

Prevedibile evoluzione della gestione

Enel nel 2006 si presenta come un'azienda pienamente focalizzata sul *business* dell'energia elettrica e del gas orientata al continuo recupero di efficienza, al presidio del mercato italiano in via di completa liberalizzazione e soprattutto allo sviluppo delle attività all'estero che rappresenta l'opzione strategica più importante cui saranno destinate le disponibilità generate dalle cessioni effettuate.

Confermando la volontà di affermarsi come *leader* europeo dell'energia, Enel proseguirà il processo di internazionalizzazione supportato dall'istituzione della Divisione Internazionale che garantirà un presidio unitario per tutte le attività all'estero del Gruppo. In particolare, è atteso, nel primo semestre 2006, il perfezionamento dell'acquisizione della società Slovenské Elektrárne, il maggiore produttore di energia elettrica della Slovacchia.

Sul fronte domestico Enel dovrà prepararsi ad affrontare il passaggio alla completa liberalizzazione del mercato elettrico, sia attraverso offerte innovative di elettricità e gas rivolte ai diversi segmenti di clientela, sia mediante azioni volte anche a sfruttare le sinergie nei settori dell'elettricità e del gas.

In particolare, l'area generazione proseguirà le strategie di ottimizzazione dell'approvvigionamento di combustibili e di trasformazione del parco mediante il completamento delle conversioni in cicli combinati (Santa Barbara e Termini Imerese) e delle trasformazioni a carbone (Sulcis e Torvaldaliga Nord), nonché di miglioramento dell'efficienza operativa degli impianti.

Con riferimento alla distribuzione e vendita di energia elettrica si prospetta uno scenario regolatorio in continuità con l'esercizio precedente. In particolare, le tariffe relative all'attività di distribuzione di energia elettrica e i contributi di allacciamento sono stati aggiornati tramite l'applicazione del meccanismo del *price cap* che è stato stabilito in misura pari all'1,5% in termini nominali. Le componenti tariffarie a remunerazione del capitale investito sono state incrementate dello 0,5% rispetto al 2005. Conseguentemente, per il 2006 si prevede un livello del margine netto di vendita e trasporto di energia elettrica pressoché in linea con l'anno precedente.

Al fine di conseguire adeguati livelli di redditività proseguiranno le azioni finalizzate al continuo miglioramento dell'efficienza operativa.

Inoltre, la Divisione Mercato consentirà il presidio del mercato finale dell'energia elettrica e del gas in Italia orientando le funzioni commerciali ai diversi segmenti di clientela e garantendo un'elevata qualità del servizio commerciale.

In particolare, i piani di azione predisposti per il 2006 mirano a:

- > proseguire il progetto "Telegestore" con il completamento dell'installazione di oltre 30 milioni di contatori;
- > proseguire le attività di *re-engineering* dei processi gestiti dalla Rete con l'obiettivo di migliorare gli *standard* di qualità del servizio al cliente;

- > mantenere il livello di ottimizzazione degli investimenti in termini di redditività, migliorando il livello di qualità del servizio attraverso una selezione finalizzata alla riduzione del profilo di rischio di guasto;
- > presidiare il mercato elettrico e prepararsi al processo di liberalizzazione previsto per il 2007 mediante l'implementazione di nuove offerte commerciali di vendita di energia elettrica e offerte combinate di elettricità e gas.

Per quanto concerne il settore della distribuzione e vendita del gas, proseguiranno gli interventi finalizzati al miglioramento dell'integrazione operativa, al continuo recupero dell'efficienza e al contenimento dei costi. La redditività attesa per l'esercizio 2006 rifletterà, oltre alle dinamiche di mercato, gli impatti derivanti dallo scenario regolatorio.

I programmi di efficienza, le azioni di contenimento dei costi avviate nei diversi segmenti di attività e la crescita internazionale continueranno a produrre effetti positivi anche nel 2006, i cui risultati sono attesi in miglioramento.

