

maniera progressiva a tutte le famiglie professionali, iniziando con il Nucleare, il Vettoriamento e l'*Information & Communication Technology*. A valle della revisione, le persone delle famiglie interessate verranno coinvolte in un processo di aggiornamento della mappatura professionale e valutazione delle competenze. A riguardo, a settembre 2009, al fine di verificare la tenuta del modello di revisione, è stata effettuata una valutazione pilota delle competenze tecnico-professionali dell'Area Amministrazione, Finanza e Controllo che ha visto coinvolte circa 360 persone in Italia e Romania.

Per quanto riguarda il sistema di *talent management*, durante il 2009:

- > è stato identificato per la prima volta il "*Talent Pool*" di secondo livello (TP2) e aggiornato quello di primo livello (TP1);
- > inoltre, sono state completate le attività di sviluppo previste per il TP1 del 2008. In particolare, attività di *coaching*, erogate da professionisti esterni all'Azienda, e *mentoring*, con il coinvolgimento diretto delle prime linee (attività su base volontaria che hanno riguardato il 60% della popolazione interessata);
- > infine, sono state avviate le attività formative previste per i nuovi membri di entrambi i "*Talent Pool*", di primo e secondo livello.

Per quanto concerne invece la formazione, i due assi principali di lavoro hanno riguardato la sistematizzazione e la revisione di alcune iniziative chiave del cosiddetto "*leadership curriculum*" e il supporto all'integrazione dei Paesi della Divisione Internazionale.

Il *leadership curriculum* è l'insieme dei percorsi formativi che all'interno del Gruppo sono mirati a diffondere e rendere agito il modello di *leadership* Enel. Ogni percorso è mirato a un *target* specifico di popolazione (impiegati, quadri o dirigenti). In particolare, il *leadership curriculum* è composto da tre tipologie di intervento:

- > programmi legati al passaggio di inquadramento/ruolo: sono già attivi il programma di *induction* per neoassunti neolaureati (*Junior Enel Training International*) e il percorso per neoquadri (LINK); nel corso del 2010 verranno completati con il programma per neoassunti non neolaureati (*Welcome in Enel*) e il programma per neodirigenti;
- > programmi legati ai risultati del *performance review*: sono stati attivati 12 moduli formativi per quadri, ognuno destinato a coprire specifiche aree di miglioramento per le varie popolazioni (*manager*, gestori di risorse, *professional*); nel corso del 2010 verranno progettati anche i moduli *Post Performance Review* per impiegati e dirigenti;
- > programmi dedicati al "*Talent pool*": sono state sistematizzate le due iniziative chiave, ovvero il *Leadership for Energy Executive Program* (in partnership con Harvard Business School) per il TP1 e il *Leadership for Energy Management Program* (in partnership con IESE e Bocconi) per il TP2.

Nel corso del 2009 è stata avviata anche una campagna formativa mirata a tutti i dirigenti Enel, ovvero *Enel Business & Leadership*, un programma di 5 giorni realizzato in collaborazione con LUISS e Alma Mater.

Per quanto riguarda invece il supporto all'integrazione dei Paesi della Divisione Internazionale, oltre ai programmi internazionali del *leadership curriculum* (JET International, *Enel Business & Leadership* e programmi per *talent pool*), sono state avviate iniziative specifiche di formazione tecnica per ogni Paese, mirate alla diffusione delle *best practice* aziendali e alla creazione di competenze formative locali in grado in futuro di sviluppare e mantenere autonomamente le competenze tecniche.

## Selezione

Nel corso del 2009 l'unità Selezione e rapporti con l'università si è focalizzata sull'inserimento di giovani laureati e diplomati da avviare alle varie professioni in Azienda e ha intensificato le attività di *employer branding* sui segmenti più pregiati del mercato del lavoro.

