

Verbale di Accordo

Roma, 6 febbraio 2025

Tra

Terna S.p.A. (di seguito anche "Terna" oppure l'Azienda) rappresentata da: Daniele Amati, Antonio Catapano, Giuseppe Castelli, Emanuela Luppino

e

FILCTEM -CGIL, rappresentata da: Marco Falcinelli, Ilvo Sorrentino, Andrea Lovisetto

FLAEI - CISL, rappresentata da: Amedeo Testa, Graziano Froli

UILTEC - UIL, rappresentata da: Daniela Piras, Marco Pantò, Antonio Cozzolino

PREMESSO 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, istituisce 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 Gruppo Terna opera nel settore dell'energia elettrica, occupa nel comparto oltre 5.000 dipendenti ed è dislocato su tutto il territorio nazionale; la Società Terna S.p.A. occupa alla data del 5 febbraio 2025 1360 lavoratori e lavoratrici di cui 57 dirigenti, 386 quadri e 917 impiegati
- 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.mi.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): con riferimento a questo punto si specifica che il presente accordo si riferisce al Piano Formativo rivolto esclusivamente ai lavoratori impiegati presso Terna S.p.A
- L'azienda aderisce al Fondo Paritetico Interprofessionale (di seguito FPI) Fondimpresa che partecipa al Fondo Nuove Competenze, pertanto, l'azienda si impegna a presentare al/ai suddetto/i FPI, secondo le modalità e le regole da questo/i 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; il presente accordo viene firmato dalle Segreterie Nazionali OOSS qui rappresentate.

 1

CONSIDERATO CHE

ELEMENTI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO IN RELAZIONE AGLI SCENARI DI INNOVAZIONE

Il settore elettrico in Italia e in Europa vive una fase di profonda trasformazione. La transizione energetica è scandita da obiettivi di decarbonizzazione sempre più sfidanti, con il target “net zero” – l’azzeramento delle emissioni nette – fissato per il 2050 e raggiungibile anche grazie all’elettrificazione dei consumi. Per questo il Piano Industriale 2024-2028 “A Wider Vision”, presentato a marzo 2024, prevede 16,5 miliardi di euro di investimenti complessivi, il livello più alto mai registrato nella storia del Gruppo. Gli interventi previsti, considerati per loro natura sostenibili al 99% secondo i criteri della Tassonomia europea, consentiranno a Terna di rispondere alle sfide del cosiddetto “trilemma energetico”, che consiste nel bilanciare contemporaneamente sicurezza, sostenibilità ed economicità del sistema. Il Piano Industriale permetterà di consolidare anche il ruolo strategico di Terna come abilitatore del sistema elettrico nazionale, favorendo la decarbonizzazione del Paese e una “just transition” giusta e inclusiva. Le sfide della filiera impongono il passaggio da un sistema tradizionale basato sulle fonti fossili e su impianti di generazione centralizzati verso un sistema decentralizzato, sempre più fondato sulle fonti rinnovabili, per loro natura non programmabili e intermittenti. Lo sviluppo e il rafforzamento della Rete di Trasmissione Nazionale diventano così fondamentali per sostenere la transizione energetica, ma devono essere accompagnati da un progressivo sviluppo delle tecnologie digitali. Per questo, il concetto di “twin transition”, energetica e digitale, è il fondamento del Piano Industriale 2024-2028: attraverso strumenti come l’IA e la robotica, la rete elettrica sarà sempre più connessa, smart, sicura, resiliente, efficiente e sostenibile, a beneficio di tutto il sistema e di tutti gli stakeholder.

Il Piano Industriale integra per la prima volta il Piano di sostenibilità: Terna intende infatti garantire una just transition: un processo giusto, inclusivo e attento ai possibili impatti su tutti gli stakeholder, in particolare le nostre persone, le comunità locali e fornitori.

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

Lo sviluppo della rete deve essere inevitabilmente accompagnato da una significativa crescita delle tecnologie digitali per sostenere e accelerare il processo di transizione energetica del Paese: una twin transition, energetica e digitale, garantirà una transizione più rapida, sostenibile, giusta e inclusiva per tutti i nostri stakeholder.

Al contempo, la twin transition non può realizzarsi senza una **solida e adeguata organizzazione del lavoro**, basata anche su nuove competenze e capacità che saranno formate e valorizzate internamente o ricercate all’esterno. Al di là di una crescita organica la People Strategy di Terna mette la persona al centro, promuovendo lo sviluppo e il benessere dei dipendenti attraverso la responsabilizzazione e un patto di coinvolgimento reciproco per la crescita collettiva.