Ricerca e sviluppo

Il Gruppo Enel svolge attualmente attività di “ricerca competitiva”, rivolta a soddisfare le esigenze delle società del Gruppo. Tale attività, che vede impegnate risorse qualificate nell’ambito della Divisione Generazione ed Energy Management, ha comportato nel 2005 un onere pari a circa 20 milioni di euro, sostanzialmente in linea con i valori dell’esercizio 2004.

L’attività di “ricerca di sistema”, effettuata a beneficio di tutti gli attori del sistema elettrico italiano, regolamentata dalla normativa di riassetto del settore elettrico e remunerata da un’apposita componente tariffaria, è svolta dalla società collegata CESI, di cui il Gruppo Enel, al 31 dicembre 2005, detiene il 25,92%.

Nel corso del 2005 la “ricerca competitiva” ha proseguito l’approfondimento dei diversi aspetti della generazione di energia elettrica per migliorare l’efficienza, l’economicità e la compatibilità ambientale del processo di produzione. In particolare:

- > sono stati completati e messi in servizio i sistemi diagnostici per i nuovi impianti geotermici di Nuova Larderello e Nuova San Martino, che consentiranno di disporre di funzionalità di diagnostica automatica in impianti che operano in telecontrollo;
- > è proseguita l’attività di ricerca volta allo studio di combustibili a basso costo e all’ottimizzazione dei processi di combustione; un’ulteriore attività teorico-sperimentale ha riguardato il sistema di combustione dei turbogas recentemente acquisiti, con lo sviluppo di soluzioni innovative per il contenimento del rumore di combustione, responsabile di problemi di instabilità e di interruzioni della produzione;
- > nell’ambito del progetto “Emissioni zero” sono proseguite le attività di ricerca e sperimentazione e si sono completate con successo alcune verifiche sperimentali; in tale ambito è stato inoltre effettuato lo studio tecnico-economico dell’applicazione delle torri di raffreddamento a secco in sostituzione delle torri a umido attualmente utilizzate nel ciclo geotermoelettrico;
- > sono proseguite le attività finalizzate allo sviluppo di soluzioni tecnologiche e gestionali per il completo riutilizzo delle ceneri prodotte dagli impianti termoelettrici a carbone, anche attraverso la messa a punto di tecnologie per la riduzione degli incombusti nelle ceneri e per la produzione di materiali per impieghi speciali;
- > nell’ambito del progetto “Tecniche avanzate di generazione”, in merito allo sviluppo di sistemi a fonte rinnovabile, è proseguita l’attività relativa al progetto “Archimede”, avviato nel 2003 in collaborazione con Enea con l’obiettivo di sviluppare una nuova tecnologia di sfruttamento dell’energia solare con specchi parabolici e collettori solari a elevata temperatura;
- > in merito agli studi relativi all’anidride carbonica è stata avviata la partecipazione al progetto “Dynamis” finanziato dall’Unione Europea, che si propone di studiare la configurazione e le caratteristiche ottimali di un sistema di generazione elettrica a combustibili fossili, con separazione dell’anidride carbonica;

- > nell'ambito delle iniziative correlate all'adesione di Enel, nel gennaio 2004, al Consorzio "Hydrogen Park" (ora società consortile a responsabilità limitata), è proseguita l'attività per lo sviluppo e la sperimentazione di tecnologie di produzione di idrogeno da carbone e per la messa a punto di un ciclo termoelettrico avanzato alimentato a idrogeno. È stato completato il progetto preliminare dell'impianto dimostrativo per l'utilizzo di idrogeno nella produzione di energia elettrica e calore, di taglia 12 MW circa, da realizzare presso la centrale di Fusina. L'impianto, costituito da un turbogas a idrogeno con iniezione di vapore e recupero di calore allo scarico, con emissioni molto contenute ed elevata efficienza, sarà alimentato con l'idrogeno attualmente disponibile presso il polo petrolchimico di Marghera;
- > è proseguito infine lo studio di un nuovo processo basato sulla pirolisi del carbone. A seguito delle attività modellistiche e di laboratorio, che hanno mostrato le potenzialità del processo, è stata effettuata una prima verifica sperimentale sull'impianto da 3,2 MW presso la centrale di Bastardo (in provincia di Perugia).