Il processo di reclutamento ha utilizzato diversi canali per il reperimento delle candidature, quali il sito internet in via prioritaria e il ricorso a scuole e università con le quali sono in essere collaborazioni specifiche. Grazie ad accordi con società specializzate nella ricerca e selezione è stato inoltre possibile identificare profili professionali con *skill* tecniche più "critiche" (come per esempio quelle della progettazione degli impianti, dell'*upstream* del gas e quelle legate alle energie rinnovabili).

I processi di selezione, che prevedono tanto una fase di valutazione attitudinale-motivazionale, quanto una di tipo tecnico-professionale, sono stati condotti utilizzando metodologie e strumenti diversi in coerenza con il *target* di popolazione da selezionare. In particolare, per la selezione di neolaureati sono stati effettuati *assessment center* e prove di lingua inglese.

In Italia nel corso del 2009 sono state assunte, nel Gruppo, 998 persone, di cui circa il 76% è rappresentato da profili "neo": in particolare, il 38% da neolaureati (di questi, il 33% sono donne) e il 62% da giovani diplomati.

Le attività di selezione, in particolare, hanno teso a rafforzare le aree tecniche delle Divisioni Ingegneria e Innovazione e Infrastrutture e Reti, le aree della Generazione e dell'Energy Management della Divisione Generazione ed Energy Management e l'area della Geotermia della Divisione Energie Rinnovabili. Particolare attenzione è stata posta nelle attività di selezione dell'area Sviluppo e Realizzazione Impianti, dove sono state assunte 71 persone, e dell'area Nucleare, dove attualmente operano 135 dipendenti. Nell'ambito della Divisione Infrastrutture e Reti l'inserimento di personale tecnico-operativo si è concentrato prevalentemente nel primo semestre e ha riguardato le aree di manutenzione e gestione degli impianti, coinvolgendo l'intero territorio nazionale. Nel corso del secondo semestre è stato dato significativo impulso alle aree di *business* della Divisione Mercato, all'interno delle quali, nello specifico, sono stati inseriti 41 giovani laureati per il progetto "*quality promoter*". Sono state infine potenziate inoltre le aree di *staff*, in particolare strutture di *governance*.

È proseguita l'attività di inserimento di giovani di nazionalità non italiana attraverso il progetto di selezione internazionale "*Energy Without Frontiers*", che ha portato fino a oggi all'assunzione di un totale di 77 persone.

Sono state inoltre intensificate le attività di *employer branding* presso i *campus* universitari, sia attraverso la realizzazione di "*recruiting day*" *ad hoc* legati alla presentazione di progetti di *business* specifici, sia attraverso il prosieguo di collaborazioni di didattica "alternativa", soprattutto nelle facoltà tecnico-ingegneristiche. Alcune iniziative, in particolare – come la partecipazione al 1° evento dell'*Atomicareer* tenutosi a Bruxelles e dedicato all'industria nucleare – hanno teso a dare visibilità, anche internazionale, a questo rilevante progetto di Enel. Sono stati infine attivati oltre 150 *stage*, concentrati prevalentemente nelle funzioni di *staff*, nelle aree del *marketing*, dell'*energy management* e della Ricerca. Sono altresì stati attivati 103 tirocini formativi per giovani diplomati tecnici inseriti nelle aree territoriali della manutenzione e gestione degli impianti della Divisione Infrastrutture e Reti.

## Salute e sicurezza sul lavoro

Nel 2009 è stato sviluppato in tutto il Gruppo il progetto *"Integrated Nine Point Safety Improvement Plan"*, lanciato nel settembre del 2008, che rappresenta la nuova strategia adottata da Enel per raggiungere l'obiettivo "zero infortuni" e si basa sul forte *commitment* della *leadership* e sull'adozione di un approccio trasversale alla sicurezza. Le attività sviluppate nell'ambito del progetto sono riconducibili a 9 aree di miglioramento dei processi di *safety*: cultura, imprese appaltatrici, comunicazione, reazione agli eventi, formazione, pianificazione metrica e obiettivi, prevenzione strutturale, organizzazione e condivisione delle esperienze. Per ciascun tema sono state sviluppate diverse iniziative e progetti, in parte già realizzati e in parte da sviluppare nel 2010.