Sintetizzando, le finalità del piano possono essere così sintetizzate:

- Potenziare competenze digitali per preparare le persone Terna a navigare nuovi scenari professionali e ottimizzare le performance *(rif ambito (a) Sistemi tecnologici e digitali)*

Comprendere gli impatti dell’Intelligenza Artificiale nella quotidianità lavorativa *(Rif. (b) Introduzione e sviluppo dell’intelligenza artificiale)*

- Rafforzare competenze legate all'efficienza energetica e alla riduzione degli sprechi per abilitare comportamenti sostenibili nella vita delle persone Terna e creare valore (*(rif ambito (c) Sostenibilità ed impatto ambientale)*)

- Diffondere una cultura organizzativa fondata sul valore del Rispetto, declinandolo nelle sue principali forme di espressione: collaborazione, inclusione, trasparenza e miglioramento continuo (Rif. *(g) Welfare aziendale e benessere organizzativo)*)

Ambito o elenco degli ambiti di innovazione previsti dall'Avviso FNC3 di riferimento dell'Accordo

Come descritto, Terna vive in un'epoca di cambiamenti rapidi e profondi, in cui la digitalizzazione, accelerata dall'intelligenza artificiale, ridefinisce il nostro modo di lavorare e relazionarci. Allo stesso tempo, le esigenze di sostenibilità e le aspettative emergenti dalle generazioni che entrano nel mondo del lavoro ci chiedono di costruire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e orientato al benessere.

In questo scenario, ogni persona di Terna è al centro della trasformazione: non solo come testimone, ma come protagonista del cambiamento.

Il piano formativo ha un obiettivo ambizioso: abilitare ciascuno a contribuire all'evoluzione della società e di Terna attraverso il rafforzamento di competenze strategiche, l'attivazione del potenziale umano e la costruzione di una cultura condivisa dell'innovazione, possiamo affrontare con coraggio e responsabilità le sfide di oggi per costruire un domani migliore. Questo piano formativo non è solo un progetto: è un viaggio verso la nostra evoluzione come azienda e come persone. La trasformazione digitale ci invita a ripensare il modo in cui lavoriamo, mentre la sostenibilità ci spinge a innovare con responsabilità.

Al centro di tutto c'è la People Strategy, il cuore pulsante di questa evoluzione. Investire nelle persone significa investire nel futuro, garantendo non solo il successo dell'azienda ma anche un impatto positivo sulla società.

Questo per Terna si traduce in una consapevolezza: le competenze tecniche non sono disgiunte dalle competenze che riguardano il modo di lavorare e il modo di vivere l'azienda. Ecco perché i percorsi formativi si collocano nei seguenti ambiti di innovazione:

a) Sistemi tecnologici e digitali. Per abilitare l'utilizzo degli strumenti occorre promuovere un approccio al lavoro innovativo e orientato alla sperimentazione e al miglioramento continuo, stimolare la curiosità verso le nuove tecnologie e i loro molteplici usi, facilitare lo sviluppo di un pensiero critico digitale, abilitare l'adozione reale delle nuove tecnologie.

b) Introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale. L'Intelligenza Artificiale sta cambiando il nostro modo di scrivere in Word, di rispondere alle e-mail in Outlook, di analizzare un foglio di calcolo in Excel, di rappresentare i dati. Da qui l'esigenza di far comprendere il ruolo dell'intelligenza artificiale in Microsoft 365 e l'implementazione di Copilot.

c) Sostenibilità ed impatto ambientale. Il ruolo di Terna è vitale per la transizione energetica: la sostenibilità è insita nella nostra natura ("green by nature") che si caratterizza come sostenibile anche e soprattutto per il modo in cui operiamo ("social by purpose"). La stessa strategia di Terna (Twin Transition) vuole essere una Just Transition in cui tutti gli obiettivi ESG (environmental, social e governance) sono trattati con uno sguardo sistemico e hanno lo stesso peso degli obiettivi industriali e finanziari.

g) Welfare aziendale e benessere organizzativo. Lavorare in Terna significa abbracciare il cambiamento culturale in atto, che coniuga proattività, inclusione e performance. Le persone sono al centro di un ecosistema connotato da rispetto reciproco, inclusività, benessere diffuso, senso di responsabilità e orientamento al risultato. Questa è la sfida alla base del cambiamento culturale, messo in atto con iniziative e strumenti per abilitare modalità di lavoro più efficienti, promuovere lo sviluppo delle competenze in ottica di miglioramento continuo. Da qui l'esigenza di favorire lo sviluppo di una cultura dell'eccellenza basata sul principio del rispetto reciproco, creando un ambiente di lavoro che sia il più possibile equo e inclusivo, valorizzando le diversità e al tempo stesso l'unicità delle persone, l'asset più importante dell'azienda. L'azienda incentiva il merito, catalizzatore di inclusione sociale oltre che riconoscimento delle capacità, dell'impegno e dei risultati ottenuti, prestando un'attenzione particolare al benessere delle persone, dando loro l'opportunità di sviluppare il proprio talento e le proprie competenze.

Modalità di informazione e comunicazione ai destinatari dell'azione formativa riguardanti le finalità del piano formativo a supporto dei processi di innovazione aziendale dando evidenza, in particolare, del finanziamento del percorso, nella parte relativa al costo del lavoro, con FSE+ 2021-2027, anche mediante l'utilizzo dei materiali messi a disposizione dal MLPS attraverso i propri canali

Al fine di garantire un'adeguata informazione e comunicazione ai lavoratori sulle finalità del piano formativo a supporto dei processi di innovazione aziendale, nonché per dare evidenza del finanziamento del percorso formativo saranno adottate le seguenti modalità:

1) **Cascading Informativo**

Sarà attivato un processo di comunicazione a cascata che prevede:

- Sessioni dedicate ai Direttori per condividere obiettivi, finalità e aspetti operativi del piano formativo, con un focus sul valore aggiunto derivante dal finanziamento.
- Partecipazione a Staff Meeting di Direzione: Academy organizzerà incontri di staff con le diverse direzioni aziendali per illustrare il piano formativo, rispondere a eventuali domande e raccogliere feedback.

