

bilancio,¹⁹ per un importo complessivo di 203.333.598,92 euro (pari a 0,02 euro per ognuna delle 10.166.679.946 azioni ordinarie in circolazione al 24 luglio 2017, data prevista per lo “stacco cedola”).²⁰

In tale Assemblea la partecipazione del Ministero dell'economia e delle finanze (MEF) è risultata nuovamente²¹ inferiore a quella degli altri azionisti presenti, essendovi rappresentato il 58,8 per cento circa del capitale sociale e detenendo, a quella data, il MEF - come detto²² - il 23,585 per cento del capitale sociale.

Con particolare riferimento alla votazione relativa alla nomina dei componenti il Consiglio di amministrazione, si segnala che la lista di candidati presentata dal MEF, pur essendo risultata la più votata, ha ottenuto un numero di voti di poco superiore a quella presentata da un raggruppamento di società di gestione del risparmio e da altri investitori istituzionali (per l'esattezza, 2.986.841.572 voti, pari al 49,98 per cento circa del capitale ammesso al voto, a fronte dei 2.954.009.371 voti ottenuti dalla seconda lista, pari al 49,43 per cento circa del capitale ammesso al voto).

2.3 - Il Consiglio di amministrazione

Come riferito al paragrafo precedente, il Consiglio di amministrazione in carica nel 2016²³ risultava composto da 9 membri (il Presidente e 8 consiglieri, di cui uno con funzioni di Amministratore delegato), il cui mandato è scaduto con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in esame.

Nei mesi di febbraio 2016 e, da ultimo, di gennaio 2017, il Consiglio di amministrazione ha accertato 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 7 degli 8 Amministratori non esecutivi.²⁴

¹⁹ Ammontante al 31 dicembre 2016 a 4.534.347.074,01 euro.

²⁰ Il dividendo distribuito è stato, quindi, pari a 0,18 euro complessivi per azione. Il dividendo dell'esercizio 2015 era stato pari, invece, a complessivi 0,16 euro per azione, di cui 0,08 euro tratti dall'utile netto ordinario (per un importo complessivo di 813.334.395,68 euro) e 0,08 euro tratti dalla riserva “utili accumulati”, per un importo complessivo di 813.334.395,68 euro.

²¹ Analoga situazione si è verificata, infatti, nelle precedenti tre assemblee del 28 maggio 2015 (di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014), dell'11 gennaio 2016 (convocata per l'approvazione della citata operazione di scissione di Enel Green Power) e del 26 maggio 2016 (di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015): nelle prime due occasioni, a fronte di una quota pari al 25,5 per cento detenuta dal MEF, era rappresentato, rispettivamente, il 52,2 per cento e il 53 per cento del capitale sociale; nell'ultima occasione, invece, a fronte di una quota del 23,585 per cento detenuta dal MEF, era rappresentato il 53,7 per cento del capitale sociale.

²² Cfr. supra paragrafo n. 1.1.

²³ Nominato dall'Assemblea ordinaria tenutasi il 22 maggio 2014.

²⁴ L'unico consigliere a rivestire un ruolo esecutivo ai sensi dell'art. 2 del Codice di Autodisciplina è l'Amministratore delegato. Con riferimento alla figura del Presidente, il Consiglio di amministrazione ha riconosciuto ed attestato la sussistenza dei requisiti di indipendenza di cui alle sopra richiamate norme del TUF, ma non anche quelli di cui all'art. 3 del Codice di Autodisciplina, in quanto il Codice stesso prevede, all'art. 3, comma 1, che, in linea di principio, non è considerato indipendente chi è “...esponente di rilievo dell'emittente...”, precisandosi, al comma successivo, che rientra tra gli “...esponenti di rilievo...” anche il Presidente dell'Organo amministrativo.

Il Collegio sindacale, per parte sua, 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 2016, il Consiglio di amministrazione ha tenuto 13 riunioni, che hanno visto la regolare partecipazione dei Consiglieri, nonché la presenza dei componenti il Collegio sindacale e del Magistrato delegato da questa Corte.

2.4 - 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 correlate²⁵, un “Comitato per le Nomine e le Remunerazioni”, un “Comitato Controllo e Rischi”, un “Comitato Parti Correlate” e un “Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità”.

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

Nel corso del 2016, il Comitato per le Nomine e Remunerazioni ed il Comitato Controllo e Rischi hanno tenuto, rispettivamente, dieci e quindici riunioni, mentre il Comitato Parti Correlate ne ha tenute cinque e quello per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità nove.