Risorse umane e organizzazione

Organizzazione

Nel corso del 2005 Enel ha varato un nuovo modello organizzativo orientato a rispondere al meglio alla strategia di sviluppo in ambito internazionale e alla completa apertura del mercato dell'energia elettrica in Italia, prevista a partire dal 1° luglio 2007.

Sulla base di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Enel SpA, in novembre è stata pertanto istituita la Divisione Internazionale, con la missione di sviluppare la presenza e le attività all'estero di Enel nei mercati dell'energia elettrica e del gas, garantire il presidio e l'ottimizzazione delle attività operative internazionali, elaborare la strategia di sviluppo e di bilanciamento della capacità produttiva nei mercati regionali esteri d'interesse.

Inoltre si è proceduto alla separazione di responsabilità nella gestione della Divisione Infrastrutture e Reti e della Divisione Mercato, assegnando a quest'ultima la missione di presidiare il mercato finale dell'energia elettrica e del gas in Italia, sviluppando un'offerta integrata di prodotti/servizi e assicurando il rispetto dei livelli di qualità del servizio commerciale.

Di conseguenza, anche alla luce dell'avvenuto deconsolidamento della partecipazione in Wind e della cessione quasi totale della partecipazione in Terna, il Gruppo si articola oggi nelle Divisioni Generazione ed Energy Management, Infrastrutture e Reti, Mercato, Internazionale.

Nel corso del 2005 è proseguito il processo di riorganizzazione delle attività di *staff* iniziato nel 2004, al fine di assicurarne il governo complessivo e unitario e di garantire la piena realizzazione delle azioni di efficientamento e di miglioramento delle *performance*.

Dopo la fusione in Enel Servizi (già Ape Gruppo Enel, focalizzata sulle attività di amministrazione del personale) di Enel.it ed Enel Facility Management, avvenuta con decorrenza dal 1° gennaio 2005, sono confluiti nella stessa società anche i rami d'azienda relativi alle attività di "Information & Communication Technology" (1° gennaio 2005), "Amministrazione" (il 1° aprile) e "Servizi" (il 1° luglio) delle principali società del Gruppo. Tale riconfigurazione societaria conferma l'orientamento prevalentemente interno di queste aree, volte ad assicurare servizi efficienti e di qualità a tutto il Gruppo.

Il processo di semplificazione societaria ha interessato anche la Divisione Generazione ed Energy Management, con la fusione, efficace dal 1° giugno, di Enel Green Power, Enel Logistica Combustibili e Conphoebus in Enel Produzione, in coerenza con il modello organizzativo adottato nel processo di produzione di energia elettrica, che consolida in un'unica area tutte le attività a essa inerenti. Inoltre, con efficacia dal 1° gennaio 2006, le attività di ingegneria e costruzioni di Enelpower verso le società del Gruppo sono state accorpate alle attività di progettazione e sviluppo impianti di Enel Produzione, lasciando in capo a Enelpower unicamente le attività relative al completamento delle commesse in corso verso terzi.

Il tema dell'ottimizzazione organizzativa, infine, è stato affrontato anche con il proseguimento di interventi di miglioramento dei processi operativi della generazione e della distribuzione.

Sviluppo e formazione

Le iniziative di sviluppo realizzate nel corso del 2005 hanno avuto come *focus* la gestione sempre più individualizzata delle risorse e la crescita interna del *management* e delle figure professionali più rilevanti. In questa prospettiva si è proceduto su due binari paralleli:

- > l'identificazione e la descrizione, in termini di competenze, delle *key position* nei processi *core* e di supporto, sia a livello complessivo di Enel, sia a livello delle singole Divisioni;
- > l'estensione dei processi di valutazione delle competenze, delle *performance* e del potenziale.

