



PAGINA BIANCA

## Prevedibile evoluzione della gestione

Con l'accordo siglato a febbraio 2009 con Acciona, grazie al quale Enel deterrà il pieno controllo di Endesa, e con il rafforzamento della presenza nel mercato russo, Enel ha completato la fase di crescita attraverso le grandi acquisizioni e ha compiuto un ulteriore grande passo nel consolidamento e nell'integrazione del Gruppo. La dimensione raggiunta e la condizione di assoluta rilevanza nei mercati energetici europei e negli altri Paesi in cui esso opera sono la premessa e al contempo una solida base per proseguire lungo le direttrici strategiche definite nel recente passato.

L'attenzione del Gruppo sarà dunque focalizzata nell'ulteriore consolidamento e integrazione delle diverse realtà che lo compongono, con l'obiettivo di creare valore grazie alla professionalità, alle competenze e alle sinergie operative che lo caratterizzano, senza trascurare la ricerca di nuove opportunità nell'innovazione tecnologica e nella crescita organica delle aree e dei *business* in cui opera.

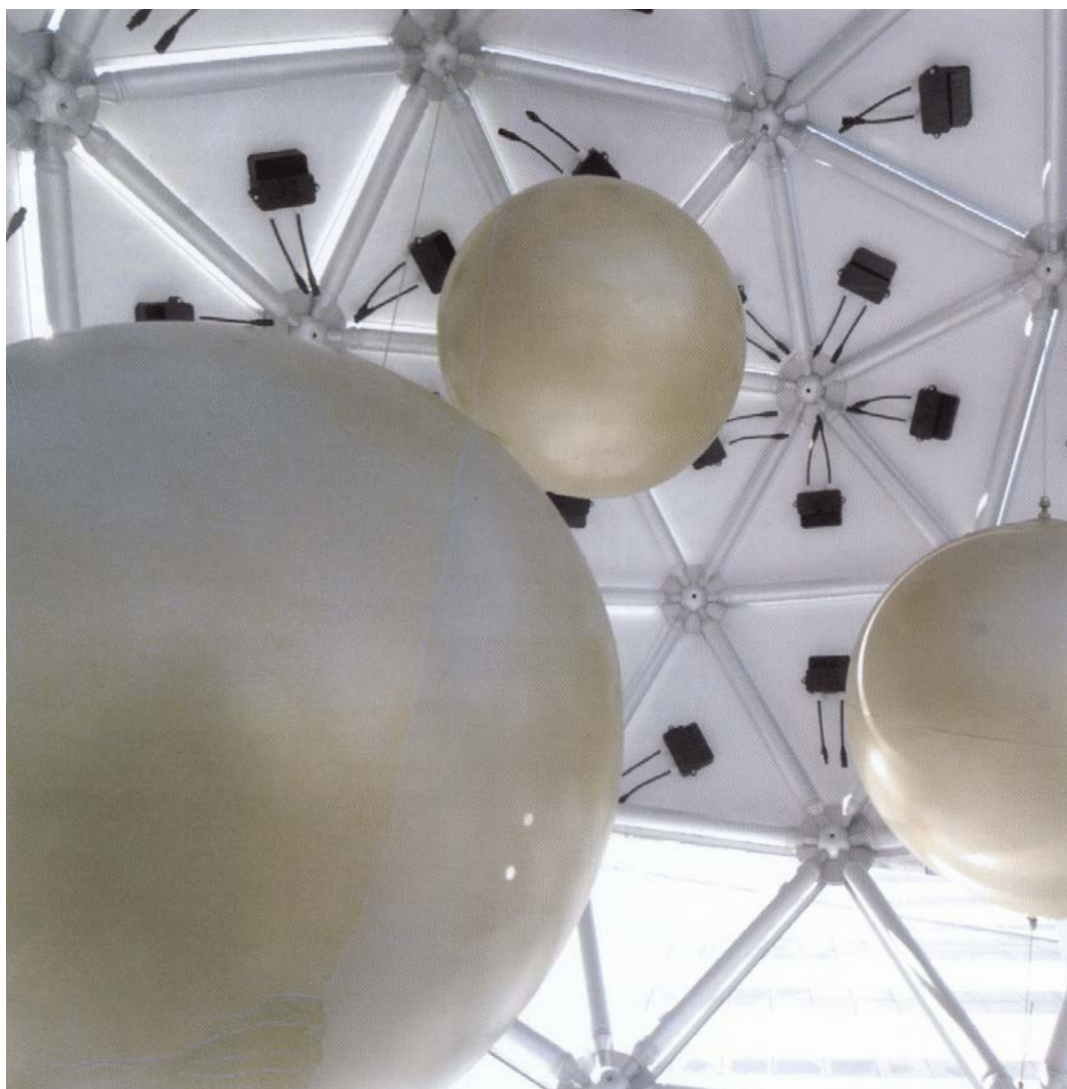
Inoltre, Enel continuerà a sviluppare programmi di investimento nella ricerca e sviluppo e nel settore delle fonti rinnovabili, nonché a perseguire l'eccellenza tecnologica e l'attenzione alle problematiche ambientali.

