

**Verbale di Accordo collettivo**

**di cui all'art. 88 ("Fondo Nuove Competenze"), decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34  
convertito nella legge n. 77/2020 e sue successive modifiche ed integrazioni**

Il giorno 5 febbraio 2025 si sono incontrati ed hanno definito il presente accordo:

Enel Italia S.p.A. in nome e per conto di tutte delle società del Gruppo: e-distribuzione S.p.A., Enel Global Trading S.p.A., Enel Green Power Italia S.r.l., Enel Global Services S.r.l., Enel X Italia S.r.l., Enel Green Power S.p.A., 3SUN s.r.l., Enel S.p.A., Enel Produzione SpA., Enel X Way Italia S.r.l., Enel Grids S.r.l., Enel X S.r.l., Servizio Elettrico Nazionale SpA, Enel Sole S.r.l., Enel Energia SpA, Enel X Advisory Services S.r.l., rappresentata da: Forte, Cesa, Stellato, Accettella, De Luca, Di Rollo, Pavese, Caminiti, De Santis

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali:

- FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Sorrentino, Tudino, Lovisetto
- FLAEI, rappresentata dai sigg.: Testa, Marras, Froli, Ronci, Mazzucotelli
- UILTEC, rappresentata da sigg.: Pantò, Cozzolino, Sini

**Premesso che**

- Enel è in una fase di profonda trasformazione a motivo dall'azione simultanea di politiche di decarbonizzazione e relativa transizione energetica, dell'evoluzione tecnologica e digitale, della generazione distribuita e della partecipazione attiva del consumatore utente;
- Enel ha identificato una strategia di digitalizzazione, come elemento chiave per la transizione energetica. Tale strategia è proiettata in un contesto di crescita industriale, efficienza operativa e semplificazione organizzativa con l'obiettivo di generare valore a lungo termine in maniera sostenibile e rafforzare il posizionamento competitivo aziendale nei mercati di riferimento.
- In tale contesto, la persona è al centro e la leva dell'acquisizione ed ampliamento delle competenze digitali, tecnologiche e delle soft skill è fondamentale per l'occupabilità e per supportare i processi di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi.
- Nel CCNL Elettrici è particolarmente evidenziata l'importanza strategica della formazione come leva essenziale per potenziare la competitività delle aziende anche a livello internazionale e, nello stesso tempo, per accrescere la professionalità, il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori con il raggiungimento di sempre più elevati standard di qualità del servizio e di gradimento dei clienti finali.
- Le Parti hanno espresso il loro impegno a dare impulso e diffusione a strumenti che puntino sulla *formazione e sull'acquisizione delle competenze necessarie per sostenere il rafforzamento del know-how aziendale.*

*[Handwritten signatures and initials]*

### Tenuto conto che

- L'art. 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n.77, ha istituito il Fondo Nuove Competenze finalizzato ad accompagnare i processi di transizione digitale ed ecologica dei datori di lavoro, nonché a favorire nuova occupazione, attraverso il riconoscimento di un contributo al costo del lavoro dei soggetti coinvolti in percorsi formativi di accrescimento delle competenze.
- Il 10 ottobre 2024 è stato emanato il Decreto interministeriale che ha definito le finalità, le risorse, i destinatari e le modalità di accesso al Fondo (terza edizione) ivi inclusi, all'art. 4, i requisiti e i contenuti minimi essenziali dell'accordo collettivo.
- Con Decreto direttoriale n. 439 del 5 dicembre 2024 è stato approvato l'*Avviso Fondo nuove competenze. Competenze per le innovazioni* (Avviso FNC3) che rende note le modalità di accesso al Fondo per l'anno in corso.

