

direttori finanziari, regolamentazione rigorosa delle operazioni in titoli effettuate dagli *insider*, significativo aggravamento delle sanzioni civili e penali.

Tali esigenze di tutela trovano riscontro nella definizione del complesso di misure e regole destinate ad assicurare la minimizzazione dei rischi aziendali e a garantire la regolarità, sicurezza e l'efficienza delle attività ("sistema di controllo interno").

Da qui la necessità per l'Eni di verificare l'adeguatezza del proprio sistema di controllo ai nuovi obblighi previsti dal SOA, applicabili ad essa in quanto emittente estero quotato nei mercati statunitensi.

A tal fine è stato costituito, nel dicembre 2003, un Gruppo di progetto, che si avvale della collaborazione di una società specializzata, al fine di mappare i processi significativi dell'Eni spa ai fini dell'informativa finanziaria, identificare e valutare i rischi ad essi afferenti nonché definire le azioni correttive da realizzare, tuttora in corso di completamento.

In particolare, coerentemente alle disposizioni SOA, il sistema di controllo Eni è composto da controlli e procedure per il rispetto degli obblighi informativi e dal sistema di controllo interno che sovrintende la redazione di bilancio.

La Sezione 302 del SOA dispone anche il rilascio da parte dell'Amministratore delegato e del Direttore amministrativo di separate certificazioni sulla correttezza e completezza dell'informativa, non solo finanziaria, inclusa nel rapporto annuale depositato presso la SEC, nonché una analoga certificazione che le informazioni contenute riflettono correttamente la situazione patrimoniale e finanziaria e i risultati delle operazioni dell'emittente, la falsa dichiarazione è punita penalmente.

Il rapporto annuale che è redatto dalle società di diritto estero quotate sui mercati statunitensi, deve essere depositato entro sei mesi dalla data di chiusura dell'esercizio e deve contenere le informazioni sugli sviluppi di business e sui trend di risultato successivi alla data di approvazione del bilancio, aggiornata all'ultimo giorno utile prima del deposito dello stesso.

Le informazioni ivi contenute sono tratte in gran parte dalla documentazione societaria quali bilancio, fact book, trimestrale, comunicati stampa.

La SEC e la normativa di riferimento attribuiscono significativa rilevanza alle dichiarazioni previsionali (*forward-looking statements*) che comprendono le valutazioni del management sull'impatto economico-finanziario dei fattori di rischio industriale e normativo e quelle sui trend economico-finanziari e gestionali in atto,

le principali assunzioni alla base dell'evoluzione prevedibile della gestione, in particolare quelle di piano.

Tali dichiarazioni previsionali sono disciplinate dal *safe harbor* della SEC che tutela l'emittente da eventuali azioni legali aventi ad oggetto i *forward-looking statements*.

Infatti il *safe harbor* stabilisce che nell'ambito di un'azione legale promossa nei confronti di un emittente per fatti derivanti da una asserita informativa di bilancio fuorviante, l'emittente non è perseguibile con riguardo ai *forward-looking statement* nei limiti in cui sono chiaramente identificati come tali e sono corredati da dichiarazioni cautelative sulla circostanza che i risultati effettivi possono differire in misura rilevante rispetto a quelli previsionali ed il querelante non dimostra che essi furono approvati con la consapevolezza della falsità delle dichiarazioni.

Per quanto riguarda la descrizione dei fattori di rischio dell'impresa e dei business su cui opera, per Eni sono indicati i rischi connessi :

- alla concorrenza nei mercati dell'energia;
- all'attività di esplorazione e produzione di idrocarburi, in particolare il rischio minerario, il rischio di fattibilità economico-tecnica dei progetti di sviluppo e il rischio di variazione del prezzo degli idrocarburi;
- al processo di stima delle riserve;
- all'instabilità politica di alcuni dei Paesi in cui opera Eni;
- alla ciclicità dell'industria petrolchimica;
- alla liberalizzazione del mercato del gas in Italia e all'evoluzione della regolamentazione del settore;
- all'insorgere di nuove passività ambientali e all'evoluzione della relativa regolamentazione;
- all'esito del contenzioso in essere;
- alla variazione del prezzo del petrolio, dei margini petroliferi, del gas naturale e dei prodotti petrolchimici;
- ai movimenti dei tassi di cambio e dei tassi di interesse;
- all'effetto climatico (stagionalità);

- all'utilizzo di stime contabili.