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.²⁶

²⁵ Approvato, in attuazione dell'art. 2391-*bis* del codice civile, con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010.

²⁶ Alle riunioni possono, comunque, partecipare anche gli altri Sindaci.

2.5 - I controlli

2.5.1 - Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Il Gruppo Enel è dotato di un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (SCIGR), costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi si articola in tre distinte tipologie di attività:

- il “controllo di linea” o di “primo livello”, costituito dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative o le società del Gruppo svolgono sui propri processi al fine di assicurare il corretto svolgimento delle operazioni; tali attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale;
- i controlli di “secondo livello”, affidati a specifiche funzioni aziendali e diretti a gestire e monitorare categorie tipiche di rischi, quali, a titolo esemplificativo, quelli operativi, di mercato (rischio *commodity* e rischi finanziari), creditizi, strategici e di non conformità;
- l'*internal audit* (controlli di “terzo livello”), avente ad oggetto la verifica della struttura e della funzionalità del SCIGR nel suo complesso, anche mediante un'azione di monitoraggio dei controlli di linea nonché delle attività di controllo di secondo livello.

Il Consiglio di amministrazione – che si avvale, a tal fine, del Comitato Controllo e Rischi - svolge un ruolo di indirizzo e di valutazione dell'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Le principali strutture aziendali attualmente preposte all'effettuazione dei controlli di secondo livello sono:

- l'Unità Pianificazione e Controllo di Gestione, incaricata del monitoraggio dell'andamento operativo ed economico-finanziario della Società e del Gruppo, nonché del controllo e della gestione del processo di autorizzazione alla spesa concernente gli investimenti proposti dalle diverse unità di *business* e della verifica dello stato di avanzamento dei medesimi;
- l'Unità *Risk Control*, che assicura l'implementazione, a livello di Gruppo, del processo di identificazione, quantificazione, analisi, “prioritizzazione”, *reporting* e controllo dei rischi finanziari, di *commodity* e di credito, nonché la coerenza e l'omogeneità, a livello di Gruppo, nell'attuazione di *policy* e procedure volte ad assicurare il rispetto della regolamentazione finanziaria (relativa alla negoziazione di strumenti finanziari o finalizzata a garantire la trasparenza e l'integrità dei mercati), anche mediante il coordinamento dell'apposito comitato di Gruppo di cui in appresso;
- il Comitato Rischi di Gruppo (*Financial Regulation Committee*), presieduto dall'Amministratore delegato, che ha la responsabilità di approvare le *policy* e i limiti di Gruppo e delle singole *Regioni/Country/Business Line* per i rischi finanziari, *commodity* e di credito, nonché di autorizzare

l'eventuale superamento di detti limiti oltre determinate soglie; tale stesso Comitato definisce, inoltre, gli indirizzi per la gestione dei rischi in questione, individuando azioni di intervento, nonché prodotti o strumenti di mitigazione, a seguito di operazioni straordinarie o rilevanti o di particolare complessità o criticità, ovvero di operatività su nuovi mercati, provvedendo ad analizzare le principali risultanze sulla complessiva esposizione del Gruppo e supervisionando le relative attività di gestione e controllo.

Infine, il Dirigente Preposto, la cui attività si iscrive nell'ambito dei controlli di secondo livello, è responsabile 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, procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato e fornendo ogni altra informazione di carattere finanziario.

2.5.2 - La revisione legale

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 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 annuo che – tenuto altresì conto delle attività di revisione legale svolte sui bilanci delle società controllate nonché della clausola di adeguamento al costo della vita inserita nella documentazione contrattuale e delle variazioni che hanno interessato il Gruppo dalla data di affidamento (cessioni, operazioni di riorganizzazione, applicazione di nuovi principi contabili *et similia*), ammonta, all'attualità, a 9 milioni di euro circa, a fronte dei 6,4 milioni di euro circa iniziali (+40,6 per cento in un sessennio circa).

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 a tale procedura (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 degli 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.

Alla società di revisione ed alle entità appartenenti al relativo *network* sono stati complessivamente riconosciuti, nel 2016, 20,9 milioni di euro a tale titolo, di cui 16,6 milioni di euro per servizi di revisione contabile, 3,6 milioni di euro per servizi di attestazione e 0,7 milioni di euro per altri servizi.

