

**Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Enel
dell'apprendistato di alta formazione
per il ciclo di studi universitari e per gli ITS
e sui percorsi di apprendistato professionalizzante per lauree triennali**

Verbale di Accordo

Roma, 10 maggio 2021

TRA

Tra

ENEL Italia SpA, in nome e per conto di tutte delle società del Gruppo, rappresentata da:
Bruno, Palumbo, Capitani, Stellato, Chianese, Scaramozzino, Bertolli, Caliendo, De
Luca, Scurti, Polti

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Falcinelli, Sorrentino, Tudino, Ottino

FLAEI, rappresentata dai sigg.: Testa, Froli, Marras, Saotta, Spitale

UILTEC, rappresentata da sigg.: Pirani, Bottaro, Cozzolino

Premesso che

- ✓ Dai dati dell'Unione Europea contenuti nella "Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione per il 2020", emerge che in Italia il tasso di istruzione terziaria (cioè l'istruzione non obbligatoria dopo il diploma di istruzione secondaria, es ITS, laurea triennale, magistrale, master/dottorati) è uno dei più bassi della UE: la percentuale di persone di età compresa tra i 30 e i 34 anni con un livello di istruzione terziaria si attesta al 27,6 %, ben al di sotto della media UE (40,3%). Nel suo complesso l'Unione Europea ha posto il 40 % come obiettivo nella strategia "Europa 2020".
- ✓ Dai dati UE emerge inoltre che per i diplomi di istruzione terziaria pur costituendo un vantaggio sul mercato del lavoro, continua a rimanere difficoltosa la transizione verso l'occupazione. In Italia, il tasso di occupazione dei neolaureati (persone di età compresa tra i 20 e i 34 anni che hanno concluso gli studi da uno a tre anni prima dell'anno di riferimento) è del 64,9 %, resta comunque ben al di sotto della media UE dell'85 %. I dati inoltre confermano un numero crescente di laureati che lascia l'Italia.

- ✓ Ancora più allarmanti sono i dati del tasso di occupazione dei neodiplomati IFP e delle scuole secondarie di secondo grado, rispettivamente del 56,6 % e del 38,3 %, che continuano ad essere i più bassi dell'Unione europea (con medie UE del 79,1 % e del 62,8 %).
- ✓ Sempre dai dati UE, Il tasso di abbandono scolastico resta tra i più alti dell'Europa, soprattutto al sud e tra i giovani nati all'estero. La percentuale di giovani nella fascia di età compresa tra i 18 e i 24 anni che abbandonano precocemente l'istruzione e la formazione è stata del 13,5 % al di sopra della media UE del 10,2 %. Tra le regioni i tassi variano in modo considerevole, dal 9,6 % nel nord-est al 16,7 % nel sud.
- ✓ Il collegamento università e lavoro, risulta allo stato attuale poco sviluppato, come si rileva anche dall'ultimo rapporto INAPP (XVIII Rapporto di Monitoraggio sull'apprendistato 2019) che evidenzia uno scarso utilizzo della forma di apprendistato duale, “segno che a livello culturale è ancora ampia la distanza dai nuovi modelli di apprendimento sul lavoro o work-based learning, fondati su un rapporto stabile e organico tra sistema educativo e sistema aziendale, molto diffusi in alcuni Paesi europei per favorire l'occupazione dei giovani”
- ✓ Nel nostro Paese, secondo le ultime rilevazioni Istat (marzo 2021) continua a essere presente un elevato tasso di disoccupazione (10,1), che nella fascia di età 15-24 anni raggiunge la soglia del 33%.

Considerato che

- ✓ L'azienda porta avanti una consolidata strategia di sostenibilità riconosciuta a livello internazionale, nell'ambito della quale gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs) fissati dall'Agenda ONU 2030, sono diventati una guida verso un modello di business che ha integrato al suo interno il concetto di sostenibilità come valore, con l'obiettivo di contribuire a livello globale al miglioramento delle condizioni di vita delle persone, delle società e delle comunità. L'agenda Onu 2030 ha delineato in totale 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), tra cui uno in particolare (il n. 4) è dedicato alla promozione di un'”Istruzione e formazione di qualità” , nell'ambito del quale è previsto lo specifico scopo di “Aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti con competenze specifiche, comprese le competenze tecniche e professionali, utili per l'inserimento nel mondo del lavoro e dell'imprenditorialità”.
- ✓ L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali sono consapevoli che la situazione complessiva di criticità occupazionale, in particolare per i giovani, richiede un impegno congiunto per l'individuazione di soluzioni e progetti.
- ✓ Le Parti hanno già condiviso con accordo 13 febbraio 2014 un progetto sperimentale rivolto agli studenti del 4° anno degli istituti tecnici per avviare con gli studenti dell'ultimo biennio di scuola secondaria superiore un'esperienza di apprendistato scuola lavoro.

