

della vicenda, nonché ad adottare sul piano operativo una serie di misure in grado di evitare, per il futuro, il ripetersi di fatti del genere.

Pertanto, in assenza – allo stato – di dati certi e completi, può solo osservarsi che i valori relativi alla continuità del servizio nelle regioni del centro-nord denotano, nel 1999 rispetto all'anno precedente, miglioramenti di lieve entità.

Condizione essenziale per assicurare ai clienti elevati *standards* di qualità del servizio è certamente la manutenzione della rete, effettuata con continuità da strutture e personale dotati di adeguata qualificazione.

Anche a tale riguardo, taluni organi di stampa, ripresi in atti di sindacato parlamentare, hanno rivolto critiche alla recente gestione dell'ENEL, assumendo che una politica spinta di abbattimento dei costi e di tagli degli organici avrebbe pericolosamente ridotto efficienza e sicurezza della rete e determinato gravi disservizi alla clientela (in specie al sud).

A seguito di richiesta istruttoria della Corte, l'ENEL, con nota degli uffici, ha precisato:

- la spesa per la manutenzione della rete si mantiene su livelli elevati (circa 600 miliardi l'anno), anche se moderni sistemi di diagnosi consentono di effettuare una manutenzione sempre più focalizzata e pianificata; ciò ha

consentito di ridurre, tra il 1994 ed il 1999, del 43% il numero medio di guasti per elemento di rete e del 60% il tempo di indisponibilità per punto di connessione;

- nell'Italia meridionale il livello della qualità del servizio non si avvicina ancora alla media nazionale, malgrado investimenti più consistenti in rapporto al numero di clienti, ai Km di rete ed ai KW venduti, per una serie di fattori locali non facilmente compensabili: caratteristiche orografiche del territorio, notevole dispersione della clientela, sviluppo di insediamenti residenziali, industriali e turistici non pianificato, non corretta strutturazione del disegno della rete di distribuzione a MT;
- l'andamento infortunistico nell'ambito del Gruppo, anch'esso sintomatico dello stato di manutenzione degli impianti e del grado di professionalità degli addetti, ha conosciuto una evoluzione positiva: sono diminuiti sia gli infortuni mortali (8 nel 1996, 4 nel 1999) che gli infortuni gravi (-13% nel '99 rispetto al '98);
- per centrare gli obiettivi di continuità del servizio, posti dall'Autorità e garantiti da un sistema di premi e penali, il Piano pluriennale 2001/2005 di "ENEL Distribuzione" prevede interventi sulle reti, per miglioramento della qualità del servizio, per 6.300 miliardi, a fronte dei 4.900 miliardi del precedente quinquennio.

Per quanto riguarda le iniziative del Gruppo in campo ambientale, analiticamente descritte nell'annuale apposito rapporto pubblicato dall'ENEL, tra i risultati più significativi conseguiti nel 1999 possono ricordarsi: la produzione da fonti rinnovabili è aumentata, rispetto al 1990, anno di riferimento del protocollo di Kyoto, del 78% e nell'anno ha contribuito per quasi il 20% alla produzione complessiva; il programma di adeguamento ambientale degli impianti termoelettrici è giunto al 62% della potenza totale; sono state ulteriormente ridotte le emissioni in atmosfera di biossido di zolfo, di ossidi di azoto, di anidride carbonica, di polveri; nelle reti elettriche BT e MT è aumentato l'impiego di cavi interrati (+ 17.000 km) e di cavi aerei isolati (+ 7.300 km.) e si è ridotta la rete in conduttori nudi (-5.800 km.).

Non è stato invece ancora realizzato, fra gli altri, l'obiettivo (previsto dal "contratto di programma" con il Ministero dell'Industria del 1991) di una riduzione dell'1,5% dei consumi specifici medi netti degli impianti termoelettrici; a fine '99 essa risultava pari a - 1,2%, senza alcuna variazione rispetto al 1998.

La spesa sostenuta nel 1999 dal Gruppo ENEL per l'adozione di misure volte a ridurre l'impatto sull'ambiente delle sue attività e per l'adeguamento ai vincoli di legge è ammontata a 2.700 miliardi (comprese tasse in materia ambientale per circa 140 miliardi).

