

strategico e di *business*, nonché dei principali rischi che possano a qualunque titolo incidere sui risultati economici, finanziari e patrimoniali della Società e del Gruppo;

- appositi comitati, che si riuniscono su iniziativa della Funzione *Risk Management*, cui sono affidate le attività di indirizzo, gestione e controllo dei rischi finanziari, di credito e *commodity*; in particolare, risultano istituiti, sotto la presidenza dell'Amministratore Delegato della Società, il Comitato Rischi Finanziari di Gruppo, il Comitato Rischio Credito di Gruppo e il Comitato Rischio *Commodity* di Gruppo.

Infine, il Dirigente Preposto, la cui attività si iscrive nell'ambito dei controlli di secondo livello, è responsabile, per legge, della definizione e dell'implementazione di un idoneo sistema di controllo interno sull'informativa finanziaria nell'ambito della Società e del Gruppo predisponendo, a tal fine, adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato, nonché ogni altra comunicazione di carattere finanziario di Enel.

1.4.2 - La revisione legale

Come si è già avuto modo di riferire nelle due precedenti relazioni, la revisione legale del bilancio di esercizio di Enel S.p.a. e del bilancio consolidato del Gruppo ad essa facente capo è stata affidata, per il novennio 2011/2019, ad una nuova società di revisione, individuata all'esito di una procedura ad evidenza pubblica svoltasi sotto la direzione e la vigilanza del Collegio Sindacale, per un corrispettivo complessivo di circa 3,5 milioni di euro.

Fin dal 2009, trova applicazione un'apposita procedura volta a disciplinare l'affidamento di incarichi aggiuntivi alla società di revisione che opera nell'ambito del Gruppo.

In base alla suddetta procedura (come da ultimo modificata nel settembre 2012), il Collegio Sindacale è chiamato ad esprimere un preventivo parere circa l'affidamento di ogni incarico aggiuntivo diverso dall'incarico principale di revisione in favore del revisore principale di Gruppo, ovvero di entità appartenenti al relativo *network*; l'affidamento di tali incarichi aggiuntivi è consentito solo in determinate condizioni di comprovata necessità sotto il profilo legale, economico o della qualità del servizio e sempreché non ricorrano fattispecie di incompatibilità previste dalla legge.

In relazione ad alcune tipologie di incarichi aggiuntivi di minore importanza, non aventi, cioè, caratteristiche tali da compromettere l'indipendenza del revisore principale, il Collegio Sindacale è semplicemente destinatario di un'informativa successiva al loro affidamento.

I corrispettivi di competenza dell'esercizio 2012 riconosciuti alla società di revisione ed alle entità appartenenti al *network* da parte di Enel S.p.a. e delle società dalla stessa controllate per incarichi aggiuntivi sono ammontati complessivamente a 10,1 milioni di euro, di cui 8,5 milioni di euro per servizi di revisione contabile e 1,6 milioni di euro per servizi di attestazione.

2. - Gli Organi ed il sistema di Corporate Governance

Nel rinviare alle precedenti relazioni per maggiori dettagli circa le funzioni, i poteri e le prerogative degli organi sociali, in questa sede si ritiene sufficiente evidenziare che il sistema di *Corporate Governance* di Enel si conforma, in linea generale, alle disposizioni del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (recante il "Testo Unico della Finanza" o "T.U.F."), alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana (d'ora in poi, per semplicità, "Codice di Autodisciplina"),⁵ nonché alle raccomandazioni formulate dalla CONSOB nella soggetta materia.

Con riguardo al "Modello organizzativo e gestionale" (adottato da Enel ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231), è da segnalare che lo stesso è stato aggiornato nel corso del 2012 e del 2013, con particolare riferimento alla "parte generale" e alle "parti speciali" dedicate alla prevenzione dei reati ambientali e del reato di corruzione tra privati.

Per la gestione delle relazioni con gli azionisti, la Società ha istituito un'area "*Investor Relations*", collocata nell'ambito della Funzione "*Administration, Finance and Control*" e un'area preposta al dialogo con gli azionisti *retail*, che opera all'interno della Funzione "*Legal & Corporate Affairs*".

A seguito del recepimento nell'ordinamento italiano della disciplina comunitaria in materia di *market abuse* e dell'entrata in vigore della normativa secondaria dettata dalla CONSOB, la Società ha adottato - e mantiene regolarmente aggiornato - un "registro" di Gruppo, in cui risultano iscritte le persone fisiche o giuridiche che hanno accesso ad informazioni privilegiate in ragione dell'attività lavorativa o professionale, ovvero delle funzioni svolte per conto di Enel, nonché di altre società controllate dal Gruppo.