- ✓ L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali ritengono fondamentale ampliare il modello formativo duale di inserimento in azienda definito per gli studenti degli istituti tecnici anche agli studenti dell'istruzione terziaria, per dare risposte concrete alle reali necessità del mondo del lavoro e per avvicinare il sistema dell'istruzione accademica alle effettive esigenze dell'azienda, con l'intento di rafforzare uno scambio reciproco in termini di Know how, competenze, metodologia, ricerca applicata e innovazione.
- ✓ L'attuale separatezza tra la fase di acquisizione del titolo di studio e l'inserimento nel mondo del lavoro genera un allungamento dei tempi per la maturazione professionale e rende distante il mondo accademico dal mondo del lavoro che invece potrebbe avere nell'apprendistato un fondamentale punto di incontro per un percorso formativo condiviso e di confronto reciproco e strutturato.
- ✓ Risulta indispensabile costruire anche per gli studenti universitari e per gli studenti ITS (formazione terziaria non universitaria) un modello formativo basato sull'alternanza, finalizzato al conseguimento di un titolo universitario o di un diploma tecnico superiore e contestualmente alla realizzazione di una esperienza lavorativa, che consenta di maturare precocemente un'adeguata maturità professionale in termini di conoscenze e competenze e di capacità operative ed organizzative quali il lavoro in team, l'assunzione di responsabilità, la predisposizione al cambiamento, la sensibilità alla safety. Tali capacità sono indispensabili per poter rapidamente inserirsi nel mondo del lavoro.

Visti

- L'iniziativa lanciata dal Consiglio Europeo del 27 e del 28 giugno 2013 di "alleanza europea per l'Apprendistato", alla quale Enel aderisce dal 2016, con la partecipazione anche delle parti sociali per la promozione dell'apprendistato di alta qualità e dell'apprendimento basato sul lavoro.
- Le Raccomandazioni del Consiglio europeo del 29 maggio 2013 e 2 giugno 2014 a 16 Stati membri (tra cui l'Italia) con l'invito alla riforma dell'istruzione e della formazione professionale per inserirvi una più forte componente di apprendimento basato sul lavoro e adeguare il proprio sistema dell'istruzione e della formazione professionale alle esigenze del mercato del lavoro.
- La promozione e il rafforzamento della VET (Vocational education and training: Percorsi di formazione e istruzione professionale) che rientra tra le priorità strategiche dell'Unione Europea dell' Agenda europea 2020 in particolare la promozione del Work based Learning in tutte le sue forme, con particolare attenzione all'apprendistato, coinvolgendo le parti sociali, le imprese, le camere di commercio e gli enti erogatori della formazione, nonché stimolando l'innovazione e l'imprenditorialità

- Il pilastro europeo dei diritti sociali proclamato il 17 novembre 2017 stabilisce una serie di principi per sostenere mercati del lavoro e sistemi di protezione sociale equi e ben funzionanti, tra cui il diritto a un'istruzione e a una formazione di qualità e inclusive, per garantire l'acquisizione di competenze adeguate al mercato del lavoro e utili alla partecipazione alla società.
- La raccomandazione del Consiglio UE del 15 marzo 2018 relativa a un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità in cui è auspicato il coinvolgimento delle parti sociali nella progettazione e nell'attuazione dei programmi di apprendistato, in linea con i sistemi nazionali di relazioni industriali e le pratiche in materia di istruzione e formazione.
- La raccomandazione del 20 maggio 2020 del Consiglio UE all'Italia nella quale è evidenziato che *«Investire nell'istruzione e nelle competenze è fondamentale per promuovere una ripresa intelligente e inclusiva e per mantenere la rotta verso la transizione verde e digitale»*.
- Il piano di ripresa della Commissione europea, del Parlamento europeo e dei leader dell'UE concordato il 10 novembre 2020 sul prossimo bilancio a lungo termine e su Next Generation EU per contribuire a riparare i danni economici e sociali causati dalla pandemia di coronavirus, con l'obiettivo di aiutare la UE ad uscire dalla crisi e per gettare le basi per un'Europa più moderna e sostenibile.
- Il D.lgs 15 giugno 2015, n. 81 e in particolare gli articoli da 41 a 47 che disciplinano l'apprendistato, ivi compreso l'apprendistato duale di 1°livello e di alta formazione e ricerca e il decreto interministeriale 12 ottobre 2015
- l'accordo interconfederale 18 maggio 2016
- l'art. 15 del CCNL elettrici, nel quale le Parti richiamano per l'apprendistato duale quanto previsto nell'accordo interconfederale 18 maggio 2016 e confermano che in sede aziendale possono essere definite le eventuali discipline di raccordo per gli aspetti di interesse.
- L'art. 15 del CCNL elettrici, in cui per l'apprendistato professionalizzante è previsto che a livello aziendale è possibile individuare ulteriori percorsi di inserimento

