

obbligatori per tutti gli esercenti, con indennizzi automatici ai clienti in caso di mancato rispetto, nonché i livelli generali di qualità riferiti alle interruzioni senza preavviso lunghe.

Nell'esercizio 2000, secondo i dati forniti dall'ENEL su richiesta del magistrato delegato della Corte, il livello di rispetto è stato complessivamente pari al 99,65% per gli indicatori specifici (che rappresentano il tempo massimo entro cui deve essere garantita ogni singola prestazione al cliente) ed al 97,8% per gli indicatori generali (indicano la percentuale minima di clienti cui deve essere garantita la prestazione richiesta entro un tempo determinato); sia per gli uni che per gli altri si è verificato un aumento del livello medio nei confronti del 1999 (rispettivamente, dello 0,5% e dello 0,8%). I casi di mancato rispetto degli standard, che hanno determinato l'erogazione di indennizzi automatici, sono stati 2.592 (su un totale nazionale di quasi 5000), con esborsi per circa 231 milioni di lire.

Il giudizio complessivo emerso nell'indagine aziendale sulla soddisfazione della clientela si pone su un valore medio di 7,1 (su una scala da 1 a 10), in linea con quello dell'anno precedente.

Per quanto concerne la continuità del servizio elettrico, le delibere dell'Autorità disegnano metodi uniformi di misura e fissano livelli tendenziali obbligatori, con tassi di miglioramento fino al 16% su base

annua, con l'obiettivo di avvicinare entro il 2003 i parametri di continuità del servizio a quelli dei principali Paesi europei (attualmente la media italiana è complessivamente di tre volte superiore a quella di Paesi come Francia e Regno Unito) e di ridurre la distanza che ancora separa le regioni meridionali dal resto d'Italia.

Nei prospetti che seguono sono riportati in sintesi i dati forniti da ENEL Distribuzione relativi agli indicatori di continuità del servizio sulla rete ENEL negli anni 2000 e 2001.

INDICATORI DI CONTINUITA' DEL SERVIZIO ELETTRICO ANNO 2000

AREE TERRITORIALI	INTERRUZIONI LUNGHE SENZA PREAVVISO				INTERRUZIONI LUNGHE CON PREAVVISO	
	N. medio per utente BT		Minuti persi medi per utente BT		N. medio per utente BT	Minuti persi medi per utente BT
	Tutte le cause	Cause forza maggiore o terzi	Tutte le cause	Cause forza maggiore o terzi		
NORD ITALIA	2,55	0,55	139	54	0,64	77
CENTRO ITALIA	4,04	0,56	197	31	1,09	163
SUD ITALIA E ISOLE	5,63	0,78	330	58	1,00	188
ITALIA	3,95	0,64	219	51	0,86	134

INDICATORI DI CONTINUITA' DEL SERVIZIO ELETTRICO ANNO 2001

AREE TERRITORIALI	INTERRUZIONI LUNGHE SENZA PREAVVISO				INTERRUZIONI LUNGHE CON PREAVVISO	
	N. medio per utente BT		Minuti persi medi per utente BT		N. medio per utente BT	Minuti persi medi per utente BT
	Tutte le cause	Cause forza maggiore o terzi	Tutte le cause	Cause forza maggiore o terzi		
NORD ITALIA	2,17	0,51	107	37	0,58	74
CENTRO ITALIA	3,21	0,44	132	22	1,22	184
SUD ITALIA E ISOLE	4,70	0,71	265	76	0,97	194
ITALIA	3,29	0,57	170	49	0,84	138

Confrontata con i dati del 1999, come riportati nella Relazione annuale dell'Autorità per l'energia, la situazione mostra - nel 2000 - progressi per le "interruzioni lunghe senza preavviso", mentre presenta un netto peggioramento per le "interruzioni lunghe con preavviso", imputabile presumibilmente - secondo l'Autorità - all'introduzione di obblighi di registrazione.

Nel 2001 si riscontra un ulteriore generalizzato miglioramento per la prima tipologia di interruzioni, con l'eccezione delle interruzioni per cause di forza maggiore nelle regioni meridionali, in conseguenza di eventi meteorologici eccezionali abbattutisi su quei territori nel mese di dicembre; si registra, invece, ancora qualche peggioramento nel numero e nella durata delle interruzioni con preavviso, probabilmente correlate anche ad accresciute esigenze di manutenzione delle reti.