2.1 - L'Assemblea degli azionisti

L'Assemblea degli azionisti di Enel si è svolta a Roma il 30 aprile 2013; essa, per la parte ordinaria:

- ha approvato il Bilancio di esercizio 2012 di Enel S.p.a.;
- ha preso atto del Bilancio consolidato del Gruppo Enel per il 2012;

⁵ Nel mese di dicembre 2011 è stata approvata una nuova edizione del Codice di Autodisciplina, che apporta rilevanti modifiche ed integrazioni alla precedente edizione del marzo 2006; tali modifiche sono state recepite dalla Società nel corso del 2012.

- ha approvato la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione per la destinazione dell'utile dell'esercizio;
- ha proceduto alla nomina del nuovo Collegio Sindacale, deliberando altresì il compenso dei componenti effettivi;
- ha deliberato in senso favorevole sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971/1999, contenente l'illustrazione della politica per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società per l'esercizio 2013, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica medesima.

Nello specifico, con riguardo alla distribuzione dei dividendi, è stato deliberato, in conformità alla proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione, di destinare come segue l'utile netto ordinario dell'esercizio 2012, pari a 3.420.002.506,06 euro:

- alla distribuzione in favore degli Azionisti di un dividendo, pari a 0,15 euro per ognuna delle 9.403.357.795 azioni ordinarie risultate in circolazione alla data di "stacco cedola" (24 giugno 2013), per un importo complessivo di 1.410.503.669,25 euro;
- a "utili portati a nuovo" la parte residua dell'utile stesso, per un importo complessivo di 2.009.498.836,81 euro.

La misura dei dividendi così distribuiti risulta in linea con la politica approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 marzo 2012, in conformità alle previsioni del piano industriale 2012-2016, che prevede un *pay-out ratio* pari almeno al 40% dell'utile netto consolidato ordinario, in un'unica soluzione, senza ricorrere, quindi, alla corresponsione di acconti.⁶

2.2 - Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione in carica, il cui mandato scadrà con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2013, si compone, secondo quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2011, di 9 membri (il Presidente e 8 consiglieri, di cui uno con funzioni di Amministratore Delegato).

Le liste dei candidati alla carica di membro del Consiglio di Amministrazione sono state presentate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (all'epoca titolare del

⁶ L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 30 aprile 2012 aveva deliberato di destinare l'utile netto dell'esercizio 2011 alla distribuzione di un dividendo di euro 0,26 centesimi per azione (copertura dell'acconto di 0,10 euro corrisposto a novembre 2011 e saldo di 0,16 euro alla data di "stacco cedola" ossia a giugno 2012) e a "utili portati a nuovo" la parte residua dell'utile stesso.

31,24% del capitale sociale) e da un raggruppamento di 20 investitori istituzionali (all'epoca titolari complessivamente dello 0,98% del capitale sociale).

Nello specifico, 6 Amministratori (tra i quali, il Presidente e il Consigliere a cui è stato successivamente conferito l'incarico di Amministratore Delegato) sono stati tratti dalla lista presentata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, mentre i restanti 3 Amministratori sono stati tratti dalla lista presentata dagli investitori istituzionali.

Nei mesi di maggio 2011, gennaio 2012 e dicembre 2012, il Consiglio di Amministrazione, in applicazione dell'art. 2 del Codice di Autodisciplina, ha preso atto del ruolo "non esecutivo" rivestito da sette Consiglieri, fatta eccezione, quindi, per l'Amministratore Delegato e per il Presidente (in considerazione dello specifico ruolo che il vigente assetto dei poteri riconosce a quest'ultimo con riferimento alla elaborazione delle strategie aziendali).

Il Consiglio ha, altresì, accertato, da ultimo nel mese di dicembre 2013, la sussistenza dei requisiti di indipendenza di cui al combinato disposto dell'art. 147-ter, comma 4, e dell'art. 148, comma 3, del TUF, nonché dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina, in capo a 6 dei 7 Amministratori non esecutivi.