Sarà definito e sviluppato, infine, il programma per il ritorno al nucleare in Italia, non appena il quadro normativo all'esame del Parlamento italiano sarà completato.

Allo stesso tempo proseguiranno le iniziative di ottimizzazione di portafoglio finalizzate a rafforzare la posizione finanziaria del Gruppo, fortemente influenzata dalla politica di espansione internazionale seguita in questi ultimi anni.

Il consolidamento e l'integrazione delle attività internazionali, l'ottimizzazione del portafoglio nonché le attività di sviluppo e le azioni di efficienza previste nelle Divisioni operative produrranno effetti positivi anche nel 2009 contribuendo alla crescita dei risultati del Gruppo, nonostante la perdurante fase di recessione dell'economia mondiale.

Per quanto attiene ai fatti di rilievo intervenuti dopo la chiusura dell'esercizio, si rinvia a quanto illustrato nella specifica nota di commento n. 40 del Bilancio consolidato.



## Ricerca e sviluppo

Il Gruppo Enel ha proseguito anche nel 2008 le attività volte allo sviluppo e alla dimostrazione di tecnologie innovative nel campo della cattura e del sequestro della CO<sub>2</sub>, della generazione da fonti rinnovabili, dell'idrogeno, della generazione distribuita, dell'efficienza energetica e del contenimento delle emissioni, al fine di aumentare la competitività e garantire la *leadership* tecnologica e ambientale del Gruppo. Si prevede per lo sviluppo di tali progetti un impegno di circa 650 milioni di euro in cinque anni. Con l'avvio di tali attività le spese di ricerca sostenute nel 2008 sono state di circa 35,5 milioni di euro (29 milioni di euro nel 2007) e gli investimenti sono passati contemporaneamente da 6,6 milioni a 31,8 milioni di euro. In questo ambito rientrano, tra gli altri, i seguenti progetti:

- > cattura e sequestro della CO<sub>2</sub> (CCS):
  - cattura post-combustione: stanno per concludersi i *test* di laboratorio sulle ammine commerciali e inizierà a breve la realizzazione di un impianto pilota presso la centrale Federico II di Brindisi; questo impianto pilota, uno dei primi della sua taglia in Europa e nel mondo, consentirà a Enel di rafforzare il *know-how* sulla cattura della CO<sub>2</sub> in vista della realizzazione di un impianto dimostrativo su scala industriale;
  - combustione del carbone in ossigeno: l'impegno di Enel per la riduzione della CO<sub>2</sub> non si esaurisce con l'attività sulla post-combustione, ma prosegue con un impegno forte anche nella ricerca sperimentale nell'ambito dell'ossi-combustione; è stato infatti potenziato l'impianto sperimentale di Livorno per rendere possibile l'effettuazione di *test* di combustione in ossigeno a pressione atmosferica ed è in fase di finalizzazione la progettazione esecutiva dell'impianto pilota da 48 MW che verrà realizzato nella centrale di Brindisi;
  - sequestro geologico dell'anidride carbonica: per garantire la realizzabilità di una soluzione industriale per la riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>, la ricerca di Enel è impegnata in ogni anello della catena del valore della CCS, anche nella fase finale di stoccaggio; sono state infatti realizzate stime preliminari del potenziale di stoccaggio in aree *off-shore* sia nell'Alto Lazio sia nell'Alto e Basso Adriatico;
- > generazione da fonti rinnovabili:
  - solare termodinamico: ha preso il via il cantiere del "Progetto Archimede", che prevede la realizzazione di un innovativo impianto solare termodinamico a collettori parabolici lineari (5 MW) con tecnologia a sali fusi sviluppata da ENEA; con questa tecnologia all'avanguardia (si tratta del primo impianto dimostrativo al mondo) sarà possibile incrementare l'efficienza dell'impianto, garantendo una maggiore producibilità;
  - fotovoltaico innovativo: Enel ha sviluppato a Catania un importante laboratorio solare, con tecnologie di ultima generazione, che consentirà di verificare l'applicazione su vasta scala di sistemi fotovoltaici innovativi