Spese di gran lunga maggiori, negli anni a venire, saranno richieste a seguito dell'entrata in vigore della legge 22 febbraio 2001 n. 36, che ha posto

la nuova normativa quadro "sulla protezione dalle esposizioni a campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici"; essa, tra l'altro, prevede il risanamento, da parte del proprietario, degli impianti, degli elettrodotti e dei ripetitori della rete di telefonia esistenti per adeguarli ai nuovi, più rigorosi limiti di esposizione, la cui definizione è stata demandata a successivi atti di normazione secondaria.

4.4) Le risorse umane

I dipendenti del Gruppo ENEL, ridottisi nell'ultimo quinquennio del 19,8%, al 31 dicembre 1999 erano in numero di 78.511 (97.937 al 31 dicembre 1995), ripartiti, fra le varie categorie e fra le società facenti parte dell'area di consolidamento, secondo quanto esposto nelle successive Tabelle 3 e 4.

Tabella 3

Consistenza del personale suddiviso per categoria

Categorie	al 31/12/1998		al 31/12/99		1999 - 1998 valori assoluti	
		%		%		%
Dirigenti	842	1,0%	743	1,0%	-99	-11,8
Quadri	5.334	6,3%	4.917	6,3%	-417	-7,8
Impiegati	46.020	54,2%	43.082	54,9%	-2.938	-6,4
Operai	32.742	38,5%	29.769	37,8%	-2.973	-9,1
TOTALE	84.938	100,0%	78.511	100,0%	-6.427	-7,6

Tabella 4**Consistenza di personale delle società del Gruppo ***

Società	Al 31/12/99	%
- ENEL-S.p.A.	7.209	9,2
- Enel Distribuzione	47.841	60,9
- Enel Produzione	11.333	14,4
- E.R.G.A.	2.254	2,9
- Eurogen	2.200	2,8
- Elettrogen	1.801	2,3
- Interpower	1.122	1,4
- T.E.R.N.A	3.250	4,1
- CESI	350	0,4
- CONPHOEBUS	76	0,1
- Enel Hydro	343	0,4
- S.E.I.	416	0,5
- SO.L.E.	225	0,3
- Enel Trade	91	0,1
TOTALE GRUPPO	78.511	100,0

* La maggiore delle società non comprese nell'area di consolidamento, WIND, al 31/12/99 contava su 3423 dipendenti.

La riduzione di 6.427 unità rispetto al 1998 è il risultato netto di 581 assunzioni, 1.463 trasferimenti a società non comprese nell'area di consolidamento (WIND, Gestore della Rete, SO.GI.N., Se.m.e.) e 5.545

cessazioni dal servizio, determinate da: cessazioni automatiche (n. 128), invalidità (n.34), decessi (n. 140), dimissioni (n. 5.021), altri motivi (122).

E' interessante notare che, mentre per dirigenti, quadri ed impiegati la riduzione della relativa consistenza rispetto al 1998 è essenzialmente dovuta a cessazioni dal servizio non coperte da assunzioni, il decremento del numero degli operai è da ascrivere in misura prevalente ai trasferimenti ad altre società dal Gruppo. Va anche sottolineato che la riduzione percentualmente più consistente (-11,8%) riguarda la categoria dei dirigenti, evidentemente in passato sovradimensionata (erano, infatti, 1.550 a fine '93 e 969 a fine '97).

Come nei due anni precedenti, anche nel 1999 la causa nettamente prevalente delle cessazioni dal servizio è stata quella delle dimissioni (90% del totale), conseguenti a loro volta, nel 97% dei casi, alla politica di esodi incentivati che l'ENEL continua a portare avanti nel quadro della ristrutturazione del Gruppo e di razionalizzazione ed ammodernamento della sua organizzazione e dei processi produttivi.

A tal fine, nell'aprile 1999 è stato adottato un nuovo provvedimento, relativo alla risoluzione consensuale anticipata del rapporto di lavoro del personale non dirigente, che prevede: un arco quasi triennale di applicazione (dal 30.6.1999 al 31.12.2001); un numero di potenziali fruitori di circa 7.800 unità; un miglioramento dei trattamenti economici offerti, con l'elevazione - in particolare - della misura dell'indennità supplementare ad 1,5 mensilità di retribuzione per ogni anno di anticipo rispetto alla cessazione automatica; una

stima del costo e del risparmio (netto), nel periodo, rispettivamente di 405 e di 543 miliardi.