Nel corso dei mesi di maggio 2011, febbraio 2012, febbraio 2013 e, da ultimo, nel febbraio 2014, il Collegio Sindacale ha attestato che il Consiglio di Amministrazione, nell'espletamento delle indicate valutazioni circa l'indipendenza dei propri componenti non esecutivi, ha correttamente applicato i criteri indicati nel Codice di Autodisciplina, seguendo, a tal fine, una specifica procedura di accertamento.

Nel corso dell'esercizio 2012, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto 14 riunioni, che hanno visto la regolare partecipazione dei Consiglieri, la presenza dei componenti il Collegio Sindacale, nonché del Magistrato delegato della Corte dei Conti.

2.3 - I Comitati

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione risultano istituiti, in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e del Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate⁷, un "Comitato per le Remunerazioni", un "Comitato Controllo e Rischi", un "Comitato Parti Correlate" e un "Comitato per la *Corporate Governance*".

Tutti i suddetti Comitati sono dotati di appositi regolamenti organizzativi che ne disciplinano la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento.

⁷ Approvato, in attuazione dell'art. 2391-bis del codice civile, con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010.

Nel corso del 2012, il Comitato per le remunerazioni ed il Comitato Controllo e Rischi hanno tenuto, rispettivamente, 6 e 15 riunioni, mentre il Comitato parti correlate ne ha tenuta 1 e quello per la *Corporate Governance* 7.

Le riunioni dei Comitati sono state caratterizzate dalla regolare partecipazione dei relativi componenti, nonché del Presidente del Collegio Sindacale, che vi è ammesso per specifica disposizione regolamentare; alle suddette riunioni possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci effettivi.

2.4 - Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale in carica nel 2012 è scaduto con l'approvazione del bilancio relativo a tale esercizio.

L'Assemblea ordinaria tenutasi il 30 aprile 2013, ha, pertanto, provveduto – come si è già riferito⁸ – alla nomina nel nuovo Collegio, composto, come il precedente, da tre Sindaci effettivi e da due Sindaci supplenti, il cui mandato scadrà in occasione dell'approvazione del bilancio dell'esercizio 2015.

Le liste dei candidati sono state presentate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (titolare del 31,24% del capitale sociale) e da un raggruppamento di 18 società di gestione del risparmio e altri investitori istituzionali (all'epoca titolari complessivamente dell'1,07% del capitale sociale).

Nello specifico, 2 Sindaci effettivi ed 2 Sindaci supplenti sono stati tratti dalla lista presentata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, mentre il restante Sindaco effettivo (cui è attribuito il ruolo di Presidente) e il restante Sindaco supplente sono stati tratti dalla lista presentata dagli investitori istituzionali.

Al riguardo, merita di essere annotato che, nell'occasione, è stata data applicazione, per la prima volta, alle nuove disposizioni statutarie approvate dall'Assemblea Straordinaria nella seduta del 30 aprile 2012⁹, in applicazione della legge 12 luglio 2011 n. 120, recante norme in materia di equilibrio tra i generi negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.

In aggiunta ai compiti attribuiti dalla normativa di riferimento di cui al T.U.F. e dal Codice di Autodisciplina, il Collegio Sindacale vigila, ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39:

- sul processo di informativa finanziaria;

⁸ Cfr. *supra*, paragrafo n. 2.1.

⁹ Cfr. Relazione relativa all'esercizio 2011, cit. – paragrafo n. 2.1.

- sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio;
- sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati;
- sull'indipendenza della società di revisione legale, con particolare riferimento alla prestazione di servizi non di revisione forniti alle società del Gruppo.

Nel corso del mese di febbraio 2013, nonché, da ultimo, nel febbraio 2014, il Collegio Sindacale ha accertato in capo al suo Presidente ed ai due Sindaci effettivi il possesso del requisito di indipendenza previsto dal Codice di Autodisciplina con riferimento agli amministratori.

Non sono stati rilevati da parte del Collegio Sindacale fatti censurabili, omissioni e/o irregolarità o, comunque, fatti significativi tali da richiedere la segnalazione alle Autorità di Vigilanza ovvero menzione nella relazione all'Assemblea dei soci.

Nel corso dell'esercizio 2012, il Collegio Sindacale all'epoca in carica ha tenuto 16 riunioni che hanno visto la regolare partecipazione dei Sindaci effettivi e la costante presenza del Magistrato delegato della Corte dei conti.

2.5 - I compensi

2.5.1 - Compensi dei componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione

Il compenso spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione è stato determinato dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2011 nella misura di € 85.000 lordi annui.