2) **Comunicazioni Aziendali**

- Comunicazione da parte di Academy con invio di comunicazioni ufficiali via email, contenenti dettagli sul piano formativo, le finalità, il ruolo del finanziamento e le opportunità per i lavoratori.
- Comunicazione su Intranet Aziendale con creazione di una sezione dedicata sul portale intranet con materiali informativi e aggiornamenti sullo stato di avanzamento del piano.
- Utilizzo della piattaforma Viva Learning per la diffusione di contenuti informativi e moduli di sensibilizzazione, al fine di garantire una copertura capillare e favorire l'accesso alle informazioni in modo semplice e immediato.

Queste attività sono in linea con le indicazioni fornite nelle linee guida del Piano Nuove Competenze e mirano a promuovere la consapevolezza e il coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso formativo.

ULTERIORI CONSIDERAZIONI

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

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO CON IL PRESENTE ACCORDO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- Le premesse e i considerata formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
- 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.
- 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.
- Il lavoratore 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)
- Le attività formative e la relativa rendicontazione verranno concluse entro 365 giorni dalla comunicazione dell'approvazione dell'istanza come previsto dall'Avviso FNC3.
- 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.
- 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.
- 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

CARATTERISTICHE E NUMERO DEI DESTINATARI DELLA FORMAZIONE

UNITA' PRODUTTIVE/ORGANIZZATIVE INTERESSATE	REGIONE	Numero Dipendenti Totali	Numero Dipendenti in Formazione
Terna S.p.A. Bari Via G. Trisorio Liuzzi, 195	Puglia	5	5
Terna S.p.A. Cagliari, Via Emilio Pirastu, 3	Sardegna	8	8
Terna S.p.A. Firenze, Via dei Della Robbia 41 - 5r	Toscana	14	14
Terna S.p.A. Misterbianco (CT), Strada Cardillo, 3	Sicilia	19	19
Terna S.p.A. Napoli Via Aquileia, 8	Campania	25	24
Terna S.p.A. Padova, Via San Crispino, 22	Veneto	17	17
Terna S.p.A. Parma Strada Tronchi, 51	Emilia Romagna	4	3
Terna S.p.A. Pero (MI) via Galileo Galilei 18	Lombardia	33	28
Terna S.p.A. Roma Polo Galbani (Via Galbani 70 e 55)	Lazio	1222	1172
Terna S.p.A. Scilla (RC), SP Scilla - Melia km 8	Calabria	2	2
Terna S.p.A. Torino, Via Botticelli, 139	Piemonte	11	11
Totale complessivo		1360	1303

SPECIFICI TARGET DESTINATARI DELLA FORMAZIONE	SI/NO	Numero
Lavoratori dipendenti al momento della presentazione dell'istanza <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera a)</i>	SI	1303
Disoccupati da almeno 12 mesi, assunti con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato successivamente alla data di pubblicazione del decreto interministeriale 10 ottobre 2024 e prima dell'avvio della formazione <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera d)</i>	NO	--
Lavoratori assunti, successivamente alla data di pubblicazione del decreto interministeriale del 10 ottobre 2024 e prima dell'avvio della formazione, con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca (cosiddetto apprendistato di terzo livello) di cui all'art. 45 del DM 81/2015 <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera e)</i>	NO	--
Disoccupati preselezionati dall'azienda che partecipano alle attività formative insieme agli altri lavoratori <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera f)</i>	NO	--
Disoccupati formati per la loro successiva assunzione con contratto stagionale <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera g) - Se presente, per questo target viene predisposto uno specifico piano e percorso formativo non associato a FPI</i>	NO	--

Di seguito ulteriori caratteristiche dei partecipanti all'attività formative:

I lavoratori coinvolti in formazione sono così distribuiti:
- 551 Donne (di cui Impiegati 403, 148 Quadri)
- 752 Uomini (di cui Impiegati 514, 238 Quadri)
Complessivamente i Responsabili coinvolti in formazione sono 247 (di cui 89 Donne e 158 Uomini).

N° destinatari totali	N° ore di formazione totale
1303	70.007,5

Si allega al presente accordo e ne forma parte integrante il progetto formativo di sviluppo delle competenze con specifica indicazione dei seguenti elementi:

- Elenco dei Lavoratori, ed eventualmente dei diversi destinatari della formazione, con indicazione dei percorsi formativi, della regione sede di lavoro e del totale delle ore relativi a ciascun partecipante (nel caso ricorrano le condizioni per la realizzazione di più piani formativi, a ciascun piano formativo sarà allegato il relativo elenco dei lavoratori.
- Progetto Formativo composto da piano e percorso formativo.

Tutto il Piano, a partire dalla analisi e valutazione dei percorsi e fino al termine degli stessi, vede il coinvolgimento della Commissione Bilaterale sulla Formazione per la condivisione del piano stesso e delle modalità di informazione alla popolazione coinvolta e la definizione di un piano di monitoraggio continuo e periodico nonché per gli opportuni momenti di verifica sull'avanzamento dei percorsi formativi previsti.