- e aiuterà lo sviluppo di nuove tecnologie con maggiori rendimenti di conversione e costi contenuti;
- geotermia innovativa: Enel sta realizzando presso l'Area Sperimentale di Livorno un circuito pilota prototipale da 500 kWe per lo studio di un ciclo a elevate prestazioni;
  - biomasse e combustibile da rifiuti: è stato avviato il monitoraggio dell'unità 4 della centrale di Fusina alimentata, in co-combustione, con biomasse (CDR) e carbone (5% CDR - 95% carbone); quest'attività consentirà di studiare il comportamento di una centrale "tradizionale" quando viene alimentata con combustibili da biomasse per la produzione di energia rinnovabile. Enel ha inoltre ultimato il progetto del dimostrativo nominato "Fattoria dell'energia", che ha come obiettivo la dimostrazione di tecnologie consolidate e innovative per la conversione di biomasse di diversa natura in energia elettrica e termica e per la produzione di biocarburanti;
- > idrogeno: per la metà del 2009 è prevista la prima accensione con miscele idrogeno-metano del nuovo impianto dimostrativo a idrogeno di Fusina; l'impianto (12 MW), che può essere alimentato con puro idrogeno (proveniente dal polo petrolchimico di Marghera) o con miscele idrogeno-metano in rapporto variabile, è il primo esempio del suo tipo al mondo;
- > generazione distribuita: sta proseguendo l'attività di simulazione delle reti attive (*smart grid*) nell'ambito del progetto ADDRESS, che prevede la definizione di una nuova infrastruttura con l'inclusione di nuovi sistemi di rete, i sistemi di generazione, di compensazione e carichi; saranno simulati scenari particolarmente critici e realizzati *pilot test* in diverse nazioni europee;
- > contenimento emissioni e residui: proseguono le attività relative allo sviluppo di tecnologie per il controllo delle emissioni; in particolare:
- per il mercurio, è stata condotta la sperimentazione sul circuito pilota di La Spezia ed effettuate le prime prove del processo di ossidazione elettrocatalitica su impianto di piccola scala a Livorno; inoltre, è stata avviata la sperimentazione di laboratorio sull'assorbimento del mercurio in un sistema DeSO<sub>x</sub>;
  - è stato avviato uno studio per la messa a punto di un metodo integrato per la valutazione del contributo delle centrali a carbone sulla concentrazione di particolato atmosferico nelle aree limitrofe;
  - per il miglioramento delle *performance* ambientali degli impianti geotermici, è stata completata con successo la qualifica del processo di abbattimento dell'acido cloridrico nei vapori surriscaldati mediante iniezione a secco di bicarbonato di sodio.
- Enel ha inoltre avviato un progetto per promuovere la valorizzazione ambientale e tecnica dei residui prodotti dal processo di combustione pulita del carbone tramite il loro pieno riutilizzo come prodotti per le costruzioni;
- > aumento dell'efficienza: Enel partecipa attivamente a progetti internazionali (per es., COMTES 700) per lo studio di componenti ottimizzati per impianti a carbone ad alta efficienza; in pochi anni, con lo sviluppo di tecnologie che consentiranno di incrementare la temperatura (700 °C) e la pressione di esercizio delle centrali a carbone, sarà possibile realizzare impianti con un'efficienza superiore al 50%.

Nel corso del 2008 Enel ha posato un altro importante mattone nell'ambito del suo impegno per la protezione dell'ambiente: è stata infatti avviata l'attività per lo sviluppo di un modello integrato di mobilità elettrica. Enel ha firmato un accordo con Daimler-Mercedes per la realizzazione, nel corso del 2010, di un progetto pilota in cui Smart fornirà a clienti finali 100 auto elettriche, mentre Enel svilupperà l'infrastruttura e il sistema di ricarica, con almeno 400 punti dedicati. Il progetto riunisce la competenza specifica e la notevole esperienza di due grandi realtà aziendali, con lo scopo di creare una mobilità sostenibile ed eco-compatibile nei contesti urbani.