2.5.3 - Il Collegio sindacale

Il mandato del Collegio sindacale in carica nella prima parte del 2016 è scaduto con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2015; esso si componeva, come quello attualmente in carica, nominato dall'Assemblea ordinaria svoltasi in data 26 maggio 2016, di tre Sindaci effettivi e di due Sindaci supplenti.

In aggiunta ai compiti attribuiti dal TUF e dal Codice di Autodisciplina, il Collegio sindacale, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, vigila:

- sul processo di informativa finanziaria;
- sull'efficacia dei sistemi di controllo interno 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 dei mesi di febbraio 2016, giugno 2016 e, da ultimo, di marzo 2017, il Collegio sindacale ha accertato in capo al suo Presidente ed ai due Sindaci effettivi in carica il possesso del requisito di indipendenza rispetto agli amministratori previsto dal Codice di Autodisciplina.

Non sono stati rilevati da parte del Collegio sindacale fatti censurabili, omissioni e/o irregolarità o, comunque, fatti significativi tali da meritare di essere segnalati alle Autorità di vigilanza, ovvero di essere menzionati nella relazione all'Assemblea dei soci.

Nel corso dell'esercizio 2016, il Collegio sindacale ha tenuto 18 riunioni che hanno visto la regolare partecipazione dei Sindaci effettivi e del Magistrato delegato da questa Corte.

2.6 - I compensi

2.6.1 - Compensi dei componenti non esecutivi del Consiglio di amministrazione

Il compenso spettante ai componenti del Consiglio di amministrazione in carica nel 2016 è stato determinato dall'Assemblea dei soci del 22 maggio 2014 nella misura di euro 90.000 lordi annui per il Presidente e di euro 80.000 lordi annui per ciascuno degli altri consiglieri.

Il compenso aggiuntivo per i Consiglieri chiamati a far parte dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di amministrazione è stato successivamente fissato da quest'ultimo - con delibera adottata

il 9 giugno 2014, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio sindacale - nella misura di euro 30.000 lordi annui per il Presidente di ciascun Comitato e di euro 20.000 lordi annui per gli altri componenti, unitamente ad un gettone di presenza, per tutti i componenti, pari a 1.000 euro a seduta;²⁷ 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 hanno maturato nel 2016 compensi per un importo complessivo di 1.251.186 euro, a fronte di quello di 1.169.244 maturato nel 2015 (+7 per cento circa).

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

La remunerazione del Presidente del Consiglio di amministrazione e dell'Amministratore delegato è stata definita dal Consiglio di amministrazione nella seduta dell'11 settembre 2014, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il Collegio sindacale.

All'uopo, il Consiglio di amministrazione si è conformato alla deliberazione assunta dall'Assemblea nella seduta del 22 maggio 2014, secondo cui, in attuazione del combinato disposto dei commi 5-*quater*, 5-*quinquies* e 5-*sexies* dell'art. 23-bis del decreto legge n. 201/2011, convertito dalla legge n. 214/2011,²⁸ il compenso dei vertici societari doveva essere stabilito e corrisposto in misura non superiore al 75 per cento del trattamento economico complessivo, a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la medesima società, previsto nel corso del mandato antecedente al rinnovo, nonché alla raccomandazione formulata da parte del rappresentante del socio MEF nel corso della stessa Assemblea, secondo cui il compenso del Presidente del Consiglio di amministrazione doveva essere fissato in misura non superiore a 238.000 euro annui lordi.

Limitatamente all'Amministratore delegato/Direttore generale, la proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni è stata supportata dalla consulenza di una società internazionale individuata all'esito di un'apposita indagine di mercato e previa verifica del possesso, in capo alla stessa, dei necessari requisiti di indipendenza.

Detta società ha condotto un'analisi di *benchmarking* sul trattamento riservato agli amministratori esecutivi in società, anche estere, particolarmente rappresentative per dimensioni economiche od

²⁷ Un gettone di pari importo è altresì previsto per il magistrato della Corte dei conti delegato al controllo per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale.

²⁸ Introdotti dall'art. 84-ter del decreto-legge 21 giugno 2013 n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98.

operative, operanti nello stesso settore e/o dotate di un *assetto* di poteri omogeneo rispetto a quello di Enel.

Per il Presidente del Consiglio di amministrazione è stato previsto un emolumento fisso omnicomprensivo di euro 238.000 lordi annui, che assorbe il compenso di euro 90.000 deliberato dall'Assemblea, nonché i compensi (compresi i gettoni di presenza) spettanti per l'eventuale partecipazione ai Consigli di amministrazione di società controllate o partecipate, ovvero al Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità, con conseguente rinuncia o riversamento degli stessi.