Nella descrizione dei rischi non sono ammesse informazioni sulle azioni attuate dal management per ridurre l'impatto negativo di un rischio (c.d. dichiarazioni mitigative).

Le norme e le metodologie di cui si è detto vengono applicate all'Eni spa e alle imprese controllate a norma dell'art.93 del d.lgs. n.58/1998, mentre sono esonerate le imprese escluse dall'area di consolidamento per irrilevanza.

A tal fine le imprese vengono distinte in rilevanti se contribuiscono, per almeno uno dei seguenti valori di bilancio: totale attività, totale indebitamento finanziario, ricavi netti, utile netto, in misura superiore al 2% del totale a livello consolidato.

A tale categoria fanno parte, oltre Eni spa, le seguenti imprese:

Agip Energy and Natural Resources (Nigeria) Ltd, Agip Karachaganak BV, Eni Algeria Exploration BV, Eni Algeria Ltd Sarl, Eni Algeria Production BV, Eni Angola Exploration BV, Eni Angola Production BV, Eni AOG Ltd, Eni Congo SA, Eni Denmark BV, Eni Investments Plc, Eni Iran BV, Eni Ireland BV, Eni Lasmo Plc, Eni LNS Ltd, Eni Norge AS, Eni North Africa BV, Eni oil Algeria Ltd, Eni Uk Limited, Eni Ventures Plc, Ieoc Exploration BV, Ieoc Production BV, Nigerian Agip Oil Co Ltd, Nigerian Agip Exploration Ltd, Stoccaggi Gas Italia, EniPower spa, EniPower Trading spa, GreenStream BV, Eni Divisione G&P- attività ex Italgas Più, Snam Rete Gas spa, Società italiana per il gas spa, Agip Deutschland GmbH, Agip Espana SA, Agipfuel spa, American Agip Co Inc, Ecofuel spa, Praoil Oleodotti Italiani spa, Raffineria di gela spa, Polimeri europa France Snc, Polimeri europa spa, Saipem Luxembourg SA, Saipem SA, Saipem spa, Snam Progetti spa, Cons. Eni per l'alta velocità –Cepav Uno, Eni Coordination Center SA, Eni Corporate – Attività ex EniData, Enifin spa, Sieco spa, Sofid spa, Syndial spa.

1.5 Il Collegio sindacale

Il Collegio sindacale è stato nominato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti il 27 maggio 2005 per tre esercizi e cioè fino alla data dell'assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2007.

Il Collegio è composto da cinque sindaci effettivi e due supplenti e svolge i compiti di cui all'art.149 del d.lgs. n.58/1998, vigilando sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della società per gli aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e sull'adeguatezza delle disposizioni impartite alle società controllate.

Inoltre la Legge sulla tutela del pubblico risparmio attribuisce a tale organo anche la vigilanza "sulla modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste da codici di comportamento redatti da società di gestione di mercati regolamentati o da associazioni di categoria cui la società, mediante informativa al pubblico, dichiara di attenersi".

Si è aggiunta una nuova impegnativa competenza, a seguito della emanazione del Sarbanes-Oxley Act (SOA), normativa che si applica all'Eni s.p.a. quale società emittente quotata alla Borsa di New York (NYSE), il Consiglio di amministrazione nell'adunanza del 22 marzo 2005, avvalendosi della facoltà concessa dalla SEC nella Rule 10A-3 agli emittenti esteri quotati negli USA, ha individuato nel Collegio l'organo che dal 1 giugno 2005 svolge, nei limiti consentiti dalla normativa italiana, le funzioni attribuite dal Sarbanes-Oxley Act e dalla normativa SEC all'Audit Committee degli emittenti USA.

Di conseguenza, il Collegio ha adottato, in data 15 giugno 2005, il "Regolamento sulle funzioni attribuite al Collegio sindacale dell'Eni ai sensi della normativa statunitense" integrando le proprie funzioni estendendo le competenze ad attività di vigilanza interessanti le società controllate in Italia e all'estero, avvalendosi anche della collaborazione dei collegi sindacali delle società controllate .