Tutto quanto sopra premesso,

le Parti condividono

come segnale positivo per la ripresa e lo sviluppo occupazionale, nell'attuale contesto segnato dalle difficoltà della pandemia, la seguente disciplina sui percorsi di apprendistato professionalizzante per le lauree triennali e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, al fine di raccordare la normativa contrattuale prevista per l'apprendistato professionalizzante alla sperimentazione di nuove modalità di inserimento in Azienda con i seguenti obiettivi:

- ✓ prevedere uno specifico percorso per ITS e lauree triennali nell'apprendistato professionalizzante in coerenza a quanto previsto dal CCNL per le lauree magistrali.
- ✓ anticipare l'ingresso nel mondo del lavoro e definire un modello di inserimento rivolto agli studenti dell'istruzione terziaria (ITS, ciclo universitario: laurea triennale, magistrale, master/dottorati);
- ✓ conseguire titoli di studio di istruzione terziaria (ITS, laurea triennale, laurea magistrale, laurea a ciclo unico, master e dottorato) con contenuti teorici più allineati alle esigenze industriali e una formazione tecnico pratica caratterizzata da una migliore rispondenza alle esigenze del mondo del lavoro.
- ✓ collaborare con le istituzioni preposte per favorire un rinnovato scambio di esperienze e culture tra il mondo del lavoro e gli istituti di istruzione superiore e le Università per:
 - creare collaborazioni e opportunità a lungo termine
 - stimolare l'innovazione, l'imprenditorialità e la creatività.
 - aiutare diplomati e laureati ad acquisire le competenze e le conoscenze adeguate richieste sul mercato del lavoro, nonché a favorire il loro sviluppo personale.

In relazione a tutto quanto sopra definiscono quanto segue:

Apprendistato professionalizzante rivolto a lavoratori con laurea triennale o con ITS

Durata, Inquadramento e trattamento

1. In conformità a quanto previsto all'art. 15, CCNL, le Parti individuano ulteriori percorsi di apprendistato rivolti a lavoratori con laurea triennale o con ITS per qualificazioni corrispondenti a mansioni in BSS, applicando la seguente dinamica retributiva per una durata di due anni.

Inquadramento della qualificazione da conseguire	1° anno	2° anno
BSS	80% retribuzione	90% retribuzione

2. Al riguardo vengono individuate le seguenti qualificazioni corrispondenti a mansioni di categoria BSS:
 - Assistente con compiti di maggior rilievo
 - Assistente tecnico di generazione con compiti di maggior rilievo
 - Assistente di Reti di distribuzione con compiti di maggior rilievo

- Assistente tecnico con compiti di maggior rilievo di progettazione e/o preventivazione e/o realizzazione e/o manutenzione impianti (es. infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici , ecc)
- Assistente Data Development and Engineering con compiti di maggior rilievo
- Assistente tecnico HSEQ con compiti di maggior rilievo

Eventuali ulteriori profili formativi aggiuntivi saranno preventivamente esaminati dal Comitato paritetico aziendale sulla formazione e impiegabilità, ai fini della loro adozione secondo le previsioni del CCNL.

3. Al termine del periodo di apprendistato previa verifica dell'andamento del percorso effettuato verrà riconosciuto il 100% della retribuzione corrispondente all'inquadramento della qualificazione conseguita in BSS. Successivamente è previsto il seguente percorso di sviluppo previa verifica dell'andamento professionale: decorsi 6 mesi, l'inquadramento in categoria A1 ed entro ulteriori 12 mesi l'inquadramento in categoria A1S.

A. Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Destinatari

4. Il progetto si rivolge agli studenti del ciclo di istruzione terziaria iscritti ai seguenti corsi:
 - a) ITS /laurea (triennale)
 - b) laurea specialistica/ master
 - c) dottorato di ricerca
5. Il contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45, D. lgs. n. 81/2015) è avviato nel rispetto dei requisiti previsti dal decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 in base ad apposite convenzioni con le istituzioni formative.
6. Il termine finale del periodo di formazione in apprendistato si conclude al momento della realizzazione dell'esame volto al conseguimento del titolo di studio previsto entro la data definita nella convenzione con l'istituzione formativa per la conclusione del percorso di studi, ovvero con il conseguimento del titolo se intervenuto anticipatamente rispetto a tale data. L'esame deve essere tenuto entro e non oltre la durata del corso di studio indicato per l'acquisizione del suddetto titolo, in conformità alle disposizioni ministeriali e/o regionali e comunque entro la sessione di esami (del calendario scolastico/formativo) indicata nel piano formativo in collaborazione con l'istituzione formativa in esso coinvolta. Se l'esame conclusivo non viene effettuato nella data individuata, in collaborazione con l'istituzione formativa, nella predetta sessione scolastica/formativa, l'azienda si riserva la facoltà di recedere, con comunicazione scritta, secondo le previsioni di cui all'art.15 ("apprendistato"), comma 10, CCNL, in linea con quanto previsto dall'articolo 42 del d.lgs. n. 81/15.