# Risorse umane e organizzazione

## Organizzazione

Nel 2008 Enel ha operato per il consolidamento del suo nuovo assetto di Gruppo a seguito della creazione delle Divisioni Iberia e America Latina e Ingegneria e Innovazione a fine 2007 ed Energie Rinnovabili nel secondo semestre 2008.

In tale contesto:

- > sono stati disegnati gli assetti, i processi e le procedure della nuova Divisione Ingegneria e Innovazione con il conseguente ridisegno della Divisione Generazione ed Energy Management;
- > è proseguito il percorso di ottimizzazione organizzativa delle Divisioni Mercato e Infrastrutture e Reti, finalizzata a un maggiore efficientamento delle strutture e dei processi relativi alle varie filiere di vendita e distribuzione;
- > sono state ridefinite le strutture relative delle cinque Direzioni operative di Enel Servizi costituite a seguito del processo di riassetto societario intervenuto nel corso del 2007;
- > è stata varata la struttura organizzativa della nuova Divisione Energie Rinnovabili con la missione di sviluppare e gestire l'attività di produzione dell'energia elettrica da fonti rinnovabili.

Con specifico riferimento al perimetro internazionale, proseguono le attività di integrazione e razionalizzazione delle realtà acquisite; in particolare, tra le iniziative in atto si segnala la realizzazione di *Enel Integration Handbook*, finalizzato all'armonizzazione del Sistema Organizzativo di Gruppo e che contiene principi e regole di gestione su 21 aree tematiche e 86 processi rilevanti.

Prosegue in tutto il Gruppo il progetto Zenith per il perseguimento dell'eccellenza operativa. Tale progetto, che annovera oltre 150 importanti iniziative di miglioramento, ha visto la definizione e l'avvio di una "wave 2" con importanti azioni di comunicazione e coinvolgimento tese ad allargare in modo decisivo il livello di partecipazione e a includere le iniziative volte a migliorare la qualità e l'efficacia dei processi anche quando queste non generano direttamente un beneficio economico.

A seguito del *delisting* di Enel dal NYSE, si è provveduto a rivedere il processo di *Management Assessment Process* che era stato disegnato per il *Sarbanes-Oxley Act* al fine di adeguarlo alla normativa italiana sulla tutela del risparmio (legge n. 262/2005).

Infine, nel secondo semestre 2008 ha preso avvio un progetto volto a definire un nuovo modello di gestione dell'*enterprise business process modeling* con l'obiettivo di integrare le varie modalità di rappresentazione dei processi adottate in Enel dalla *line*, dall'*audit*, dall'amministrazione e dall'ICT. Tale integrazione permetterà di conseguire un allineamento costante tra le varie modalità di rappresentazione e conseguentemente un enorme beneficio sia ai fini della

*compliance* sia nelle attività di definizione, analisi e aggiornamento dei processi. Nel 2009 verranno sviluppati e disegnati processi e procedure della nuova Divisione Energie Rinnovabili in armonia con l'*Enel Integration Handbook* definito nel 2008, e verranno avviate le attività volte all'integrazione delle Divisioni Mercato e Generazione ed Energy Management.

## Sviluppo e formazione

Le iniziative di sviluppo e formazione realizzate nel corso del 2008 sono state guidate dall'obiettivo generale di assicurare l'eccellenza delle competenze *core*, di garantire la corretta gestione della crescita interna e di supportare fattivamente il processo di trasformazione in multinazionale di Enel, anche attraverso la diffusione di uno stile comune codificato nel Modello di *Leadership* aziendale, principale risposta alla prima Indagine di Clima del 2006.