Per l'Amministratore delegato e Direttore generale è stato, invece, previsto:

- un emolumento fisso di euro 545.000 lordi annui quale compenso per la carica di Amministratore delegato (che assorbe quello di euro 80.000 spettante quale componente del Consiglio di amministrazione, nonché quelli spettanti per l'eventuale partecipazione ai Consigli di amministrazione di società controllate o partecipate) e di euro 610.000 lordi annui quale retribuzione per la funzione di Direttore generale, per un totale di euro 1.155.000 lordi annui;
- un compenso variabile di breve termine che può variare da 0 fino a un massimo del 120 per cento della remunerazione fissa annuale, relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto dirigenziale, in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali;
- 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, con un tetto massimo pari al 144 per cento della retribuzione fissa.

Quanto ai compensi maturati nel 2016 dai vertici societari, si evidenzia che:

- il Presidente del Consiglio di amministrazione ha maturato un compenso complessivo di euro 248.186 di cui:
 - euro 238.000 a titolo di emolumento fisso;²⁹
 - euro 10.186 pari alla valorizzazione di benefici non monetari fruiti per la copertura assicurativa del rischio di infortuni extraprofessionali e vita e dei contributi versati da Enel all'ASEM (Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi);³⁰
- l'Amministratore delegato/Direttore generale, ha maturato un compenso complessivo di euro 2.994.862 di cui:
 - euro 545.000, a titolo di emolumento fisso per l'incarico di Amministratore delegato;
 - euro 610.000, a titolo di emolumento fisso per l'incarico di Direttore generale;

²⁹ Importo rimasto immutato rispetto all'esercizio precedente.

³⁰ Importo pari a 8.902 euro nel 2015.

- euro 654.000, a titolo di emolumento variabile per il raggiungimento degli obiettivi di breve termine relativamente alla carica di Amministratore delegato;
- euro 732.000, a titolo di emolumento variabile per il raggiungimento degli obiettivi di breve termine relativamente alla carica di Direttore generale;³¹
- euro 59.227, pari alla valorizzazione di benefici non monetari fruiti per l'uso promiscuo di un autoveicolo di servizio, per la copertura assicurativa del rischio di infortunio extraprofessionale e per i contributi previdenziali versati da Enel al Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo, nonché all'ASEM;
- euro 127.050, pari alla valorizzazione, per il 2016, del diritto di opzione concesso a Enel per l'attivazione del patto di non concorrenza.³²

2.6.3 - Compensi dei componenti il Collegio sindacale

Il compenso dei componenti il Collegio sindacale in carica nel 2016 (sia di quelli nominati dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2013 per il mandato 2013/2015, sia di quelli nominati dall'Assemblea dei soci del 26 maggio 2016 per il mandato 2016/2018) è stato determinato con riferimento ad entrambi i mandati, nella misura di 85 mila euro annui per il Presidente e di 75 mila euro annui per ciascuno dei Sindaci effettivi, per un costo complessivo nell'esercizio di riferimento di 235 mila euro.

³¹ Compensi, questi ultimi quattro, rimasti tutti invariati rispetto al 2015. Entrambe le componenti variabili di breve termine sono state determinate dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 16 marzo 2017, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso in precedenza. Si evidenzia, inoltre, che per la carica di Amministratore delegato/Direttore generale della società controllata Enel Green Power S.p.a. ricoperta fino al 22 maggio 2014, l'Amministratore delegato/Direttore generale, con riferimento al Piano di LTI 2013 approvato dalla stessa società, ha maturato una componente variabile di lungo termine di euro 508.890, di cui il 30 per cento erogata nel 2016 e il restante 70 per cento erogata nel 2017, mentre, con riferimento al Piano LTI 2014, la stessa componente variabile di lungo termine è ammontata a euro 299.016, di cui il 30 per cento erogata nel 2017 e il restante 70 per cento differito al 2018. Con riguardo, invece, alla carica di Amministratore delegato/ Direttore generale di Enel S.p.A. ricoperta a decorre dal 23 maggio 2014, l'interessato ha maturato un compenso di euro 891.951, a titolo di emolumento variabile per il raggiungimento degli obiettivi di lungo termine, di cui il 30 per cento (pari ad euro 267.585) erogabile nel 2017 e il restante 70 per cento (pari ad euro 624.366) differito al 2018.