In sostanza, dal confronto con i dati del 1999 (limitatamente a 17 regioni, con esclusione delle tre per le quali i dati risultarono non veridici) emerge che, nel 2001, il miglioramento è stato del 23% per quanto riguarda il numero di interruzioni per utente, del 21% per la durata cumulata totale e del 33% per la durata cumulata netta (minuti persi per interruzioni non dovute a cause di forza maggiore e di terzi).

Sempre con riferimento al 2001 i dati mostrano che, nel confronto con la media nazionale, la situazione delle regioni meridionali è rimasta praticamente invariata rispetto all'anno 2000, con interruzioni lunghe

senza preavviso superiori alla media del 43% (per numero) e del 56% (per durata cumulata); considerando tutte le cause di interruzione, l'utente meridionale ne ha subite nell'anno n. 5,67 per una durata complessiva di 7,65 ore, e cioè - rispettivamente - il 37% ed il 47% più dell'utente nazionale e oltre il doppio dell'utente settentrionale.

Secondo l'ENEL (cfr. in proposito anche la precedente relazione), 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 kwh venduti, per una serie di fattori strutturali 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.

Altri dati significativi per valutare l'impegno di ENEL sul versante del miglioramento della qualità del servizio sono quelli relativi ai volumi di spesa per la manutenzione preventiva della rete e per gli investimenti in qualità; secondo quanto comunicato da fonte societaria, la spesa per manutenzione preventiva nel 2000 è stata in linea con quella dell'anno precedente sulla rete MT (oltre 250 miliardi di lire), è diminuita di circa il 16% sulla rete BT (da 132 a 110 miliardi di lire); la spesa per investimenti in qualità sulla rete MT è cresciuta dell'8%, passando da 577 a 625 miliardi di lire.

Dall'insieme dei dati esposti emerge una situazione che mostra, da un anno all'altro, segni in parte contrastanti ma - complessivamente - di significativo miglioramento. Tenuto anche conto dei nuovi obiettivi posti dalle decisioni dell'Autorità, garantiti da un sistema di incentivi e disincentivi economici, appare comunque necessario che ENEL accresca i propri impegni per una più elevata qualità del servizio, in aderenza - del resto - a quanto previsto dal Piano pluriennale 2002-2006 (sul punto, v. anche - più ampiamente - la precedente relazione della Corte).

Per completezza di informazione, si dà notizia degli sviluppi del provvedimento sanzionatorio (di 90 miliardi di lire) comunicato nel maggio 2001 dall'Autorità per l'energia ad Enel Distribuzione per le informazioni non veritiere fornite sulla durata e numerosità delle interruzioni del servizio elettrico in Campania, Calabria e Sicilia negli anni 1998 e 1999. La Società ha ritenuto di estinguere la sanzione con il pagamento di una somma (100 milioni di lire), pari al doppio del minimo edittale, in applicazione dell'art. 16 della legge 24 novembre 1981 n. 689. Ha inoltre presentato ricorso al TAR Lombardia chiedendo che accertasse il compiuto adempimento; il ricorso è stato accolto, ma l'Autorità ha presentato appello al Consiglio di Stato ed il giudizio è ancora pendente.

5.5) Le risorse umane

I dipendenti del Gruppo ENEL al 31 dicembre 1999 erano 78.511, cui si aggiungevano i 3.423 dipendenti di WIND, all'epoca non compresa nell'area di consolidamento. Nell'arco dei successivi due anni sono intervenute le seguenti variazioni:

VARIAZIONI CONSISTENZA PERSONALE DEL GRUPPO

- Consistenza al 31/12/1999	78.511
- Variazione area di consolidamento	321
- Assunzioni	531
- Cessazioni	(6.544)
- Trasferimenti netti, scorpori, cessioni rami aziendali	(172)
- Consistenza al 31/12/2000	72.647
- Variazioni perimetro e acquisizioni	9.400
- Assunzioni	1.797
- Cessioni di aziende e rami aziendali	(3.266)
- Cessazioni	(7.917)
- Consistenza al 31/12/2001	72.661