Durata Inquadramento e trattamento retributivo

7. L'apprendista di alta formazione e ricerca, in conformità a quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante viene inquadrato nella categoria corrispondente alla qualificazione da conseguire al termine dell'apprendistato. Durante la durata contrattuale dell'apprendistato di alta formazione è prevista, previa verifica dell'andamento positivo del percorso formativo e professionale, la seguente dinamica:

a) ITS/ laurea (triennale):

– inquadramento in BSS

Si applica la tabella di progressione retributiva in misura percentuale prevista al punto 1.1. del presente verbale (80% 1°anno e 90% 2° anno) da adattare in relazione alla durata del percorso formativo in apprendistato definito nella convenzione con l'Istituzione formativa. Per percorsi di apprendistato di durata inferiore a 24 mesi si applica pro rata temporis la relativa percentuale di riferimento computandola a ritroso dall'anno di conclusione del percorso di studi (es. durata di 15 mesi: 80% primi 3 mesi e 90% per i successivi 12 mesi; durata di 12 mesi: 90%)

b) laurea specialistica/master

– inquadramento in A1

Si applica la tabella di progressione retributiva in misura percentuale prevista dall'art. 15, comma 5 per il gruppo A (80% 1°anno, e 90% 2° anno) da adattare in relazione alla durata del percorso formativo in apprendistato definito nella convenzione con l'Istituzione formativa. Per percorsi di apprendistato di durata inferiore a 24 mesi si applica pro rata temporis la relativa percentuale di riferimento computandola a ritroso dall'anno di conclusione del percorso di studi (es. durata di 12 mesi: 90%)

c) dottorato di ricerca

–inquadramento di ingresso: categoria A1S

Si applica la tabella di progressione retributiva in misura percentuale prevista dall'art. 15, comma 5 per il gruppo A (80% 1°anno, e 90% 2° anno) da adattare in relazione alla durata del percorso formativo in apprendistato definito nella convenzione con l'Istituzione formativa. Per percorsi di apprendistato di durata inferiore a 24 mesi si applica pro rata temporis la relativa percentuale di riferimento computandola a ritroso dall'anno di conclusione del percorso di studi (es. durata di 12 mesi: 90%)

8. Tenuto conto dell'impegno formativo connesso all'alternanza con l'università/Istituzioni formative esterne, la retribuzione annua lorda della categoria di inquadramento assegnata viene fissata in proporzione alle ore di lavoro svolte in azienda. Per le ore di formazione interna a carico dell'azienda è riconosciuta una retribuzione pari al 30% di quella che gli sarebbe dovuta.
9. L'articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo saranno definite nel piano formativo individuale, tenuto conto delle normative vigenti e delle convenzioni con le competenti istituzioni formative università/istituti di istruzione superiore.
10. Al termine del periodo di apprendistato previa verifica dell'andamento del percorso effettuato verrà riconosciuto dal mese successivo al conseguimento del titolo di studio il 100% della retribuzione corrispondente all'inquadramento della qualificazione conseguita.

Disciplina del contratto di apprendistato di alta formazione

11. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta da cui deve risultare la prestazione oggetto del contratto, la durata e il titolo di studio conseguibile al termine dell'apprendistato di alta formazione.

Quanto previsto nel presente accordo con riferimento all'acquisizione dei titoli di cui alla lettera b) potrà essere applicato anche in caso di apprendistato per attività di ricerca nel rispetto delle disposizioni normative previste

Per gli aspetti non espressamente regolati nel presente accordo valgono le disposizioni dell'art. 15 del CCNL elettrici in quanto compatibili.

Ferie e permessi

12. Le ferie e i permessi festività soppresse – per i quali si applicano le relative disposizioni del CCNL - sono fruite dagli apprendisti tenuto anche conto della proficua pianificazione e l'efficacia del piano formativo aziendale/universitario .

In relazione alle finalità della sperimentazione e alle specifiche modalità di organizzazione del percorso di alternanza, non trova applicazione quanto previsto dall'art. 37 CCNL ("diritto allo studio").

