

VERBALE

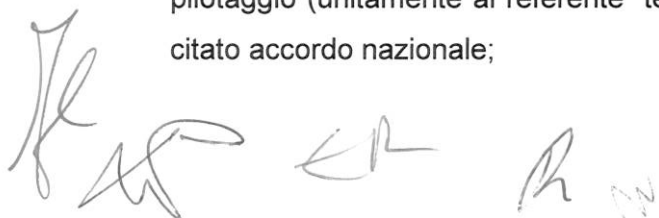
Roma, 25 marzo 2013

Il Comitato di Pilotaggio nominato dal Comitato bilaterale Enel sulla formazione e impiegabilità, nelle persone di:

Filippo Contino	(Enel)
Silvia Stellato	(Enel)
Davide Del Vecchio	(Enel)
Stefano Vanni	(FILCTEM)
Leonardo La Piana	(FLAEI)
(su delega di Carlo Meazzi)	
Edoardo Rossi	(UILTEC)
(su delega di Riccardo Marcelli)	
Rocco Bonomo	(Enel University)

Premesso che:

- con gli accordi interconfederali del 18 gennaio 2002 e del 7 aprile 2006 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL, alla luce di quanto previsto dall'art. 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388, è stata istituita un'associazione bilaterale denominata "Fondimpresa";
- il protocollo di intesa del 14 febbraio 2008 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL ha definito le linee per un'omogenea impostazione dei piani formativi condivisi, indicando il livello appropriato di stipulazione degli accordi sindacali a essi correlati;
- con verbale di accordo nazionale 23 dicembre 2009 Enel e Filctem, Flaei e Uilcem hanno affidato alla "**Commissione bilaterale Enel sulla formazione**" il ruolo di indirizzo, supporto e valutazione a consuntivo delle attività formative finanziate nel Gruppo, oltre che di raccordo con il livello interconfederale e di categoria;
- Le competenze, i poteri e le attività della citata Commissione sono confluite nel Comitato Bilaterale sulla Formazione e Impiegabilità istituito dal Modello Relazioni Industriali Italia
- Il Comitato, composto di sei membri di nomina aziendale e sei di nomina sindacale, si è insediato il 25 marzo 2013 ed ha nominato al suo interno i membri del Comitato di pilotaggio (unitamente al referente "tecnico" di Enel University), di cui ai punti 2 e 3 del citato accordo nazionale;



- Enel University, in accordo con le Società del Gruppo ha elaborato la proposta di piani formativi da sottoporre al Comitato per il finanziamento da parte di Fondimpresa;

si è riunito

per l'approvazione dei Piani formativi pluriaziendali i cui contenuti e modalità di erogazione sono specificati nell'allegato 1 che costituisce parte integrante del presente verbale

Ai sensi del verbale 23 dicembre 2009 Enel University provvederà all'invio a Fondimpresa del presente verbale e dei relativi allegati (unitamente agli indirizzi e-mail ed i numeri di telefono dei componenti il Comitato di Pilotaggio), nonché all'accesso effettivo alle risorse disponibili nei conti formazione delle Società del Gruppo coinvolte dall'attività formativa e alle attività di rendicontazione secondo le modalità ed i regolamenti previsti.

In fase di presentazione a Fondimpresa di ciascun piano formativo sarà definita, per ciascuno dei Piani medesimi, una puntuale strutturazione in termini di ore formative, numero di azioni formative e numero partecipanti per azione formativa coerente con quanto esposto nei Piani allegati al presente verbale

Enel University informerà altresì il Comitato di Pilotaggio in merito all'andamento complessivo dell'attività formativa di cui al presente verbale, rinviando al Comitato stesso la valutazione e approvazione di eventuali variazioni che si rendessero necessarie.

Letto, confermato e sottoscritto.