I dati mostrano che, malgrado il saldo netto positivo di 6.283 unità derivante dalle variazioni del perimetro e dell'area di consolidamento, nel biennio la consistenza complessiva del personale del Gruppo si è ridotta di 5.850 unità (-7,4%), per effetto di 14.461 cessazioni dal

servizio, solo in piccola parte bilanciate da 2.328 assunzioni. All'origine dei movimenti più significativi sono: l'inserimento di WIND nell'area di consolidamento (4.920 dipendenti al 31 dicembre 2000), l'acquisizione di Infostrada (3.930 dipendenti al 31 marzo 2001) e delle società di distribuzione del gas (609 dipendenti), la cessione di Elettrogen (1.568 dipendenti), e delle reti urbane di Roma e Torino (1.428 dipendenti). Va anche notato che oltre il 41% dei 2.328 nuovi assunti nel biennio è stato assorbito dal settore delle TLC (il 53,4% nel 2001). Nelle due tabelle che seguono viene esposta la distribuzione del personale per categorie professionali e per aree di attività:

CONSISTENZA PER CATEGORIE PROFESSIONALI

	2001	2000	1999
- Dirigenti	859	689	743
- Quadri	5.153	4.640	4.917
- Impiegati	43.284	40.050	43.082
- Operai	23.365	27.268	29.769
TOTALE	72.661	72.647	78.511

CONSISTENZA PER AREE DI ATTIVITA'

	2001		2000		1999	
	n. addetti	(%)	n. addetti	(%)	n. addetti	(%)
- Capogruppo	534	(0,7)	1.675	(2,3)	7.209	(9,2)
- Area distribuzione e vendita	38.954	(53,6)	44.205	(60,9)	47.932	(61,1)
- Area generazione	14.953	(20,6)	17.930	(24,7)	18.710	(23,8)
- TERNA	3.214	(4,4)	3.001	(4,1)	3.250	(4,1)
- Area telecomunicazione (*)	8.428	(11,6)	-	-	-	-
- Altre attività	6.578	(9,1)	5.836	(8,0)	1.410	(1,8)
Totale	72.661	(100)	72.647	(100)	78.511	(100)

(*) I dipendenti di WIND erano 3.423 al 31/12/1999, i dipendenti di WIND ed Infostrada erano 8.521 al 31/12/2000; pertanto i totali pro-forma del Gruppo salirebbero -rispettivamente - a 81.934 ed a 81.168 unità.

Dai dati ora esposti emergono le seguenti notazioni:

- il posizionamento del Gruppo verso attività con più elevato contenuto di servizi per la clientela ha trovato riscontro nella variazione della struttura dell'organico, dove tendono a prevalere figure professionali caratterizzate da una maggiore specializzazione e da inquadramenti più elevati: crescono, pertanto, dirigenti (+ 15,6% rispetto al 1999), quadri (+ 4,8%), impiegati (+ 0,5%), diminuiscono gli operai (- 21,5%); a fine 2001, i dirigenti rappresentavano l'1,2% dell'organico complessivo (nel '99: 0,9%), i quadri il 7,1% (nel '99: 6,3%), gli impiegati il 59,5% (nel '99: 54,9%), gli operai il 32,2% (nel '99: 37,9%). Alla Corte sembra,

comunque, eccessivo l'aumento del personale dirigente, forse ricollegabile anche alle numerose acquisizioni societarie che possono aver determinato nella fase iniziale di integrazione, sovrapposizione di strutture da riassorbire in momenti successivi, ad assetti consolidati;

- l'evoluzione dell'organico nelle varie aree di attività riflette le profonde modificazioni intervenute, nel biennio 2000/2001, nel perimetro e nella organizzazione del Gruppo: la societarizzazione di tutte le attività operative della Capogruppo, che ha mantenuto le sole funzioni di holding; l'impatto, sulle attività di generazione e distribuzione, delle cessioni e dei processi di razionalizzazione, che hanno fatto leva anche sullo strumento degli esodi incentivati; l'ingresso, nelle "altre attività", del personale dipendente dalle aziende di nuova acquisizione.

