

finanziaria di ricostituire un patrimonio netto positivo idoneo a fronteggiare future iniziative¹⁰⁶.

L'indebitamento finanziario netto flette a 147,6 milioni di euro (781,3 milioni a fine 2005). Nel riorganizzare la gestione finanziaria del Gruppo, ENEL S.p.A. si è infatti accollati¹⁰⁷ tutti i prestiti obbligazionari (984 milioni di euro) emessi dalla predetta Società - nell'ambito del *Global Medium Term Notes* (GMTN Programme) - sicché E.I.H. BV rimane obbligata nei confronti dei terzi per 571 milioni di euro e nei confronti di ENEL S.p.A. per 413 milioni di euro¹⁰⁸.

Si segnala, infine, la ripatrimonializzazione della controllata olandese mediante il versamento da ENEL S.p.A al patrimonio netto di essa, senza obbligo di restituzione (c.d. *share premium*), di un importo complessivo di 3 miliardi di euro per alleggerire l'indebitamento determinatosi, specie negli ultimi tempi, in conseguenza delle acquisizioni all'estero (es. quote di capitale di *Res Holding BV*, intero capitale di *Erelis*, intero capitale di *Hydro Quebec International L.A.*, quote di *Enelco*, quote delle soc. russe *OGK-5* nonché *Yukos*, impianti eolici in Grecia, ecc.) finanziate dalla stessa EIH mediante ricorso al credito sul c/c intersocietario intrattenuto con la Capogruppo.

¹⁰⁶ La situazione sfavorevole del precedente quinquennio fu dovuta agli ammortamenti dell'avviamento ovvero alle rettifiche di valore della partecipazione in *WIND*, ma anche - come nel 2005 - all'ammortamento ed alla svalutazione dell'avviamento rilevati nell'ambito delle partecipazioni col metodo del patrimonio netto; in altri casi, si trattava degli oneri finanziari netti nonché delle quote del risultato delle società partecipate valutate anch'esse col metodo del patrimonio netto.

¹⁰⁷ Cfr. la relazione al bilancio di esercizio 2006 di *Enel S.p.A.*.

¹⁰⁸ Si legge nella stessa relazione che: "La gestione finanziaria, che ha beneficiato di una sostanziale contrazione dell'indebitamento a seguito dell'estinzione del programma di *Euro Commercial Paper* e dell'accollo operato da *Enel SpA* relativamente al programma di *Global Medium Term Notes*, evidenzia oneri finanziari netti per 29,7 milioni di euro a fronte di 94,5 milioni di euro nell'esercizio 2005. (...). A fine 2006 la posizione finanziaria debitoria in linea capitale è pari a 30 milioni di euro e rispetto al 31 dicembre 2005 registra un decremento di 1.263,5 milioni di euro derivante dalle operazioni di accollo descritte in precedenza. La posizione finanziaria verso la Capogruppo al 31 dicembre 2006 risulta a debito per un importo di 176,3 milioni di euro (a credito di 176,2 milioni di euro al 31 dicembre 2005)".

4. – LE RISORSE UMANE (prospetto n. 1).

La consistenza del personale del *Gruppo Enel* (prospetto n. 1) si incrementa complessivamente di 6.770 unità in conseguenza dell'acquisizione di società estere in Slovacchia, Russia, Bulgaria, Romania, Panama e Brasile tanto che, a fine 2006, il personale all'estero constava di 13.958 dipendenti (circa il 24% del totale) rispetto alle 5.115 unità del precedente esercizio.

prospetto n. 1

(fonte ENEL)

ORGANICO GRUPPO ENEL (Italia + Estero)		
	2006	2005
Consistenza al 1.1	51.778	61.898
A) Variazioni perimetro operativo e acquisizioni:		
Simeo	24	
Gruppo Slovenské elektrárne	7.599	
Enel Operations Bulgaria	1.004	
RusEnergoSbyt ¹⁰⁹	389	
Enel Brasil participações	101	
Enel Panama	72	
Metansicula	17	
Erelis	11	
cessione 30% Enel Union Fenosa Renovables ¹¹⁰	-20	
cessione ramo d'azienda (verso Hera)	-42	
cessione Carbones Colombianos del Cerrejon	-16	
Delta		168
Enel North America (St. Felicien)		29
Electrica Banat		2.014
Enel Dobrogea		1.615
Enel ESN Energo		9
Enel Servizi		4
Easy Gas		2
Metanodotti Padani		12
Cessione Gruppo TLC		-8.270
Cessione Gruppo Terna		-2.899
Cessione ramo d'azienda Municipalizzata Trento		-259
Cessione ramo d'azienda rete gas		-15
Cessione Enel Hydro		-1
Saldo A	9.139	-7.591
B) Assunzioni - Cessazioni:		
Assunzioni	1.015	979
Cessazioni	-3.384	-3.508
Saldo B	-2.369	-2.529
CONSISTENZA AL 31.12	58.548	51.778
variazione %	13.08	-16.35

Il saldo tra cessazioni ed assunzioni (-2.369) resta sostanzialmente in linea con i dati dei pregressi esercizi; in particolare, le cessazioni dal servizio per gli esodi incentivati ammontano al 68% del totale cessazioni ed il fenomeno interessa tutte le categorie ma continua ad essere più marcato per gli impiegati (circa il 55%) e per gli operai (35%).

¹⁰⁹ Pari al 49,5% della consistenza complessiva; include le nuove acquisizioni societarie nel 2006.

¹¹⁰ Consolidamento col metodo proporzionale, a seguito della cessione del 30%.

Tranne i dirigenti, flettono il numero ed il costo degli esodi incentivati che interessano le restanti categorie; aumenta per tutte, comunque, l'importo medio (prospetto n. 2):

prospetto n. 2 (fonte ENEL)

ESODO INCENTIVATO - CESSAZIONI CONSENSUALI INCENTIVATE						
Categorie	N. unità		Costo esodo (in € /milioni)		Importo medio (in € arrotond.)	
	2006	2005	2006	2005	2006	2005
- Dirigenti	49	45	30,83	22,70	562.100	505.600
- Quadri	189	212	22,50	24,20	119.000	113.900
- Impiegati	1.262	1.576	102,84	117,70	81.500	74.700
- Operai	799	973	52,17	54,40	65.300	55.900
Totale	2.299	2.806	208,34	219,00	89.200	78.000
<i>variazione %</i>	<i>-18,07</i>	<i>30,03</i>	<i>-4,87</i>	<i>34,93</i>	<i>14,36</i>	<i>37,23</i>