Le iniziative centrali del 2008 sono state:

- > l'attuazione del nuovo sistema di valutazione riformulato alla luce del Modello di *Leadership* che ha visto coinvolti tutti i dirigenti e i quadri del Gruppo e, come pilota, gli impiegati della Divisione Mercato. Il nuovo sistema prevede, per la popolazione con incentivazione manageriale (MBO), un collegamento diretto tra valutazione e *compensation*: la valutazione annuale dei risultati viene infatti integrata dalla valutazione dei comportamenti sulla qualità della *leadership* espressa;
- > l'avvio del nuovo sistema di *Talent Management* che ha portato all'identificazione dei primi *pool* di talenti, per i quali sono state realizzate specifiche azioni di sviluppo e formazione. Tra queste, *feedback a 360°*, *Coaching*, *Mentoring* e l'iniziativa formativa "*Leadership for Energy: Executive Program*", progettata ed erogata in *partnership* con Harvard Business School;
- > la realizzazione della seconda Indagine di Clima che ha visto coinvolte, nel mese di dicembre, circa 53.000 persone in 14 Paesi. La nuova indagine conferma la ricorrenza dello strumento e lo potenzia con una maggiore profondità organizzativa: la nuova rilevazione, infatti, è costruita su un'architettura di oltre 630 unità organizzative distinte, al fine di consentire l'ideazione e la realizzazione di piani di azione trasversali e di ampio respiro ma anche di rispondere alle specificità locali;
- > l'avvio della revisione della formazione istituzionale alla luce del nuovo Modello di *Leadership* e del contesto internazionale in cui opera Enel; la prima iniziativa rilevante in questo senso è data dalla messa a regime del corso di *induction* per neo-laureati, il *Junior Enel Training International*, di cui si sono svolte 9 edizioni nel 2008;
- > la realizzazione di programmi di formazione guidati da Enel University per alcune delle società non italiane del Gruppo Enel, volti a diffondere quanto appreso nell'esperienza italiana sia nel campo dell'addestramento tecnico sia nel *change management*; questi corsi sono stati impostati in modo da costruire competenze locali sull'argomento, in grado di diffondere a cascata i messaggi trasmessi.

Le principali iniziative programmate per il 2009 riguardano:

- > l'attuazione delle valutazioni previste dal sistema aziendale con l'estensione progressiva a nuovi *target* di popolazione impiegatizia;
- > la conclusione del processo di identificazione dei *pool* previsti dal sistema di *Talent Management*. Verrà inoltre data completa attuazione all'iniziativa di sviluppo e formazione prevista dal sistema, in particolare "*Leadership for Energy: Management Program*" in *partnership* con IESE e Bocconi;

- > il completamento della revisione della formazione istituzionale, con la riprogettazione dei corsi per neo-quadri e neo-dirigenti e con lo sviluppo di corsi mirati sulla base dei risultati della valutazione della *performance*;
- > l'analisi e la comunicazione dei risultati dell'Indagine di Clima a tutti i livelli; l'identificazione dei relativi piani di miglioramento, trasversali e locali; la comunicazione, la realizzazione e il monitoraggio delle azioni programmate.

## Selezione

Nel corso del 2008 l'unità Selezione e rapporti con l'università si è focalizzata sull'inserimento di giovani laureati e diplomati da avviare alle varie professioni in Azienda, cercando di intensificare allo stesso tempo le attività di *employer branding* e *recruiting* internazionali sui segmenti più pregiati del mercato del lavoro, anche in risposta alla forte attenzione posta dall'Azienda sulle attività di *business* svolte all'estero.

In particolare, il processo di reclutamento ha visto l'utilizzo di diversi canali per il reperimento di candidature, quali il sito internet in via prioritaria e il ricorso a scuole e università nazionali ed estere con le quali sono in essere collaborazioni specifiche. Grazie ad accordi con società specializzate nella ricerca e selezione, infine, è stato possibile identificare profili professionali con *skill* tecniche più "critiche" (come per esempio quelle nucleari o legate alle energie rinnovabili). I processi di selezione, che prevedono tanto una fase di valutazione attitudinale-motivazionale, quanto una di tipo tecnico-professionale, sono stati condotti utilizzando metodologie e strumenti diversi in coerenza al *target* di popolazione da selezionare. In particolare, per la selezione di neo-laureati sono stati effettuati *assessment center* e prove di lingua inglese.

In Italia nel corso del 2008 sono state assunte 926 persone, di cui circa il 77% è rappresentato da profili "neo": in particolare, il 32% da neo-laureati (di questi, il 35% è costituito da donne) e il 45% da giovani diplomati.

Le attività di selezione hanno teso a rafforzare le aree tecniche delle Divisioni Generazione ed Energy Management e Ingegneria e Innovazione, oltre che le funzioni di *business development* delle Divisioni Energie Rinnovabili e Internazionale. In particolare, è stata data particolare rilevanza alle attività di selezione dell'area Nucleare, dove sono state inserite complessivamente 50 unità.