Tra le cause di cessazione dal servizio continua ad essere prevalente quella della risoluzione consensuale anticipata, che ENEL agevola con l'erogazione di indennità aggiuntive, le cui modalità e misure sono state regolate da determinazioni dell'Amministratore delegato (cfr. al riguardo le precedenti relazioni della Corte).

Nel biennio in esame il numero degli esodi incentivati (che nel 1999 erano stati 4.891 con un onere complessivo di 307 miliardi di lire) ed i relativi esborsi, complessivi ed unitari medi, risultano dalla tabella che segue:

XIV LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Categorie	N. unità		Importo erogato totale in €/milioni		Importo erogato medio in €	
	2001	2000	2001	2000	2001	2000
Dirigenti	49	136	14,7	33,1	300.800	243.000
Quadri	406	469	26,5	24,6	65.200	52.500
Impiegati	3.159	2.400	152,5	91,8	48.300	38.300
Operai	2.558	1.379	109,8	47,5	42.900	34.400
Totale	6.172	4.384	303,5	197,0	49.200	44.932

Nei prospetti che seguono viene riportato il costo, complessivo ed unitario medio, delle varie categorie di personale del Gruppo ENEL:

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE (in milioni di euro)

CATEGORIE	2001 ^(*)		2000		1999		Variazione % 2001/1999	
	Onere Totale	di cui Stipendi e Salari	Onere Totale	di cui Stipendi e Salari	Onere Totale	di cui Stipendi e Salari	Onere Totale	Stipendi e Salari
- Dirigenti	166	111	155	103	169	112	-1,8	-0,9
- Quadri	375	270	333	236	375	262	-0,0	+3,0
- Impiegati	1.911	1.360	1.835	1.283	1.974	1.356	-3,2	+0,3
- Operai	1.149	812	1.208	845	1.305	891	-11,9	-8,9
TOTALE	3.601	2.553	3.531	2.467	3.823	2.621	-5,8	-2,6

COSTO UNITARIO MEDIO (in migliaia di euro)

CATEGORIE	2001 ^(*)			2000			1999			Variazione % 2001/1999	
	Forza Media N.	Costo Medio Totale	Costo medio per salari e stipendi	Forza Media N.	Costo Medio Totale	Costo medio per salari e stipendi	Forza Media N.	Costo Medio Totale	Costo medio per salari e stipendi	Costo medio Totale	Costo Medio Salari/stipendi
- Dirigenti	761	218	147	749	207	137	821	206	137	+5,8	+7,3
- Quadri	5.049	74	53	4.809	69	49	5.138	73	51	+1,4	+3,9
- Impiegati	42.282	45	32	41.775	44	31	43.835	45	31	-0,0	+3,2
- Operai	26.318	44	31	28.554	42	30	30.441	43	29	+2,3	+6,9
MEDIA GENERALE	74.410	48	34	75.887	47	33	80.253	48	33	-0,0	+4,0

^(*) I dati 2001 non comprendono il personale di Infostrada e delle società operanti esclusivamente all'estero.

Le tabelle evidenziano una consistente riduzione dei costi complessivi, dovuta essenzialmente alla flessione della forza media (-7,3% nel 2001 rispetto al '99). Nel 2001 è stato anche rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro, per la prima volta unico per l'intero settore elettrico, che ha comportato un aumento medio dei minimi contrattuali nel primo biennio, parametrati sulla categoria baricentrica (€ 77,47 a regime, nel 2003) e la corresponsione di una cifra media *una tantum* di € 1.291,14. Il costo unitario medio generale ha conosciuto variazioni in aumento solo per ciò che riguarda la voce "salari/stipendi"; è inoltre cresciuto il divario fra il costo medio dei dirigenti e quello delle altre categorie di personale.

A tale proposito è da ricordare che da tempo le politiche retributive del Gruppo sono orientate ad una sempre più forte integrazione fra sistemi di valutazione e sistema premiante, avendo altresì riguardo ai livelli retributivi di mercato. E' stato così esteso il sistema MBO (*Management by objectives*) ed è stato varato, a decorrere dall'anno 2000 e con implementazione a cadenza annuale, un piano di *stock option*, inteso a dotare il Gruppo ENEL di un valido strumento di incentivazione e di fidelizzazione delle risorse chiave dell'azienda.