Dai prospetti nn. 3 e 4 si desume la distribuzione del personale - rispettivamente, per aree di attività e con riguardo alla forza media per categorie professionali - nonché la consistenza effettiva al 31/12. In diversa percentuale e consistenza, la distribuzione del personale continua a modificarsi nelle rispettive aree di attività: sono in decremento gli addetti alle Divisioni MERCATO ITALIA (-13,65%), INFRASTRUTTURE E RETI ITALIA (-4,14%), SERVIZI E ALTRE ATTIVITÀ (-15,34%) anche per l'accresciuto fabbisogno (175,90%) della Divisione INTERNAZIONALE. In aumento, anche, l'organico della Capogruppo e della GEMI.

prospetto n. 3 (fonte ENEL)

ORGANICO GRUPPO ENEL PER AREA DI ATTIVITÀ (Italia + Estero)					
al 31/12	n. addetti	incid. %	var. %	n. addetti	incid. %
	2006			2005	
Mercato Italia	5.176	9	-13,65	5.994	12
Generazione ed Energy Management Italia	9.573	16	6,30	9.006	17
Infrastrutture e reti Italia	24.701	42	-4,14	25.769	50
Internazionale	13.861	24	175,90	5.024	10
Capogruppo	652	1	14,59	569	1
Servizi e altre attività	4.585	8	-15,34	5.416	10
TOTALE	58.548	100	13,08	51.778	100
<i>variazione %</i>	<i>13,08</i>			<i>-16,35</i>	

Per il profilo qualitativo, a fine 2006, sul totale complessivo di 58.548 dipendenti, i dirigenti erano 691 ossia l'1,18% dell'organico (nel 2005 la percentuale era di 1,08%); i quadri ammontavano a 4.900 unità ovvero l'8,37% (nel 2005 = 7,92%); il numero degli impiegati era 30.540 cioè il 52,16% (nel 2005 = 55%) mentre gli operai sommavano a 22.417 vale a dire il 38,29% (nel 2005 = 36%).

In termini di "forza media" i dati sono alquanto diversi (prospetto n. 4):

prospetto n. 4

(fonte ENEL)

ORGANICO GRUPPO ENEL PER CATEGORIE PROFESSIONALI (Italia + Estero)		2006	2005	2006	2005
		FORZA MEDIA		Consistenza effettiva al 31 / 12	
		n. addetti			
- Dirigenti		692	618	691	562
- Quadri		4.678	4.144	4.900	4.103
- Impiegati		29.918	29.231	30.540	28.480
- Operai		21.300	19.369	22.417	18.633
Totale		56.588	53.362	58.548	51.778
variazione %		6,05	-14,24	13,08	-16,35

* * *

Il **costo complessivo del personale** del Gruppo (Italia + Estero) cresce di 448 milioni di euro¹¹¹ per l'incremento non solo dell'organico del Gruppo stesso (13,08% nel 2006) ma anche della "forza media" generale (6,05%).

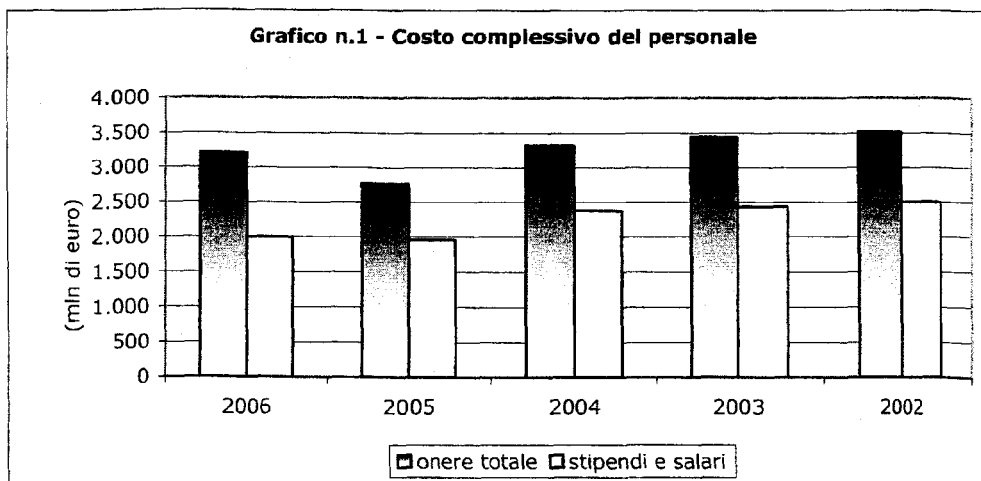
prospetto n. 5

(in milioni di euro)

(fonte ENEL)

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Italia + Estero)						
	2006			2005		
	Onere Totale	di cui	Stipendi e Salari	Onere Totale	di cui	Stipendi e Salari
Totale generale	3.210		1.995	2.762		1.957
variazione %	16.22		1.94			

Il seguente grafico mostra l'andamento del costo nell'ultimo quinquennio:



¹¹¹ Comprende l'onere complessivamente rilevato nell'esercizio 2006 per incentivi all'esodo del personale (487 milioni di euro). Se non si considera questa componente e l'incremento del costo generato dalla variazione del perimetro di consolidamento, il costo del personale - tenuto conto dell'onere relativo al rinnovo del CCNL per il settore elettrico - è in calo di 73 milioni di euro a fronte di una riduzione dell'organico medio registrata, a parità di perimetro, da 53.362 del 2005 a 50.804 del 2006. Il costo include l'onere per piani a contribuzione definita pari a 42 milioni di euro (49 milioni di euro nell'esercizio precedente).

Per l'**Italia**, le risultanze mostrano, in termini di forza media (v. prospetto n. 6), minore consistenza di dirigenti, quadri e, sopra tutto, impiegati ed operai: rispetto all'esercizio precedente, gli importi - sia dell'onere totale sia di stipendi e salari - sono tutti in flessione ancorché con diversa percentuale.

prospetto n. 6 (in milioni di euro) (fonte ENEL)

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Italia) ¹¹²					
Categorie	2006		2005		
	Onere Totale	di cui Stipendi e Salari	Onere Totale	di cui Stipendi e Salari	
- Dirigenti	142	98	144	95	
- Quadri	305	228	295	220	
- Impiegati	1.336	985	1.381	1.007	
- Operai	726	537	779	562	
Totale Italia	2.510	1.848	2.599	1.884	
variazione %	-3,42	-1,91	-19,41	-18,26	

Per l'**Estero** sono, invece, evidenti i complessivi incrementi (prospetto n. 7):

prospetto n. 7 (in milioni di euro) (fonte ENEL)

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Estero)					
	2006		2005		
	Onere Totale	di cui Stipendi e Salari	Onere Totale	di cui Stipendi e Salari	
Totale Estero	213	146	98	74	
variazione %	117,35	97,30	8,89	10,45	

Nelle finalità della Società rientrano la più oculata valutazione dei ruoli, la formulazione dei piani di gestione e *benchmark* retributivi nonché l'estensione sia del sistema MBO (come leva prioritaria di politica retributiva) sia dei piani di *stock option* per allineare gli interessi di *management* ed azionisti. Di rilievo sono anche le iniziative di sviluppo e formazione delle risorse umane finalizzate alla crescita interna del *management* e delle più rilevanti figure professionali: crescita preceduta da differenziati sistemi di selezione/reclutamento in relazione alla natura nonché quantità delle posizioni da ricoprire.