Il 30 novembre 2009, inoltre, è stata avviata la seconda *"International Safety Week"*, un'iniziativa finalizzata a promuovere in tutti i Paesi l'attenzione per la tutela della vita umana e l'adozione di un unico approccio alla sicurezza, considerata come valore fondamentale per l'Azienda. La seconda edizione, che ha visto la realizzazione di circa 800 eventi in tutto il perimetro Enel e il coinvolgimento anche di Endesa, nasce dall'esperienza dell'edizione 2008, per la quale nel mese di maggio Enel ha ricevuto un importante riconoscimento dalla fondazione Sodalitas come migliore iniziativa di valorizzazione del capitale umano.

Altre iniziative ed eventi legati al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro realizzati nel corso dell'anno sono stati la *"Safety Community"*, finalizzata a promuovere l'integrazione e lo scambio di *best practice* tra le *Countries* estere, e i *"Safety Day"*, organizzati nell'ambito di ciascuna Divisione/Società.

È proseguito il processo di certificazione secondo lo *standard* BS OHSAS 18001 dei sistemi di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori realizzati nel Gruppo, attraverso il completamento della certificazione della società Enel Green Power.

Nel 2009 ha assunto particolare importanza il processo di integrazione nell'ambito del Gruppo Enel. A seguito del completamento dell'acquisizione di Endesa, è stato avviato un progetto di integrazione relativo agli aspetti di *safety* finalizzato all'allineamento sui processi rilevanti, alla creazione di sinergie e all'attuazione di programmi di eccellenza operativa. Nel perimetro delle Divisioni Internazionale ed Energie Rinnovabili sono state condotte campagne di indagine (*"Safety Survey"*) finalizzate a monitorare i processi di gestione della *safety* nelle aree estere.

Per quello che riguarda le attività proprie legate alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, continua l'impegno dell'Azienda nelle attività di informazione e formazione. Anche nel 2009, infatti, sono stati attuati importanti interventi formativi sui temi della tutela dell'igiene, della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro – oltre 1.000.000 di ore di formazione nel 2009 (più di 12 ore *pro capite*) – in linea con quelli erogati negli anni precedenti e a testimonianza che la formazione costante e periodica rappresenta ormai un passo essenziale verso la cultura della sicurezza. A partire da aprile 2009 è stata avviata la formazione per i Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS) ai sensi del D.Lgs. n. 81/08. Il programma formativo, in cui sono coinvolti circa 500 RLS, è stato condiviso con le Organizzazioni Sindacali, relativamente alla durata, agli argomenti e all'organizzazione dei corsi. L'impegno economico per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori è risultato nel 2009 di circa 59 milioni di euro. L'investimento complessivo (sempre nel 2009) sale quasi a 98 milioni di euro considerando anche il costo del personale impegnato nella sicurezza.

In relazione all'adozione del modello di Organizzazione e Gestione di cui al D.Lgs. n. 231/01, a giugno 2009 è stata aggiornata e approvata nel Consiglio di

Amministrazione di Enel la parte speciale F, adottata a seguito dell'estensione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui agli illeciti di omicidio colposo e di lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi in violazione di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

(1) I dati infortunistici riportati sono calcolati in conformità all'“ILO Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases”. Le cifre si riferiscono a un perimetro di 81.127 lavoratori e non comprendono i dipendenti delle società consolidate con il metodo proporzionale. Nel calcolo dei giorni di assenza dal lavoro per infortunio si fa riferimento ai giorni solari e il conteggio inizia a partire dal giorno successivo a quello dell'infortunio.

Nel 2009 si sono verificati tre infortuni <sup>(1)</sup> mortali: uno in Italia dovuto a complicazioni sopraggiunte durante il ricovero ospedaliero a seguito di un incidente automobilistico, uno in Slovacchia durante le attività formative propedeutiche all'ottenimento del brevetto da sub e uno in Romania per folgorazione durante la riparazione di un guasto.