In particolare deve :

1. valutare le proposte delle società di revisione per l'affidamento dell'incarico di revisione contabile e formulare al Consiglio di Amministrazione la raccomandazione in merito alla proposta di nomina, o di revoca, della società di revisione da sottoporre all'Assemblea;
2. svolgere le attività di supervisione sull'operato della società di revisione incaricata della revisione contabile e della fornitura di servizi di consulenza, di altre revisioni o attestazioni;
3. deve formulare raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito alla risoluzione delle controversie tra il management e la società di revisione concernenti l'informativa finanziaria;
4. deve approvare le procedure concernenti la ricezione, l'archiviazione e il trattamento delle segnalazioni ricevute dalla Società riguardanti tematiche contabili, di sistema di controllo interno contabile o di revisione contabile nonché l'invio confidenziale o anonimo da parte dei dipendenti della Società di segnalazioni riguardanti tematiche contabili o di revisione discutibili;
5. approvare le procedure per la preventiva autorizzazione dei servizi non-audit ammissibili, analiticamente individuati, ed esaminare l'informativa sull'esecuzione dei servizi autorizzati;
6. valutare le richieste di avvalersi della società incaricata della revisione contabile del bilancio per servizi non-audit ammissibili ed esprimere il proprio parere in merito al Consiglio di Amministrazione;
7. esaminare le comunicazioni periodiche della società di revisione relative:
 - ai criteri e alle prassi contabili critici da utilizzare;
 - ai trattamenti contabili alternativi previsti dai principi contabili generalmente accettati analizzati con il management, le conseguenze dell'utilizzo di questi trattamenti alternativi e delle relative informazioni, nonché i trattamenti considerati preferibili dal revisore;

- ad ogni altra rilevante comunicazione scritta intrattenuta dal revisore con il management;
8. esaminare le segnalazioni dell'Amministratore Delegato e del Direttore Amministrativo relative a ogni significativo punto di debolezza nel disegno o nell'esecuzione dei controlli interni che possa inficiare la capacità di registrare, elaborare, riassumere e divulgare informazioni finanziarie e le carenze rilevanti nei controlli interni;
 9. esaminare le segnalazioni dell'Amministratore Delegato e del Direttore Amministrativo relative a qualsiasi frode che abbia coinvolto il personale dirigente o le posizioni rilevanti nell'ambito del sistema di controllo interno.

L'Assemblea riunitasi il 27 maggio 2005 ha deliberato inoltre il compenso annuo spettante al Presidente ed a ciascun sindaco effettivo nella misura rispettivamente di 115.000 euro e di 80.000 euro.

Il Collegio nel corso del 2005 si è riunito 23 volte con la partecipazione media di circa l'82% dei suoi componenti.

1.6 L'Organismo di vigilanza (d.lgs.231/2001)

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231 ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa delle società. Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente ed anche con l'interdizione totale o parziale a svolgere l'attività, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della società stessa dagli amministratori o dai dipendenti.

L'art.6 del d.lgs. citato prevede tuttavia che le società possono essere esonerate dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, peraltro, adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi ed affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Da qui la necessità per le aziende di dotarsi di strumenti adatti per eseguire controlli interni.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Eni S.p.A., nelle adunanze del 15 dicembre 2003 e del 28 gennaio 2004, ha conseguentemente approvato il "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231"² ed ha istituito l'Organismo di vigilanza.³

All'esame del sistema di controllo interno delle attività aziendali, comprensivo degli aspetti organizzativi e gestionali, attinenti le aree sensibili, è conseguente l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo alla prevenzione dei reati di cui agli artt. 24, 25 e 25 ter del d.lgs. 231/2001.

Il Modello, elaborato sulla base delle linee guida predisposte da Confindustria, si può definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001. La finalità preventiva del Modello si esplica sia nei confronti di soggetti in posizione "apicale" e di soggetti sottoposti all'altrui direzione operanti in Eni.

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Eni. Il compito di attuare, aggiornare e adeguare il Modello è dell'Amministratore Delegato, in virtù dei poteri di amministrazione a esso conferiti. E' tuttavia riservato al Consiglio di Amministrazione il compito di aggiornare e adeguare i principi generali non derogabili del Modello.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- (i) vigilanza sull'effettività del Modello;
- (ii) disamina dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità nel prevenire i comportamenti illeciti;
- (iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e

² (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300).