Sul versante della retribuzione variabile, l'applicazione del **sistema MBO** (*Management by objectives*) - varato nel 2000, con implementazione a cadenza annuale - si prefigge di assicurare lo sviluppo, l'incentivazione e la fidelizzazione delle "risorse chiave" della Società; detto processo di valutazione tiene conto degli aggiornati orientamenti strategici e dei cambiamenti connessi al nuovo modello organizzativo. Nel 2006 è stato coinvolto circa il 93% dei "dirigenti" nonché il 13% dei "quadri", con lieve aumento rispetto all'esercizio precedente.

¹¹² Escluso incentivo all'esodo.

Il **costo unitario medio**¹¹³ (prospetto n. 8) espone variazioni complessivamente in diminuzione tenuto conto, però, dell'incremento della forza media. Si registra, invece, lieve aumento per l'Italia (riguardante entrambe le voci "totale" e "salari/stipendi") e per l'estero solo per il costo unitario medio. Continua ad assottigliarsi il divario tra il *costo medio totale* dei dirigenti e quello delle altre categorie di personale.

prospetto n. 8 (in migliaia di euro) (fonte ENEL)

COSTO UNITARIO MEDIO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Italia + Estero)						
Categorie	2006			2005		
	Forza Media N.	Costo Medio Totale	Costo medio per salari e stipendi	Forza Media N.	Costo Medio Totale	Costo medio per salari e stipendi
Media generale	56.588	48,1	35,3	53.362	50,5	36,7

prospetto n. 9 (in migliaia di euro) (fonte ENEL)

COSTO UNITARIO MEDIO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Italia) ¹¹⁴						
Categorie	2006			2005		
	Forza Media N.	Costo Medio Totale	Costo medio per salari e stipendi	Forza Media N.	Costo Medio Totale	Costo medio per salari e stipendi
- Dirigenti	501	284,2	196,1	505	285,0	188,7
- Quadri	3.718	82,1	61,3	3.756	78,4	58,6
- Impiegati	26.401	50,6	37,3	27.666	49,9	36,4
- Operai	15.128	48,0	35,5	16.296	47,8	34,5
Media generale Italia	45.748	54,9	40,4	48.223	53,9	39,1

prospetto n. 10 (in migliaia di euro) (fonte ENEL)

COSTO UNITARIO MEDIO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Estero)						
Categorie	2006			2005		
	Forza Media N.	Costo Medio Totale	Costo medio per salari e stipendi	Forza Media N.	Costo Medio Totale	Costo medio per salari e stipendi
Media generale Estero	10.841	19,7	13,5	5.139	19,0	14,3

La Corte ribadisce la necessità della costante attenzione, da parte del Consiglio, sulle problematiche del personale connesse alle prospettive di crescita del costo unitario medio dei dipendenti legata alle recenti acquisizioni all'estero, alla dinamica salariale ed alle sempre presenti difficoltà di consistenti ridimensionamenti nonostante gli onerosi esodi incentivanti; va, pertanto, riservata attenta valutazione alle soluzioni eventualmente adottabili, tenuto conto del rapporto costi/benefici.

In tema di personale, si segnala la prima **indagine di clima** che - realizzata mediante un questionario diffuso "on line" ed in forma cartacea - ha coinvolto tutti i dipendenti in Italia e nei Paesi in cui l'ENEL è presente. Gli ambiti di rilevazione hanno riguardato: *soddisfazione, stile gestionale, immagine aziendale, obiettivi strategici, cambiamento e integrazione, futuro*; come rappresentato al Consiglio nella riunione del

¹¹³ E' composto da: salari e stipendi, oneri sociali, TFR, altri costi.

¹¹⁴ Costo lavoro IAS\IFRS, esclusi costi esodo incentivato.

26 luglio 2007, dalla elevata partecipazione degli intervistati é emersa una "fotografia ENEL con luci e ombre" da cui trarre utili indicazioni per costruire il futuro di una azienda in movimento apportando opportuni miglioramenti laddove più necessario e prioritario (sistemi di misurazione e riconoscimento del merito nonché della comunicazione ed integrazione con le società acquisite).

Occorre, altresì, rammentare la fase di avvio nel maggio 2007 della costituzione del "Comitato Aziendale Europeo" (CAE) ossia l'organizzazione sindacale allargata nella quale saranno rappresentati, in proporzione, i lavoratori di tutte le società del Gruppo in Europa.

La salute e la sicurezza¹¹⁵ dei lavoratori sono demandate ad apposita unità, nell'ambito della funzione "Personale e Organizzazione" della Corporate. Per gli infortuni, il **tasso di frequenza** (numero infortuni/milioni di ore lavorate) è ancora diminuito da 8,16 (2005) a 6,38; il **tasso di gravità** (giorni di assenza/1.000 ore lavorate) segna anch'esso un "trend" in diminuzione a 0,26: in entrambi i casi va, tuttavia, considerata anche la riduzione delle unità dipendenti.

* * *

Quanto ai piani di **stock option** (opzioni di acquisto sul titolo, con aumento di capitale da realizzare contestualmente all'esercizio del diritto), per l'esercizio **2006** è stato varato un "piano" di durata pluriennale (sei anni) - e, perciò, nell'ottica di medio periodo, più idonea al consolidamento dei risultati connessi ad obiettivi congiunti di gestione (*Ebitda*) e di mercato (andamento del titolo) - destinato ai dirigenti della Società e del Gruppo (art. 2359 c.c.): sono state assegnate complessive 31,79 milioni di opzioni¹¹⁶ in favore di 460 dirigenti, su una forza media di 501, ripartiti in 5 fasce, al prezzo di sottoscrizione *strike price* pari ad euro 6,842¹¹⁷.