L'indice di frequenza degli infortuni in Enel è passato dal 3,91 del 2008 fino al 3,59 del 2009, mentre l'indice di gravità è sceso dallo 0,16 del 2008 allo 0,14 del 2009. Nonostante il continuo miglioramento degli indici infortunistici, Enel continua a mantenere alta l'attenzione sulle problematiche di sicurezza, perseguendo l'obiettivo “zero infortuni” non solo per il proprio personale ma anche per quello delle imprese che lavorano per Enel.

## Relazioni industriali

### Area elettrici

Il 2009, a livello di Gruppo, ha visto un primo importante risultato nell'interlocuzione con le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) nazionali con il rinnovo, l'11 marzo, della disciplina dei permessi sindacali, in scadenza il 31 dicembre 2008 e prorogata il 31 marzo 2009. Nel nuovo accordo, valido per il quadriennio 2009-2012, è stato introdotto un coefficiente rapportato al numero dei dipendenti in forza per l'individuazione del monte ore complessivo, con una significativa riduzione progressiva del monte ore e della percentuale di titolarizzabili, in cui saranno ricomprese anche le RSU. Per queste ultime è stato integrato l'accordo del 5 novembre 2008 in tema di concorso spese. Sempre nel mese di marzo 2009 è stato firmato l'accordo nazionale per l'efficientamento dell'ARCA e l'approvazione di una serie di modifiche statutarie. Di particolare rilevanza, poi, la firma il 27 aprile 2009 fra Enel e CGIL, CISL e UIL, unitamente alle Federazioni di categoria, del Protocollo sulla Responsabilità Sociale e dell'Osservatorio Politiche Industriali, Ambientali e Occupazionali, due testi che hanno completato il percorso di confronto e condivisione di principi comuni in tema di sviluppo sostenibile e costituito, con l'Osservatorio, una sede privilegiata di relazione tra impresa e sindacato sulle scelte strategiche di tipo industriale, ambientale e occupazionale che Enel intende perseguire. Nella seconda metà del 2009 ha avuto inizio la concreta operatività dell'Osservatorio, con due sessioni straordinarie, la prima dedicata a Generazione ed Energy Management (con una rappresentazione aggiornata del contesto in cui opera la Divisione, della safety e del funzionamento del parco di generazione, con *focus* sulle tematiche che attualmente riguardano la centrale Federico II di Brindisi) e la seconda a Infrastrutture e Reti (con *focus* sulle strategie e sul piano di investimenti aggiuntivi 2009).

Infine, il 23 dicembre, nel quadro dei principi del Protocollo sulla Responsabilità Sociale, è stato sottoscritto con le OO.SS. nazionali l'accordo quadro per la presentazione di piani formativi Enel a Fondimpresa: dal 2010 Enel potrà così fruire di significative risorse derivanti dall'accantonamento di parte dei propri contributi INPS presso Fondimpresa (istituito con la legge 388/92, è il maggiore

dei fondi paritetici interprofessionali italiani destinato alla gestione della formazione continua di operai, impiegati e quadri).

Per quanto attiene alla contrattazione di secondo livello, il 30 aprile 2009 è stato consuntivato l'importo da erogare, a titolo di "redditività aziendale" 2008, con le competenze del mese di maggio; in merito alla produttività/qualità di unità, nel mese di luglio tutte le Divisioni hanno consuntivato il raggiungimento degli obiettivi per il 2008, con erogazione dei premi nel 2009, e assegnato gli obiettivi specifici per il 2009.

A fronte degli impegni assunti da Enel a seguito del sisma del 6 aprile 2009 che ha colpito l'Abruzzo, il 22 maggio è stato sottoscritto con le Segreterie Nazionali delle OO.SS. Filcem, Flaei e Uilcem l'accordo per l'attuazione delle misure annunciate da Enel a favore delle popolazioni colpite, integrato il 3 settembre con ulteriori misure a favore dei dipendenti Enel residenti nei comuni interessati dal sisma.