Tale ultima iniziativa ha preso avvio nel dicembre 1999, con la delega conferita dall'assemblea straordinaria di ENEL al Consiglio di amministrazione per procedere ad un aumento del capitale sociale, in una o più volte e per un periodo di 5 anni, ai sensi dell'art. 2443 cod. civ., per un massimo di 121.261

milioni di lire, mediante l'emissione di azioni ordinarie da offrire in sottoscrizione a pagamento a dirigenti, aventi funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici del Gruppo, della stessa ENEL e delle società da questa controllate.

Nei mesi di marzo 2000 e di aprile 2001, il Consiglio di amministrazione ha approvato due diverse *tranches* del piano di *stock option*, unitamente al regolamento attuativo, che ha fra l'altro previsto: la distinzione delle opzioni assegnate in una quota (del 20%) esercitabile ad un anno dall'assegnazione ed in una quota (il restante 80%) esercitabile a tre anni; la sottoposizione delle opzioni a condizioni sospensive di esercizio, rappresentate dal raggiungimento - da parte del valore di Borsa dell'azione ENEL - di un determinato prezzo - obiettivo (*target price*) o, in via sussidiaria e per il solo 70% delle opzioni a tre anni, dal superamento di uno specifico indice di riferimento collegato agli andamenti dei corsi azionari e - congiuntamente - dal conseguimento di un parametro di crescita effettiva del valore dell'azienda (*Economic Value Added* - EVA) superiore a quello stabilito dallo stesso Consiglio di amministrazione; la fissazione dei criteri per la determinazione del prezzo di sottoscrizione delle azioni (*strike price*), a totale carico dei destinatari.

Sulla base di tale disciplina regolamentare, nel 2000 sono state assegnate complessivamente n. 9.845.000 opzioni in favore di 144 dirigenti del Gruppo, fra i quali l'Amministratore delegato dell'ENEL nella qualità di

Direttore generale; nel 2001 sono state assegnate n. 34.274.050 opzioni a 381 dirigenti. In nessuno dei due esercizi è stato conseguito il *target price* prefissato, mentre è risultato raggiunto l'obiettivo sussidiario; pertanto, lo sviluppo del piano di *stock option* negli anni 2000 e 2001 ha visto ridursi le opzioni esercitabili (a tre anni) - rispettivamente - a n. 5.513.200 ed a n. 19.193.468. Per effetto della situazione così venutasi a determinare, nel mese di aprile 2001 il Consiglio di amministrazione, parzialmente esercitando la delega conferitagli dall'assemblea, ha deliberato due limitati aumenti scindibili del capitale sociale (che nel complesso non potranno in concreto superare lo 0,4% del capitale stesso) al servizio delle opzioni come sopra assegnate ed esercitabili.

Le risultanze del piano in questi primi di anni di applicazione ne hanno dimostrato l'inadeguatezza ai fini che si proponeva, anche a causa dell'imprevisto e prolungato andamento negativo sia del titolo ENEL che, in generale, dei listini di Borsa; il Consiglio di amministrazione dell'ENEL, preso atto dell'esito sinora insoddisfacente, ha proposto all'Assemblea straordinaria della società del 24 maggio 2002, che ha approvato, il conferimento di una nuova delega all'aumento del capitale sociale per un massimo di circa 60 milioni di euro (importo di poco inferiore all'1% dell'ammontare del capitale stesso), che il Consiglio di amministrazione intende utilizzare per l'impostazione di un nuovo piano di *stock option*, caratterizzato da logiche

significativamente differenti rispetto a quelle del precedente e più aderenti al nuovo contesto dei mercati finanziari.

Sul punto, la Corte raccomanda che la disciplina che verrà adottata consenta di realizzare effettivamente una stretta interrelazione fra i due obiettivi coessenziali di un piano di *stock option* (l'incentivazione e la fidelizzazione delle risorse - chiave dell'azienda e la valorizzazione dell'investimento degli azionisti), di modo che il primo non possa conseguirsi se non congiuntamente al secondo.