Per l'esercizio **2007**, il Consiglio di Amministrazione ha ricevuto - dall'Assemblea straordinaria del maggio 2007 - la delega ex art. 2443 c.c., di durata quinquennale, ad aumentare il capitale sociale per l'importo massimo di euro 27.900.000¹¹⁸ mediante emissione di altrettante azioni ordinarie del valore nominale di 1 (un) euro ciascuna. Detto "Piano" è divenuto efficace con l'adozione dell'apposito *Regolamento* ed il mandato all'Amministratore Delegato¹¹⁹ ad effettuare l'assegnazione delle opzioni, ai destinatari, tenendo conto delle disposizioni introdotte col decreto legge n. 223/2006 (convertito con legge 4 agosto 2006, n. 248). Alla nuova normativa risultano, peraltro, assoggettate

¹¹⁵ Per un incidente (con decesso di un operaio di una ditta appaltatrice), verificatosi il 17 ottobre 2007 durante i lavori presso la centrale di Torre Valdaliga Nord, sono in corso accertamenti della Magistratura; l'Enel ha nominato una commissione *ad hoc*.

¹¹⁶ Nel 2005 erano state 28,75 milioni.

¹¹⁷ Consiglio di Amministrazione, riunione del 6 settembre 2006.

¹¹⁸ Trattasi di un importo, al pari della delega, inferiore all'1% del capitale sociale (e, quindi, al limite di cui all'art. 134, co. 2, del T.U.F.).

¹¹⁹ Consiglio di Amministrazione, riunione del 26 giugno 2007.

tutte le opzioni già assegnate ma non ancora esercitate dei "piani" 2002, 2003, 2004 e 2006.

E' stato predisposto un apposito "piano di recupero" destinato a ristorare, almeno in parte, i dirigenti dallo svantaggio di non poter esercitare per un lungo periodo nuove *stock option* atteso che il piano 2005 è venuto a decadere per mancato raggiungimento degli obiettivi (dovuto a fattori esterni) e che il piano 2006 sposta il concreto esercizio della prima *tranche* al 2008.

In favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale é stata prevista, come per il 2006, l'assegnazione specifica di 1,5 milioni di opzioni. Nel novembre 2007 egli ha esercitato - alla scadenza dell'ultima "finestra" utile - 336.000 opzioni assegnategli nel 2002 nella posizione di C.F.O. all'epoca rivestita.

Dal 2004 viene attribuito un *bonus* - in concomitanza con l'esercizio di "*stock option*" - ai destinatari del "piano" non beneficiari dei dividendi provenienti da operazioni straordinarie di dismissione di importanti *asset* patrimoniali e finanziari: trattasi, in sostanza, di una integrazione retributiva parametrata alla quota riferibile ai dividendi da dismissioni¹²⁰. Per il 2006 non è stato riconosciuto alcun *bonus* (nel 2005 fu di euro 0,19).

Il relativo "fondo *bonus* per dismissioni di *asset*" è da inquadrare nell'ambito delle previsioni dello IFRS/IAS 37.

* * *

Sulle finalità applicative e sugli effetti del "piano di *stock option*" - ampiamente applicato a livello internazionale e divenuto, ormai, componente integrante del sistema retributivo del *management* dell' ENEL S.p.A. - la Corte richiama quanto espresso in precedenza (da ultimo, referto 2005, par. 4).

5. - IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEL GRUPPO ENEL.

Dal 1° gennaio 2006 le numerose società partecipate erano raggruppate in quattro **Divisioni**: GENERAZIONE ED ENERGY MANAGEMENT ITALIA; MERCATO ITALIA; INFRASTRUTTURE E RETI ITALIA; INTERNAZIONALE.

Con delibera del 29 novembre 2007, il Consiglio - su proposta dell'Amministratore Delegato - ha approvato la istituzione di due nuove divisioni : IBERIA ED AMERICA LATINA¹²¹

¹²⁰ Beneficiari del "*bonus*" sono - per lo specifico ruolo rivestito in ambito aziendale - i destinatari dei diversi piani in essere i quali, per il fatto di esercitare le opzioni successivamente alla data di pagamento della quota di dividendo in questione (per loro scelta o perché impossibilitati ad esercitare parte delle opzioni in quanto ancora coperte dal "*vesting period*"), non sono nella condizione di percepire la quota stessa. Il suddetto "*bonus*" è destinato ad essere erogato nel momento in cui verranno esercitate le opzioni, sarà corrisposto direttamente dall' Azienda e assoggettato ad imposizione fiscale nella misura ordinaria (quale reddito da lavoro dipendente).

¹²¹ Dopo l'acquisto di ENDESA, questa nuova divisione svilupperà la presenza e coordinerà le attività di *Enel* nei mercati dell'energia elettrica e del gas in Spagna, Portogallo e in America Latina.

ed INGEGNERIA ED INNOVAZIONE¹²²; di conseguenza il nuovo assetto organizzativo del Gruppo si articola ora in sei - e non più quattro - divisioni.

Di supporto alle stesse, opera l'area SERVIZI E ALTRE ATTIVITÀ (in proposito si rinvia al paragrafo 2.6).

Alla *Corporate*¹²³ nella funzione di *holding* industriale resta attribuito - mediante proprie funzioni centrali di *staff* - il ruolo di indirizzo, controllo e coordinamento con l'obiettivo di valorizzare le sinergie del gruppo e di ottimizzare la gestione dei servizi a supporto del *core business*.

Nel periodo in esame, anche al fine di riordinare e razionalizzare l'assetto delle partecipazioni, nell'ambito del Gruppo, nonché di meglio focalizzare lo svolgimento di attività di supervisione, indirizzo e controllo della Capogruppo, il Consiglio di Amministrazione ha proceduto alla patrimonializzazione per un importo di 3 miliardi di euro del nuovo veicolo societario denominato *Enel Energy Europe (EEE) s.r.l.*¹²⁴ - dotato del capitale di 10 mila euro, interamente partecipato dall'ENEL S.p.A. - mediante la rinuncia ad una quota del credito concesso riservandosi di procedere ad ulteriori, analoghe operazioni attraverso la concentrazione delle partecipate estere possedute da altre società italiane.

* * *

Il **controllo di gestione** continua ad essere svolto in maniera autonoma da un'area della funzione "Amministrazione, Finanza e Controllo" della *Holding* - cui riportano funzionalmente le corrispondenti unità delle società del Gruppo - ed è finalizzato a garantire "trasparenza e correttezza delle informazioni, analisi oggettive, opinioni e valutazioni indipendenti".

Il **controllo interno** del Gruppo - con un responsabile ad esso preposto, il quale riferisce direttamente all'Amministratore delegato ed al Presidente nonché, con cadenza semestrale, al "Comitato per il controllo interno" ed al Collegio sindacale - è imperniato nel **controllo di linea** e nell' **internal auditing**. Nella seduta del 27 marzo 2007, il Consiglio ha espresso una valutazione positiva circa l'adeguatezza, l'efficacia e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno del Gruppo (art. 8.C.1, lett. C, del "Codice di autodisciplina") sulla base di quanto, conformemente, suggerito dal "Comitato per il controllo interno" in base alla relazione periodica del predetto responsabile nelle cui conclusioni si afferma, tra l'altro, che il sistema è "idoneo a conseguire un accettabile profilo di rischio complessivo".