In data 5 marzo 2010 è stata firmata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto di settore (scaduto il 30 giugno 2009). Le trattative tra rappresentanze datoriali e sindacali, che hanno portato a tale rinnovo, sono state piuttosto impegnative a fronte del complesso quadro delle Relazioni Industriali determinatosi in Italia a seguito dell'Accordo di revisione degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e dell'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009, entrambi senza l'adesione della CGIL, e considerata anche la disdetta formale da parte delle tre OO.SS. all'Accordo Enel sullo sciopero del novembre 1991, pervenuta l'11 giugno 2009. L'intesa raggiunta ha durata di 42 mesi (scadenza 31 dicembre 2012), con un aumento medio a regime di 157 euro, nonché il versamento a carico delle aziende di 4 euro al Fondo di Previdenza Integrativa (FOPEN) nei confronti dei lavoratori iscritti.

Nell'accordo sono state definite le linee guida sulla regolamentazione del diritto di sciopero: degna di nota è l'affermazione concordata tra le Parti che lo sciopero nel settore elettrico sarà effettuato con modalità che garantiscano comunque la continuità e la sicurezza del servizio a tutti gli utenti.

Nel 2009 si sono poi svolti numerosi confronti con le OO.SS. a livello sia nazionale sia territoriale sul riassetto organizzativo delle Divisioni.

In particolare, per Infrastrutture e Reti (IR) si è conclusa la fase di confronto nazionale sui riflessi sull'assetto organizzativo territoriale della rete elettrica derivanti dalla integrazione delle attività AT nelle Unità Operative Reti di Zona. Le previste consultazioni sindacali in sede locale sono state completate il 1° luglio 2009, consentendo di avviare la fase di attuazione operativa del processo di integrazione. Le iniziative di formazione del personale, avviate nel corso del 2009 per supportare il processo di integrazione, proseguiranno nel corso del 2010.

Sempre nel mese di luglio è stato presentato alle OO.SS. il progetto di inserimento di personale operativo in ambito IR che consentirà l'immissione, con la modalità del tirocinio formativo, di 500 operai nelle unità operative della rete.

La Divisione Generazione ed Energy Management, a seguito della costituzione della nuova Divisione Energie Rinnovabili, ha concluso nel mese di aprile il confronto con le OO.SS. Segreterie Nazionali sulla nuova struttura organizzativa delle Unità di Produzione Idroelettrica dell'Area di Business Generazione. È stata avviata la procedura ex art. 47 della legge n. 428/1990 e successive modifiche per il trasferimento alla costituenda Newco Srl del ramo di azienda "Bolzano" di Enel Produzione SpA. Nella Divisione Mercato, si è concluso il 5 giugno il confronto con le OO.SS. sulla riorganizzazione della Divisione, che ha visto una significativa razionalizzazione dell'articolazione strutturale, al fine di consolidare e sviluppare la *leadership* nel mercato elettrico in Italia.



Successivamente, nel mese di ottobre, si è chiuso il confronto con le OO.SS. nazionali sul nuovo assetto organizzativo del Credito.

Per quanto riguarda la Divisione Energie Rinnovabili, nel corso del 2009, successivamente alla conclusione del confronto nazionale sul nuovo assetto organizzativo, si sono tenuti e completati gli incontri con le strutture sindacali regionali per la verifica e l'attuazione di quanto demandato a livello locale relativamente ai presidi operativi territoriali e in generale ai relativi riflessi sul personale.

La Divisione Ingegneria e Innovazione ha concluso il confronto, avviato nel 2008, con le Segreterie Nazionali delle OO.SS. riguardante il nuovo assetto organizzativo divisionale e ha in seguito concluso le consultazioni territoriali con le competenti Segreterie Regionali delle OO.SS. per l'esame dei conseguenti "Riflessi sul personale". Successivamente, la Divisione ha avviato un nuovo confronto con le Segreterie Nazionali delle OO.SS. relativo a interventi di affinamento dell'assetto organizzativo divisionale esistente.