In attuazione del nuovo provvedimento, e dei precedenti che riguardavano anche il personale dirigente, nel 1999 si sono avute risoluzioni consensuali anticipate per n. 4.891 unità di personale, come è mostrato nella Tabella 5 che segue, nella quale sono anche indicati gli importi, complessivi e medi, corrisposti a titolo di indennità supplementare.

Tabella 5**RISOLUZIONI CONSENSUALI ANTICIPATE**

(in milioni di lire)

	N. Unità	Importo indennità supplementare	
		Complessivo	Medio
Dirigenti	96	39.403	410,448
Quadri	515	37.921	73,634
Impiegati	2.519	138.030	54,795
Operai	1.761	91.939	52,208
Totale	4.891	307.293	62,828

Per quanto riguarda gli aspetti retributivi, è proseguita nel 1999 la politica aziendale orientata ad una sempre maggiore integrazione fra i sistemi di valutazione delle risorse e delle posizioni ed i sistemi di remunerazione. E' stato così sviluppato il sistema denominato MBO (*Management by Objectives*),

esteso nell'ambito delle funzioni di linea con responsabilità di risultati economici.

L'Assemblea straordinaria dei soci del dicembre 1999 ha poi approvato, come già ricordato nella precedente relazione, un piano di *stock option* per i dirigenti, che il Consiglio di Amministrazione, appositamente delegato, ha regolamentato con delibera del marzo 2000. Dei risultati di tale piano, la cui prima *tranche* è riferita all'anno 2000, la Corte darà notizia nella prossima relazione al Parlamento.

Il costo, complessivo ed unitario medio, del personale ENEL è analizzato nelle successive Tabella 6, 7 e 8.

I dati mostrano decrementi generalizzati, dovuti alla notevole riduzione della consistenza degli organici, per quanto riguarda il costo complessivo, ed all'esodo di personale anziano con più elevate retribuzioni, per quanto riguarda il costo medio unitario.

Tabella 6

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE

ELEMENTI DI COSTO	SITUAZIONE RELATIVA AL PERIODO GENNAIO-DICEMBRE 1999 (miliardi di lire)					SITUAZIONE RELATIVA AL PERIODO GENNAIO-DICEMBRE 1998 (miliardi di lire)					VARIAZIONE PERCENTUALE SUL TOTALE %
	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE	
Stipendi, salari ed altre remunerazioni	217,2	507,2	2.625,8	1.726,1	5.076,3	235,7	523,0	2.723,0	1.864,4	5.346,1	- 5,0
Oneri sociali obbligatori	66,6	152,3	795,9	536,9	1.551,7	73,5	164,4	864,7	607,9	1.710,5	- 9,3
Altre spese di personale	22,6	15,7	133,2	91,5	263,0	21,3	13,9	132,5	99,1	266,8	- 1,4
Accantonamenti al Fondo trattamento di fine rapporto	13,9	33,7	176,5	113,9	338,0	18,7	35,1	184,4	122,1	360,3	6,2
Rivalutazione Fondo trattamento di fine rapporto	2,4	11,3	64,9	44,8	123,4	3,6	10,8	61,2	42,7	118,3	4,3
Accantonamenti al Fondo trattamento quiescenza ed obblighi simili	4,3	6,4	27,7	16,4	54,8	47,9	11,3	48,5	29,4	137,1	- 60,0
Recupero costi e introiti diversi	-	-	1,2	4,0	5,2	0,1	0,3	3,2	5,2	8,8	- 40,9
TOTALE COMPLESSIVO	327,0	726,6	3.822,8	2.525,6	7.402,0	400,6	758,2	4.011,1	2.760,4	7.930,3	- 6,7

Tabella 7

COSTO MEDIO UNITARIO DEL PERSONALE (esclusi dirigenti) ANNO 1999

(In migliaia di lire)

ELEMENTI DI COSTO	Quadri		Impiegati		Operai		Media generale		
	Importo '99	Variazione su '98	Importo '99	Variazione su '98	Importo '99	Variazione su '98	Importo '99	Variazione su '98	
								assoluta	%
Retribuzione base	65.720	0,22	42.511	0,34	37.186	- 0,21	41.991	169	0,40
Elementi accessori e complementari	32.503	0,56	17.370	0,36	19.251	0,63	19.091	105	0,55
TOTALE COMPETENZE	98.223	0,33	59.881	0,34	56.437	0,09	61.082	274	0,45
Oneri sociali	30.378	1,03	18.751	0,64	17.997	- 0,50	19.230	87	0,45
Altre spese	3.052	16,58	3.040	5,48	3.005	1,01	3.027	125	4,31
TFR	10.267	- 2,69	5.821	- 8,76	5.339	- 9,12	5.930	- 515	- 7,99
TOTALE COSTO ANNUO	141.920	0,63	87.493	- 0,69	82.778	- 0,32	89.269	- 29	- 0,03