Le Parti si danno atto che l'operatività della presente intesa è subordinata all'approvazione da parte di Ministero del Lavoro per l'accesso al Fondo Nuove Competenze e da parte del Fondo Interprofessionale per l'accesso al finanziamento del progetto ivi presentato.

Le Parti effettueranno con periodicità da convenire momenti di verifica per monitorare lo stato di avanzamento dei percorsi formativi e la loro efficacia in un quadro complessivo di valorizzazione del capitale umano e sviluppo delle competenze. Per tutto quanto qui non espressamente previsto, le Parti rinviando alla normativa di legge e all'Avviso sopraindicati.

Letto, confermato, sottoscritto

Per Terna S.p.A.

EMANUELA A. LUPPINO 
DANIELE AMATI 
GIUSEPPE CASTELLI 
ANTONIO CATAPANO 

Per FILCTEM -CGIL



Per FLAET -CISL



Per UILTEC - UIL



ALLEGATO 2 - ACCORDO

Roma, 6 febbraio 2025

PROGETTO FORMATIVO

Twin e Just Transition: Le Competenze per un Futuro Sostenibile

Tipologia di intervento

Sistema formativo

Filiera formativa

Singola istanza



IMPORTANTE

Si prega di allegare in piattaforma copia del progetto formativo in un formato che consenta la lettura delle informazioni ai fini dell'analisi qualitativa dei contenuti formativi:

- ✓ Formati di elaboratori di testi
- ✓ PDF con testo selezionabile

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signatures in blue ink.

Gr
Re
ec

ell
12
Fi
2
H

Sommario

SEZIONE 1 – Riservata a programmi di sistemi formativi e filiere formative.....	4
SEZIONE 2 – Il piano formativo.....	4
SEZIONE 3 – Il percorso formativo in FNC3.....	8
SEZIONE 4 – Standard di qualificazione e obiettivi di apprendimento: il modulo formativo	8
SEZIONE 5 – L'individuazione e la validazione degli obiettivi di apprendimento.....	31
SEZIONE 6 – Documento di trasparenza e documento di validazione	32

Al
Fe
er

Na
Fe
er
3
H

ND (ISTANA SINGOLA)

SEZIONE 2 – IL PIANO FORMATIVO

Denominazione Piano

Twin e Just Transition: Le Competenze per un Futuro Sostenibile

1 Il Piano è associato ad un FPI?

X SI

NO

Se SI, indicare quale

Fondimpresa

2 Processi di innovazione secondo le tipologie previste dall'Avviso FNC3 (indicare uno o più processi)

- a) sistemi tecnologici e digitali
- b) introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale
- c) sostenibilità ed impatto ambientale
- d) economia circolare
- e) transizione ecologica
- f) efficientamento energetico
- g) welfare aziendale e benessere organizzativo

3 Processi di innovazione cui il piano formativo è di supporto (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

Il settore elettrico vive una fase di profonda trasformazione: la transizione energetica è scandita da obiettivi di decarbonizzazione sempre più sfidanti che impongono il passaggio da un sistema tradizionale basato sulle fonti fossili e su impianti di generazione centralizzati verso un sistema decentralizzato, sempre più fondato sulle fonti rinnovabili, per loro natura non programmabili e intermittenti. Lo sviluppo e il rafforzamento della Rete diventano così fondamentali per sostenere la transizione energetica ma devono essere accompagnati da un progressivo sviluppo delle tecnologie digitali. Da qui il concetto di "twin transition", energetica e digitale, quale fondamento del Piano Industriale. Il Piano Industriale integra anche il Piano di sostenibilità: Terna intende infatti garantire una just transition: un processo giusto, inclusivo e attento ai possibili impatti su tutti gli stakeholder, in particolare le persone, le comunità locali e fornitori. La twin transition (una just transition) non può realizzarsi senza una solida e adeguata organizzazione del lavoro, basata anche su nuove competenze e capacità che richiedono una cultura organizzativa fondata sul valore del rispetto declinato nelle sue principali forme di espressione: collaborazione, inclusione, trasparenza e miglioramento continuo. I processi di innovazione da cui è interessata Terna riguardano quindi: sistemi tecnologici e digitali e introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale (che compongono la dimensione "Digitale" della Twin Transition); sostenibilità ed impatto ambientale (ESG - parte integrante del piano Industriale), welfare aziendale e benessere organizzativo (cultura organizzativa per innestare il miglioramento continuo).