³ Successivamente modificato nell'adunanza del 31 ottobre 2005 del Consiglio di amministrazione.

controllo. E' fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

1.7 L' Internal Audit

Il responsabile *Internal Audit* (in qualità di "preposto al controllo interno" di cui all'art. 9.3 del Codice), assiste l'*Audit Committee* e svolge gli incarichi da questi affidatogli per l'espletamento delle proprie funzioni.

L'unità *Internal Audit*, che fino al 30 giugno 2005 era alle dipendenze del Presidente ed attualmente è alle dipendenze dell'Amministratore delegato, ha tra i suoi compiti di accertare la rispondenza dei dati contabili ed extra contabili e l'efficienza dei processi amministrativi e dei sistemi di controllo impiegati nonché assicurare la realizzazione ed il mantenimento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree a rischio ai fini dell'attività di auditing e di vigilanza e di controllo definite dal "modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n.231/2001, tenere i rapporti con le società di revisione.

Il Comitato di controllo interno e il Collegio sindacale valutano il piano di lavoro dell'attività di auditing e le risultanze che emergono dai rapporti di revisione.

L'Organismo di vigilanza approva il programma di vigilanza e valuta le risultanze dei rapporti di controllo.

1.8 Management Committee

Con la trasformazione dell'Eni da holding di partecipazione a società operativa divisionalizzata ha assunto un ruolo sempre più rilevante il Comitato di Direzione.

Questo Comitato ha assunto la fisionomia e il ruolo di un management committee, cioè di una tecnostruttura: si tratta di un modello organizzativo, di derivazione americana, attuato in Italia per la prima volta dall'Eni.

Il Comitato di direzione ha i seguenti compiti:

1. valutare le operazioni di più rilevante importanza per lo sviluppo del Gruppo;

2. valutare gli investimenti di maggiore rilevanza per il Gruppo sotto il profilo dell'impatto strategico e dei rischi e quelli di importo superiore a 100 milioni di euro, nonché le iniziative di esplorazione e di portafoglio della Divisione E&P in nuove aree;
3. esaminare le relazioni trimestrali e i *forecast*.

Il Comitato è composto dall'Amministratore delegato, dai Direttori generali di divisione, dal Direttore finanziario, dal Direttore del personale e organizzazione, dal Direttore strategie e relazioni internazionali, funge da segretario il Direttore amministrativo.

In particolare al Comitato sono sottoposti gli argomenti indicati dall'Amministratore Delegato, anche su proposta dei Direttori generali di divisione/Presidenti delle società proponenti/Direttori Corporate, nonché gli argomenti che l'Amministratore Delegato intende sottoporre al Consiglio. Sono tenuti a partecipare i Direttori generali di divisione, il Direttore del personale e organizzazione, il Direttore strategie e relazioni internazionali, il Direttore amministrativo, il Direttore Finanziario, il Direttore Relazioni Istituzionali e Comunicazione, il Direttore Affari Societari, l'Assistente Esecutivo dell'Amministratore Delegato nonché il Presidente della Società rilevante/Direttore Corporate responsabile degli argomenti all'ordine del giorno. Gli altri primi riporti dell'Amministratore Delegato sono invitati a partecipare in relazione agli argomenti posti all'ordine del giorno. Il Presidenti è invitato a partecipare alle riunioni.

1.9 Altri Comitati

Comitato di Coordinamento dei Responsabili Strategie di Gruppo con i seguenti compiti:

1. favorire l'integrazione del processo di pianificazione strategica e promuovere l'adozione di procedure efficienti e tempestive;
2. analizzare, nell'ambito dell'elaborazione e del controllo di attuazione del "*master plan*" strategico e del piano quadriennale delle azioni del Gruppo, gli scenari alternativi e i piani di razionalizzazione e di sviluppo strategico

esprimendo valutazioni integrate delle opportunità comuni e delle sinergie per la crescita del valore di Gruppo;

3. identificare opzioni e linee di sviluppo integrato da portare all'attenzione delle aree di business interessate;
4. esaminare e proporre l'adozione delle metodologie e dei sistemi di supporto alla pianificazione e del controllo strategico;

Il Comitato è composto dal Direttore strategie e relazioni internazionali e dai Responsabili della funzione pianificazione strategica delle Divisioni e delle principali società del Gruppo.