Tabella 8**COSTO MEDIO UNITARIO DEL PERSONALE DIRIGENTE**

(in milioni di lire)

ELEMENTI DI COSTO	1998	1999		
	Consistenza media	Consistenza media	Variazione su '98	
	n. 875	n. 820	Assoluta	%
Retribuzione	268,0	265,0	-3,0	-1,1
Oneri sociali	87,0	81,2	-5,8	-6,7
Altre spese	21,0	27,6	6,6	31,4
TFR e previdenza	81,0	25,2	-55,8	-68,9
TOTALE COSTO ANNUO	457,0	399,0	-58,0	-12,7

4.5) Organi societari e "Corporate governance"

Nel periodo in esame ha operato il Consiglio di Amministrazione nominato per un triennio dall'Assemblea del 15 maggio 1999, integrato con i due membri nominati, dopo la quotazione sul mercato della Società, dall'assemblea del successivo 18 dicembre; nel corso del 1999 esso ha tenuto 23 riunioni, alle quali hanno regolarmente presenziato i sindaci ed il Magistrato della Corte dei conti delegato al controllo.

Come già riferito nella precedente relazione, in base allo statuto vigente e a deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, il sistema di *corporate governance* in atto nella Società risulta in linea sia con il decreto legislativo n. 58/1998 (c.d. "decreto Draghi"), sia con i principi contenuti nel "codice di autodisciplina" delle società quotate e con le raccomandazioni

formulate dalla CONSOB in materia. In tale contesto, si ricorda che sono stati approvati regolamenti per la gestione ed il trattamento delle informazioni riservate e per lo svolgimento delle assemblee societarie e sono stati istituiti il "Comitato per le remunerazioni" (di amministratori ed alta dirigenza) ed il "Comitato per il controllo interno". Di tali Comitati fanno parte, in numero di tre per ciascuno, consiglieri "non esecutivi" (cioè, sprovvisti di deleghe operative e/o di funzioni direttive in ambito aziendale), fra i quali è ricompreso anche il Presidente del Consiglio di amministrazione, chiamato a coordinare il secondo Comitato. Sono previsti compensi per i componenti, nella misura di 30 milioni annui lordi per il coordinatore e di 20 milioni per gli altri membri, oltre al gettone di presenza per ogni riunione.

Nella precedente relazione la Corte osservava come la nuova configurazione assunta dall'ENEL a seguito della trasformazione in holding, della societarizzazione delle strutture operative, della diversificazione delle attività e della creazione di un Gruppo societario estremamente complesso e variegato, rendevano quanto mai urgente la revisione dei criteri di *corporate governance*, impostati in precedenza soprattutto con riferimento alla ripartizione di competenze fra Consiglio di Amministrazione ed Amministratore Delegato,

nell'ambito della struttura integrata di ENEL-S.p.A., e da ripensare in funzione di una nuova precisa definizione di ruoli e di rapporti fra la holding e le società controllate, in modo da assicurare il coinvolgimento della prima nelle più rilevanti iniziative delle seconde.

Il problema è stato affrontato dal Consiglio di Amministrazione della Società nei primi mesi del 2000 ed è stato regolato con delibera del 21 luglio dello stesso anno, la quale ha formalizzato ed integrato prassi per alcuni versi già in atto nel Gruppo.

In particolare, è stato disposto che siano sottoposte al preventivo esame del Consiglio di Amministrazione della holding le materie e le iniziative di competenza (delle assemblee e dei consigli di amministrazione) delle società controllate riguardanti: i bilanci di esercizio; le operazioni societarie straordinarie; le modifiche degli statuti; la nomina di amministratori e sindaci; i piani pluriennali e i *budget*, da presentare in forma aggregata a quelli di ENEL-S.p.A.; le cessioni di *assets* di entità superiore ai 10 miliardi di lire e le operazioni finanziarie superiori ai 50 miliardi di lire; gli accordi strategici di straordinario rilievo, che determinino innovazioni nell'indirizzo strategico o siano destinati ad avere riflessi sul titolo; la costituzione di società e le acquisizioni o cessioni di partecipazioni societarie connesse agli accordi strategici di cui sopra.