4 Fabbisogno formativo collegato al processo di innovazione (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

Gli ambiti di innovazione di cui sopra definiscono il fabbisogno di competenze, qui sintetizzate per ciascun ambito: a) Sistemi tecnologici e digitali. Per abilitare l'utilizzo degli strumenti occorre promuovere un approccio al lavoro innovativo e orientato alla sperimentazione e al miglioramento continuo, stimolare la curiosità verso le nuove tecnologie e i loro molteplici usi, facilitare lo sviluppo di un pensiero critico digitale, abilitare l'adozione reale delle nuove tecnologie; b) Introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale. L'Intelligenza Artificiale sta cambiando il nostro modo di usare gli applicativi di lavoro e di analizzare i dati. Da qui l'esigenza di far comprendere il ruolo dell'intelligenza artificiale in Microsoft 365 e l'implementazione di Copilot; c) Sostenibilità ed impatto ambientale. Il ruolo di Terna è vitale per la transizione energetica: la sostenibilità è insita nella nostra natura ("green by nature") che si caratterizza come sostenibile anche e soprattutto per il modo in cui operiamo ("social by purpose"). La stessa strategia di Terna (Twin Transition) vuole essere una Just Transition in cui tutti gli obiettivi ESG (environmental, social e governance) sono trattati con uno sguardo sistemico e hanno lo stesso peso degli obiettivi industriali e finanziari; g) Welfare aziendale e benessere organizzativo. Lavorare in Terna significa abbracciare il cambiamento culturale in atto, che coniuga proattività, inclusione e performance. Le persone sono al centro di un ecosistema connotato da rispetto reciproco, inclusività, benessere diffuso, senso di responsabilità e orientamento al risultato. Questa è la sfida alla base del cambiamento culturale, messo in atto con iniziative e strumenti per abilitare modalità di lavoro più efficienti, promuovere lo sviluppo delle competenze in ottica di miglioramento continuo. Da qui l'esigenza di favorire lo sviluppo di una cultura dell'eccellenza basata sul principio del rispetto reciproco, creando un ambiente di lavoro che sia il più possibile equo e inclusivo, valorizzando le diversità e al tempo stesso l'unicità delle persone, l'asset più importante dell'azienda.

5 Capacità dell'intervento formativo di produrre i risultati desiderati in termini di supporto al processo di innovazione (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

Per essere efficaci, gli interventi rispondono alle specifiche necessità emerse nei vari ambiti strategici non solo fornendo e sviluppando competenze, ma stimolando anche una cultura orientata all'innovazione e al miglioramento continuo. Con riferimento all'ambito digitale, l'intervento promuove un cambiamento culturale che favorisce l'adozione di nuovi strumenti tecnologici: questo richiede l'introduzione di approcci di lavoro innovativi, incoraggiando la curiosità verso le nuove tecnologie e il loro impiego. Il programma, quindi, non trasferisce solo conoscenze, ma rende le persone capaci di adottare queste tecnologie, migliorando efficacia ed efficienza operativa e favorendo la sperimentazione. Con riferimento all'AI, l'intervento ha un ruolo cruciale nell'aiutare i partecipanti a comprendere come l'AI stia trasformando l'approccio al lavoro: non si tratta solo di acquisire competenze tecniche ma di capire come applicare concretamente l'IA per analizzare dati, ottimizzare i processi ed incrementare l'efficacia dei processi decisionali. Il tema della sostenibilità, intrinsecamente legato alla missione di Terna, supporta a comprendere l'importanza della transizione energetica e degli obiettivi ESG fornendo strumenti necessari per operare in modo sostenibile: l'aspettativa è che l'intervento aiuti le persone ad integrare i principi ESG nelle operazioni quotidiane, in modo che ognuno possa contribuire a una crescita responsabile e inclusiva. Infine, un intervento formativo efficace deve considerare il benessere organizzativo e il welfare aziendale, creando un ambiente di lavoro inclusivo e orientato al risultato: formare le persone alla cultura dell'eccellenza e alla gestione delle diversità è essenziale per promuovere una società del lavoro che valorizzi ogni singolo individuo, migliorando l'efficacia complessiva dell'organizzazione. L'intervento è dunque uno strumento che contribuisce al benessere collettivo e al miglioramento delle performance individuali e aziendali. In sintesi, l'efficacia dell'intervento formativo nell'ambito dell'innovazione dipende dalla sua capacità di rispondere ai bisogni specifici dei vari processi di innovazione e di favorire l'adozione di una cultura dell'innovazione, della sostenibilità e del benessere collettivo.

6 Modalità di informazione e comunicazione ai lavoratori riguardanti le finalità del piano formativo a supporto dei processi di innovazione aziendale dando evidenza, in particolare, del finanziamento del percorso, nella parte relativa al costo del lavoro, con FSE+ 2021-2027 (Max 20 righe, font Arial 11 interlinea singola)

Al fine di garantire un'adeguata informazione e comunicazione ai lavoratori sulle finalità del piano formativo a supporto dei processi di innovazione aziendale, nonché per dare evidenza del finanziamento del percorso formativo saranno adottate le seguenti modalità:

1) Cascading Informativo. Sarà attivato un processo di comunicazione a cascata che prevede: 1.1) Sessioni dedicate ai Direttori per condividere obiettivi, finalità e aspetti operativi del piano formativo, con un focus sul valore aggiunto derivante dal finanziamento; 1.2) Partecipazione a Staff Meeting di Direzione: Academy organizzerà incontri di staff con le diverse direzioni aziendali per illustrare il piano formativo, rispondere a eventuali domande e raccogliere feedback
2) Comunicazioni Aziendali. 2.1) Comunicazione da parte di Academy con invio di comunicazioni ufficiali via email, contenenti dettagli sul piano formativo, le finalità, il ruolo del finanziamento e le opportunità per i lavoratori. 2.2) Comunicazione su Intranet Aziendale con creazione di una sezione dedicata sul portale intranet con materiali informativi e aggiornamenti sullo stato di avanzamento del piano; 2.3) Utilizzo della piattaforma Viva Learning per la diffusione di contenuti informativi e moduli di sensibilizzazione, al fine di garantire una copertura capillare e favorire l'accesso alle informazioni in modo semplice e immediato.