Filippo Contino (Enel)

Silvia Stellato (Enel)

Davide Del Vecchio (Enel)

Rocco Bonomo (Enel University)

Stefano Vanni (Filctem-CGIL)

Leonardo La Piana (Fiaei-GISL)

Edoardo Rossi (Uiltec-UIL)

ALL. 1



Enel University e Fondimpresa

I progetti che verranno presentati – Sintesi per area

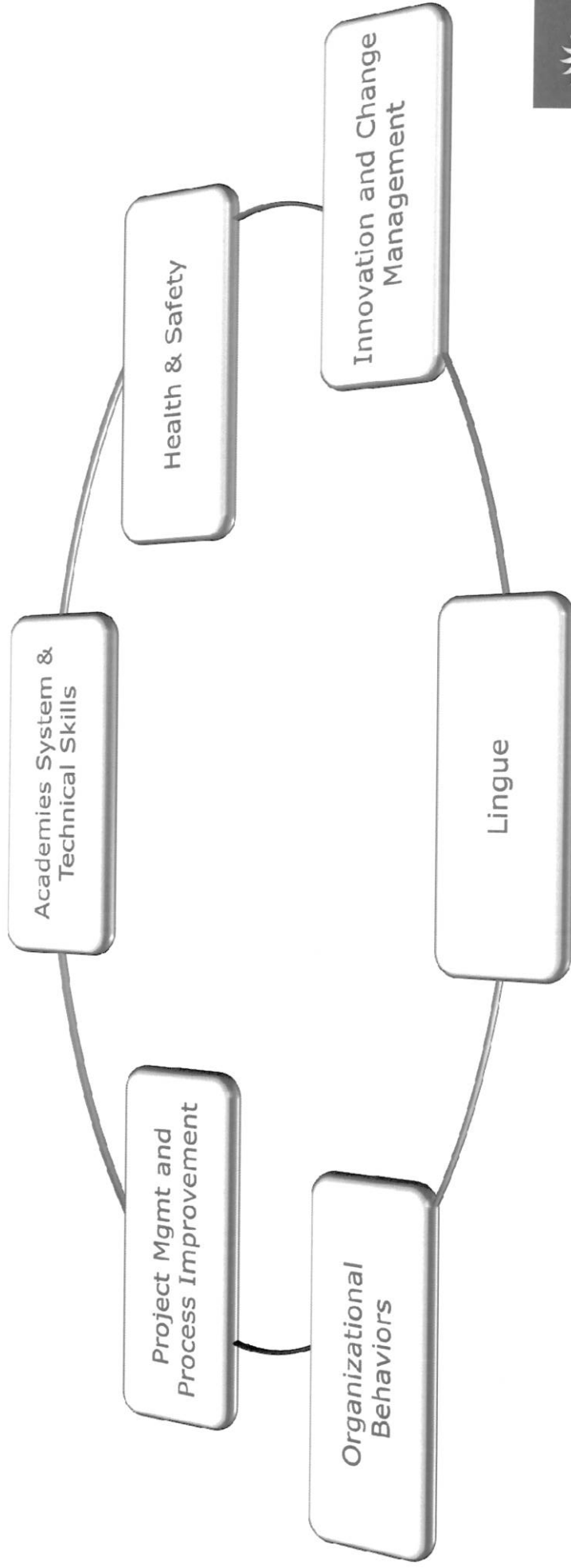
Rome, 2013

Enel University

A series of handwritten signatures in black ink, including a large, stylized signature that appears to be "A. J. K." and several smaller, more cursive signatures.

La logica del piano di formazione

I progetti presentati in questa prima fase e successivamente in altre parti dell'anno, fanno riferimento ad un sistema organico di aree di competenza che configurano un piano di formazione. Le aree che quest'anno fanno da sfondo al piano sono le seguenti:



Handwritten signatures and initials:
n R K
2 ER SW

La metodologia della formazione

La filosofia portante dell'assetto metodologico proposto nel piano di formazione è quella dell'apprendere svolgendo attività concrete e facendo riferimento alla personale e diretta esperienza di lavoro (learning by doing / Ciclo di Kolb). Questo principio, alla base dell'andragogia, viene tradotto con l'utilizzo mirato e strutturato dei seguenti strumenti:



L'esperienza concreta:
coinvolgersi apertamente in esperienze nuove

- Spazi individuali di lavoro pre-aula
- Simulazioni
- Case study
- Role Playing Game
- Questionari di self evaluation
- Esercitazioni
- Real case
- Filmati

L'osservazione riflessiva:
riflettere sulle esperienze ed osservarle da molte prospettive

- Debriefing dell'esperienza
- Confronto con altri partecipanti
- Discussione in gruppo

La concettualizzazione astratta:
creare concetti che integrino le osservazioni e le teorie di riferimento

- Lezioni frontali
- Letture a supporto della formazione
- Corsi on line
- Coinvolgimento del Management e/o di expertise interne

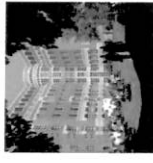
La sperimentazione attiva:
l'ipotesi e le sue alternative vengono testate attraverso l'azione

- Action plan
- Self coaching
- Lavoro di gruppo e/o individuale

Academies System & Technical Skills

Definizione

L'Academy è un insieme di percorsi di formazione che mirano allo sviluppo di competenze tecnico-specialistiche per un'Area e/o Famiglia Professionale. Ogni percorso è articolato in macroaree di contenuti e moduli formativi. I moduli di formazione si propongono di coprire le principali aree di conoscenza e sviluppare le capacità relative alle diverse professionalità esistenti nell'Area/Famiglia.



Obiettivi generali

- *Fornire percorsi di sviluppo professionali che consentano da un lato di creare valore per le persone che lavorano nella Famiglia Professionale e dall'altro di accrescere il potenziale nella gestione della complessità del business internazionale di ENEL*
- *Creare le condizioni per il consolidamento e lo sviluppo della visione di una Famiglia Professionale capace di essere un "punto di riferimento specialistico e consulenziale" per lo sviluppo dei processi decisionali aziendali*
- *Fornire metodologie e strumenti di lavoro moderni che consentano a tutte le risorse della Famiglia Professionale di essere sempre punti di riferimento autorevoli per il proprio "mercato interno".*

N° e tipo di risorse coinvolte

144 impiegati e quadri



A B C
4
D E F

Health and Safety

Definizione

È l'area che mira allo sviluppo delle capacità e all'acquisizione delle conoscenze tipicamente legate alla sicurezza e salute sul lavoro.

È un'area inoltre in cui confluiscono tutti gli interventi che mirano a sviluppare la cultura del benessere, della prevenzione e gestione dello stress sia livello individuale che organizzativo.



Obiettivi generali

- Rendere l'organizzazione aziendale maggiormente consapevole della funzione del "benessere organizzativo" come motore del business e una delle condizioni fondative della One Company
- Sviluppare una capacità diffusa - a tutti i livelli della struttura - di diagnosi dei fattori di rischio correlati allo stress
- Orientare lo stile di leadership verso una gestione delle risorse che favorisce l'impegno e la soddisfazione, attenta alle relazioni e alla qualità dei processi lavorativi
- Responsabilizzare ognuno a contribuire attivamente alla costruzione di un ambiente "health and safety" oriented.

N° e tipo di risorse coinvolte

14.500 operai, impiegati e quadri



R
K
5
ASO

Innovation and change management

Definizione

È l'area che ha come finalità la facilitazione dei processi di cambiamento aziendale e lo sviluppo della cultura dell'innovazione. Confluiscono in questa area tutti i corsi che mirano ad accompagnare le persone nella comprensione dei cambiamenti organizzativi, e i corsi che mirano a sviluppare una maggiore sensibilità al tema dell'innovazione.