5.6) L'andamento della gestione nelle diverse aree di attività

5.6.1) Settore elettrico

Produzione. Nel biennio in esame hanno operato nel settore **ENEL Produzione**, **ENEL Green Power** (nuova denominazione di ERGA, società attiva nel capo delle energie rinnovabili), **Valgen** ed **Elettrogen** (cedute nel corso del 2001), **Eurogen** ed **Interpower** (destinate alla dismissione entro il 2002).

La produzione netta di energia elettrica è stata pari a 182.527 milioni di kWh nel 2000 (+ 2,1% sul 1999) ed a 169.106 milioni di kWh nel 2001, con un decremento del 7,4% rispetto all'esercizio precedente, dovuto essenzialmente alle indicate cessioni.

Tra le fonti di produzione dell'energia termoelettrica, si è ulteriormente ridotto l'impiego di olio combustibile (dal 48,5% nel 1999 al 38,2% nel 2001), con corrispondente incremento del contributo delle altre tipologie: gas naturale (dal 31,7% al 35,7%), carbone (dal 16% al 21,9%), orimulsion (dal 3,8% al 4,2%). Complessivamente, la quota della produzione termoelettrica sul totale è cresciuta nel 2000, dal 76,6% del 1999 al 77,5%, per poi scendere nel 2001 al 75,9%.

I principali dati economici e patrimoniali degli esercizi 2000 e 2001, per ciascuna delle società del settore, sono sintetizzati nel prospetto che segue:

(milioni di euro)	Enel Produzione		Enel Green Power (ERGA)		Eurogen		Interpower		Elettrogen	
	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000
- Ricavi	8.182,5	7.690,0	683,3	562,0	1.568,6	1.500,2	443,0	511,9	-	1.263,7
- Costi operativi	6.467,0	6.019,9	441,5	353,6	1.206,1	1.325,3	359,4	390,2	-	1.052,5
- MOL	2.739,0	2.686,5	388,7	358,0	481,6	384,0	130,6	169,8	-	377,9
- Risultato operativo	1.715,5	1.670,1	241,8	208,4	362,5	174,9	83,6	121,7	-	211,2
- Risultato netto	745,7	689,3	104,2	76,5	149,5	38,2	31,4	46,4	-	49,3
- Capitale investito netto	8.526,3	9.773,4	1.300,8	1.312,7	1.029,3	1.160,9	353,9	463,6	-	1.351,3
- Patrimonio netto	8.160,0	8.198,8	1.039,7	818,4	329,1	233,3	212,8	182,4	-	290,6
- Indebitamento finanziario netto	366,3	1.574,6	261,1	494,3	700,2	927,6	141,1	281,2	-	1.060,7

Gli eventi più significativi che, nel periodo in esame, hanno interessato l'area della produzione sono stati (come già ricordato in precedenti capitoli): le dismissioni di Elettrogen e Valgen, l'acquisizione - da parte di ENEL

Produzione - della società elettrica spagnola "Electra de Viesgo" e l'acquisizione - da parte di Erga/ENEL Green Power - delle società "Chi Energy" (negli Stati Uniti) ed "Energia Global International (EGI)" (in America Latina).

Quanto ai dati di bilancio, nel confronto fra i due esercizi va evidenziato, in via generale, l'aumento dei ricavi, il miglioramento di margine operativo lordo, risultato operativo e risultato netto, la riduzione dell'indebitamento finanziario netto; fa eccezione Interpower, che ha sofferto di una contrazione dei volumi di produzione e, quindi, di una riduzione dei ricavi per vendita di energia molto più elevata (-15% rispetto all'esercizio precedente) di quelle registrate dalle altre società, le quali hanno compensato le minori vendite e la riduzione di alcune componenti della tariffa con una diversa, e più favorevole, modulazione di altre componenti della tariffa stessa.

Trasmissione. La proprietà della rete di trasmissione nazionale ad alta ed altissima tensione è della società **TERNA**, la quale è anche responsabile all'interno del Gruppo delle attività di esercizio, manutenzione e sviluppo della rete stessa, sulla base delle indicazioni del "Gestore della Rete di Trasmissione Nazionale". Per la regolazione dei rapporti fra le due società il Ministero dell'Industria (ora: per le attività produttive) ha emanato (dicembre 2000)