Queste attività sono in linea con le indicazioni fornite nelle linee guida del Piano Nuove Competenze e mirano a promuovere la consapevolezza e il coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso formativo.

7 Processo di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dai lavoratori e di personalizzazione degli interventi individuali (Descrivere e selezionare 1 o più opzioni - Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

La valorizzazione del patrimonio di competenze è fondamentale per garantire che ogni persona possa sviluppare al massimo delle proprie potenzialità il suo know-how. Il primo passo consiste nell'analizzare i tassi di partecipazione e i feedback degli interventi formativi realizzati nel corso del 2024, monitorando l'efficacia di ciascun modulo rispetto agli obiettivi prefissati e raccogliendo suggerimenti dai partecipanti. I feedback consentono di individuare le aree di miglioramento e di adattare le future azioni formative alle esigenze reali dei lavoratori. Inoltre, incontri periodici con i Direttori rappresentano un momento cruciale per condividere le necessità specifiche delle strutture organizzative, confrontarsi sui risultati ottenuti e definire piani di sviluppo mirati. Questi incontri permettono di allineare gli interventi formativi alle priorità aziendali, assicurando che le competenze acquisite siano sempre in linea con le evoluzioni tecnologiche e strategiche. Infine, la personalizzazione degli interventi si avvale di un benchmarking sui trend di competenze emergenti. Questo confronto permette di individuare le aree di sviluppo più rilevanti, garantendo che i percorsi formativi rispondano non solo alle necessità attuali, ma anche alle future richieste del mercato e delle tecnologie. In questo modo, si crea un piano di formazione che consente alle persone di allinearsi con le nuove sfide e opportunità, migliorando continuamente le loro competenze in un contesto in evoluzione.

- a. test di ingresso
- b. griglie di autovalutazione in ingresso
- c. interviste/colloqui
- d. osservazioni pratiche
- e. portfolio (esperienze lavorative pregresse, background educativo, certificazioni e corsi precedentemente seguiti, ecc...)
- f. altro

- 8 **Metodologie didattiche** (focalizzare la descrizione sulle diverse modalità didattiche con le quali i contenuti della formazione vengono veicolati, come ad esempio, aula, laboratorio, FAD sincrona o asincrona, simulazioni, casi di studio, ecc) (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

Il percorso nel suo complesso adotta un approccio blended che integra: a) workshop online interattivi, coinvolgenti e della durata di circa 2h; b) materiale didattico di approfondimento per l'autoapprendimento: il riferimento è quello del microlearning con brevi corsi multimediali che permettono di apprendere a piccole dosi e parlano a tutti gli stili di apprendimento: i corsi sono costituiti da vari oggetti formativi (microlearning objects) che stimolano le varie intelligenze con un linguaggio sintetico, molteplice, facilmente memorizzabile; c) aule virtuali con analisi casi, simulazioni e role play che offrono un apprendimento pratico e interattivo, stimolando il pensiero critico e la risoluzione di problemi reali; d) action learning: permette ai partecipanti di applicare le competenze in scenari realistici, migliorando la comunicazione e il lavoro di squadra. Questa modalità aumenta l'engagement, favorisce la collaborazione e consente un apprendimento flessibile ed efficace, ottimizzando tempi e risorse.

- 9 **Il piano è articolato nei seguenti moduli formativi, a loro volta identificati dai percorsi formativi che rappresentano l'oggetto minimo di riferimento di FNC3**

Denominazione Modulo	Attestazione rilasciata se Trasparenza o Validazione	N. Ore	N. Partecipanti
La persona al centro del futuro digitale e green. Modulo Rispetto	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	4,5	1303
La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per Manager	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	12	247
La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per People	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	8,75	1056
La persona al centro del futuro digitale e green: Welfare e Benessere Organizzativo	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	7	1303
Digital Minds 2.0 - Verso una Digital Literacy Avanzata	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	9	1303
M365Copilot: l'intelligenza artificiale generativa	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	8	1303
Competenze Green: verso un Eco Mindset	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	12	1303
Performance Management Esperto	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	84	32
Performance Management Advanced	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	15	80
Performance Management Intermedio	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	8	143

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

SEZIONE 3 – IL PERCORSO FORMATIVO IN FNC3

Elementi costitutivi del/dei percorso/i di ciascun piano formativo da registrare nella piattaforma FNC3

Denominazione

La persona al centro del futuro digitale e green. Modulo Rispetto

Soggetto che rilascia l'attestazione

Idea Management Human Capital S.r.l.

N° ore del percorso

Totali 4,5h

- in presenza --, di cui on the job --
- a distanza (FAD) 4,5, di cui: sincrona 4 asincrona 0,5

N° partecipanti

1.303

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza

Quadro europeo: EntreComp	
Competenza	Descrittore
ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE.	Valutare le conseguenze di idee che portano valore e l'effetto dell'azione imprenditoriale sulla comunità di destinazione, il mercato, la società e l'ambiente. Riflettere su quanto sono sostenibili nel lungo periodo gli obiettivi sociali, culturali ed economici e la linea di condotta scelta. Agire in modo responsabile

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE.	Valutare le conseguenze di idee che portano valore e l'effetto dell'azione imprenditoriale sulla comunità di destinazione, il mercato, la società e l'ambiente. Riflettere su quanto sono sostenibili nel lungo periodo gli obiettivi sociali, culturali ed economici e la linea di condotta scelta. Agire in modo responsabile	COMPORTARSI ETICAMENTE	LIVELLO ESPERTO. È in grado di fare in modo che la propria priorità sia il rispetto e la promozione di un comportamento etico nell'area di influenza; E' in grado di intervenire contro comportamenti non etici

Denominazione

La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per Manager

Soggetto che rilascia l'attestazione

Idea Management Human Capital S.r.l.