Obiettivi generali

- Facilitare il processo di accompagnamento ai cambiamenti organizzativi nelle persone coinvolte in situazioni di revisione della struttura organizzativa e/o della propria unità di appartenenza
- Facilitare il processo di condivisione e di appropriazione di senso della direzione in cui si muovono le organizzazioni in cambiamento
- Sviluppare maggiore consapevolezza sulle dimensioni personali e professionali che possono facilitare l'attuazione di comportamenti orientati al business ed alla promozione delle proprie idee
- Sviluppare la capacità di saper "pensare al di là degli schemi" e proporsi con atteggiamento "open mind" verso le situazioni di mercato

N° e tipo di risorse coinvolte

266 impiegati e quadri



6

Lingue

Definizione

È l'area che ha come scopo quello di promuovere lo sviluppo della lingua inglese in azienda. L'internazionalizzazione di Enel, infatti, comporta sempre di più la necessità di utilizzare questa lingua in modo efficace da parte delle risorse



Obiettivi generali

- Promuovere lo sviluppo della conoscenza della lingua inglese a tutti i livelli della struttura organizzativa
- Sviluppare la capacità delle persone di saper operare in un contesto internazionale in maniera efficace
- Sviluppare la capacità di aprirsi ad altre culture, riconoscerne le peculiarità e valorizzarle in logica di cooperazione e integrazione

N° e tipo di risorse coinvolte

101 impiegati e quadri



Organizational behaviors

Definizione



I progetti formativi che rientrano in quest'area formativa intendono sviluppare/sostenere l'insieme delle competenze di natura manageriale e comportamentale che sottendono i diversi ruoli organizzativi. La crescente complessità del contesto Enel, l'obiettivo One Company, l'attenzione riservata ai comportamenti "Safety" richiedono una sempre più elevata capacità di saper maneggiare con padronanza le dimensioni "soft" del proprio ruolo, indipendentemente dal livello di responsabilità formale

Obiettivi generali

- Sviluppare capacità e conoscenze utili ad agire il proprio ruolo all'interno di Enel, sostenendo in particolare quei comportamenti che meglio possono accompagnare un importante momento di passaggio culturale ed organizzativo.
- Sviluppare le capacità legate ai comportamenti del modello di Leadership Enel

N° e tipo di risorse coinvolte

451 operai, impiegati e quadri



A Jf N 8
A Jf N 8

Project Management & process improvement



I progetti formativi che rientrano in quest'area formativa sono stati ideati al fine di promuovere/diffondere la cultura e l'approccio legato al Project Management ed allo sviluppo dei processi, intesi come leve per l'efficientamento e la gestione di progetti complessi. La diffusione dei modelli legati al PM intende creare un riferimento concettuale comune dal quale ottenere un beneficio in relazione a tempi, costi e qualità nella gestione dei progetti.

Definizione

Obiettivi generali

- Creare un linguaggio e delle prassi comuni sulle modalità di gestione di progetti complessi, attraverso una azione di rafforzamento delle competenze gestionali e tecniche connesse agli obiettivi di efficientamento dei tempi e dei costi di progetto, insieme al mantenimento di un alto livello di qualità nel delivery.
- Comprendere le implicazioni in termini di rischio che la gestione di progetti complessi comporta, e la "messa a fuoco" dei ruoli e delle connessioni implicate nella gestione dei progetti/processi per una maggiore efficacia nella project delivery chain.
- Fornire gli strumenti e le metodologie tipiche del project management legate a prassi internazionali (prevalentemente PMI)

N°e tipo di risorse coinvolte

31 impiegati e quadri



[Handwritten signatures]

ALL. 2 – Recapiti componenti del Comitato di Pilotaggio

Nome	Organizzazione	Tel.	e-mail
Filippo Contino	(Enel)	06-83058630	filippo.contino@enel.com
Silvia Stellato	(Enel)	06-83054081	silvia.stellato@enel.com
Davide Del Vecchio	(Enel)	06-83057311 5644	davide.delvecchio@enel.com
Stefano Vanni	(Filctem-CGIL)		s.vanni@filcemcgil.it
LEONARDO LA PIANA	(Flaei - CISL)	3348109200	lapianaleo@yahoo.it - LEONARDO LA PIANA FLAEI.ORG
EDUARDO ROSSI	(UILTEC - UIL)	3394619463	erossi.vilva@virgilio.it
Rocco Bonomo	(Enel University)	06-83057311	rocco.bonomo@enel.com