Il compenso aggiuntivo per i Consiglieri chiamati a far parte dei Comitati è stato successivamente fissato dal Consiglio di Amministrazione, con delibera adottata il 16 giugno 2011, su proposta del Comitato per le remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, nella misura € 30.000 lordi annui per il Presidente di ciascun Comitato e di € 20.000 per gli altri componenti, unitamente ad un gettone di presenza, per tutti i componenti, pari a 1.000 euro a seduta.

Il compenso complessivo riconosciuto a ciascun Consigliere per la partecipazione ai Comitati non può superare, tuttavia, la soglia di 70.000 euro lordi annui.

I Consiglieri non esecutivi in carica nel 2012 hanno maturato compensi, relativi alla partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati, per un importo complessivo di € 1.002.000 (€ 936.671 nel 2011).¹⁰

2.5.2 - Compensi del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Il trattamento economico complessivo spettante al Presidente ed all'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del Comitato per le remunerazioni, previo parere del Comitato parti correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale, nella seduta del 9 novembre 2011.

La proposta del Comitato per le remunerazioni è stata supportata dalla consulenza di una primaria società internazionale, individuata all'esito di un'apposita indagine di mercato e previo accertamento e riconoscimento del possesso, in capo alla stessa, dei necessari requisiti di indipendenza.

Nello specifico, detta società ha condotto un'analisi di *benchmarking* sul trattamento riservato agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche in società, anche estere, operanti nello stesso settore di Enel, ovvero dotate di un modello di *business* omogeneo, particolarmente rappresentative per dimensioni economiche od operative.

Per il *Presidente del Consiglio di Amministrazione* è stato previsto:

- un emolumento fisso di € 750.000 annui, che assorbe il compenso di € 85.000 spettante quale componente del Consiglio di Amministrazione, nonché il compenso spettante per l'eventuale partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate o partecipate, con conseguente rinuncia o riversamento alla Società degli stessi;
- un compenso variabile fino ad un massimo dell'80% dell'emolumento fisso annuale, subordinato al raggiungimento di obiettivi oggettivi e specifici assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le remunerazioni;¹¹

¹⁰ Va, tuttavia, segnalato che i compensi spettanti ad uno dei Consiglieri non esecutivi tratto dalla lista presentata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, trattandosi di un Dirigente dello stesso Ministero, sono stati interamente riversati, ad eccezione dei soli gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati, all'Amministrazione di appartenenza.

¹¹ Per il 2012, tali obiettivi sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 marzo 2012; essi comprendono: *target* quantitativi – in linea con quelli assegnati ai Responsabili delle più importanti Divisioni del Gruppo – riferiti ad alcuni risultati fondamentali per la gestione aziendale, quali l'EBITDA consolidato, la riduzione dell'indebitamento finanziario consolidato, la realizzazione del piano di dimissioni per il 2012 nell'ottica di riduzione della posizione finanziaria netta di Gruppo, la capacità installata netta entrante del Gruppo (in MW) e la sicurezza sui luoghi di lavoro, e *target* qualitativi, relativi essenzialmente alla capacità di assicurare il positivo ed efficace funzionamento del Consiglio di Amministrazione, perseguendo il

- un compenso per l'eventuale partecipazione ai Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione di cui risulti componente.

Nell'anno 2012 il *Presidente del Consiglio di Amministrazione* ha maturato, a seguito dell'accertamento del raggiungimento degli obiettivi assegnati¹² un compenso complessivo di € 1.387.000, di cui € 750.000 a titolo di emolumento fisso, € 600.000 a titolo di emolumento variabile ed € 37.000 per la partecipazione alle riunioni del Comitato per la *Corporate Governance*.

Per l'*Amministratore Delegato e Direttore Generale*, è stato, invece, previsto:

- un emolumento fisso di € 720.000, riferito alla carica Amministratore Delegato, che assorbe il compenso di € 85.000 spettante quale componente del Consiglio di Amministrazione nonché il compenso spettante per l'eventuale partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate o partecipate;

- un emolumento fisso di € 703.357 riferito alla carica di Direttore Generale;

- un compenso variabile di breve termine, distintamente per la carica di Amministratore Delegato e per quella di Direttore Generale, subordinato al raggiungimento di obiettivi oggettivi e specifici assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le remunerazioni, in misura non superiore, in entrambi i casi, al 150% del compenso fisso spettante per ciascuno dei due incarichi sopra indicati;¹³