N° ore del percorso

Totali 12h

- in presenza --, di cui on the job --
- a distanza (FAD) 12, di cui: sincrona 12 asincrona --

N° partecipanti

247

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza

Quadro europeo: EntreComp	
Competenza	Descrittore
MOBILITARE GLI ALTRI	Ispirare ed entusiasmare i soggetti interessati. Ottenere il supporto necessario per raggiungere risultati di valore. Dimostrare capacità di comunicazione efficace, persuasione, negoziazione e leadership.

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
MOBILITARE GLI ALTRI	Ispirare ed entusiasmare i soggetti interessati. Ottenere il supporto necessario per raggiungere risultati di valore. Dimostrare capacità di comunicazione efficace, persuasione, negoziazione e leadership.	ISPIRARE E LASCIARSI ISPIRARE	LIVELLO BASE. E' in grado di mostrare entusiasmo per le sfide. E' in grado di coinvolgersi attivamente nella creazione di valore per gli altri.

EA

9

Denominazione**La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per People****Soggetto che rilascia l'attestazione****Amicucci Formazione S.r.l. (Skilla)****N° ore del percorso**

Totali 8,75h
– in presenza --, di cui on the job --
– a distanza (FAD) 8,75, di cui: sincrona 8 asincrona 0,75

N° partecipanti

1056

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza

Quadro europeo: LifeComp	
Competenza	Descrittore
COLLABORAZIONE	Impegnarsi nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri.

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
COLLABORAZIONE Area Sociale	Impegnarsi nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri.		DIMENSIONE 1 Ha intenzione di contribuire al bene comune e consapevolezza che gli altri possono avere diverse affiliazioni culturali, background, credenze, valori, opinioni o circostanze personali ed è in grado di comprendere l'importanza della fiducia, del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza, affrontare i conflitti e negoziare i disaccordi per costruire e sostenere relazioni eque e rispettose

Denominazione**La persona al centro del futuro digitale e green: Welfare e Benessere Organizzativo****Soggetto che rilascia l'attestazione****Amicucci Formazione S.r.l. (Skilla)****N° ore del percorso**

Totali 7h

- in presenza --, di cui on the job --
- a distanza (FAD) 7, di cui: sincrona 6 asincrona 1

N° partecipanti

1303

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in TrasparenzaQuadro europeo: **LifeComp**

Competenza	Descrittore
BENESSERE	Ricercare soddisfazione nella vita, avere cura della salute fisica, mentale e sociale; adottare uno stile di vita sostenibile

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
BENESSERE Area Personale	Ricercare soddisfazione nella vita, avere cura della salute fisica, mentale e sociale; adottare uno stile di vita sostenibile		DIMENSIONE 1. Ha consapevolezza che il comportamento individuale, le caratteristiche personali e i fattori sociali e ambientali influenzano la salute e il benessere ed è in grado di comprendere i potenziali rischi per il benessere e utilizzare informazioni e servizi affidabili per la salute e la protezione sociale

Denominazione**Digital Minds 2.0 - Verso una Digital Literacy Avanzata****Soggetto che rilascia l'attestazione****JAKALA SPA S.B.****N° ore del percorso**

Totali 9h

- in presenza --, di cui on the job --
- a distanza (FAD) 8, di cui: sincrona 8 asincrona 1

N° partecipanti

1303

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in TrasparenzaQuadro europeo: **DigComp 2.1**

Competenza

Descrittore

ADA.QE.01.02

Comunicazione e collaborazione in contesti digitali

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
ADA.QE.01.02	Comunicazione e collaborazione in contesti digitali	1.4 LIVELLO DIGCOMP 5	Grado di complessità 4 1.4 LIVELLO DIGCOMP 5 Applicare diverse norme comportamentali e know-how necessarie all'utilizzo delle tecnologie digitali e all'interazione con gli ambienti digitali (Livello DigComp 5

Denominazione**M365Copilot: l'intelligenza artificiale generativa****Soggetto che rilascia l'attestazione****Digital Attitude Srl****N° ore del percorso**

Totali 8h

- in presenza --, di cui on the job --
- a distanza (FAD) 8, di cui: sincrona 8 asincrona --

N° partecipanti

1303

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in TrasparenzaQuadro europeo: **DigComp 2.1**

Competenza

Descrittore

ADA.QE.01.01

Ricerca e gestione di informazioni, dati e contenuti digitali

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
ADA.QE.01.02	Ricerca e gestione di informazioni, dati e contenuti digitali	1.4 LIVELLO DIGCOMP 5	Grado di complessità 4 1.4 LIVELLO DIGCOMP 5 Applicare metodi di ricerche per ottenere dati, informazioni e contenuti in ambienti digitali (Livello DigComp 5)