Recesso

13. Tenuto conto delle finalità dell'apprendistato di alta formazione e ricerca e la connessione dei programmi di didattica Universitaria con l'esperienza lavorativa, le Parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto dal CCNL in tema di licenziamenti disciplinari, costituisce giustificato motivo oggettivo di recesso da parte dell'Azienda, ai sensi dell'art.30, comma 3, legge n. 183/2010, anche l'ipotesi di eventuale non superamento di un minimo di CFU entro i 12 mesi dall'assunzione (pari ad almeno al 30% di quelli

necessari, a partire dall'assunzione, al conseguimento del titolo). In tal caso il preavviso di 15 giorni decorre dal giorno successivo alla fine del 12° mese dall'assunzione.

Tutoring

14. Il piano formativo dell'apprendista duale viene definito in conformità a quanto previsto dall'art. 45, d.lgs. n. 81/2015 e dal Decreto Ministeriale 12 ottobre 2015

Per ogni apprendista in alternanza l'azienda individua il tutor aziendale che durante l'intera durata del periodo di apprendistato presiede all'integrazione della formazione e dell'attività didattica universitaria con l'attività lavorativa.

Al tutor aziendale, in possesso di adeguata e coerente professionalità, è affidato - in conformità delle convenzioni con le Istituzioni formative - il coordinamento delle diverse attività previste dal percorso formativo. Il tutor aziendale cura:

- l'accoglienza e accompagnamento all'inserimento formativo nei processi di lavoro;
- la facilitazione e sostegno all'apprendimento tramite i momenti dell'alternanza formativa tra teoria e pratica;
- il monitoraggio dell'attività formativa.

Salute e Sicurezza sul lavoro

15. Il tema della Salute e Sicurezza sul lavoro sarà oggetto di una particolare attenzione durante l'intero svolgimento dell'apprendistato duale.

Verrà definito a questo scopo uno specifico percorso formativo finalizzato a costruire parallelamente al consolidamento delle discipline accademiche, la conoscenza tecnica necessaria e la consapevolezza comportamentale orientata alla sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, per la tutela della persona, dell'ambiente e del territorio.

In tale contesto saranno previsti anche specifici incontri con le Parti sociali per una sensibilizzazione su tematiche che vedono l'Azienda e le organizzazioni sindacali impegnate congiuntamente a realizzare tutte le azioni ottimali alla prevenzione degli infortuni e alla salvaguardia della sicurezza e della salute anche al di fuori del rapporto di lavoro. In tale ottica potranno essere previsti a livello territoriale incontri anche alla presenza degli RLSA

Percorsi di sviluppo successivi alla conclusione dell'apprendistato di alta formazione

16. Al termine dell'apprendistato vengono di seguito previsti i seguenti percorsi di sviluppo previa verifica dell'iter professionale svolto.

- a) Percorso post apprendistato alta formazione e ricerca per l'acquisizione del titolo ITS/laurea triennale si applica lo stesso percorso di carriera previsto al paragrafo A comma 3 del presente verbale per l'apprendistato professionalizzante per qualificazioni corrispondenti a mansioni di categoria BSS (*decorsi 6 mesi, l'inquadramento in categoria A1 ed entro ulteriori 12 mesi l'inquadramento in categoria A1S*). Nelle ipotesi in cui il titolo si raggiunge dopo un periodo di apprendistato duale inferiore a 24 mesi il percorso post apprendistato sarà opportunamente modulato per armonizzarlo rispetto ai percorsi previsti per l'apprendistato professionalizzante per le medesime qualificazioni.
- b) Percorso post apprendistato alta formazione e ricerca per l'acquisizione del titolo di laurea specialistica/master si applica lo stesso percorso di carriera di cui all'accordo sindacale 4 aprile 2008 per l'apprendistato professionalizzante per qualificazioni corrispondenti a mansioni di categoria A1 (*dopo 1 mese, inquadramento in categoria A1s e decorsi altri due mesi in categoria AS*). Nelle ipotesi in cui il titolo di laurea specialistica si raggiunge dopo un periodo di apprendistato duale inferiore a 24 mesi il percorso post apprendistato sarà opportunamente modulato per armonizzarlo rispetto ai percorsi previsti per l'apprendistato professionalizzante per le medesime qualificazioni.
- c) Percorso post apprendistato alta formazione e ricerca per l'acquisizione del titolo di dottorato di ricerca: decorsi 3 mesi sarà riconosciuto l'inquadramento in categoria AS, decorsi ulteriori 6 mesi sarà riconosciuto l'inquadramento in categoria ASS

°

° °

- 17. L'applicazione del modello di apprendistato duale sarà oggetto di verifica con le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo al fine di valutarne gli esiti o eventuali azioni correttive. Detta verifica verrà svolta decorsi 12 mesi dalla applicazione del modello di apprendistato duale.
- 18. Le iniziative aziendali attinenti alla creazione di percorsi di apprendistato duale sia per il percorso scolastico di acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore sia per le iniziative di apprendistato di alta formazione e ricerca saranno illustrate preventivamente nel Comitato Paritetico sulla formazione e impiegabilità.