### Precisato che

- Le Parti, con il presente Accordo, intendono realizzare una specifica intesa di rimodulazione dell'orario di lavoro in relazione all'attivazione del Fondo Nuove Competenze, denominato "Competenze per l'Innovazione" ai sensi dell'art. 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito in Legge n° 77/2020 e s.m.i. e ai sensi del Decreto Interministeriale del 10 ottobre 2024.
- L'Avviso FNC3 al paragrafo 7, punto 7.2 prevede che ogni intervento formativo sia articolato in un piano formativo o, eventualmente, più piani formativi qualora l'azienda abbia iscritto i propri lavoratori ad uno o più fondi paritetici interprofessionali che aderiscano a FNC3 (un piano formativo per ogni fondo).
- Le Società del Gruppo Enel aderiscono per il personale quadro, impiegato e operaio al seguente Fondo Paritetico Interprofessionale (di seguito FPI) – *Fondimpresa - che partecipa al Fondo Nuove Competenze*, pertanto, le aziende del Gruppo, si impegnano a presentare al suddetto FPI, secondo le modalità e le regole da questo stabilite, il progetto formativo per la richiesta di finanziamento dei costi della formazione.
- Sono presenti rappresentanze sindacali operative in azienda, ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti e di quanto previsto nell'Avviso FNC3.
- Le Parti, con il presente accordo, intendono definire una pluralità di percorsi formativi sulla base dei quali avviare percorsi personalizzati di sviluppo delle competenze dei lavoratori coerenti con i fabbisogni di innovazione organizzativa e/o produttiva.
- I percorsi formativi di cui al precedente comma sono finalizzati all'innalzamento delle competenze dei lavoratori coinvolti oltre che a favorire il riconoscimento e la portabilità delle competenze acquisite in esito ai percorsi di apprendimento attraverso il rilascio di attestazioni di trasparenza e/o di validazione come previsto nell'Avviso FNC3.



### Considerato che

In relazione a quanto sopra, Enel ha predisposto un programma formativo con le seguenti caratteristiche:

#### a) Elementi del contesto di riferimento in relazione agli scenari di innovazione.

Il Programma formativo di Sistema del Gruppo Enel si configura come un intervento strategico finalizzato alla valorizzazione e riqualificazione delle competenze professionali, in linea con le trasformazioni imposte dalla transizione energetica, dalla digitalizzazione e dai nuovi modelli di governance aziendale.

Il programma si pone l'obiettivo di rafforzare le competenze necessarie per l'adozione di soluzioni digitali avanzate, quali Smart Grids, Intelligenza Artificiale applicata alla gestione dei flussi energetici, automazione dei processi decisionali e analisi predittiva delle infrastrutture aziendali. Il piano formativo supporta inoltre l'integrazione dei principi di economia circolare e sostenibilità, favorendo l'adozione di modelli produttivi in grado di ottimizzare l'impiego delle risorse, ridurre le emissioni e implementare strategie di efficientamento energetico.

Parallelamente agli aspetti tecnologici e ambientali, il programma affronta in maniera strutturata le tematiche legate al welfare aziendale e al benessere organizzativo, riconoscendone il ruolo strategico nel miglioramento della produttività e dell'engagement dei lavoratori. In questo ambito, la formazione si focalizza sul potenziamento delle competenze manageriali e trasversali, attraverso lo sviluppo di modelli di leadership adattiva, gestione della complessità, negoziazione strategica e comunicazione organizzativa efficace. Particolare attenzione è dedicata alla capacità di gestione dello stress e alla resilienza in situazioni di crisi, elementi fondamentali per garantire la continuità operativa e l'efficacia decisionale in contesti caratterizzati da elevata incertezza.

Attraverso questa articolata strategia formativa, il Gruppo Enel intende consolidare un modello di sviluppo del capitale umano orientato all'innovazione e alla sostenibilità, assicurando un allineamento strutturale tra gli obiettivi di crescita delle risorse e le esigenze di competitività del settore energetico.

#### b) Finalità del progetto formativo in relazione ai fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze di innovazione aziendale

Il piano formativo proposto si inserisce all'interno delle strategie di innovazione del Gruppo Enel, supportando l'acquisizione e il consolidamento di competenze chiave in ambiti tecnologici, digitali e sostenibili. L'iniziativa si pone l'obiettivo di preparare il personale ad affrontare le sfide della transizione energetica e digitale, in coerenza con le strategie aziendali orientate alla decarbonizzazione, all'efficientamento energetico e alla digitalizzazione dei processi.

In particolare, il piano formativo si allinea ai principali processi di innovazione adottati dal Gruppo Enel:

- **Digitalizzazione e sistemi tecnologici avanzati:** l'introduzione di Smart Grids, IoT e Big Data Analytics per l'ottimizzazione della gestione delle reti elettriche, la manutenzione predittiva e la cybersecurity, richiede un aggiornamento continuo delle competenze tecniche del personale.
- **Intelligenza Artificiale e automazione:** l'adozione di soluzioni basate su AI per la gestione dei flussi energetici, il trading automatizzato e l'analisi predittiva delle infrastrutture energetiche necessita di una formazione mirata all'implementazione e al monitoraggio di tali tecnologie.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left. A small number '3' is visible near the bottom right signature.