Allo scopo di consentire alla Capogruppo di esercitare una diretta ed efficace azione di coordinamento e controllo sulla gestione delle società

controllate, è stata poi confermata la prassi di nominare, quali amministratori delle controllate, salvi casi particolari, amministratori e dirigenti della Capogruppo. Ciò tuttavia comporta che alcuni di costoro, a causa della moltiplicazione delle nuove strutture societarie, siano presenti in un grande numero di consigli di amministrazione, ponendo così a rischio proprio la concreta possibilità di quell'efficace ed assidua azione di coordinamento e controllo della gestione che ne giustifica la nomina.

Appare pertanto necessario che tale impostazione venga riconsiderata via via che il nuovo assetto societario verrà consolidandosi e che molte delle nuove strutture, attualmente ancora in una fase di avvio, diventino realmente operative ed aumentino il volume delle proprie attività.

Ulteriori strumenti di coordinamento e governo delle società del Gruppo sono costituiti: in via generale, dall'affidamento ad alcune delle "aree funzionali" della holding (affari istituzionali ed internazionali; immagine e comunicazione; pianificazione strategica; audit; rapporti con l'Autorità) del compito di operare direttamente nell'interesse delle società del Gruppo, non disponendo queste ultime di corrispondenti strutture nella propria organizzazione, e ad altre "aree funzionali" della Capogruppo (amministrazione, finanza e controllo; legale; personale; organizzazione e servizi; segreteria societaria) del compito di esercitare una costante azione di indirizzo, coordinamento e controllo sull'attività delle corrispondenti unità delle società del Gruppo; dal sistema di controllo interno (di cui si dirà specificamente più

avanti); dalle linee-guida, diramate dalla holding, per le attività di approvvigionamento, che, pur nel rispetto della necessaria autonomia e della specificità delle varie società, stabiliscono uniformi criteri di base da adottarsi nei regolamenti di acquisto redatti da ogni società del Gruppo e prevedono il controllo, da parte della holding, dell'efficienza e dell'efficacia dei processi di acquisto, attraverso l'utilizzo di indicatori di prestazione societari con obiettivi fissati mediante un *benchmarking* interno ed esterno finalizzato ad individuare le "*best practices*".

Nel periodo in esame ha operato il Collegio Sindacale eletto per un triennio dall'assemblea dei soci del 30 giugno 1998.

Com'è noto, il decreto legislativo n. 58/98 ha ridefinito l'intera disciplina del sistema di sorveglianza e controllo delle società di capitale con azioni quotate nei mercati regolamentati ed ha operato una netta separazione fra l'attività di vigilanza, affidata al Collegio Sindacale con poteri di ispezione e controllo sull'andamento degli affari sociali, ed il controllo sulla contabilità e sui bilanci, affidato ad una società di revisione iscritta all'albo CONSOB.

In particolare, il citato decreto (all'art. 149) attribuisce al Collegio Sindacale l'obbligo di vigilare: a) sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo; b) sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; c)

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; d) sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla società alle controllate, ai sensi dell'art. 114, 2° comma, dello stesso decreto n. 58.

Pur non avendo più la responsabilità del controllo in materia contabile, l'attività di vigilanza demandata al Collegio Sindacale non può comunque prescindere dalla conoscenza degli aspetti contabili e di bilancio della società, conoscenza che risulta strumentale al miglior esercizio della vigilanza di competenza del Collegio; a tal fine, il decreto n. 58 prevede (art. 150) il costante scambio di dati e informazioni rilevanti fra la società di revisione ed il Collegio Sindacale, in vista dell'espletamento dei rispettivi compiti.

Il Collegio Sindacale di ENEL-S.p.A., che nel 1999 ha tenuto n. 12 riunioni, è venuto adeguando - nel corso dell'esercizio e del successivo - la propria attività alla nuova normativa in materia, applicabile alla Società dal momento della sua quotazione in borsa. Ha così - tra l'altro - cessato dal compiere l'accertamento trimestrale della consistenza di cassa e dell'esistenza dei valori e dei titoli di proprietà della Società o da essa detenuti, come pure l'accertamento della regolare tenuta della contabilità sociale e della corrispondenza del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili; ha invece approfondito, in ripetuti incontri con i rappresentanti della società di