Inoltre, è proseguito il progetto di selezione internazionale "*Energy Without Frontiers*" che ha condotto all'assunzione di ulteriori 40 giovani laureati stranieri. Nell'arco dell'anno sono state incrementate le *partnership* con le università estere, in particolare con quelle presenti nei Paesi di interesse strategico per Enel. Sono state inoltre intensificate le attività di *employer branding* presso i *campus* universitari, sia attraverso la realizzazione di "*recruiting day*" *ad hoc* legati alla presentazione di progetti di *business* specifici, sia attraverso il prosieguito di collaborazioni di didattica "alternativa".

Sono stati infine offerti progetti di *internship* a studenti stranieri provenienti da prestigiose *business school* internazionali, svolti presso strutture Enel in Italia e all'estero.

## Sistemi di remunerazione e incentivazione

La politica retributiva del 2008 si è focalizzata:

- > sul rafforzamento dell'integrazione dei processi di MBO e *Compensation* con i sistemi di valutazione aziendale;

- > sull'incremento dell'incidenza della retribuzione variabile collegata alle *performance*;
- > sulla selettività degli interventi sul fisso, 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 l'MBO quale strumento principale (coinvolgendo circa il 94% dei dirigenti e circa il 17% dei quadri), al quale si aggiunge, per la popolazione commerciale, un sistema di incentivazione *ad hoc*.

Per quanto attiene all'incentivazione di medio-lungo termine, è stato assegnato un Piano di *stock option* 2008 rivolto al *top management* della Società e del Gruppo, mentre nei confronti della generalità del *management* della Società e del Gruppo è stato approvato un piano a lungo termine basato sull'assegnazione di *restricted share units* (come già effettuato nel 2007, anche nel 2008, in armonia con quanto previsto dalla delibera di *unbundling*, ai dirigenti della Divisione Infrastrutture e Reti è stato assegnato un piano di *restricted share units ad hoc*).

## Ambiente e sicurezza sul lavoro

Nel 2008 è proseguito il processo di revisione del sistema di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori in tutte le Divisioni e società del Gruppo Enel, volto al potenziamento della struttura e alla razionalizzazione dei processi, attraverso la definizione di ruoli, compiti e responsabilità e l'individuazione di modalità operative e gestionali.

In Italia, per ciascuna Unità Produttiva è individuata la relativa linea gerarchico-funzionale e i responsabili dell'applicazione della normativa vigente (Datore di Lavoro e Dirigente). Parallelamente, in ciascuna è costituito il Servizio di Prevenzione e Protezione e designato il relativo Responsabile e, ove necessario, nominato il Medico Competente per l'attuazione della sorveglianza sanitaria per i rischi connessi. Anche nel 2008 sono stati attuati significativi interventi formativi sui temi della tutela dell'igiene, della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro – oltre 864.000 ore di formazione (quasi il doppio rispetto all'anno precedente), più di 15 ore *pro capite* – a testimonianza che la formazione costante e periodica rappresenta ormai quel passo essenziale verso una cultura sana della sicurezza.

Gli investimenti per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori sono risultati nel 2008 superiori ai 41 milioni di euro, con una componente significativa nella formazione. L'investimento complessivo sale quasi a 85 milioni di euro considerando anche il costo del personale impegnato nella sicurezza.

Nel corso del 2008 molteplici e varie sono state le iniziative e gli eventi legati al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tra i quali il *summit "Safety First for Everyone"*, la "Settimana Internazionale della Sicurezza", le "Safety Walk" (visite nei luoghi di lavoro atte a promuovere gli aspetti preventivi della sicurezza), le "Safety Community" e i "Safety Day".

A seguito dell'entrata in vigore della legge n. 123/07 (misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro), confermata nell'art. 300 del D.Lgs. n. 81/08 (l'estensione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al decreto legislativo n. 231 agli illeciti di omicidio colposo e di lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi in violazione di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro), il Consiglio di Amministrazione di Enel ha deliberato, in data 27 febbraio 2008, l'adozione della parte speciale F con le nuove fattispecie di reato, a integrazione del Modello 231/01 già in essere dal 2002.