Sempre in tale ambito sarà inoltre previsto un aggiornamento periodico sullo svolgimento di tali percorsi duali.

19. Le Parti anche nel quadro delle iniziative collegate al recovery plan si attiveranno con le autorità competenti a livello nazionale e territoriale per il loro supporto e la dovuta attenzione anche alla sostenibilità finanziaria delle iniziative di apprendistato duale e alla promozione di azioni congiunte per l'ottenimento di finanziamenti delle attività formative e per applicare il regime contributivo agevolato anche nel biennio successivo alla prosecuzione del rapporto al termine dell'apprendistato.

Letto, confermato e sottoscritto

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente con compiti di maggior rilievo

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente con compiti di maggior rilievo
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none">— Competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro— Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro— Competenze in materia di organizzazione ed economia— Competenze relazionali— Competenze linguistiche— Competenze digitali— Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	I contenuti formativi del programma di <i>formazione tecnico professionale</i> sono articolati in: <ul style="list-style-type: none">– Moduli formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche dell'Area funzionale di destinazione dell'apprendista– Moduli di sviluppo di soft skills
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento–sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente tecnico di generazione con compiti di maggior rilievo

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente tecnico generazione con compiti di maggior rilievo
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	<p>Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale. Nello specifico per l'area O&M si prevede quanto segue.</p> <p><u>Area Manutenzione:</u> Acquisire la conoscenza del funzionamento delle centrali elettriche, in particolare quelle a tecnologia a Ciclo combinato. Acquisire le conoscenze/competenze relative alle fasi procedurali ed operative della gestione appalti. Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle attività di progettazione, manutenzione e conduzione impianti. Acquisire conoscenze/competenze relative ai principali tool e piattaforme digitali a disposizione dell'area tecnica (Maintenance/Operation). Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro.</p> <p><u>Area Operations:</u> Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle attività di conduzione impianti Acquisire le conoscenze/competenze relative alle fasi procedurali ed operative dei transitori programmabili o accidentali nella conduzione degli impianti di generazione. Acquisire conoscenze/competenze relative al mercato dell'energia e relativa regolamentazione. Acquisire conoscenze/competenze sugli oneri degli impianti di generazione nei confronti del gestore della rete oltre che sul documento di regolamentazione di riferimento (Codice di Rete). Acquisire conoscenze/competenze relative ai principali tool e piattaforme digitali a disposizione dell'area tecnica (Maintenance/Operation). Acquisire le conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro.</p>
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro

<p><i>discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Competenze linguistiche — Strumenti e supporti informatici – Digital tools
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi del programma di <i>formazione tecnico professionale</i> sono articolati in:</p> <p><u>Area Manutenzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Caratteristiche tecniche di costruzione e funzionali di impianti /apparecchiature /sistemi di automazione e sistemi di telecontrollo – Gestione di progetti impiantistici – Appalti (redazione specifiche tecniche e gestione operativa dei contratti) - Contract Management – Organizzazione cantieri e lavorazioni complesse in cantiere – Politiche e standard aziendali di manutenzione impianti e macchinari – Pianificazione attività di manutenzione impianti (accidentale, correttiva e ordinaria) – Tecniche di assemblaggio/smontaggio/rimontaggio macchinari e di ricondizionamento macchinari – Analisi KPI ed elaborazione progetti d'investimento per miglioramento affidabilità e performance d'impianto – Sap processi – Ruolo e assunzione di responsabilità – Rapporti interpersonali e gestione risorse – Elementi di tecniche Project management – Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all'impiego – Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale. <p><u>Area Operations:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Caratteristiche tecniche di costruzione e funzionali di impianti /apparecchiature /sistemi di automazione e sistemi di telecontrollo – Analisi ed elaborazione KPI su affidabilità e performance degli impianti (sbilanciamenti, indisponibilità, ecc) – Gestione ed elaborazione dei dati di esercizio di un impianto – Pianificazione gestione ed attuazione delle principali fasi transitorie programmabili nella conduzione di impianti di generazione (norme di tipo "A"), con particolare focus sugli impianti CCGT) – Gestione ed attuazione delle norme e procedure di operation legate ai disservizi accidentali di impianto (norme di tipo "B") – Pianificazione attività di operation durante la manutenzione degli impianti (accidentale, correttiva e ordinaria) – Gestione dei rapporti con energy management – Conoscenza ed attuazione del Codice di Rete – Dichiarazione dei dati tecnici di impianto verso EMI e Terna; – Comprensione, redazione e aggiornamento di documenti specifici di operation (Norme, Istruzioni Operative, Prescrizioni) – Comprensione di documenti progettuali di carattere generale e/o