È stata data attuazione al progetto di costituzione in società della Divisione Ingegneria e Innovazione ed è quindi stata espletata la procedura ex art. 47 della legge n. 428/1990 per il trasferimento da Enel Produzione alla nuova società del ramo di azienda "Ingegneria e Innovazione" con decorrenza 1° aprile.

La società controllata Enel Servizi ha avviato a marzo, nell'ambito della Direzione Operativa Amministrazione del Personale, il programma "Human Resources Transformation - HRT" finalizzato a intervenire sul modello di funzionamento del Centro Servizi del Personale (CSP), con l'obiettivo di conseguire una razionalizzazione dei processi aziendali, orientando le risorse verso le attività a maggior valore aggiunto e perseguendo significativi obiettivi di natura strettamente operativo-funzionale. In aprile, nell'ambito della Direzione Operativa *Information & Communication Technology*, è stato definito il nuovo assetto organizzativo dell'Unità *Demand & Delivery Management* Infrastrutture e Reti, finalizzato a valorizzare le evoluzioni organizzative della Divisione Infrastrutture e Reti.

A luglio 2009 è stato avviato il confronto in merito al riassetto delle "Operations" della Direzione Operativa *Information & Communication Technology* di Enel Servizi. Infine, in data 11 novembre si è conclusa, con la sottoscrizione del verbale di accordo ex art. 2112 cod. civ., la procedura ex art. 47 della legge n. 428/90 relativa alla fusione per incorporazione della società controllata Sfera Srl in Enel Servizi Srl. Il passaggio delle risorse a Enel Servizi Srl avverrà con decorrenza 1° maggio 2010.

Per quanto concerne l'Informazione e Consultazione a livello transnazionale, ha preso avvio a giugno l'attività del Comitato Aziendale Europeo Enel, istituito tramite l'Accordo del 5 dicembre 2008, con la prima riunione con il *management* di Gruppo, a valle dell'approvazione dei Risultati 2008 e del Piano Industriale 2009-2013. L'attività è quindi proseguita con la riunione del Comitato Ristretto del 30 luglio e il secondo incontro plenario del 4-5-6 novembre, dedicato ai risultati del Gruppo al terzo trimestre 2009, ai piani di sviluppo della Divisione Energie Rinnovabili e alle tematiche *Safety* a livello di Gruppo.

### Area gas

Nel primo semestre 2009 sono proseguiti i lavori delle commissioni bilaterali e dei gruppi di lavoro istituiti sugli "impegni differiti" (assistenza sanitaria, reperibilità), come previsto in sede di rinnovo del CCNL gas-acqua del 15 gennaio 2008 per il periodo 2008-2009 - parte economica. Nello stesso periodo in ambito Area Gas Divisione Infrastrutture e Reti sono proseguiti i confronti territoriali in merito

alle verifiche sulle classificazioni del personale in Enel Rete Gas e si è avviata l'interlocuzione sindacale in merito a un nuovo sistema di articolazione della reperibilità. A giugno è stato firmato l'accordo di consuntivazione per il premio di risultato 2008.

Si è data, inoltre, opportuna informativa alle OO.SS. nazionali sul trasferimento a terzi del controllo del capitale sociale di Enel Rete Gas. In merito a tale vicenda societaria, in data 30 ottobre 2009 è stato sottoscritto con le OO.SS. nazionali il verbale di accordo per il mantenimento del rapporto associativo di Enel Rete Gas al FOPEN.

Nel mese di novembre è stato sottoscritto con le OO.SS. nazionali il verbale che detta la disciplina che regolerà la graduale e progressiva estensione, nel corso del 2010, del contratto elettrico a tutti i dipendenti di Enel Energia con contratto gas.

## Sistemi di remunerazione e incentivazione

La politica retributiva del 2009 si è focalizzata su:

- > il rafforzamento dell'integrazione dei processi di MBO e *Compensation* con i sistemi di valutazione aziendale;
- > l'incremento dell'incidenza della retribuzione variabile collegata alle *performance* in progetti di rilevanza aziendale;
- > la selettività degli interventi sul fisso, a conferma di una politica meritocratica volta a premiare le competenze pregiate all'interno di ciascuna famiglia professionale.