- **Sostenibilità ed economia circolare:** il passaggio a modelli produttivi sostenibili, inclusa la riduzione dell'impronta carbonica degli impianti e l'adozione di tecnologie di recupero e riuso dei materiali, impone la necessità di formare il personale sulle migliori pratiche di gestione ambientale.
- **Transizione ecologica ed efficientamento energetico:** lo sviluppo delle energie rinnovabili e l'elettrificazione dei consumi industriali e domestici richiedono competenze specializzate per l'integrazione delle fonti rinnovabili nella rete e l'adozione di strategie di risparmio energetico.
- **Welfare aziendale e benessere organizzativo:** Il piano formativo supporta lo sviluppo di competenze trasversali per la gestione dello stress, la leadership inclusiva e il miglioramento del work-life balance in un contesto di trasformazione digitale e transizione energetica.

Attraverso un'offerta formativa mirata, il progetto intende favorire l'adeguamento delle competenze dei lavoratori del Gruppo Enel alle esigenze di un mercato in continua evoluzione, contribuendo alla competitività aziendale e alla sostenibilità del settore energetico.

### c) Gli ambiti dei processi di innovazione

Secondo le tipologie previste dall'Avviso FNC3 previsti dal piano, gli ambiti dei processi di innovazione sono identificati come segue:

- sistemi tecnologici e digitali
- introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale
- sostenibilità ed impatto ambientale
- welfare aziendale e benessere organizzativo

Per garantire trasparenza sui finanziamenti e sulle finalità del piano formativo a supporto dei processi di innovazione aziendale, saranno attivate modalità di informazione e comunicazione ai destinatari, attraverso uno o più delle seguenti modalità, Intranet aziendale, loghi istituzionali per comunicazioni e materiali didattici, informazioni mirate.

### Tutto ciò premesso e considerato

Le Parti definiscono il seguente accordo ai sensi e per gli effetti dell'art. 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito nella legge n. 77/2020 e sue successive modifiche ed integrazioni, tenendo conto delle modalità indicate con Avviso FNC3.

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

### Progetto formativo

In riferimento ai processi di innovazione riportati in premessa il datore di lavoro ha individuato specifici fabbisogni formativi in termini di maggiori e nuove competenze da sviluppare attraverso piani formativi e percorsi formativi descritti nel Progetto formativo allegato che costituisce parte integrante del presente accordo, riportando nel dettaglio: le procedure di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dai destinatari della formazione e di personalizzazione degli interventi individuali; i contenuti formativi; i soggetti erogatori della formazione e i soggetti che la attestano; le ore di formazione previste; le modalità di erogazione della formazione.

### Rimodulazione orario di lavoro

Le Parti, con il presente accordo, intendono realizzare, ai sensi del richiamato art. 88, una



rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'azienda, al fine di destinare parte dell'orario di lavoro alla frequenza di appositi percorsi formativi di sviluppo delle competenze per i lavoratori interessati.

L'orario di lavoro destinato all'attività formativa per l'accrescimento delle competenze dei lavoratori verrà rimodulato in concomitanza con il calendario del percorso formativo personalizzato che potrà pertanto subire variazioni in funzione delle modifiche delle attività didattiche che verranno calendarizzate a seguito dell'approvazione del finanziamento.

Nell'ambito di tale rimodulazione di orario, le ore destinate alla formazione, per le quali è previsto l'intervento del Fondo Nuove Competenze, sono comprese nell'orario contrattualmente previsto. La rimodulazione dell'orario non comporterà alcuna variazione sui livelli retributivi dei lavoratori e con esclusione di qualsiasi effetto sulla retribuzione diretta, indiretta e/o differita e sugli adempimenti contributivi ed assicurativi. I riferimenti contrattuali sull'orario settimanale di lavoro e sulla retribuzione oraria sono quelli del CCNL elettrico e restano ferme le articolazioni dell'orario di lavoro vigenti in azienda.

