusvalenze derivanti da dismissioni di *asset* patrimoniali e/o finanziari (c.d. "dividendi da dismissioni") sia da configurare come una forma di restituzione agli azionisti di una quota del valore dell'azienda, suscettibile come tale di determinare riflessi sull'andamento del titolo. Beneficiari di tale *bonus* sono quindi i destinatari dei

piani di *stock option* che, per il fatto di trovarsi (per libera scelta ovvero per i vincoli posti dalle condizioni di esercizio o dai *vesting period*) a esercitare le opzioni loro assegnate in un momento successivo a quello dello stacco dei suddetti "dividendi da dismissioni" possano risultare penalizzati da tale situazione. Tale *bonus* non è invece riconosciuto per la porzione di dividendi di altra natura, quali quelli riconducibili alla gestione corrente ovvero a rimborsi provenienti da provvedimenti regolatori.
In concreto, i destinatari dei piani di *stock option* hanno diritto a percepire, dal 2004, in sede di esercizio delle opzioni loro assegnate, una somma pari ai "dividendi da dismissioni" che risultino essere stati distribuiti da Enel dopo l'assegnazione delle opzioni, ma prima dell'esercizio delle stesse.
Il *bonus* in questione viene corrisposto dalla società del Gruppo Enel di appartenenza del destinatario e risulta assoggettato all'ordinaria imposizione fiscale, quale reddito da lavoro dipendente.
In base a tale disciplina, il Consiglio di Amministrazione ha finora determinato: (i) un bonus pari a 0,08 euro per opzione esercitata, in relazione al dividendo di 0,36 euro per azione messo in pagamento a decorrere dal 24 giugno 2004; (ii) un bonus pari a 0,33 euro per opzione esercitata, in relazione all'acconto sul dividendo di identico importo per azione messo in pagamento a decorrere dal 25 novembre 2004.

Si fa presente che la diluizione complessiva del capitale sociale effettivamente realizzatasi al 31 dicembre 2004 per effetto dell'esercizio delle *stock option* assegnate dai piani in essere è pari allo 0,66% e che l'ulteriore sviluppo dei piani stessi è suscettibile, in teoria, di elevare tale diluizione fino a un livello massimo del 2,44%.

Si riporta di seguito una tabella riassuntiva dell'evoluzione dei piani di *stock option* sopra descritti nel corso dell'esercizio 2004.

Evoluzione dei piani di *stock option* nel corso dell'esercizio 2004

	Piano 2000 (anno di scadenza 2004)			Piano 2001 (anno di scadenza 2005)			Piano 2002 (anno di scadenza 2007)			Piano 2003 (anno di scadenza 2008)			Piano 2004 (anno di scadenza 2009)		
Diritti	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Prezzo di mercato (euro)	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Prezzo di mercato (euro)	Numero di opzioni	Prezzo medio di esercizio (euro)	Prezzo di mercato (euro)	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Prezzo di mercato (euro)	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Prezzo di mercato (euro)
Diritti esistenti all'1.1.2004	4.422.600	8,600	5,464	16.963.044	7,272	5,464	37.021.500	6,430	5,464	44.716.392	5,240	5,464	-	-	-
> di cui esercitabili nell'esercizio 2004	4.422.600	8,600	5,464	16.963.044	7,272	5,464	26.909.500	6,429	5,464	18.056.745	5,240	5,464	-	-	-
Nuovi diritti assegnati nell'esercizio 2004	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38.527.550	6,242	6,428
Diritti esercitati nell'esercizio 2004	-	-	-	-	-	-	24.104.556	6,429	6,826	16.342.119	5,240	6,690	-	-	-
Diritti decaduti nell'esercizio 2004	4.422.600	8,600	6,915	272.902	7,272	6,777	97.000	6,426	6,632	330.087	5,240	6,453	1.231.000	6,242	6,664
Diritti esistenti al 31.12.2004	-	8,600	7,231	16.690.142	7,272	7,231	12.819.944	6,430	7,231	28.044.186	5,240	7,231	37.296.550	6,242	7,231
> di cui esercitabili al 31.12.2004	-	8,600	7,231	16.690.142	7,272	7,231	2.707.944	6,426	7,231	1.384.539	5,240	7,231	-	6,242	7,231