	<p>specifico (P&ID, fluogrammi di processo, logiche impiantistiche)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ricerca ed identificazione eventi rilevanti all'interno dello storico eventi di impianto – Ruolo e assunzione di responsabilità – Rapporti interpersonali e gestione risorse – Elementi di tecniche Project management – Specifiche procedure aziendali in materia di sicurezza connesse all'impiego <p>Norme di legge e procedure aziendali in materia di tutela ambientale</p>
<p>Metodologia didattica</p>	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.</p>

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente tecnico di reti di distribuzione con compiti di maggior rilievo

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente tecnico di reti di distribuzione con compiti di maggior rilievo
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze tecnico/professionali per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area funzionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali — Competenze linguistiche — Competenze digitali — Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	<p>I contenuti formativi del programma di <i>formazione tecnico professionale</i> sono articolati in:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Moduli formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche dell'Area funzionale di destinazione dell'apprendista quali: <ul style="list-style-type: none"> – conoscenza di tutti i processi lavorativi specifici della distribuzione – conoscenze/competenze per la gestione delle procedure informatiche dell'area tecnica – competenze digitali (etica digitale , IOT, Big data, cyber security, fibra ottica, smart grids, ecc) – conoscenze/competenze per la gestione delle attività di progettazione, manutenzione e conduzione impianti, esecuzione lavori, verifiche – conoscenze delle principali normative in materia di sicurezza sul lavoro – prevenzione del rischio elettrico

	<ul style="list-style-type: none"> – aspetti gestionali ed applicativi delle PRE – Aspetti applicativi della normativa sulla sicurezza e sul cantiere – la centralità del cliente nel settore elettrico (customer journey) <p>✓ Moduli di sviluppo di soft skills</p>
<p>Metodologia didattica</p>	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job. Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni. Le attività di affiancamento sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa. Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.</p>

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente tecnico con compiti di maggior rilievo di progettazione e/o preventivazione e/o realizzazione e/o manutenzione impianti (es. infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici , ecc)

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente tecnico con compiti di maggior rilievo di progettazione e/o preventivazione e/o realizzazione e/o manutenzione impianti (es. infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici , ecc)
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali : 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione e della qualifica da conseguire, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di project management — Competenze relazionali — Strumenti e supporti informatici — Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali e nel contesto in cui opera — Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
Contenuti tecnico professionali	<ul style="list-style-type: none"> — Normativa e Procedure aziendali inerenti la sicurezza sul lavoro e nei cantieri — Metodologie e tecniche di sviluppo e progettazione impianti (elementi di base) — Tecniche di realizzazione/installazione di impianti (elementi di base) — Procedure di gestione contratti di appalto/subappalto — Software applicativi per la progettazione/realizzazione di impianti — Metodi di pianificazione e monitoraggio delle attività (elementi di base di project management)
Metodologia didattica	Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, training on

	<p>the job.</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività on line comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni sui sistemi.</p> <p>Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.</p> <p>Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Potranno essere utilizzati strumenti quali test, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazione on the job.</p>
--	---

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente Data Development and Engineering con compiti di maggior rilievo

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	“Assistente Data Development and Engineering con compiti di maggior rilievo ”
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione e della qualifica da conseguire, sviluppando attitudine e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale.
Contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none">— Competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro— Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro— Competenze in materia di organizzazione ed economia— Competenze relazionali— Strumenti e supporti informatici
Contenuti tecnico professionali	<p>I contenuti formativi che compongono il programma di <i>formazione tecnico professionale</i> saranno definiti, a seconda dell'ambito di destinazione, con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none">• Contenuti tecnologici<ul style="list-style-type: none">- Prodotti Office: Excel, Access, Outlook, Power Point, Word- Tools di collaborazione aziendale (Teams, Jira, Confluence)- Sistemi distribuiti: Sviluppo e deploy di Containers ed orchestrazione attraverso Kubernetes.- Principali sistemi di Business Intelligence: SAP BW, SAP Business Object, Tibco Spotfire, Qlik- Sistemi operativi (in ambito distribuito): piattaforma Windows, Linux- Ecosistemi Cloud: AWS, Azure, Salesforce e SCP (Sap Cloud Platform)- Linguaggi di programmazione: Java, Javascript, Scala, C++, R, Python- Regole base per la definizione di Basi Dati- Regole base per la gestione delle identità digitali- Data Base: Oracle, SQL Server, MySQL, MongoDB- Ecosistema Hadoop (Cloudera): Map Reduce, Kudu, Hive, Sqoop, Spark, HBase, Oozie etc.• Contenuti di processo<ul style="list-style-type: none">- Processi di Generazione Convenzionale, Generazione Rinnovabile, Energy Management, Distribuzione, Mercato dell'energia e dei servizi a valore aggiunto,