Per quanto riguarda la formazione ci si è mossi, secondo programma, lungo quattro direttrici strettamente connesse con le *policy* di sviluppo e le strategie aziendali:

- > rafforzamento del *management* attraverso *action learning* e *learning tour* indirizzati a giovani *manager* che già occupano posizioni di rilievo in azienda;
- > accompagnamento ai processi di *change* e di eccellenza/efficientamento;
- > ulteriore diffusione di una cultura e di un *know-how* Enel condivisi, attraverso la formazione istituzionale (neoassunti, neoquadri, neodirigenti);
- > campagne generali rivolte ad ampi segmenti di popolazione: in particolare, il progetto dedicato alla Corporate Social Responsibility ha coinvolto tutti i quadri e i dirigenti dell'azienda.

Per il 2006 i piani formativi già impostati prevedono un ulteriore rafforzamento della formazione manageriale e una focalizzazione su tre assi principali: internazionalizzazione, mercato e rapidità ed efficacia nell'*execution*.

Verrà inoltre svolto un massiccio programma di addestramento sulle procedure di sicurezza e sulla percezione del rischio.

Selezione

La selezione in Enel ha l'obiettivo di garantire la rispondenza dei candidati prescelti al profilo di competenze atteso dai 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 centrato prevalentemente 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.

Delle oltre 600 assunzioni avvenute nel corso del 2005 più del 65% ha riguardato profili "neo"; oltre 100 sono stati i neolaureati inseriti prevalentemente nelle aree di *core business* (Progettazione, Impianti, Energy Management, aree commerciali e di *marketing*, aree tecniche) e, in una logica di potenziamento, nelle funzioni ICT e Controllo di Gestione. Sul versante dei processi operativi sono stati assunti più di 340 operai, dislocati su 75 province e circa 170 Comuni, riconfermando la copertura dell'intero territorio nazionale.

Per il 2006 è prevista la finalizzazione delle intense attività di reclutamento e selezione, avviate nel secondo semestre del 2005, e finalizzate al potenziamento della struttura tecnica e manageriale della Divisione Internazionale.

Sistemi di remunerazione e incentivazione

La politica retributiva del 2005 si è focalizzata su:

- > il rafforzamento dell'integrazione tra i processi di *compensation* e di valutazione;
- > l'incremento della retribuzione variabile collegata alle *performance* aziendali;
- > la selettività degli interventi nella retribuzione fissa, a conferma di una politica meritocratica volta a premiare le competenze pregiate all'interno di ciascuna famiglia professionale.

Sul versante dei sistemi di incentivazione di breve periodo, è stato confermato il sistema di Management by Objectives (MBO) quale strumento elettivo (coinvolgendo circa l'82% dei dirigenti e circa il 12% dei quadri) ed è stato realizzato il Piano di Incentivazione per una parte dei dipendenti appartenenti all'area commerciale.

Per quanto attiene all'incentivazione di medio-lungo termine, anche nel 2005 è stato assegnato un Piano di *stock option* che ha coinvolto circa l'85% dei dirigenti.

Il 2006, confermando gli orientamenti perseguiti negli ultimi anni, punterà al miglioramento del processo di pianificazione delle azioni di sviluppo e *compensation* per differenti segmenti di popolazione, nonché al consolidamento e all'affinamento degli strumenti introdotti. In tale direzione si è dato avvio a una rivisitazione del sistema MBO con l'obiettivo di una semplificazione del processo attraverso l'utilizzo di supporti informativi, di uno snellimento dello strumento e di un più forte presidio nel processo di individuazione e di comunicazione degli obiettivi, nel rispetto dei principi della *corporate governance*.