Relazioni industriali

Per quanto riguarda il profilo negoziale nel settore elettrico, il 25 maggio è stato sottoscritto il verbale sindacale che introduce in Enel il "contratto di inserimento", uno degli istituti delineati dalla riforma legislativa del mercato del lavoro, attraverso il quale sono state realizzate le assunzioni dell'anno 2004.
Il 28 settembre è stato inoltre sottoscritto il verbale sindacale con il quale è stato definito il trattamento economico e normativo da praticare nei confronti dei lavoratori assegnati ai Servizi di Manutenzione costituiti nell'ambito della divisione Generazione ed Energy Management. Ai suddetti Servizi di Manutenzione, costituiti inizialmente nell'ambito dell'Area di Business Energie Rinnovabili e, quindi, nell'ambito dell'Area di Business Termoelettrica (Cicli combinati), è affidata la responsabilità di presidiare il processo di manutenzione programmata.
L'appuntamento negoziale più significativo dell'anno 2004 è rappresentato dalla sottoscrizione, in data 10 dicembre, dell'accordo sindacale nazionale per la definizione del nuovo Premio di Risultato. Tale Premio si articola su due voci: la redditività aziendale, corrisposta alla generalità del personale (quadri, impiegati e operai), correlata all'andamento generale dell'Azienda; l'incentivazione della produttività/qualità, destinata a impiegati e operai, finalizzata al raggiungimento di obiettivi individuati nell'ambito delle singole Divisioni/società per realizzare reali incrementi di efficacia ed efficienza. Il precedente accordo era stato stipulato nel 1996.
L'anno 2004 si è concluso con la sottoscrizione, avvenuta in data 17 dicembre, con le Organizzazioni Sindacali nazionali del verbale previsto dall'art. 47 della legge n. 428/90, così come modificato dal decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18, per la costituzione di Enel Ape Srl. In tal modo è stato avviato il progetto di accentrare – in una logica di "*shared service*" – il governo complessivo e unitario delle attività di servizio interno e di *staff* in un'unica struttura operante per tutto il Gruppo.
Sotto il profilo dei confronti, nel primo semestre è stato realizzato il cosiddetto "monitoraggio", nell'ambito della Distribuzione, termine con il quale si designa un'ampia e articolata consultazione sul territorio finalizzata a verificare il livello di mantenimento – all'interno dell'azienda – delle attività ritenute distintive del settore elettrico, nonché il presidio operativo realizzato attraverso la "reperibilità". Il "monitoraggio" si è concluso con la definizione di un significativo piano di assunzioni.
Per quanto riguarda altri temi di confronto, è stato in precedenza ricordato il confronto sviluppato con le Organizzazioni Sindacali nazionali per la costituzione dei Servizi di Manutenzione, nei quali sono state allocate risorse chiamate a operare – secondo logiche di commessa e con criteri di flessibilità – su tutto il territorio nazionale in relazione ai programmi di revisione dei macchinari.
Una tematica di grande rilievo affrontata nel corso del 2004 è quella della revisione dell'accordo Enel sottoscritto il 12 novembre1991 in attuazione della legge n. 146/90 sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali. Anche su sollecitazione della Commissione di Garanzia, l'Azienda, unitamente alle altre parti datoriali, ha sottoposto alle Organizzazioni Sindacali un'ipotesi di revisione del citato accordo del 1991 secondo tre principali direttrici: 1) l'introduzione di nuove previsioni in materia di procedure di raffreddamento e conciliazione e in ordine al principio di rarefazione, al fine di adeguare il suddetto accordo ai nuovi istituti introdotti dalla legge n. 83/2000; 2) l'introduzione di

modifiche o aggiornamenti al testo esistente, in una logica di 'manutenzione' dell'accordo medesimo, al fine di tener conto del complesso delle delibere emanate nel tempo dalla Commissione di Garanzia; 3) l'introduzione di una sperimentazione dello sciopero virtuale, vale a dire di una forma di protesta che, senza produrre alcuna sospensione della prestazione lavorativa, non rechi alcun pregiudizio alla normale funzionalità del servizio. Per completezza, va detto che le Organizzazioni Sindacali hanno sottoposto alla Commissione di Garanzia un'autonoma proposta, caratterizzata da un'ipotesi di riduzione delle garanzie in materia di prestazioni indispensabili, con possibilità di interruzione di alcune fasce di clientela.
In materia di Contratto Collettivo Dirigenti, anche in considerazione del recente ingresso di Enel in Confindustria, in data 20 dicembre è stato sottoscritto l'accordo tra le società del Gruppo Enel e Federmanager/Cordenel per l'applicazione in ambito Enel dell'accordo nazionale del 24 novembre 2004 per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro valevole per i dirigenti di aziende di produzione di beni e servizi; nella stessa data è stata altresì sottoscritta l'intesa per la definizione dello stanziamento per le associazioni ACEM e ASEM per il triennio 2005/2007.

Nel settore del Gas, in data 24 giugno sono stati sottoscritti due significativi accordi. Il primo riguarda il passaggio di Iridea (società che gestisce il call center) dal Contratto collettivo del commercio a quello del gas, con una soluzione graduale che consentirà di ripartire gli oneri dell'operazione su più esercizi (2005-2006). Il secondo accordo riguarda la definizione del premio di risultato che, per la prima volta, è stato delineato in maniera organica – attraverso l'individuazione di obiettivi/indicatori e una metodologia di misurazione – nel complesso delle aziende confluite nell'area Gas della Distribuzione.

Nel settore delle Telecomunicazioni, l'avvenimento sindacalmente più significativo dell'anno 2004 è stato la sottoscrizione dell'accordo, per il quadriennio 2004-2007, relativo al nuovo premio di risultato.

Nell'anno 2005, l'appuntamento più significativo sotto il profilo negoziale è rappresentato dal rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore elettrico. Tale appuntamento assume una particolare rilevanza, giacché – oltre al rinnovo del biennio economico che andrà a scadere il 30 giugno 2005 – occorrerà procedere al primo rinnovo della parte normativa (di durata quadriennale), anch'essa in scadenza a giugno 2005. Nel luglio del 2005 dovrà, inoltre, essere definito il nuovo stanziamento per l'Associazione Arca e per il Fondo sanitario Fisde. Sotto il profilo organizzativo, particolare rilievo assume l'implementazione di Enel Ape, nonché l'operazione di trasferimento di ramo d'azienda dal GRTN a Terna.
Relativamente alla regolamentazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, nel corso del 2005 il tema della revisione dell'accordo del 1991 sarà ripreso innanzi alla Commissione di Garanzia, al fine di pervenire a una nuova regolamentazione, possibilmente su base pattizia.
Nel settore del Gas proseguirà la discussione con le Organizzazioni Sindacali, a livello di settore, riguardo alla tematica della chiusura del Fondo Gas, con confluenza all'Ago per la previdenza ordinaria e la contestuale definizione di forme di previdenza complementare.