Come previsto dall'Avviso FNC3, Il lavoratore, anche in somministrazione, inserito nel percorso di sviluppo delle competenze, per tutto il periodo di svolgimento della formazione, sia nelle stesse giornate sia in giornate diverse da quelle destinate alle attività formative, non può essere destinatario di trattamenti di sostegno al reddito e all'occupazione che prevedano la riduzione dell'orario di lavoro (es. Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO); Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS); Cassa Integrazione Guadagni in deroga; contratti di solidarietà, FIS).

#### Soggetti erogatori della formazione

L'azienda si avvarrà, per l'erogazione della formazione, di soggetti formativi fra quelli di cui alle tipologie e nel rispetto dei requisiti previsti dall'Avviso FNC3, così come specificato nel progetto formativo allegato.

#### Attestazioni

L'attestazione di trasparenza e/o validazione sarà affidata ad un ente titolato ai sensi e per gli effetti del decreto 16 gennaio 2013, n. 13 o un ente accreditato dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano a svolgere attività di formazione professionale così come disciplinato nell'Avviso FNC3 e specificato nel progetto formativo allegato.

#### Destinatari

I lavoratori coinvolti nei percorsi formativi saranno indicati in fase di presentazione dell'istanza e, nel rispetto delle regole dell'Avviso FNC3, potranno essere variati, secondo quanto previsto nell'Avviso FNC3, sottoscrivendo un'integrazione al presente accordo che sarà trasmessa nei modi richiesti al MLPS.

#### Numero dei destinatari coinvolti

I destinatari complessivamente interessati sono pari a 1.837. Per un dettaglio dei destinatari della formazione, del target degli interventi formativi, delle ore pianificate e delle competenze che saranno acquisite al termine dei percorsi, si rimanda ai contenuti degli allegati che costituiscono parte integrante della presente intesa.

#### Numero di ore da destinare a percorsi formativi

Il numero delle ore da destinare a percorsi formativi - complessivamente pari a 83.782 - è definito per ciascun dipendente interessato al fine di garantire l'acquisizione effettiva di competenze coerenti con


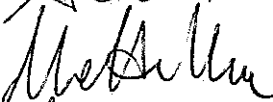


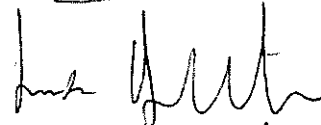
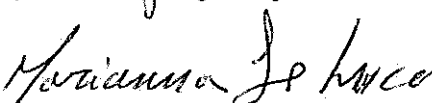
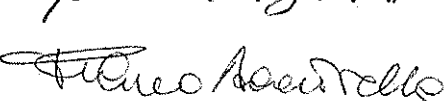


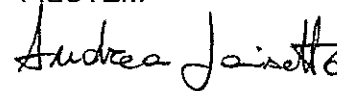
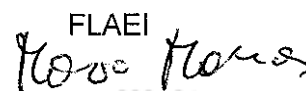


le trasformazioni aziendali in corso ed è compreso nel range previsto da un minimo di 30 fino ad un massimo di 150 ore pro capite, tenendo comunque in considerazione le esigenze organizzative che, nell'arco dei mesi previsti per la realizzazione della formazione, potrebbero manifestarsi.

#### Comitato bilaterale sulla Formazione e impiegabilità

Le Parti si danno atto che il Progetto formativo è oggetto di condivisione con il Comitato bilaterale sulla Formazione e impiegabilità. Inoltre, a valle dell'approvazione del Progetto, saranno effettuati in sede di Comitato, di norma almeno mensilmente, opportuni momenti periodici di verifica per esaminare le modalità di informazione ai lavoratori e monitorare lo stato di avanzamento dei progetti formativi previsti e la loro efficacia in un quadro complessivo di valorizzazione del capitale umano e sviluppo delle competenze.

Letto, firmato e sottoscritto

ENEL  
  
  
  
  
  
  


FILCTEM  
  
  
FLAEI  
  
  
UILTEC  


#### **ALLEGATI**

<b>ALLEGATO 1:</b>	CARATTERISTICHE - NUMERO E TARGET DEI DESTINATARI
<b>ALLEGATO 2:</b>	PROGETTO FORMATIVO
<b>ALLEGATO 3:</b>	ELENCO DEI LAVORATORI