Sul versante dei sistemi di incentivazione di breve periodo, è stato confermato l'MBO quale strumento principale (coinvolgendo circa il 98% dei dirigenti e circa il 21% dei quadri) al quale si aggiunge, per la popolazione commerciale, un sistema di incentivazione commerciale *ad hoc*.

Per quanto attiene all'incentivazione di medio-lungo termine, è stato assegnato un Piano di LTI - *Long Term Incentive* 2009 rivolto a circa 400 *manager* delle società del Gruppo avente come obiettivi l'EBITDA e l'*Earning per Share* - EPS (come già effettuato nel 2007 e nel 2008, anche nel 2009, in armonia con quanto previsto dalla delibera di *Unbundling*, a 86 dirigenti della Divisione Infrastrutture e Reti è stato assegnato un piano di LTI con obiettivi *ad hoc* quali l'EBITDA di Divisione e il *Cash Cost per Customer*).

# Azioni possedute dagli Amministratori, dai Sindaci, dal Direttore Generale e dai dirigenti con responsabilità strategiche





Secondo quanto previsto dall'art. 79 della Deliberazione CONSOB n. 11971/1999 (c.d. "Regolamento Emittenti"), nella tabella che segue sono indicate le azioni di Enel SpA e delle società da essa controllate possedute dagli Amministratori, dai Sindaci, dal Direttore Generale e dai dirigenti con responsabilità strategiche della Società, nonché dai relativi coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, quali risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e dalle informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci, Direttore Generale e dirigenti con responsabilità strategiche. I dati relativi a questi ultimi sono forniti in forma aggregata, secondo quanto indicato nell'allegato 3C del Regolamento Emittenti CONSOB.

Sono considerate tutte le persone che nel corso dell'esercizio 2009 hanno ricoperto le cariche di Amministratore, Sindaco, Direttore Generale e dirigente con responsabilità strategiche della Società. Gli Amministratori e i Sindaci non indicati nella tabella risultano pertanto non avere posseduto alcuna azione di Enel SpA o di società da essa controllate nel corso dell'esercizio 2009.

| Cognome e Nome                               | Società partecipata | Numero azioni possedute a fine 2008 | Numero azioni acquistate nel 2009 | Numero azioni vendute nel 2009 | Numero azioni possedute a fine 2009 | Titolo del possesso |
|----------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| Ballio Giulio                                | Enel SpA            | 16.000 <sup>(1)</sup>               | 54.000 <sup>(1)(2)</sup>          | -                              | 70.000 <sup>(1)</sup>               | Proprietà           |
| Conte Carlo                                  | Enel SpA            | 4.000 <sup>(3)</sup>                | 38.100 <sup>(4)</sup>             | -                              | 42.100                              | Proprietà           |
| Conti Fulvio                                 | Enel SpA            | 273.422 <sup>(5)</sup>              | 256.210 <sup>(6)</sup>            | -                              | 529.632 <sup>(7)</sup>              | Proprietà           |
|                                              | Endesa SA           | -                                   | 200                               | -                              | 200                                 | Proprietà           |
| Fantozzi Augusto                             | Enel SpA            | -                                   | 75.200 <sup>(8)</sup>             | -                              | 75.200                              | Proprietà           |
| Giordano Giancarlo                           | Enel SpA            | 524                                 | -                                 | -                              | 524                                 | Proprietà           |
| Gnudi Piero                                  | Enel SpA            | 220.524 <sup>(9)</sup>              | 167.572 <sup>(10)(2)</sup>        | -                              | 388.096 <sup>(11)</sup>             | Proprietà           |
| Luciano Alessandro                           | Enel SpA            | 4.000                               | 5.080 <sup>(12)</sup>             | -                              | 9.080                               | Proprietà           |
| Mariconda Gennaro                            | Enel SpA            | 160.100 <sup>(13)</sup>             | 296.372 <sup>(14)</sup>           | -                              | 456.472 <sup>(15)</sup>             | Proprietà           |
| Napolitano Fernando                          | Enel SpA            | 18.500                              | 45.340 <sup>(16)</sup>            | -                              | 63.840                              | Proprietà           |
| Dirigenti con responsabilità strategiche (*) | Enel SpA            | 291.222                             | 151.697 <sup>(2)</sup>            | 9.435                          | 433.484                             | Proprietà           |
|                                              | Endesa SA           | 300                                 | -                                 | -                              | 300                                 | Proprietà           |