	<p>Approvvigionamenti, Amministrazione, Pianificazione e Controllo, Gestione Risorse Umane, Regolazione e Business Development</p> <ul style="list-style-type: none"> - Processi del ciclo di gestione del SW e dei sistemi, includendo le tecniche di valutazione tecnica dei lavori ed il contesto di riferimento nei processi ICT
<p>Metodologia didattica</p>	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula di training, corsi on line, affiancamento passivo, affiancamento attivo, esercizio in training, training on the job.</p> <p>Tali fasi sono integrate ed alternate a mansioni differenziate che consentono una progressiva e puntuale conoscenza dei processi e delle attività.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni a sistema.</p> <p>Le attività di affiancamento passivo e attivo sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.</p> <p>Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività.</p> <p>Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite. Gli strumenti utilizzati sono test d'aula, schede di rilevazione attività e schede di valutazione competenze, colloqui individuali ed osservazioni on the job.</p> <p>Il percorso può prevedere l'inserimento sia in contesti di attività di manutenzione e gestione dei sistemi sia in contesti progettuali, anche a livello globale attraverso il coinvolgimento in gruppi di lavoro internazionali.</p>

Schema di progetto formativo per apprendistato professionalizzante

Progetto formativo per la qualifica di destinazione: Assistente tecnico HSEQ con compiti di maggior rilievo

Qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato	Assistente tecnico HSEQ con compiti di maggior rilievo
Durata dell'apprendistato	24 mesi
Durata complessiva della formazione in apprendistato	Formazione con contenuti tecnico professionali: 80 ore medie annue da integrare con la formazione di base e trasversale (non superiore a 40 ore annue medie)
Obiettivi formativi	Favorire l'acquisizione delle conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'attività propria dell'Area professionale di inserimento/destinazione, sviluppando attitudini e sensibilità rispetto ai processi di integrazione interfunzionale. Nello specifico per l' area HSEQ si prevede quanto segue. <ul style="list-style-type: none"> • Fornire la formazione obbligatoria in ambito salute e sicurezza sul lavoro secondo quanto disposto dalla normativa vigente - D.Lgs. 81/08. e dal contratto collettivo nazionale di settore • Acquisire conoscenze relative alla gestione dei rischi, emergenze, misure di prevenzione e protezione collegate al contesto produttivo e ai rischi specifici di settore. • Acquisire le conoscenze/competenze in materia di gestione ambientale di una centrale termoelettrica con riferimento alla normativa vigente e agli standard e certificazioni applicabili. • Acquisire la conoscenza del funzionamento delle centrali elettriche in particolare quelle con tecnologia a Ciclo combinato Acquisire le conoscenze/competenze per la gestione delle procedure informatiche dell'area tecnica. • Acquisire conoscenze ed elementi fondamentali sui sistemi di gestione per l'Ambiente, per la Salute e Sicurezza, per la Qualità, per l'Energia, per l'Anticorruzione.
Aree dei contenuti a carattere trasversale di base <i>Da verificare con riferimento alle eventuali discipline regionali relative all'offerta formativa pubblica</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro — Competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro — Competenze in materia di organizzazione ed economia — Competenze relazionali

	<ul style="list-style-type: none"> — Competenze linguistiche — Strumenti e supporti informatici – Digital Tools
<p>Contenuti tecnico professionali</p>	<p>I contenuti formativi del programma di <i>formazione tecnico professionale</i> sono finalizzati all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche dell'Area funzionale di destinazione dell'apprendista, e nello specifico per l'ambito HSEQ prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Moduli formativi in materia di Salute e Sicurezza obbligatori secondo la normativa vigente – Moduli formativi in materia ambientale – Moduli formativi riguardanti il sistema di gestione integrato Salute, Sicurezza, Ambiente, Qualità, Energia e Anticorruzione – Modulo di sviluppo di competenze trasversali
<p>Metodologia didattica</p>	<p>Il percorso si articola in fasi con modalità formative diversificate e sequenziali, contraddistinte da contenuti di complessità crescente: aula, corsi on line, affiancamento, training on the job.</p> <p>Le attività d'aula comprendono lezioni teoriche ed esercitazioni.</p> <p>Le attività di affiancamento sono finalizzate a consentire la graduale applicazione delle conoscenze teoriche alla realtà organizzativa.</p> <p>Il training on the job consente di supportare i destinatari fino al definitivo inserimento nelle aree di attività. Per tutte le fasi formative sono previsti momenti di monitoraggio e verifica delle competenze acquisite, di norma attraverso colloqui individuali e osservazione on the job.</p>