Relazioni industriali

Settore elettrico

A livello aziendale, nel corso del 2005, è proseguita l'implementazione della struttura organizzativa divisionale. Pertanto si è proceduto alle previste interlocuzioni sindacali in relazione ai trasferimenti di processi e risorse a Enel Servizi (amministrazione, servizi, *information technology*), e alla razionalizzazione societaria nell'ambito della Divisione Generazione ed Energy Management (accorpamenti societari in Enel Produzione). È stata poi rinnovata una significativa parte degli accordi regionali in materia di rimborsi delle spese sostenute dal personale in viaggio per servizio e si è dato corso ai confronti in materia di premio di risultato. Sono inoltre proseguite le complesse trattative sulle tematiche degli istituti sociali e dei permessi e delle agibilità sindacali, che hanno intanto portato alla sottoscrizione di un Protocollo di intenti, ed è stata esperita la procedura propedeutica al trasferimento del ramo d'azienda distribuzione di energia elettrica alla Provincia Autonoma di Trento.

Infine, su richiesta di EPSU (European Federation of Public Services Unions) a settembre 2005 si è aperto l'iter negoziale propedeutico alla costituzione del Comitato Aziendale Europeo in Enel. A livello di settore è proseguito il difficile negoziato sull'esercizio del diritto di sciopero (anche "virtuale") e sono iniziati i lavori per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro con l'illustrazione da parte delle Organizzazioni Sindacali della piattaforma rivendicativa e la successiva esposizione della posizione datoriale.

Settore Gas

A livello aziendale si è dato corso all'interlocuzione sindacale relativa al processo di integrazione nel "perimetro Gas" di Enel delle società di nuova acquisizione e alle operazioni di razionalizzazione finalizzate all'accorpamento di preesistenti società nell'ambito delle società Enel Gas (vendita) ed Enel Rete Gas (distribuzione). È stato altresì avviato il passaggio di attività e risorse di *staff* a Enel Servizi. Si è poi proceduto alla sottoscrizione dell'accordo sul premio di risultato e all'armonizzazione di taluni trattamenti mediante il perfezionamento di precedenti accordi. A livello di settore, il 22 giugno 2005 è stato sottoscritto il verbale d'accordo nazionale con il quale si è convenuto sulla necessità del superamento del Fondo Gas e sulla correlata confluenza verso il sistema di previdenza complementare. Le parti firmatarie hanno presentato alla competente Direzione Generale del Ministero del Lavoro una proposta normativa di recepimento dell'accordo stesso. Inoltre, alla fine del 2005 è scaduto anche il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore gas/acqua e si è aperto il processo negoziale di rinnovo con la presentazione della piattaforma sindacale unitaria.

Consistenza del personale

Il personale del Gruppo Enel al 31 dicembre 2005 è pari a 51.778 dipendenti.

La riduzione dell'organico del Gruppo nel corso del 2005 è dovuta principalmente al saldo tra acquisizioni e cessioni di società. In particolare, l'acquisizione delle società rumene Electrica Banat ed Electrica Dobrogea ha comportato un incremento pari a 3.629 risorse, mentre la cessione dei gruppi Wind e Terna ha implicato l'uscita di 11.169 risorse. Il saldo negativo tra assunzioni e cessazioni, pari a 2.529 unità, conferma il *trend* degli ultimi esercizi.

Le cessazioni dal servizio sono rappresentate principalmente da esodi consensuali incentivati (82% circa). Al 31 dicembre 2005 i dipendenti impegnati nelle società del Gruppo con sede all'estero sono 5.115. La variazione complessiva rispetto alla consistenza al 31 dicembre 2004 è sintetizzata alla pagina successiva.

Consistenza al 31.12.2004		61.898
Variazioni di perimetro e acquisizioni:		
> Delta	168	
> Enel North America (St. Felicien)	29	
> Electrica Banat	2.014	
> Electrica Dobrogea	1.615	
> Enel ESN Energo	9	
> Enel Servicii	4	
> Easygas	2	
> Metanodotti Padani	12	
> Cessione Gruppo TLC	(8.270)	
> Cessione Gruppo Terna	(2.899)	
> Cessione ramo d'azienda municipalizzata Trento	(259)	
> Cessione ramo d'azienda Rete Gas	(15)	
> Cessione Enel Hydro	(1)	
		(7.591)
Assunzioni	979	
Cessazioni	(3.508)	
		(2.529)
Consistenza al 31.12.2005		51.778

Piani di *stock option*

A decorrere dall'anno 2000 sono stati implementati 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 assicurarne nel tempo una costante tensione alla creazione di valore, determinando in tal modo una convergenza tra gli interessi degli azionisti e quelli del *management*. Vengono quindi di seguito fornite indicazioni sui piani di *stock option* adottati da Enel e ancora in essere nel corso dell'esercizio 2005.