Comitato per l'Innovazione Tecnologica con i seguenti compiti:

1. definire in coerenza con il piano di business, gli obiettivi strategici per l'attività di innovazione tecnologica dell'Eni, individuare i criteri di selezione dei progetti e le linee di intervento, garantire il bilanciamento tra obiettivi di breve e lungo termine;
2. analizzare il piano tecnologico di Gruppo e verificarne la coerenza con gli obiettivi stabiliti;
3. selezionare i progetti innovativi con valenza strategica e curarne l'iter autorizzativo;
4. seguire l'attuazione dei progetti autorizzati al fine di verificare il permanere dei presupposti iniziali, verificarne lo stato di avanzamento e proporre azioni correttive a fronte di eventuali scostamenti;
5. promuovere lo scambio di conoscenze scientifiche e tecnologiche e lo sviluppo delle competenze.

Il Comitato è composto dal Direttore Tecnico e dai Responsabili della funzione Ricerca & Sviluppo tecnologico delle Divisioni e delle principali società del Gruppo.

Comitato Guida ICT ENI S.p.A. con i seguenti compiti:

1. assicurare unitarietà di indirizzi nella pianificazione delle soluzioni in relazione agli obiettivi strategici dei business specifici;
2. verificare la coerenza dei progetti di sviluppo in relazione agli indirizzi definiti e contribuire alla composizione del portafoglio applicativo necessario a soddisfare esigenze;
3. partecipare alla definizione del programma realizzativo in coerenza con la capacità attuativa dei centri di competenza ICT e le priorità espresse dalle Unità di Business specifiche.

Il Comitato è composto dal Direttore Personale e Organizzazione Eni e dai rappresentanti delle Divisioni e delle direzioni dell'Eni Corporate.

Capitolo II

IL PERSONALE

2.1. Evoluzione del personale e del costo del lavoro del Gruppo

Complessivamente, l'occupazione relativa alle imprese consolidate dell'Eni al 31.12.2003 era di 76.521 dipendenti con una diminuzione di 4.134 unità (-5,1%) rispetto al precedente esercizio, determinata dalla riduzione di 1.447 occupati in Italia (-3,3%) e di 2.687 locali esteri (-7,3).

Rispetto al 2002 la diminuzione del numero degli occupati (-1.447 unità) è dovuta sia alle variazioni del campo di consolidamento (-105 unità), sia al saldo fra assunzioni e risoluzioni (-1.342 unità).

Il numero dei dipendenti assunti e operanti all'estero, pari a 34.286 (44,8% dell'occupazione di Gruppo) ha registrato una diminuzione di 2.687 unità, principalmente per il saldo negativo (-2.952 unità) fra assunzioni (Snamprogetti) e risoluzioni (Saipemin Kazakhstan) di contratti a tempo determinato solo parzialmente compensata dall'acquisizione nel settore Gas della società Mol-Gaz (+265 unità).

Il processo di miglioramento dell'efficienza in atto nel Gruppo e la ricerca di nuove competenze professionali ha portato da una parte a risoluzioni di 3.397 rapporti di lavoro, di cui 2.622 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e 775 a tempo determinato, e, dall'altra, a 2.055 nuove assunzioni, di cui 772 a tempo determinato e 1.283 a tempo indeterminato.

Tab. 1 – Occupazione

	31.12.2002	31.12.2003	31.12.2004	31.12.2005
Exploration & Production	7.715	7.492	7.477	7.491
Gas & Power	13.317	12.982	12.843	12.324
Refining & Marketing	13.757	13.277	9.224	8.894
Petrolchimica	7.258	7.050	6.565	6.462
Ingegneria e Costruzioni	29.091	25.583	25.819	28.684
Altre attività	7.012	6.380	4.983	4.638
Corporate e società finanziarie	2.505	2.657	3.437	3.765
Assunti in Italia	43.682	42.235	41.311	40.192
Assunti all'Estero	36.973	34.286	30.186	32.066
TOTALE	80.655	76.521	70.348	72.258

L'occupazione al 31 dicembre 2005 è di 72.258 unità con un aumento di 1.910 unità, pari al 2,7%, rispetto al precedente esercizio, di cui 2.479 personale assunto all' estero e alla diminuzione di 569 unità nel personale assunto in Italia

Nel 2005 è proseguito il processo di miglioramento del mix qualitativo delle risorse umane del Gruppo, con 2.099 assunzioni, di cui 1.267 a tempo indeterminato e 727 a tempo determinato, che hanno riguardato prevalentemente personale laureato (numero 800, di cui il 64% ingegneri).