¹²² Deriva dalla scissione di GEMI e si occuperà della ricerca, sviluppo realizzazione impianti e sviluppo competenze nucleari nonché del Progetto Ambiente ed Innovazione (attualmente a riporto dell'A.D.).

¹²³ Nell'esercizio della funzione di *holding* industriale, la Capogruppo definisce anche gli obiettivi strategici del Gruppo; essa, inoltre, svolge per tutte le società controllate la funzione di tesoreria centrale, provvede alla gestione ed alla copertura dei rischi assicurativi, fornisce indirizzi ed assistenza in materia di organizzazione e relazioni industriali nonché in materia contabile, amministrativa, fiscale, legale e societaria. Inoltre ENEL S.p.A. risulta titolare dei contratti pluriennali di importazione di energia.

¹²⁴ Giova rammentare che E.E.E., costituita nel 2006 e finora società non operativa, ha recentemente acquisito una partecipazione nella soc. ENDESA.

6. - LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA CORPORATE.

E' rimasta immutata e consta di **aree di business**, raggruppate in *funzioni*, ciascuna delle quali riporta, funzionalmente e gerarchicamente, all' Amministratore Delegato.

E' suddivisa in: AMMINISTRAZIONE, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO (CPA); ACQUISTI E SERVIZI (CAA); PERSONALE ED ORGANIZZAZIONE (CPO); COMUNICAZIONE (CCO); AFFARI ISTITUZIONALI E REGOLAMENTARI (CAI); LEGALE (CLE); SEGRETERIA SOCIETARIA (CSS); AUDIT (CAU); INTERNAZIONALE (CAI); INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY (CIT); FINANZA (CFI).

Per quanto riguarda i criteri di redazione, verifica, approvazione, diffusione e l'aggiornamento dei documenti organizzativi del Gruppo, l'Amministratore Delegato ha emesso la circolare n. 164 del 28 dicembre 2006.

7. - IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE.

Nel rinviare ai precedenti referti per più specifiche notazioni circa i poteri e le prerogative del Presidente e dell'Amministratore Delegato nonché i compiti del Collegio Sindacale, può osservarsi che il sistema di *Corporate Governance* continua ad essere uniformato alle disposizioni del decreto legislativo n. 58 del 1998 (c.d. "*decreto Draghi*"), con i principi contenuti nella nuova edizione del "Codice di autodisciplina" delle società quotate, con le raccomandazioni formulate dalla CONSOB in materia e, più in generale, con la *best practice* internazionale.

Per il **codice di autodisciplina**¹²⁵, nella seduta del 19 dicembre 2006, il Consiglio ha recepito le nuove raccomandazioni di contenuto innovativo e, tra l'altro, ha: a) riconosciuto l'attribuzione della qualità di Amministratori esecutivi al Presidente ed all'Amministratore Delegato (art. 2.C.1 del "Codice"); b) attestato la sussistenza del requisito dell'indipendenza in capo ad alcuni amministratori non esecutivi (art. 3 del "Codice" e 147 *ter*, co.4, del T.U.F.); c) stabilito la cadenza almeno annuale delle riunioni riservate agli Amministratori indipendenti (art. 3.C.6 del "Codice"); d) approvato gli orientamenti circa il numero massimo degli incarichi in capo agli Amministratori della Società; e) modificato la composizione del Comitato per il controllo interno e definito le linee di indirizzo (c.d. *risk assessment*); f) riformulato le attribuzioni, deliberato l'approvazione dei regolamenti interni e determinato il *budget* annuo sia del "Comitato

¹²⁵ Trattasi del c.d. "**Codice Preda**" varato nel 1999, aggiornato nel luglio 2002 e, da ultimo, il 14 marzo 2006 dal Comitato per la *Corporate Governance*, costituito da "Borsa Italiana S.p.A.", avuto riguardo al mutato contesto normativo nonché alla esigenza di adattamento delle raccomandazioni alle diverse tipologie di società quotate. Il Collegio sindacale di *Enel S.p.A.* è tenuto a verificare il recepimento e l'effettiva applicazione del nuovo codice in ambito *ENEL*.

Alcune regole e criteri più significativi erano già, in parte, applicati e/o recepiti dall'*ENEL*.

per il controllo interno" sia del "Comitato per le remunerazioni"; g) approvato il regolamento per la disciplina delle operazioni poste in essere da *ENEL* S.p.A. con parti correlate¹²⁶; h) riconosciuto al Collegio Sindacale taluni compiti essenziali; ecc..

Per il **modello organizzativo e gestionale** (parte generale e parte speciale *A* e *B*, previste dal d. lgs. 8.6.2001, n. 231 (come modificato col d. lgs. n. 61 del 2002), per il **codice etico** d'impresa¹²⁷ (aggiornato nel 2004), per il **"Regolamento interno concernente le procedure ed i controlli per l'informativa societaria"** (*"disclosure controls and procedures"*) nonché per il **"dealing code"** (codice di comportamento) si rinvia alla precedente relazione (v. paragrafo 7).

Si segnala, tra l'altro, la circolare n. 165 del 29 dicembre 2006 con cui l' A.D. ha definito, per tutto il *Gruppo Enel*, il processo di valutazione del sistema di controllo sull'informativa societaria.

Per effetto delle nuove disposizioni¹²⁸ in materia di **internal dealing**, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che dal 1° aprile 2006 venga a cessare l'applicazione delle disposizioni contenute nel *Dealing Code* del Gruppo. Resta il divieto a carico dei soggetti rilevanti di compiere operazioni su strumenti finanziari soggette alla disciplina dell'*internal dealing* durante alcuni periodi (c.d. *blocking periods*) e l'A.D. individua (e costantemente aggiorna) l'elenco dei dirigenti dell'*ENEL* S.p.A. destinati a ricoprire il ruolo di "soggetti rilevanti"¹²⁹.

Nel rispetto del proprio Codice etico nonché degli impegni sottoscritti aderendo al *Global Compact*¹³⁰ il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 15 giugno 2006, ha approvato l'adozione del **"piano tolleranza zero alla corruzione"** (TZC) che richiede - non solo al proprio personale ma anche a tutti gli altri *stakeholder* - onestà, trasparenza e correttezza nello svolgimento delle attività lavorative.