- un compenso variabile di medio-lungo periodo derivante dalla partecipazione, in qualità di Direttore Generale, ai piani di incentivazione di lungo termine (piani di *Long Term Incentive- "LTI"* - di tipo *cash*) varati periodicamente dalla Società nei confronti del *top management* del Gruppo.¹⁴

Nell'anno 2012, l'*Amministratore Delegato/Direttore Generale*, a seguito dell'accertamento da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati¹⁵, ha maturato un compenso complessivo di € 4.017.027

raggiungimento di un alto livello di coesione e di senso di appartenenza; il peso percentuale degli obiettivi qualitativi rispetto agli obiettivi quantitativi, in termini di premio massimo erogabile, è pari a circa il 17%.

¹² Da parte del Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 4 aprile 2013.

¹³ Per il 2012 tali obiettivi sono stati fissati dal Consiglio di Amministrazione nella medesima seduta del 7 marzo 2012 e comprendono, anch'essi, *target* quantitativi e qualitativi: i primi, sulla base di una specifica previsione della politica per la remunerazione, sono identici a quelli assegnati al Presidente, al fine di valorizzare la collaborazione sinergica tra i due *manager* (pur nell'ambito dell'autonomia e della salvaguardia dei poteri attribuiti a ciascuno di essi); i secondi concernono aspetti specifici di gestione, individuati nei risultati dell'indagine di clima aziendale e nell'implementazione del piano di ristrutturazione organizzativa del Gruppo; anche per l'*Amministratore Delegato/Direttore Generale* il peso percentuale degli obiettivi qualitativi rispetto a quelli quantitativi, in termini di premio massimo erogabile, è pari al 17% circa.

¹⁴ Cfr., *infra*, paragrafo n. 3.2.

¹⁵ Nella stessa seduta del 4 aprile 2013.

(con un decremento pari al 6,89% rispetto al corrispondente dato dell'esercizio 2011), di cui:

- € 720.000, a titolo di emolumento fisso per l'incarico di Amministratore Delegato;
- € 703.357, a titolo di emolumento fisso per l'incarico di Direttore Generale;
- € 2.135.036, a titolo di emolumento variabile per il raggiungimento degli obiettivi di breve termine, di cui € 1.080.000 relativamente alla carica di Amministratore Delegato, ed € 1.055.036 relativamente a quella di Direttore Generale;
- € 390.000 euro, a titolo di emolumento variabile di medio-lungo periodo relativo alla seconda tranche del piano LTI 2010.¹⁶

2.5.3 - Compensi dei componenti il Collegio Sindacale

Il compenso dei componenti il Collegio Sindacale in carica nel 2012 è stato determinato dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2010, nella misura di 85 mila euro annui per il Presidente e di 75 mila euro annui per ciascuno dei Sindaci effettivi, per un importo complessivo, relativamente all'esercizio 2012, di 235 mila euro.¹⁷

Ai componenti dei Collegi Sindacali delle società controllate di diritto italiano è stato riconosciuto, quale emolumento per la carica ricoperta, un importo fisso onnicomprensivo degli onorari secondo le seguenti fasce:

- 40.000 euro per i Presidenti e 30.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di maggiori dimensioni;
- 30.000 euro per i Presidenti e 20.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di medie dimensioni;
- 20.000 euro per i Presidenti e 10.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di minori dimensioni.¹⁸

¹⁶ In tale importo non è compresa – come nel precedente esercizio – la somma di 68 mila euro circa, pari alla valorizzazione di benefici non monetari fruiti, per l'uso promiscuo di un'autovettura di servizio, per la copertura assicurativa del rischio di infortunio extraprofessionale in favore dei dirigenti con responsabilità strategiche e per le prestazioni del Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo, nonché dell'ASEM (Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa dirigenza Energia e Multiservizi).

¹⁷ Va, tuttavia, evidenziato che l'emolumento spettante ad uno dei Sindaci effettivi è stato interamente versato al Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – del 1° marzo 2000.

¹⁸ Sino all'esercizio 2011 è stato, invece, riconosciuto un compenso pari al minimo delle tariffe professionali dei dottori commercialisti, con la previsione di un *plafond* massimo annuo di euro 40.000 per il ruolo di Presidente e di € 30.000 per quello di Sindaco effettivo

2.5.4 - Compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche (Direttori di Funzione della *Holding* e Direttori di Divisione per un totale di 17 posizioni) sono stati corrisposti nel 2012 emolumenti per complessivi 19.020.975 euro (pari a circa 1.118.880 euro *pro-capite*); nell'esercizio precedente erano stati corrisposti, sempre per n. 17 posizioni, emolumenti per 19.853.971 euro (pari a circa 1.167.880 euro *pro-capite*).