Piano 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 – della stessa Enel 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 del mese di aprile 2001, in attuazione della indicata delega assembleare, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un apposito Piano di *stock option*, unitamente al regolamento attuativo. Tra i destinatari di tale Piano 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 intransferibili *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 decadute 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 2001 In concreto, sulla base di tale disciplina regolamentare, il Piano 2001 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. In relazione a tale Piano, 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 decadute 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 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 al Piano 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 del raggruppamento delle azioni Enel deliberato dall'Assemblea straordinaria nel maggio 2001, con effetto dal 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 3,636 euro a 7,272 euro. Si segnala che, delle indicate 19.193.468 opzioni a tre anni divenute esercitabili, sono decadute per cessazione anticipata dal servizio dei relativi assegnatari (i) 2.503.326 opzioni nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle opzioni stesse e la fine del 2004 e (ii) 388.809 opzioni nel corso del 2005.

Aumento del capitale sociale a servizio del Piano 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 un aumento scindibile del capitale sociale (comportante una potenziale diluizione massima inferiore allo 0,6% del capitale stesso *pro tempore*) al servizio delle opzioni assegnate con il Piano 2001.

In particolare – tenuto anche conto degli effetti derivanti dalle indicate operazioni di ridenominazione del capitale sociale in euro e di raggruppamento delle azioni Enel – in tale occasione il Consiglio di Amministrazione ha deliberato 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 il Piano 2001, caratterizzate da un prezzo di sottoscrizione pari a 7,272 euro. Per tale Piano, peraltro, a seguito delle successive verifiche effettuate circa il raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, l'aumento di capitale avrebbe comunque potuto essere sottoscritto fino a un massimo di 19.193.468 euro.

In esecuzione di tale deliberazione consiliare risultano essere state emesse e sottoscritte, alla fine del 2005, 16.301.333 azioni ordinarie a servizio di altrettante *stock option* del Piano 2001 esercitate nel periodo compreso tra il 27 maggio e il 16 giugno 2005.

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 piani di *stock option* – 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 *pro tempore*), 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 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 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 entrambi 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) 4.824.000 opzioni nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle opzioni stesse e la fine del 2004 e (ii) 48.500 opzioni nel corso del 2005.

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 *pro tempore*) 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 a (ii) 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, nel corso del 2005, 10.697.094 azioni ordinarie a servizio di altrettante *stock option* del Piano 2002 esercitate

nei periodi compresi tra il 3 febbraio e il 23 febbraio 2005, tra il 27 maggio e il 16 giugno 2005 e tra il 10 novembre e il 30 novembre 2005. Esse si aggiungono alle 24.104.556 azioni ordinarie emesse e sottoscritte a servizio di altrettante *stock option* del Piano 2002 esercitate nel corso del 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 impostare ulteriori piani di *stock option* – 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 *pro tempore*), 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) 3.237.700 opzioni nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle opzioni stesse e la fine del 2004 e (ii) 50.726 opzioni nel corso del 2005.

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 *pro tempore* 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, nel corso del 2005, 14.158.373 azioni ordinarie a servizio di altrettante *stock option* del Piano 2003 esercitate nei periodi compresi tra il 3 febbraio e il 23 febbraio 2005, tra il 27 maggio e il 16 giugno 2005 e tra il 10 novembre e il 30 novembre 2005. Esse si aggiungono alle 16.342.119 azioni ordinarie emesse e sottoscritte a servizio di altrettante *stock option* del Piano 2003 esercitate nel corso del 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 *pro tempore*), 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, mutuando 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.