(\*) Nel corso dell'esercizio 2009 hanno rivestito la qualità di dirigenti con responsabilità strategiche i Direttori di funzione di Enel SpA e i Direttori di Divisione, per un totale di 17 posizioni dirigenziali.

(1) Tutte da parte del coniuge.

(2) Tutte sottoscritte in sede di adesione all'aumento di capitale in opzione del giugno 2009.

(3) Acquisto avvenuto tramite una gestione patrimoniale individuale in assenza di istruzioni da parte dell'interessato.

(4) Di cui 13.000 sottoscritte in sede di adesione all'aumento di capitale in opzione del giugno 2009 e 4.000 acquistate tramite una gestione patrimoniale individuale in assenza di istruzioni da parte dell'interessato.

(5) Di cui 272.660 personalmente e 762 da parte del coniuge.

(6) Di cui 248.365 personalmente (tutte sottoscritte in sede di adesione all'aumento di capitale in opzione del giugno 2009) e 7.845 da parte del coniuge (di cui 2.600 sottoscritte in sede di adesione all'aumento di capitale in opzione del giugno 2009).

(7) Di cui 521.025 personalmente e 8.607 da parte del coniuge.

(8) Di cui 70.200 sottoscritte in sede di adesione all'aumento di capitale in opzione del giugno 2009.

(9) Di cui 100.262 personalmente, 96.000 tramite società controllata e 24.262 da parte del coniuge.

(10) Di cui 52.130 personalmente, 102.376 tramite società controllata e 13.066 da parte del coniuge.

(11) Di cui 152.392 personalmente, 198.376 tramite società controllata e 37.328 da parte del coniuge.

(12) Di cui 2.080 sottoscritte in sede di adesione all'aumento di capitale in opzione del giugno 2009.

(13) Di cui 153.800 personalmente e 6.300 da parte del coniuge.

(14) Di cui 138.176 personalmente (85.176 delle quali sottoscritte in sede di adesione all'aumento di capitale in opzione del giugno 2009) e 158.196 da parte del coniuge (105.196 delle quali sottoscritte in sede di adesione all'aumento di capitale in opzione del giugno 2009).

(15) Di cui 291.976 personalmente e 164.496 da parte del coniuge.

(16) Di cui 21.840 sottoscritte in sede di adesione all'aumento di capitale in opzione del giugno 2009.

PAGINA BIANCA

# Ricerca e sviluppo



PAGINA BIANCA



Enel SpA non svolge direttamente attività di ricerca e sviluppo in quanto, nell'ambito del Gruppo, tale attività viene svolta da alcune società controllate e collegate.

Il Gruppo Enel ha proseguito anche nel 2008 le attività volte allo sviluppo e alla dimostrazione di tecnologie innovative nel campo della cattura e sequestro della CO<sub>2</sub>, della generazione da fonti rinnovabili, della generazione distribuita e dell'efficienza energetica, al fine di aumentare la competitività e garantire la *leadership* tecnologica e ambientale del Gruppo.

In particolare, Enel Produzione è attiva nella "ricerca competitiva", principalmente rivolta al miglioramento dell'efficienza, dell'economicità e della compatibilità ambientale del processo di produzione.

L'attività di "ricerca di sistema", effettuata a beneficio del sistema elettrico italiano, regolamentata dalla normativa di riassetto del settore elettrico e remunerata da un'apposita componente tariffaria, è svolta dalla società collegata CESI.

PAGINA BIANCA