³² Nella Determinazione relativa al trattamento economico spettante all'Amministratore delegato/Direttore generale approvata dal Consiglio di amministrazione nella seduta dell'11 settembre 2014 è stata inserita (come per il passato) una clausola di non concorrenza. A differenza del passato, però, si è previsto che venga attribuito alla Società un diritto di opzione che consenta a quest'ultima di attivare il patto di non concorrenza a condizioni predeterminate, a fronte di uno specifico corrispettivo (pari a 381.150 euro) da riconoscere all'interessato in tre rate annuali. Ai sensi di tale opzione, entro la data di cessazione del rapporto (ovvero nei 10 giorni successivi in caso di dimissioni), il Consiglio di amministrazione potrà decidere se attivare o meno il patto in questione, erogando in caso positivo il residuo del corrispettivo previsto dal patto stesso (pari a 2.159.850 euro), per un importo complessivo, in caso di attivazione del patto, pari a 2.541.000 euro (i.e., un'annualità della remunerazione fissa e variabile di breve termine per entrambi i rapporti). Qualora il diritto di opzione venga esercitato, l'obbligo di non concorrenza è destinato a valere per il periodo di 1 anno successivo alla cessazione del rapporto, con riferimento alle attività in concorrenza con quelle svolte dal Gruppo in Italia, Francia, Spagna, Germania, Cile e Brasile.

Nel 2016 ai componenti dei Collegi Sindacali delle società controllate di diritto italiano è stato riconosciuto, quale emolumento per la carica ricoperta, un importo fisso onnicomprensivo, identico a quello previsto nel 2015, secondo le seguenti fasce:

- 36.000 euro per i Presidenti e 27.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di maggiori dimensioni;
- 27.000 euro per i Presidenti e 18.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di medie dimensioni;
- 18.000 euro per i Presidenti e 9.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di minori dimensioni.

2.6.4 - Compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche³³ sono stati corrisposti nel 2016 emolumenti per complessivi euro 15.578.411.³⁴

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 nei confronti dell'intero *management*.

2.6.5 - La relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

L'art. 123-ter del TUF, introdotto dal d.lgs. 30 dicembre 2010 n. 259, che ha recepito le Raccomandazioni della Commissione europea n. 2004/913/CE e n. 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.

³³ Per Dirigenti con responsabilità strategiche si intendono i diretti riporti dell’Amministratore delegato, che condividono con questi le scelte di maggiore rilevanza per il Gruppo.

³⁴ Tale importo si riferisce, *pro rata temporis*, a tutti i soggetti che nel corso dell’esercizio 2016 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la funzione di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 11 posizioni). Nel 2015, a fronte di 12 posizioni, erano stati complessivamente corrisposti 15.304.43 milioni di euro.

In attuazione di tale norma, è stata redatta un'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 2017 (Sezione I[^]), sia sui compensi corrisposti, nell'esercizio 2016, agli stessi soggetti, nonché ai componenti del Collegio sindacale, quali sopra riportati (Sezione II[^]).

La Sezione 1 della relazione sulla remunerazione è stata sottoposta – come già riferito³⁵ - al voto consultivo dell'Assemblea tenutasi il 4 maggio 2017, che l'ha approvata con il voto favorevole del 96,62 per cento del capitale sociale rappresentato.

³⁵ Cfr. *supra*, paragrafo n. 2.2.

3. - LE RISORSE UMANE

3.1 - Consistenza e costo del personale

La consistenza del personale del Gruppo Enel, come risulta dalla tabella sotto riportata, è diminuita, nel 2016, di 5.834 unità, attestandosi alla fine dell'esercizio a 62.080 dipendenti (-8,6 per cento).

Tale decremento è imputabile, principalmente, alle variazioni di perimetro intervenute nel corso dell'anno (in particolare, a quella conseguente alla cessione di *Slovenské Elektrarne*), nonché al saldo negativo tra le cessazioni (n. 4.914) e le assunzioni (n. 3.360) del periodo.