¹²⁶ Si segnala, in proposito, da ultimo, la procedura organizzativa n. 100 del 22 novembre 2007 che ha disciplinato il processo di identificazione, approvazione ed esecuzione delle operazioni con parti correlate poste in essere da *ENEL* S.p.A., direttamente ovvero per mezzo di società controllate.

¹²⁷ Nel **codice etico** sono espressi gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, assunti da amministratori e/o dipendenti di tutte le società del Gruppo, su standard improntati a trasparenza e correttezza. Sono pervenute nel 2005 complessivamente 28 segnalazioni (43 nel 2004) da parte di dipendenti e clienti; sono state accertate 2 violazioni (rispetto alle 13 del 2004).

¹²⁸ Combinato disposto dell'art. 144, co. 7, del T.U.F. nonché della normativa secondaria CONSOB.

¹²⁹ L'A.D. ha provveduto con determinazione del 29 marzo 2006. "Soggetti rilevanti" sono, ora, soltanto i Componenti del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci effettivi e il Direttore generale di *ENEL* S.p.A., il Ministero dell'Economia e delle Finanze e la Cassa DD. PP. (quali unici azionisti al momento in possesso di oltre il 10% del capitale della Capogruppo) nonché altre tipologie di soggetti definiti "persone strettamente legate ai soggetti rilevanti".

¹³⁰ Programma anticorruzione promosso dalle Nazioni Unite, nel luglio 2000, finalizzato alla collaborazione delle imprese mediante l'adesione a principi universali nelle aree dei diritti umani, della tutela del lavoro e della salvaguardia ambientale.

* * *

La **revisione contabile e di certificazione** dei bilanci dell' *ENEL S.p.A.* nonché delle altre società controllate del Gruppo (assoggettate a revisione contabile "obbligatoria" in base al T.U.F.) è affidata - a seguito della proroga¹³¹ dell'incarico conferita dall'Assemblea per gli esercizi 2008, 2009 e 2010, previo parere del Collegio sindacale - alla stessa società specializzata, iscritta all'albo CONSOB, già nominata per il triennio precedente 2005/7. Ad essa, inoltre, è affidato l'incarico (iniziato nel 2006 e tuttora in corso) relativo al progetto S.O.A.¹³² di valutazione del sistema di controllo interno.

Il **compenso** per lo svolgimento di detta attività di revisione è stato fissato, rispettivamente, in annui lordi¹³³ euro 230.400,00 per il 2008, 246.400,00 per il 2009 e 262.400,00 per il 2010 e si conforma ai criteri della comunicazione CONSOB n. 96003556 del 18.4.1996. La società di revisione svolge ulteriori prestazioni aggiuntive¹³⁴ sicché il compenso a.l. che complessivamente sarà corrisposto ammonterà ad euro: 7,6 milioni per il 2008; 7,3 per il 2009 e 7,6 per il 2010.

Altro incarico di revisione dei costi sostenuti per l'acquisto dei diritti di emissione CO2, le è stato affidato dal Comitato per il controllo interno (riunione del 26 luglio 2007) al costo complessivo di euro 12.463,00.

Per tutte le società controllate di maggiori dimensioni del Gruppo, la durata complessiva degli incarichi in corso di revisione contabile "obbligatoria" (in base alle

¹³¹ In base all'art. 159 del d. lgs. 29.12.2006 n. 303 (correttivo della c.d. legge sulla tutela del risparmio n. 262 del 2005).

¹³² *Sarbanes Oxley Act*. Trattasi di legge che introduce varie regole di *corporate governance* per attestare, sopra tutto, l'efficacia del sistema di controllo interno e conferire certezza ed affidabilità all'informativa di mercato sull'andamento della Società nonché promuovere la correttezza di coloro i quali (amministratori, consulenti, controllori) operano nei mercati finanziari.

¹³³ Escluse le spese vive (stabilite in misura del 10% del costo) e gli altri oneri accessori. I compensi sono soggetti ad aggiornamenti annuali, in applicazione degli indici ISTAT del costo della vita, nonché alla variabilità prevista dalla citata comunicazione CONSOB "al verificarsi di circostanze eccezionali e/o imprevedibili".

¹³⁴ Si tratta delle seguenti attività:

1. *Annual Report on Form 20F*, previsto dalla normativa statunitense (importo di euro 78.000 per l'anno 2008, 89.400 per l'anno 2009 e 100.800 per l'anno 2010);
2. *Report Kanto*, informativa prevista dalla normativa giapponese (importo annuo di 122.700 euro per il 2008, 125.800 per l'anno 2009 e 128.900 per l'anno 2010);
3. *Attestazioni fiscali*, riferite ad Enel s.p.a. ed a 20 società del Gruppo per il 2008, 2009 e 2010 (corrispettivi pari, rispettivamente, ad euro 61.000, 62.600 e 64.300);
4. *Acconti su dividendo*, parere ex art. 2433-bis c.c. (93.700 euro, per ciascun anno 2008 e 2009, e 98.400 per l'anno 2010);
5. *Sarbanes Oxley Act – Sistema dei controlli interni* (per il 2007: euro 3.093.500; per il 2008: euro 2.701.800; per il 2009: euro 2.162.710; per il 2010: euro 2.216.705);
6. *Revisione contabile unbundling*, in base alle delibere 310 e 311 dell'AAEG, riferita alla seguenti società: *Enel Produzione s.p.a.*, *Enel Trade s.p.a.*, *Enel Distribuzione s.p.a.*, *Enel Energia s.p.a.*, *Enel Gas s.p.a.*, *Enel Rete Gas s.p.a.*. Per queste attività, gli importi previsti sono, rispettivamente, di euro 338.400, 361.900 e 385.400;
7. *Revisione contabile società del Gruppo Enel italiane ed estere* (8 società italiane che rivestono significativa importanza ai fini del consolidamento e che - secondo l'art. 165 del D.Lgs. n. 58 del 1998 - risultano assoggettate alla revisione contabile: *Enel Produzione*, *Enel Trade*, *Enel Distribuzione*, *Enel Energia*, *Enel Rete Gas*, *Enelpower*, *Enel Servizi*, *Enel Factor*; 11 società italiane che sebbene non rivestano una significativa rilevanza ai fini del consolidamento ma opportunamente assoggettate a controllo contabile da parte di KPMG s.p.a. ai sensi dell'art. 2409/bis c.c.; 37 società estere di cui 6 (*Enel Viesgo Generation SL*, *Enel Finance International*, *Enel Ireland Finance Ltd*, *Slovenske Elektrarne SE*, *Enel Investment Holding BV* ed *Enel North America*) aventi rilevanza significativa ai fini del consolidamento ai sensi dell'art. 165 del D.Lgs. n. 58 del 1998.

disposizioni del T.U.F.) è stata adeguata dall'Assemblea¹³⁵ al nuovo limite inderogabile di 9 esercizi - fissato dal decreto legislativo 29 dicembre 2006, n. 303 - sì da essere prorogata per gli esercizi 2008, 2009 e 2010 su parere favorevole del Collegio Sindacale.