Il numero di incidenti <sup>(1)</sup> mortali sul lavoro è pari a un incidente mortale, occorso a causa di un incidente automobilistico verificatosi in Italia in novembre. L'indice di frequenza degli infortuni in Enel è passato dal 5,47 del 2007 fino al 3,91 del 2008, mentre l'indice di gravità è sceso dallo 0,22 nel 2007 allo 0,16 del 2008. Per quanto riguarda i lavoratori di aziende appaltatrici, durante l'esecuzione di lavori per conto Enel, si registra una inversione di tendenza dei dati rispetto al miglioramento dei valori avuti negli anni precedenti; nel 2008 infatti sono stati registrati 32 casi, di cui 10 mortali e 22 gravi (comprensivi di Viesgo). Al riguardo si sta lavorando al miglioramento del sistema di qualificazione delle imprese e a una migliore e più efficace azione di gestione, verifica e controllo (per es., *vendor rating*, sanzioni e penali, informazione ecc.).

## Relazioni industriali

### Area elettrici

In merito agli accordi sindacali nazionali più significativi stipulati nel 2008, si segnala la sottoscrizione del Verbale di Accordo sul Premio di Risultato del 13 novembre, con il quale sono stati definiti per il quadriennio 2008-2011 gli importi di riferimento per la redditività aziendale e l'incentivazione della produttività/qualità di unità, ed è stata prorogata la parte normativa degli accordi sul Premio di Risultato fino al 31 dicembre 2009; per quanto concerne la produttività/qualità di unità, nel mese di luglio tutte le Divisioni hanno consuntivato il raggiungimento degli obiettivi per il 2007, con erogazione dei premi nel 2008, e assegnato gli obiettivi specifici per il 2008. È stato poi sottoscritto, per la prima volta con portata estesa ad altri Paesi, l'accordo sul trattamento economico riservato al personale di Enel Produzione permanentemente utilizzato in cantieri esteri.

In tema di istituti sociali, è stato sottoscritto il 15 luglio 2008 l'accordo sul finanziamento ARCA-FISDE e sul varo del piano di efficientamento dell'ARCA. Infine, particolarmente rilevante è stato l'accordo del 5 novembre 2008 con cui sono state definite modalità normative e ambiti per le elezioni delle RSU/RLS a livello aziendale, svoltesi il 9 e 10 dicembre 2008.

Relativamente agli RLS si ricorda che a gennaio era stato stipulato un accordo "ponte" (successivamente prorogato a luglio, con scadenza 31 dicembre 2008) con il quale le relative competenze erano state transitoriamente attribuite alle Segreterie sindacali regionali.

Nel corso dell'anno si sono svolti, poi, numerosi confronti con le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) a livello sia nazionale sia territoriale sul citato riassetto organizzativo delle Divisioni. Il confronto sulla costituzione della nuova Divisione Energie Rinnovabili e la procedura ex art. 47 della legge n. 428/1990 si sono conclusi il 25 novembre 2008, con la sottoscrizione del verbale di accordo ex art. 2112 cod. civ., e il passaggio delle risorse alla nuova Divisione è avvenuto con decorrenza 1° dicembre 2008.

La Divisione Infrastrutture e Reti ha avviato il confronto in merito agli interventi/modifiche organizzative conseguenti all'integrazione AT-MT-BT (la Commissione AT, organismo paritetico in materia di salute e sicurezza, ha definito un documento conclusivo e il piano di formazione per tutto il personale coinvolto nell'integrazione AT-MT-BT) e concluso le interlocuzioni sindacali in merito a: *Work Force Management*, con avvio operativo del sistema; coordinamento del rinnovo degli accordi economici regionali scaduti (conclusi in tutte le Regioni, tranne la Lombardia); attuazione del nuovo assetto organizzativo di Enel Sole.

(1) I dati infortunistici riportati sono calcolati in conformità all'«ILO Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases». Le cifre si riferiscono a un perimetro di 56.126 lavoratori e non comprendono i dipendenti delle società consolidate con il metodo proporzionale e i dipendenti di Viesgo. Nel calcolo dei giorni di assenza dal lavoro per infortunio si fa riferimento ai giorni solari e il conteggio inizia a partire dal giorno successivo a quello dell'infortunio.

La Divisione Mercato ha concluso il confronto con le OO.SS. sulla riorganizzazione della Divisione e l'attuazione del nuovo assetto territoriale articolato in macro aree, e sul tema della valutazione delle prestazioni, estesa per la prima volta, come progetto pilota, a tutto il personale impiegato della Divisione.