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

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

2.5.5 - La relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del T.U.F.

L'art. 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico della Finanza), introdotto dal D.lgs. 30 dicembre 2010 n. 259, che ha recepito le Raccomandazioni della Commissione europea nn. 2004/913/CE e 2009/385/CE in materia di remunerazione degli amministratori delle società con azioni quotate, ha previsto, con effetto dal 2011, che tali società "*...mettono a disposizione del pubblico, almeno 21 giorni prima...*" della data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio, "*...una relazione sulla remunerazione...*" predisposta sulla base delle indicazioni fornite dalla CONSOB, disponendo, altresì, che la prima sezione di tale relazione – illustrativa della politica adottata in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento almeno all'esercizio successivo a quello del bilancio sottoposto ad approvazione assembleare – deve essere sottoposta al voto consultivo degli azionisti.

In attuazione di tale norma, gli Amministratori della Società hanno redatto una apposita relazione in cui è stata esposta una dettagliata informativa al mercato ed agli azionisti, sia sulla politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche da adottare per il 2013 (Sezione I), sia sui compensi corrisposti, nell'esercizio 2012, agli stessi soggetti, nonché ai Sindaci effettivi, quali sopra riportati (Sezione II).

La prima Sezione della relazione sulla remunerazione è stata sottoposta – come già riferito¹⁹ - al voto consultivo dell'Assemblea tenutasi il 30 aprile 2013, che l'ha approvata con una maggioranza del 96,34% del capitale rappresentato.

Al riguardo, merita di essere evidenziato che in tale relazione – come si già avuto modo di anticipare nella Relazione relativa precedente esercizio²⁰ – il Consiglio di Amministrazione, conformandosi all'auspicio espresso dal socio pubblico di maggioranza nel corso dell'assemblea del 30 aprile 2012 in considerazione della contingente situazione di difficoltà del contesto economico e ad analoghe raccomandazioni formulate da questa Corte,²¹ ha previsto, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e con il consenso degli interessati, una sensibile diminuzione della retribuzione variabile spettante nel 2013 all'Amministratore delegato e al Presidente del Consiglio di Amministrazione (nonché ai dirigenti con responsabilità strategiche²²), prevedendo, in sintesi:

- una riduzione dell'ammontare della remunerazione variabile di breve termine erogabile al Presidente del Consiglio di Amministrazione, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, pari al 30%;
- il completo azzeramento dell'ammontare della remunerazione variabile di breve termine, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, con riguardo al rapporto di amministrazione, e la sua riduzione del 30%, con riferimento al rapporto dirigenziale, con una conseguente diminuzione complessiva di tale trattamento pari al 65% circa. È stata, altresì, prevista nel trattamento retributivo relativo ad entrambi i suddetti amministratori esecutivi con carattere, invece, di definitività:
- l'introduzione, di una specifica clausola (c.d. *clawback*), secondo cui, la retribuzione variabile è ripetibile da parte della Società laddove risulti erogata sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati;
- l'abrogazione della clausola secondo cui, in caso di revoca del mandato senza giusta causa, veniva ad essi riconosciuto un importo pari all'ammontare dell'emolumento fisso e variabile di breve termine cui avrebbero avuto diritto sino alla naturale scadenza del mandato stesso.

¹⁹ Cfr. *supra* paragrafo n. 2.1.

²⁰ Cfr. Relazione relativa all'esercizio 2011 - nota n. 27 e punto n. 10.6 del paragrafo n. 9 ("Conclusioni").

²¹ *Ibidem*.

²² Sul che, si riferirà, più nel dettaglio, al paragrafo n. 3.2. che segue.

3. - Le risorse umane**3.1 - Consistenza e costo del personale**

La consistenza del personale del *Gruppo Enel*, come risulta dal prospetto sotto riportato, è diminuita, nell'esercizio 2012, di 1.658 unità (-2,2%), prevalentemente per l'effetto negativo del saldo tra le cessazioni intervenute nel corso dell'anno (n. 4.235), e le assunzioni effettuate nel medesimo periodo (n. 2.708).