Eni considera strategiche le attività di formazione e sviluppo delle risorse umane, nel 2005 le ore totali di formazione in Italia sono state pari a 1.178.943, la formazione media per dipendente pari a 3,7 giorni, e le spese relative sono state pari a 22 milioni di euro in Italia.

Nell'esercizio sono stati risolti 2.027 rapporti di lavoro, di cui 1.438 a tempo indeterminato e 589 a tempo determinato. I dipendenti assunti e operanti all'estero sono 32.066 (44,4% dell'occupazione del Gruppo) con un aumento di 2.479 unità dovuta principalmente al saldo positivo fra risoluzioni ed assunzioni a tempo determinato in Saipem e Snamprogetti nonché a quello negativo fra risoluzioni e assunzioni a tempo indeterminato nel resto del Gruppo.

La tabella che segue evidenzia l'aumento per il quadriennio considerato del costo del lavoro del personale del gruppo Eni.

Tab. 2 - Gruppo Eni Costo del lavoro

(milioni di euro)				
	2002	2003	2004	2005
Salari e stipendi	2.441	2.413	2.402	2.484
Oneri sociali	650	693	658	662
Trattamento di fine rapporto	121	126	118	126
Altri costi	119	91	218	255
meno quota capitalizzata	-228	-156	-151	-176
TOTALE	3.103	3.167	3.245	3.351

2.2. Piano di incentivazione

La struttura retributiva manageriale è oggi articolata nelle seguenti tre componenti fondamentali dei compensi: 1) la retribuzione continuativa, stabilita in base al ruolo e ai valori del mercato; 2) l'incentivo annuale, in forma monetaria e in *stock grant*, variabile in base ai risultati aziendali e individuali conseguiti nell'esercizio; 3) l'incentivo di lungo termine, mediante le *stock option*, connesso alla crescita nel tempo del valore dell'impresa.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato i criteri generali della politica retributiva per l'anno 2003, che ha comportato aumenti continuativi della retribuzione annua lorda dei dirigenti top e non top nella misura del 4% dell'ammontare complessivo annuo lordo delle loro retribuzioni (stessa percentuale della politica del 2002), per un importo complessivo di 6,7 milioni di euro.

Nella riunione del 6 luglio 2004 il Consiglio di Amministrazione ha approvato i criteri generali della politica retributiva relativa all'anno 2004, che ha comportato complessivamente aumenti continuativi per dirigenti (dirigenti top del 10% e dirigenti non top nella misura del 4%⁴ con un valore medio 4,4%), nonché del monte delle retribuzioni continuative al 1 gennaio 2004 per un importo di 7,3 milioni di euro.

⁴ Per i dirigenti non top : coverage complessivo del 30% (stesso coverage del 2003)

Per quanto riguarda i piani di assegnazione 2002 – 2003 - 2004 sulla base dei risultati della performance aziendale 2001-2002-2003 gli stessi prevedono: come incentivo monetario erogazioni pari al 19,7% del monte delle retribuzioni continuative all'1/1/03 (16,7% nel 2002), corrispondenti a un importo di 26,7 milioni di euro. Per il 2004 le erogazioni sono state complessivamente di circa 35 milioni di euro, importo corrispondente al 21% del monte delle retribuzioni continuative al 1 gennaio 2004.

Per quanto riguarda l'incentivazione annuale (*Stock Grant*) dei dirigenti con azioni Eni, onde consentire l'applicazione del Piano 2002, il 30 maggio 2002 l'Assemblea degli azionisti ha conferito al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del codice civile, la delega ad aumentare, entro il 31 dicembre 2002, il capitale sociale a titolo gratuito fino a un massimo di 1,5 milioni di euro (pari a circa lo 0,04% del capitale sociale) mediante emissione di 1,5 milioni di azioni del valore nominale di 1 euro, utilizzando allo scopo la "riserva emissione azioni ai sensi dell'art.2349 del codice civile".