La Divisione Generazione ed Energy Management ha finalizzato con le OO.SS. a livello nazionale il confronto sulla struttura organizzativa dell'Unità Assistenza Specialistica; si è inoltre conclusa la procedura ex art. 47 della legge n. 428/1990 e s.m.i. per il trasferimento a Hydro Dolomiti Enel Srl del ramo di azienda "Trento" di Enel Produzione SpA, ed è stata avviata la medesima procedura per il trasferimento alla costituenda Newco Srl del ramo di azienda "Bolzano" di Enel Produzione SpA.

L'area Servizi e Altre attività ha concluso nel maggio 2008 la consultazione a livello nazionale con le OO.SS., relativa al nuovo assetto della Direzione Operativa ICT, e ha definito nel secondo semestre 2008 il nuovo assetto organizzativo per le attività di gestione della corrispondenza aziendale, attraverso l'adozione di un nuovo sistema informatizzato denominato PUMA - Protocollo Unico Multidivisionale Aziendale.

La Divisione Ingegneria e Innovazione, infine, nel secondo semestre del 2008 ha sviluppato il confronto sindacale nazionale relativo al nuovo assetto organizzativo. Sul piano internazionale, nel 2008, a seguito di vari incontri negoziali fra Enel e Delegazione Speciale di Negoziazione (composta da rappresentanti dei lavoratori del Gruppo di tutti gli Stati UE e coordinata dalle due Federazioni sindacali europee di settore) si è concluso il 5 dicembre 2008 il processo di negoziazione per l'istituzione del Comitato Aziendale Europeo Enel, con la firma ufficiale del Verbale di Accordo, particolarmente rilevante per la definizione del carattere multinazionale di Enel anche sotto il profilo delle relazioni industriali. È infatti la prima volta che vengono regolate l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ambito transnazionale.

### **Area gas**

Successivamente all'avvenuto rinnovo in data 15 gennaio 2008 del CCNL gas-acqua per il periodo 2008-2009 - parte economica e all'insediamento delle quattro commissioni bilaterali previste dal CCNL gas-acqua, nel secondo semestre 2008 sono proseguiti i lavori delle commissioni e gruppi di lavoro istituiti sugli impegni differiti come previsto in sede di rinnovo contrattuale (classificazione, assistenza sanitaria, reperibilità); in particolare, il 27 novembre 2008 ha concluso i lavori la Commissione per la classificazione del personale, con la sottoscrizione di un verbale di accordo al quale potrà farsi riferimento in occasione del prossimo rinnovo della parte normativa del contratto gas-acqua.

Sono stati poi completati i confronti territoriali sul riassetto organizzativo della rete gas e si è avviata l'interlocuzione in merito a un nuovo sistema di articolazione della reperibilità.

## Consistenza del personale

Il personale del Gruppo Enel al 31 dicembre 2008 è pari a 75.981 dipendenti (73.500 al 31 dicembre 2007).

L'organico del Gruppo nel corso dell'anno 2008 aumenta di 2.481 risorse per effetto del saldo netto relativo alla variazione di perimetro (+3.891) e di una riduzione delle consistenze (-1.410 unità) come saldo tra le assunzioni e le cessazioni su tutto il perimetro.

Le cessazioni dal servizio sono rappresentate principalmente da esodi consensuali incentivati.

Al 31 dicembre 2008 i dipendenti impegnati nelle società del Gruppo con sede all'estero sono 35.654.

La variazione complessiva rispetto alla consistenza al 31 dicembre 2007 è così sintetizzata:

<b>Consistenza al 31.12.2007</b>	<b>73.500</b>
<b>Variazioni di perimetro e acquisizioni:</b>	
- OGK-5	4.285
- Electrica Muntenia Sud (oggi Enel Distributie Muntenia ed Enel Energie Muntenia)	2.038
- Endesa (acquisizioni) <sup>(1)</sup>	70
- Endesa Europa <sup>(1)</sup>	(1.417)
- Viesgo	(1.049)
- Altre minori	(36)
	<b>3.891</b>
Assunzioni	3.065
Cessazioni	(4.475)
<b>Consistenza al 31.12.2008 <sup>(2)</sup></b>	<b>75.981</b>

(1) Pari al 67,05% della consistenza complessiva.

(2) Include 1.413 risorse riferibili al perimetro di attività classificato come "destinato alla vendita".