ORGANICO GRUPPO ENEL (Italia + Estero)			
	2012*	2011**	2010***
Consistenza al 1.1	75.360	78.313	81.208
A) Variazioni perimetro operativo e acquisizioni:			
Acquisizione di società			43
Cessioni nel perimetro estero			-291
Cessione ramo azienda Enel Distribuzione			-87
Cessioni nel perimetro estero		- 2.213	
Cessione Deval e Vallenergie		-170	
Cessione 51% Hydro Dolomiti Enel		-79	
Cessioni nel perimetro estero	-109		
Cessione Wisco	-22		
Saldo A	-131	-2462	-335
B) Assunzioni - Cessazioni:			
Assunzioni	2.708	4.230	3.761
Cessazioni	-4.235	-4.721	-6.321
Saldo B	-1.527	-491	-2.560
Consistenza al 31.12	73.702	75.360	78.313
<i>variazione %</i>	<i>-2,20%</i>	<i>-3,77%</i>	

* la consistenza finale al 31.12.2012 comprende 37 risorse riferibili al perimetro di società classificato come "posseduto per la vendita"

** la consistenza finale al 31.12.2011 comprende 135 risorse riferibili al perimetro di società classificato come "posseduto per la vendita"

*** la consistenza finale al 31.12.2010 comprende 2.324 risorse riferibili al perimetro di società classificato come "posseduto per la vendita"

Come evidenziato nel prospetto che segue, il numero delle cessazioni consensuali per esodo incentivato in Italia è diminuito del 18,3% rispetto all'esercizio precedente (dirigenti, -50%, quadri -52,9%, impiegati -13,7% e operai -14,9%).

Diminuisce, altresì, per tutte le categorie dei dipendenti, il costo complessivo degli esodi incentivati per un importo pari a 16 milioni di euro circa (-13,4%); risulta

invece in aumento l'importo medio dell'incentivo, che, rispetto al 2011, passa da 104.352 euro a 110.523 euro (+5,9%).²³

ESODO INCENTIVATO IN ITALIA						
Categorie	N. unità		Costo esodo (in €/milioni)		Importo medio (in € arrot.)	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011
- Dirigenti	9	18	6	8	640.889	455.500
- Quadri	49	104	7	13	135.297	128.213
- Impiegati	548	635	64	66	117.492	103.435
- Operai	325	382	26	32	80.350	82.834
Totale	931	1.139	103	119	110.523	104.352
variazione %	-18,3%		-13,4%		5,9%	

I seguenti due prospetti riportano, invece, rispettivamente, la distribuzione del personale per aree di attività (Italia+Estero) e per aree professionali.

A fronte di un decremento del 2,2 % del totale degli addetti, la distribuzione del personale presenta una diversa evoluzione nell'ambito delle varie aree di attività: nello specifico, risultano in diminuzione gli addetti delle Divisioni Internazionale, Mercato, Generazione ed Energy Management e Infrastrutture e Reti, mentre si incrementa il numero degli addetti nella divisione Energie Rinnovabili.

ORGANICO GRUPPO ENEL PER AREA DI ATTIVITÀ (Italia + Estero)					
	n. addetti	incid. %	var.% 2012/2011	n. addetti	incid. %
al 31/12	2012			2011	
Mercato	3.674	5%	-1,9%	3.745	5%
Generazione ed Energy Management	6.043	8%	-3,7%	6.277	8%
Infrastrutture e reti	18.632	25%	-1,7%	18.951	25%
Iberia e America Latina*	22.807	31%	-0,3%	22.877	30%
Internazionale**	12.652	17%	-8,2%	13.779	18%
Energie Rinnovabili	3.512	5%	8,8%	3.229	4%
Altro, elisioni e rettifiche***	6.382	9%	-1,8%	6.502	9%
Totale	73.702	100%	-2,2%	75.360	100%
variazione %	-2,2%				

* Includeva 113 unità riferite al perimetro classificato come "posseduto per la vendita" al 31.12.2011

**Include 37 unità riferite al perimetro classificato come "posseduto per la vendita" al 31 dicembre 2012

***Includeva 22 unità riferite al perimetro classificato come "posseduto per la vendita" al 31 dicembre 2011

²³ Tale incremento è in larga parte dovuto alla maggior onerosità di circa 300 esodi, previsti inizialmente nel 2011, ma che, a causa dell'incertezza normativa determinata dalla riforma del mercato del lavoro con i connessi impatti sulla maturazione dei requisiti pensionistici, sono stati posticipati al marzo 2012, con conseguente allungamento dei tempi di maturazione di tali requisiti.