Tabella 1 - Organico Gruppo Enel (Italia + Estero)

ORGANICO GRUPPO ENEL (Italia + Estero)			
	2016	2015 ¹	2014 ²
Consistenza al 1.1	67.914	68.961	70.342
A) Variazioni perimetro operativo e acquisizioni:			
Cessione 60% Se Hydropower			-51
Cessione EGP France			-48
Cessione ramo di EGP Portogallo			-16
Cessione Constr Y Proy Los Maitenes			-12
Cessione Aguas Santiago Poniente			-13
Acquisizione Gasatacama Chile			+163
Cessione 40% Se Hydropower		-41	
Cessione EGP Portogallo		-34	
Acquisizione 3SUN		+305	
Acquisizione Suministro Luz y Fuerza		+4	
Acquisizione EGP India		+35	
Cessione Slovenské elektrárne	-4.426		
Cessione Enel France	-12		
Cessione Marcinelle Energie	-38		
Cessione Open Fiber	-79		
Cessione ramo di EGP Espana	-2		
Acquisizione EE Cundinamarca	+257		
Acquisizione Electrica del Ebro	+20		
Saldo A	-4280	+269	+23
B) Assunzioni - Cessazioni:			
Assunzioni	3.360	2.695	4.821
Cessazioni	-4.914	-4.011	-6.225
Saldo B	-1.554	-1.316	-1.404
Consistenza al 31.12	62.080	67.914	68.961
variazione %	-8,6	-1,5	

¹ la consistenza finale al 31.12.2015 include 4.301 risorse riferite al perimetro di società classificato come "posseduto per la vendita"

² la consistenza finale al 31.12.2014 include 4.486 risorse riferite al perimetro di società classificato come "posseduto per la vendita"

Nella tabella seguente viene riportato il numero delle cessazioni in Italia avvenute attraverso lo strumento consensuale dell'esodo incentivato. A fine 2016, si registra una diminuzione consistente di tali uscite rispetto all'esercizio precedente, per effetto dell'applicazione, nel corso dell'esercizio

all'esame, del piano di pensionamento anticipato ex art. 4 della legge n. 92/2012 (passandosi dalle 564 cessazioni registrate nel 2015, alle 64 del 2016).

Ne è conseguita una forte riduzione del costo complessivo (6,4 milioni di euro, pari a -87,5 per cento circa), mentre l'importo medio dell'incentivo, rispetto al 2015, passa da 89.822 euro a 99.327 euro (+10,6 per cento), per effetto della diversa incidenza delle categorie professionali interessate.

Tabella 2 - Esodo incentivato - Cessazioni consensuali incentivate

ESODO INCENTIVATO - CESSAZIONI CONSENSUALI INCENTIVATE (Italia)						
	N. unità		Costo esodo (in €/milioni)		Importo medio (in € arrot.)	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Manager	10	25	4,4	12,4	440.400	496.240
Middle Manager	9	70	0,8	7,6	85.927	108.185
White collar	35	319	0,9	21,5	27.073	67.255
Blue collar	10	150	0,2	9,2	23.203	61.510
Totale	64	564	6,4	50,7	99.327	89.822
<i>variazione %</i>	<i>-88,7</i>		<i>-87,5</i>		<i>10,6</i>	

La seguente tabella riporta la distribuzione del personale per area di attività (Italia+Estero), sulla base dell'assetto organizzativo di Gruppo per aree geografiche.

Tabella 3 - Organico Gruppo Enel per area di attività (Italia + Estero)

ORGANICO GRUPPO ENEL PER AREA (Italia + Estero)						
	n. risorse	incid. %	var.% 2016/2015	n. risorse	incid. %	
al 31/12	2016			2015 (riclassificato)		
Italia	29.321	47	-3,5	30.374	45	
Iberia	9.695	16	-5,2	10.225	15	
America Latina	12.979	21	1,4	12.802	19	
Europa e Nord Africa ¹	5.858	9	-43,5	10.367	15	
Nord e Centro America	891	1	10,0	810	1	
Africa Sub-Sahariana e Asia	185	0	54,2	120	0	
Altro	3.151	5	-2,0	3.216	5	
Totale	62.080	100%	-8,6	67.914	100	
<i>variazione %</i>	<i>-8,6</i>					

¹ Include 4.301 unità riferite al perimetro classificato come "posseduto per la vendita" al 31 dicembre 2015

A fronte di un decremento dell'8,6 per cento per cento del totale degli addetti, la distribuzione del personale presenta una diversa evoluzione nell'ambito delle varie aree; in particolare, risultano in diminuzione i dipendenti in Europa e Nord Africa (conseguentemente alla cessione di Slovenské Elektrarne), Iberia e Italia; si incrementa, invece, il numero degli addetti nelle aeree di nuova espansione (Africa Sub-Sahariana, Asia e Nord e Centro America) nonché in America Latina.