La delibera CONSOB n. 15665 del 6 dicembre 2006 ha stabilito che, sui bilanci che si chiuderanno dal 31 dicembre 2006, le società di revisione devono adottare - oltre a quelli già raccomandati - anche i principi di r.c. emanati dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e dal Consiglio nazionale dei ragionieri e dei periti commerciali (documenti 200, 240, 300, 315, 330, 500 e 520) e seguite le procedure di revisione di cui alla lettera A) del documento n. 600.

Come già evidenziato nello scorso referto, si richiama nuovamente l'attenzione sulle limitazioni introdotte dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262 anche in materia di incarichi *aggiuntivi* a favore della Società incaricata della revisione.

7.1 – GLI ORGANI STATUTARI.

Nel rinviare alla precedente relazione (v. par. 7.1 delle relazioni per il 2004 e il 2005), rappresenta la Corte che il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto del "*Codice di autodisciplina*" e della definizione contenuta nell'art. 2 di esso, ha preso atto (8 marzo 2006) del ruolo "non esecutivo" rivestito da tutti i Consiglieri - fatta eccezione per l'Amministratore Delegato, in considerazione del vigente assetto dei poteri in ambito aziendale - e, altresì, attestato la sussistenza del requisito dell'indipendenza in capo ai medesimi (art. 3.2 del *Codice* ed art. 147 *ter* del Testo Unico della Finanza).

Per l'esercizio 2006, le **riunioni** del Consiglio - composto da nove membri, tutti indipendenti ad eccezione dell'Amministratore Delegato - sono state 16¹³⁶: in molti casi gli argomenti all'ordine del giorno hanno riguardato informative su operazioni e/o attività già in corso ovvero da intraprendere.

Il "*Regolamento per la gestione ed il trattamento delle informazioni riservate*"¹³⁷ preserva la segretezza delle riunioni stesse e fissa le procedure da seguire per la divulgazione all'esterno di argomenti ed informazioni concernenti la Società e il Gruppo, con particolare riferimento a quelle "*price sensitive*". Sono state, inoltre, poste in essere le condizioni per la correttezza procedurale e sostanziale delle operazioni effettuate con

¹³⁵ Il Consiglio di Amministrazione si era espresso in tal senso nella riunione del 6 marzo 2007.

¹³⁶ Nel 2002 = 18 sedute; nel 2003 = 19 sedute; nel 2004 = 21 sedute; nel 2005 = 21 sedute.

¹³⁷ Adottato dal 2000 ed aggiornato dal Consiglio nella riunione del 22 marzo 2006.

"parti correlate"¹³⁸.

In aderenza a *best practice* internazionali sulla *governance*, è stata presentata¹³⁹ da una società (che, in precedenza, aveva già svolto analogo incarico) la relazione finale circa l'analisi e la conseguente valutazione del funzionamento (*board review*) del Consiglio di Amministrazione per il 2006: per detta indagine, è stato corrisposto il corrispettivo di complessivi 93.500 euro. L'iniziativa è stata rinnovata anche per il 2007¹⁴⁰.

Nel Consiglio funzionano il **Comitato per le remunerazioni** (composto da Amministratori non esecutivi ed indipendenti¹⁴¹ che si riuniscono periodicamente) ed il **Comitato per il controllo interno** la cui composizione è stata variata nel dicembre 2006, limitandola solo ad Amministratori non esecutivi ed indipendenti¹⁴². A quest'ultimo – riunitosi periodicamente, avvalendosi del supporto di diverse strutture aziendali interessate o coinvolte nel controllo – si deve la relazione periodica¹⁴³ e la predisposizione del "**bilancio di sostenibilità**" ossia il rapporto annuale delle attività realizzate e dei risultati raggiunti in termini di responsabilità economica, sociale e ambientale (in Italia e all'estero), che rappresenta lo strumento essenziale per la comunicazione della *Corporate* poiché fa riferimento ai principi *standard*, nazionali ed internazionali, sullo sviluppo economico sostenibile¹⁴⁴. Secondo quanto riferito dal Presidente della Società all'Assemblea dei soci del 25 maggio 2007, la rivista "Fortune" ha classificato l'ENEL al sesto posto nel mondo per la sostenibilità e tra le prime 50 per il bilancio di sostenibilità.

Appositi regolamenti organizzativi (introdotti il 19 dicembre 2006) hanno definito le modalità di esercizio delle attività nonché le funzioni consultive e propositive – per adeguarle al nuovo "Codice di autodisciplina" – su tutti i temi relativi al sistema di controllo interno ed alla revisione contabile. Il Comitato per il controllo interno ha svolto una complessa attività di monitoraggio, vigilanza, supervisione ed aggiornamento delle varie funzioni (es. *internal auditing*) e/o progetti (es. S.O.A.), curando i rapporti con la Società di revisione; ha elaborato una speciale procedura per l'affidamento di incarichi a

¹³⁸ In base alla delibera CONSOB n. 14.990 del 14.4.2005, sono individuate: nell' A.U., nel GRTN e nella Soc. T.E.R.NA.

¹³⁹ Riunione C. d. A. del 1° febbraio 2007.

¹⁴⁰ Riunione C. d. A. del 10 ottobre 2007.

¹⁴¹ Il requisito dell'indipendenza è stato verificato ed attestato dal Consiglio, da ultimo, nel marzo 2006 (in conformità alle recenti modifiche apportate dal Testo Unico della Finanza): è finalizzato, in particolare, ad assicurare l'adeguato contemperamento degli interessi di tutte le componenti azionarie.

¹⁴² Tre membri. Il Presidente dell'ENEL presenzia alle riunioni (come espressamente previsto dal regolamento del Comitato) cui interviene il Presidente del Collegio Sindacale, il quale svolge anche le funzioni di *Audit Committee* ai sensi del S.O.A.; quali osservatori, possono parteciparvi anche altri Consiglieri di Amministrazione.

¹⁴³ L'ultima è stata presentata al Consiglio nella riunione del 29 novembre 2007.

¹⁴⁴ L'ENEL ha realizzato anche un apposito sito contenente tutti gli elementi utili agli analisti dei fondi etici ed alle agenzie di *rating* etico e strumenti interattivi per poter consentire agli *stakeholders* individuali di dialogare circa le strategie di sostenibilità.

parti correlate agli amministratori fermo restando che la valutazione di essi sul requisito dell'indipendenza è a carico del Consiglio di Amministrazione.