Per ciò che concerne la composizione per categorie professionali (tabella seguente), si evidenzia che, alla fine dell'esercizio, su una consistenza complessiva di 73.702 dipendenti, i dirigenti²⁴ erano 1.123, pari all'1,5% dell'organico (1,6% nel 2011), i quadri erano 14.766, pari al 20,0% (18,7% nel 2011), il numero degli impiegati ammontava a 40.206, pari al 54,6% (54,5% nel 2011), mentre gli operai assommavano a 17.607, pari al 23,9% (25,2% nel 2011).

Anche in termini di "forza media" si registra una variazione dell'organico in diminuzione (-2,2%).

ORGANICO GRUPPO ENEL PER CATEGORIE PROFESSIONALI (Italia + Estero)	2012	2011	2012**	2011
	FORZA MEDIA (*)		Consistenza al 31/12	
- Dirigenti	1.176	1.219	1.123	1.190
- Quadri	14.431	13.908	14.766	14.098
- Impiegati	40.610	41.292	40.206	41.085
- Operai	18.393	19.847	17.607	18.987
Totale	74.610	76.266	73.702	75.360
variazione %	-2,2%		-2,2%	

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

** Include 37 unità riferite al perimetro di attività classificato come "posseduto per la vendita"

Il costo complessivo del personale del Gruppo Enel (tabella a seguire) è pari, nel 2012, a 4.860 milioni di euro, registrando un incremento rispetto all'esercizio precedente (+13,1%), dovuto principalmente alla conclusione del programma di incentivazione all'esodo e alla cessazione delle agevolazioni tariffarie per i dipendenti italiani, avvenuta nel 2011, che aveva contribuito ad abbattere notevolmente il costo nel precedente esercizio²⁵.

Occorre inoltre tener presente che il dato del 2011 era stato fortemente influenzato dalle rilevanti variazioni di perimetro intervenute in America Latina, in Bulgaria e in Italia.²⁶

²⁴ Include personale con CCNL per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (Italia), Directivos (Spagna e America Latina) ed Executives (Divisione Internazionale e comparto estero della Divisione Energie Rinnovabili).

²⁵ Cfr. Relazione relativa all'esercizio 2011 cit. - paragrafo n. 3.1; al netto di tali fattori, la variazione in aumento del costo complessivo del lavoro si attesterebbe intorno al 5%.

²⁶ *Ibidem.*

(milioni di euro)

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Italia + Estero)						
	2012			2011		
	Onere	Stipendi	Onere	Stipendi	Onere	Stipendi
	Totale	di cui e salari	Totale	di cui e Salari	Totale	di cui e Salari
Totale generale	4.860	3.511	4.296	3.335		
<i>variazione %</i>	<i>13,1%</i>	<i>5,3%</i>				

Il prospetto che segue evidenzia, invece, la consistenza e il costo complessivo del personale del Gruppo Enel in Italia.

L'onere complessivo si incrementa dell'8,9%, mentre quello relativo agli stipendi e ai salari stipendi e salari registra un leggero incremento (+0,7%) in conseguenza della dinamica salariale.

Con riguardo alle singole categorie di inquadramento, si registra un decremento dell'onere totale per i dirigenti, mentre per i quadri, gli impiegati e gli operai, si evidenzia un aumento (rispettivamente del 12,5%, 9,8% e 8,9%) essenzialmente dovuto alle anzidette ragioni.

(milioni di euro)

ORGANICO e COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Italia) ESCLUSO INCENTIVO ALL'ESODO								
Categorie	Consistenza al 31.12.2012	Consistenza al 31.12.2011	2012			2011		
			Onere	Stipendi	Onere	Stipendi	Onere	Stipendi
			Totale	di cui e Salari	Totale	di cui e Salari	Totale	di cui e Salari
- Dirigenti	442	452	170	102	179	107		
- Quadri	4.693	4.456	447	316	397	294		
- Impiegati	21.367	21.773	1.406	973	1.281	969		
- Operai	9.702	10.161	621	426	570	434		
Totale Italia	36.205	36.842	2.644	1.816	2.427	1.804		
<i>variazione %</i>	<i>-1,7%</i>		<i>8,9%</i>	<i>0,7%</i>				

Con riferimento al comparto Estero (cfr. i due prospetti seguenti), si evidenzia un incremento del costo complessivo pari al 9,1%, che si riduce al 7,5%, se si esclude l'onere relativo agli esodi incentivati.