Per ciò che concerne la composizione per categorie professionali (tabella seguente), si evidenzia che, alla fine dell'esercizio, su una consistenza complessiva di 62.080 dipendenti, i *manager* (dirigenti) erano 1.284, pari al 2,1 per cento dell'organico (2,2 per cento nel 2015), i *middle manager* (quadri) erano 9.796, pari al 15,8 per cento (15,3 per cento nel 2015), il numero dei *white collar* (impiegati) ammontava a 32.654, pari al 52,6 per cento (53 per cento nel 2015), mentre i *blue collar* (operai) assommavano a 18.347, pari al 29,6 per cento (dato invariato rispetto al 2015).

Anche in termini di “*forza media*” si registra una variazione in diminuzione dell'organico (-4,5 per cento).

Tabella 4 - Organico Gruppo Enel per categorie professionali (Italia + Estero)

ORGANICO GRUPPO ENEL PER CATEGORIE PROFESSIONALI (Italia + Estero)	Forza Media ¹		Consistenza al 31/12 ¹	
	2016	2015	2016	2015
Manager	1.329	1.457	1.284	1.465
Middle manager	10.185	10.177	9.796	10.387
White collar	34.373	34.769	32.654	35.975
Blue collar	19.401	21.978	18.347	20.087
Totale	65.288	68.381	62.080	67.914
<i>variazione %</i>	-4,5		-8,6	

¹ Per le società consolidate con il metodo proporzionale la consistenza corrisponde alla quota di competenza Enel

Il costo complessivo del personale del Gruppo Enel nel 2016 (tabella a seguire) è stato pari a 4.637 milioni di euro, con un decremento del 12,7 per cento rispetto all'esercizio precedente (5.313 milioni di euro).

La variazione trova, fondamentalmente, riscontro nei minori costi sostenuti per incentivi all'esodo, principalmente dovuti agli accordi siglati nel 2015 per le uscite incentivate sottoscritte in Italia, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 92/2012, che sono stati parzialmente compensati dai maggiori costi per l'introduzione di meccanismi di esodo incentivato nei due esercizi in Spagna (*Plan de Salida*).

Hanno, inoltre, contribuito al rilevato decremento, il rilascio del fondo “sconto energia” relativo agli ex dipendenti italiani in virtù della revoca unilaterale del beneficio effettuata nello scorso del 2015,³⁶ la diminuzione delle consistenze in Italia e Spagna e la richiamata cessione di asset in Slovacchia.

³⁶ Cfr. Relazione relativa all'esercizio 2015, cit., paragrafo n. 3.

Tabella 5 - Costo complessivo del personale Gruppo Enel (Italia + Estero)

(milioni di euro)

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Italia + Estero)					
	2016		2015		
	Onere Totale	Stipendi di cui e salari	Onere Totale	Stipendi di cui e Salari	
Totale generale	4.637	3.127	5.313	3.306	
<i>variazione %</i>	-12,7	-5,4			

La tabella che segue evidenzia, invece, il costo complessivo del personale del Gruppo Enel in Italia. L'onere complessivo registrato nel 2016 è diminuito del 10,2 per cento per effetto, principalmente, della sopra richiamata flessione dell'onere per incentivo all'esodo; l'onere relativo agli stipendi e ai salari registra, del pari, un decremento (-1,7 per cento), legato essenzialmente alla diminuzione dell'organico.

Tabella 6 - Costo complessivo del personale Gruppo Enel (Italia)

(milioni di euro)

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Italia)					
	2016		2015		
	Onere Totale	Stipendi di cui e salari	Onere Totale	Stipendi di cui e Salari	
Totale generale	2.365	1.649	2.635	1.677	
<i>variazione %</i>	-10,2	-1,7			

Con riferimento al comparto Estero (cfr. tabella seguente), si evidenzia ugualmente un decremento del costo complessivo pari al 15,2 per cento, per effetto soprattutto - come si è già avuto modo di dire - del deconsolidamento degli *asset* in Slovacchia e della riduzione delle consistenze in Iberia; con riferimento ai soli stipendi e salari si registra, invece, un decremento pari al 9,3 per cento.

Tabella 7 - Costo complessivo del personale Gruppo Enel (Estero)

(milioni di euro)

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Estero)					
	2016		2015		
	Onere Totale	Stipendi di cui e salari	Onere Totale	Stipendi di cui e Salari	
Totale generale	2.272	1.478	2.678	1.629	
<i>variazione %</i>	-15,2	-9,3			

Il costo unitario medio complessivo del personale del Gruppo Enel (cfr. la tabella riportata di seguito) registra infine un decremento pari all' 8,6 per cento, a fronte di una riduzione del costo medio per salari e stipendi pari allo 0,9 per cento.