* * *

Ciascun Comitato fruisce un *budget* annuo di euro 50.000, salvo integrazioni mediante specifica deroga concessa dal Consiglio di Amministrazione.

* * *

Il **Collegio sindacale** – composto di tre membri, dei quali uno in rappresentanza delle minoranze – alla scadenza, è stato rinnovato per il triennio 2007/2009 dall'Assemblea del 2007, mediante voto di lista e col Presidente nominato tra i sindaci eletti dalla minoranza¹⁴⁵; nella stessa occasione è stata elevata ad a.l. euro 75.000 (per il Presidente) e 65.000 (per gli altri Sindaci effettivi) la retribuzione dei membri effettivi, oltre al rimborso delle spese di viaggio e soggiorno debitamente documentate.

Previo accettazione dell'incarico e previo deposito della dichiarazione di inesistenza di cause di ineleggibilità ed incompatibilità, ecc. (art. 14.3 dello Statuto sociale in materia di "voto di lista"), la nomina dei nuovi componenti è stata iscritta nel registro delle imprese. Contestualmente, il Consiglio di Amministrazione ha accertato la sussistenza dei requisiti di onorabilità e professionalità (in conformità a quanto prescritto dall'art. 3 del D.M. della Giustizia 30.3.2000, n. 162) e riconosciuto ai medesimi - nella veste di *Audit Committee*, in base alla normativa U.S.A. del "*Sarbanes Oxley Act*"¹⁴⁶ - la qualifica di *financial expert* e le relative attribuzioni spettanti¹⁴⁷; il Collegio ha accettato, nei limiti di quanto consentito dalla legislazione italiana, "ai soli fini ed ai sensi della normativa statunitense applicabile" e sta seguendo lo stato del progetto S.O.A. circa il perimetro dei controlli da testare, l'avanzamento delle attività svolte e degli esiti (positivi o negativi), i risultati emersi, la valutazione delle carenze identificate del sistema di controllo, ecc.

Il predetto organo ha, inoltre, proceduto alla verifica dei requisiti di indipendenza in capo ai propri componenti - prevista dall'art. 148, co. 3, del T.U.F. e dall'art. 3 del "Codice di Autodisciplina" - e ritenuto corretta l'applicazione dei criteri e delle procedure di accertamento adottati dal Consiglio di Amministrazione in capo a ciascuno degli amministratori non esecutivi (verbale del 27 marzo 2007).

Oltre alla verifica dei requisiti e dei criteri adottati dal C.d.A. sull'indipendenza degli Amministratori, al Collegio sono state conferite¹⁴⁸ apposite attribuzioni consistenti, tra l'altro: nel vigilare sull'indipendenza della Società di revisione verificando sia il rispetto delle disposizioni normative in materia sia la natura e l'entità dei servizi diversi

¹⁴⁵ Art. 148, co. 2 *bis*, del T.U.F.

¹⁴⁶ V. note 5 e 127.

¹⁴⁷ Tra le attribuzioni, già fissate col "Regolamento di competenze", figurano: la supervisione sull'operato della società di revisione nonché sulle procedure aziendali che regolano la presentazione di esposti sulle pratiche contabili ed il sistema del controllo interno.

¹⁴⁸ C.d.A. del 19 dicembre 2006.

dal controllo contabile prestati ad *ENEL S.p.A.*; nel potere di chiedere, collegialmente o individualmente, alla funzione *Audit* lo svolgimento di verifiche su aree operative e/o su operazioni aziendali; nel potere di scambiare tempestivamente con il Comitato di controllo interno le informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti.

Le 16 **riunioni** del 2006 si sono svolte, sostanzialmente, con la stessa frequenza del passato¹⁴⁹.

Il Collegio ha esercitato i **poteri/doveri** di cui agli artt. 2043 ss. del codice civile: oltre ad esprimere pareri di vario contenuto, ha partecipato a tutte le adunanze del Consiglio di amministrazione ed alle riunioni del Comitato per il controllo interno; ha seguito l'andamento gestionale della Società vigilando sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa, sulle funzioni di indirizzo strategico e di coordinamento dell'assetto industriale (es. cessione di talune partecipazioni del settore del gas e della generazione), Ha, altresì, acquisito conoscenza e vigilato sull'idoneità della struttura organizzativa della Società ritenuta in linea con la rifocalizzazione sul *core business* dell'energia e del gas. Inoltre: ha avuto periodici incontri con i rappresentanti della società di revisione e con i dirigenti responsabili delle varie aree funzionali di *ENEL S.p.A.* nel corso dei quali sono stati esaminati ed approfonditi, per quanto di competenza, i principali temi della gestione societaria; ha esaminato le relazioni trimestrali nonché i rapporti elaborati dall'unità di *Audit*; ha valutato e vigilato sull'adeguatezza del sistema di controllo interno ed amministrativo/contabile; ha sentito i componenti del Comitato delle remunerazioni (anche per il "piano di *stock option*" e per il "*Long Term Incentive Plan*" (LTIP)¹⁵⁰ ed ha approfondito molte questioni di rilievo economico, finanziario e patrimoniale, effettuate da *ENEL S.p.A.* e dalle Società del Gruppo, tra cui l'esame delle informazioni, richieste dalla CONSOB aventi ad oggetto il controllo espletato dal Collegio stesso per il bilancio d'esercizio 2006 della Società.

Non sono stati rilevati fatti censurabili, omissioni e/o irregolarità o, comunque, fatti significativi tali da richiedere la segnalazione agli organi di controllo ovvero menzione nella relazione all'Assemblea dei soci.

7.2 – I COMPENSI.

L'ammontare dei **compensi** corrisposti agli organi dell' *ENEL S.p.A.* - analiticamente e singolarmente riportati nella nota integrativa al bilancio - per gli

¹⁴⁹ 20 nel 2002, 17 nel 2003, 19 nel 2004 e 18 nel 2005.

¹⁵⁰ Trattasi di strumento di incentivazione (aggiuntivo e differenziato rispetto all' MBO ed ai piani di "*stock option*") destinato a: individuare obiettivi più sfidanti rispetto a quelli previsti dal "Piano industriale"; puntare sulla realizzazione di risultati di lungo periodo, tali da fidelizzare il management per un più ampio arco di tempo; essere applicato, su base volontaria, ad un numero limitato di *top managers*, nonché ai vertici societari; a far assumere ai destinatari un rischio, per il fatto che i medesimi vengono a "mettere in gioco" tutto o parte dell' MBO già maturato; a realizzare, in futuro, il superamento dei piani di "*stock option*".