Il 2 luglio 2002 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di aumentare il capitale sociale mediante emissione fino a un massimo di 1,5 milioni di azioni ordinarie da offrire in sottoscrizione a titolo gratuito ai dirigenti del Gruppo che hanno raggiunto nel 2001 gli obiettivi individuali prefissati.

In relazione alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione e alle performance realizzate dai dirigenti nel triennio 1999-2001, sono stati assunti impegni a offrire in sottoscrizione, trascorsi tre anni dalla data di assunzione dell'impegno, complessivamente n. 4.317.500 azioni (pari allo 0,11% del capitale sociale). Alla data del 31 dicembre 2002 sono scaduti n.16.100 diritti e sono state sottoscritte n. 1.858.350 azioni (di cui 1.035.750 azioni a seguito della scadenza del termine dell'impegno assunto nel 2000).

I diritti esistenti al 31 dicembre 2003, pari a n. 2.443.050 azioni, avevano scadenza nel 2004 per n. 1.457.950 azioni e nel 2005 per n. 985.100 azioni.

Per quanto riguarda il piano di incentivazione per il 2003 l'Assemblea degli Azionisti in data 30 maggio 2003 ha autorizzato il Consiglio di Amministrazione a disporre fino a 6,5 milioni di azioni proprie da assegnare a titolo gratuito nel triennio 2003-2005 ai dirigenti dell'Eni S.p.A. e delle società controllate, ad esclusione delle società quotate in mercati regolamentati alla data dell'assegnazione

annuale che abbiano conseguito gli obiettivi individuali prefissati negli anni 2002, 2003 e 2004.

Di conseguenza il Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2003 sulla base dei risultati Eni 2002 (112% dell'incentivo base) ha previsto l'attribuzione a titolo gratuito di un massimo di 1,5 milioni di *stock grant* con valore unitario di riferimento di 14,256 euro (media delle quotazioni nel periodo 1° settembre 2002-28 febbraio 2003), ed ha conferito mandato all'Amministratore Delegato di identificare gli assegnatari delle azioni e di offrire, anche a mezzo di delegati, agli assegnatari stessi le azioni nel rispetto delle disposizioni del "Regolamento del piano di *stock grant*- Assegnazione 2003".

Alla data del 31 dicembre 2003 risultano assegnate 14.000 azioni proprie. Sempre alla stessa data residuano diritti per n. 1.192.000 proprie che scadono nel 2006.

Per quanto riguarda l'esercizio 2004 sulla base dei risultati Eni del 2003 (99% dell'incentivo di base) il Consiglio di Amministrazione (riunione del 06/07/04) ha previsto di attribuire un massimo di 1,4 milioni di *stock grant*, con valore unitario di riferimento di 14,331 euro (media delle quotazioni nel periodo 1° settembre 2003-29 febbraio 2004). Continua ad essere applicato il regolamento approvato dal Consiglio il 19 giugno 2003.

Il 29 giugno 2005 il Consiglio di amministrazione ha approvato l'assegnazione fino a 1,6 milioni di azioni proprie (pari allo 0,040% del capitale sociale) ai dirigenti che hanno raggiunto gli obiettivi individuali prefissati.

Alla data del 31 dicembre 2005 sono stati assunti impegni di assegnazione a titolo gratuito, trascorsi tre anni dalla data di assegnazione dell'impegno, per complessive n. 3.545.000 azioni proprie, come segue: nel 2003 n. 1.206.000 azioni a 816 dirigenti; nel 2004, n. 1.035.600 azioni a 779 dirigenti; nel 2005 n. 1.303.400 azioni a 872 dirigenti.

Sempre alla stessa data sono state assegnate n.402.900 azioni proprie (nel corso del 2005 sono state assegnate n.122.900 azioni a seguito degli impegni assunti nel 2003 e 111.000 azioni a seguito degli impegni assunti nel 2004 e 105.200 azioni seguito degli impegni assunti nel 2005); sono decaduti n.14.900 diritti. I diritti esistenti al 31 dicembre 2005 sono n. 3.127.200, di cui n. 1.018.400 (relativi a impegni assunti nel 2003) scadenti nel 2006 e n.912.400 (relativi a