Tabella 8 - Costo unitario medio del personale Gruppo Enel (Italia + Estero)

(migliaia di euro)

COSTO UNITARIO MEDIO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Italia + Estero)					
	2016		2015		
	Forza Media N.	Costo Medio Totale	Costo medio per salari e stipendi	Forza Media N.	Costo Medio Totale
Totale	65.288	71,0	47,9	68.381	77,7
					48,3

Per quanto riguarda la consistenza e il costo del personale della Capogruppo ENEL S.p.a., si riportano le seguenti tabelle.

Tabella 9 - Consistenza del personale Enel S.p.a.

Evoluzione consistenze finali Enel S.p.a. 2015-2016		
Consistenza al 31.12.2015		1.098
Assunzioni		+48
Cessazioni		-37
Saldo mobilità infragruppo		+61
Consistenza al 31.12.2016		1.170
variazione % 2016 vs 2015		+6,6

Tabella 10 - Costo del personale Enel S.p.a.

Costo del personale Enel S.p.a. 2015-2016			
	2016	2015	2016 vs 2015
Consistenze medie	1.135	1.043	+8,9%
Costo totale [Mln Eur]	166	176	-5,3%
Costo medio [k Eur]	147	168	-13,0%

3.2 - Remunerazione e sistema di incentivazione del management

La politica retributiva adottata da Enel nei confronti del management del Gruppo contempla l'attribuzione di un emolumento strutturato su una componente fissa e due componenti variabili: una a breve termine e una a medio-lungo termine (c.d. *pay-mix*).

La componente variabile di breve periodo è essenzialmente basata sul *MBO* (*Management By Objectives*) e coinvolge la totalità dei manager del Gruppo.

Essa retribuisce la *performance* in una prospettiva di merito e sostenibilità ed è caratterizzata dall'erogazione di un compenso annuo monetario, la cui misura varia in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi predefiniti, sia individuali che di gruppo, correlati al piano industriale, assegnati e misurati con riferimento al singolo esercizio.

Nel corso del 2016 è stato, inoltre, varato, come nel 2015 e diversamente dagli anni precedenti, un unico piano di incentivazione a lungo termine (*Long Term Incentive – LTI*) riservato soltanto al *top management* (per un totale di circa 250 destinatari).

Tale piano prevede la preassegnazione di un controvalore base correlato alla Retribuzione Annua Lorda (RAL) e la successiva attribuzione di un premio monetario che può variare rispetto a tale controvalore in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi predefiniti e di condizioni di *performance* di Gruppo³⁷ misurati sul risultato cumulato relativo al triennio 2016-2018.

3.3 - Salute e sicurezza dei lavoratori

Le funzioni di indirizzo, coordinamento e presidio delle azioni a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sono assicurate dall'unità *Health & Safety* (H&S) di *Holding*.

Inoltre, le strutture organizzative *Health, Safety, Environment & Quality* (HSEQ) delle *Global Business Line*, hanno la responsabilità di fornire supporto sui temi della salute e della sicurezza, di definire i piani di miglioramento e di monitorarne l'esecuzione.

In Italia e in Spagna, che rappresentano le realtà territoriali più grandi e complesse del Gruppo, operano anche delle unità H&S di *Country*, che gestiscono i relativi processi per il personale delle aree di *staff*, dei servizi e del mercato (nelle altre regioni geografiche in cui opera Enel i processi H&S sono invece gestiti dalle funzioni HSEQ della *Business Line* prevalente).

Le società del Gruppo Enel sono dotate di sistemi di gestione della salute e sicurezza conformi allo standard “OHSAS 18001:2007”, che sono verificati e certificati annualmente da Organismi accreditati.

Nel 2016 l'indice di frequenza combinato degli infortuni (numero infortuni dipendenti Enel e personale contrattista/milioni di ore lavorate) si è attestato a 1,09 (registrando una diminuzione del 24 per cento rispetto al dato del 2015); parimenti, l'indice di gravità combinato (giorni di assenza dipendenti Enel e personale contrattista /migliaia di ore lavorate) ha registrato una diminuzione del 13 per cento rispetto al dato del 2015, attestandosi a 0,045: nello specifico, si sono verificati 5 infortuni mortali (8 eventi in meno rispetto al 2015), di cui nessuno ha riguardato dipendenti Enel.

³⁷ Total Shareholders' Return (TSR) e Return On Average Capital Employed (ROACE).