Denominazione**Competenze Green: verso un Eco Mindset****Soggetto che rilascia l'attestazione****POLIMI GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT****N° ore del percorso**

Totali 12h

- in presenza --, di cui on the job --
- a distanza (FAD) 12, di cui: sincrona 10 asincrona 2

N° partecipanti

1303

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in TrasparenzaQuadro europeo: **EntreComp**

Competenza	Descrittore
ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE E GESTIONE	Valutare le conseguenze di idee che portano valore e l'effetto dell'azione imprenditoriale sulla comunità di destinazione, il mercato, la società e l'ambiente. Riflettere su quanto sono sostenibili nel lungo periodo gli obiettivi sociali, culturali ed economici e la linea di condotta scelta. Agire in modo responsabile

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE	Valutare le conseguenze di idee che portano valore e l'effetto dell'azione imprenditoriale sulla comunità di destinazione, il mercato, la società e l'ambiente. Riflettere su quanto sono sostenibili nel lungo periodo gli obiettivi sociali, culturali ed economici e la linea di condotta scelta. Agire in modo responsabile	PENSARE IN MODO SOSTENIBILE	LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di identificare le pratiche che non sono sostenibili e le loro implicazioni per l'ambiente. E' in grado di produrre una chiara definizione del problema quando si trova di fronte a pratiche che non sono sostenibili.

Denominazione**Performance Management Esperto****Soggetto che rilascia l'attestazione****Business Integration Partners S.p.A.****N° ore del percorso**

Totali 84h

- in presenza 84 , di cui on the job --
- a distanza (FAD) --, di cui: sincrona -- asincrona --

N° partecipanti

32

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza

Quadro europeo: EntreComp	
Competenza	Descrittore
PIANIFICAZIONE E GESTIONE	Impostare gli obiettivi a lungo, medio e breve termine. Definire le priorità e i piani d'azione. Adattarsi ai cambiamenti imprevisti.

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
PIANIFICAZIONE E GESTIONE	Impostare gli obiettivi a lungo, medio e breve termine. Definire le priorità e i piani d'azione. Adattarsi ai cambiamenti imprevisti.	SVILUPPARE BUSINESS PLAN EFFICACI	LIVELLO ESPERTO E' in grado di mantenere aggiornati i miei metodi di pianificazione e di adattarli al mutare delle circostanze. E' in grado di adattare il modello di business della propria attività di creazione di valore per affrontare nuove sfide

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

Denominazione**Performance Management Advanced****Soggetto che rilascia l'attestazione****Business Integration Partners S.p.A.****N° ore del percorso**

Totali 15h

- in presenza 15, di cui on the job --
- a distanza (FAD) --, di cui: sincrona -- asincrona --

N° partecipanti

80

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in TrasparenzaQuadro europeo: **EntreComp**

Competenza	Descrittore
PIANIFICAZIONE E GESTIONE	Impostare gli obiettivi a lungo, medio e breve termine. Definire le priorità e i piani d'azione. Adattarsi ai cambiamenti imprevisti.

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
PIANIFICAZIONE E GESTIONE	Impostare gli obiettivi a lungo, medio e breve termine. Definire le priorità e i piani d'azione. Adattarsi ai cambiamenti imprevisti.	SVILUPPARE BUSINESS PLAN EFFICACI	LIVELLO ESPERTO E' in grado di mantenere aggiornati i miei metodi di pianificazione e di adattarli al mutare delle circostanze. E' in grado di adattare il modello di business della propria attività di creazione di valore per affrontare nuove sfide

Denominazione

Performance Management Intermedio

Soggetto che rilascia l'attestazione

CONSIDI S.P.A.

N° ore del percorso

Totali 8h

- in presenza 8, di cui on the job --
- a distanza (FAD) --, di cui: sincrona -- asincrona --

N° partecipanti

143

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in TrasparenzaQuadro europeo: **EntreComp**

Competenza

Descrittore

PIANIFICAZIONE E GESTIONE

Impostare gli obiettivi a lungo, medio e breve termine. Definire le priorità e i piani d'azione. Adattarsi ai cambiamenti imprevisti.

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
PIANIFICAZIONE E GESTIONE	Impostare gli obiettivi a lungo, medio e breve termine. Definire le priorità e i piani d'azione. Adattarsi ai cambiamenti imprevisti.	DEFINIRE OBIETTIVI REALIZZABILI	LIVELLO INTERMEDIO. E' in grado di descrivere i propri obiettivi per il futuro in linea con i propri punti di forza, le proprie ambizioni, i propri interessi e i propri successi. E' in grado di fissare obiettivi a breve termine su cui poter agire









SEZIONE 4 – STANDARD DI QUALIFICAZIONE E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO: IL MODULO FORMATIVO

In questa sezione è riportato uno schema di modulo formativo con tutti gli elementi minimi che lo stesso deve contenere:

- standard di qualificazione
- obiettivi di apprendimento (competenze), descritti anche in termini di abilità e conoscenze, riferiti agli standard di qualificazione. La natura degli obiettivi di apprendimento è specifica, ovvero contestualizzata rispetto ai fabbisogni rilevati nello specifico contesto in cui si realizza l'intervento. Il rapporto tra obiettivi di apprendimento e gli standard di riferimento è pertanto funzionale alla leggibilità dei risultati del processo di apprendimento rispetto al sistema nazionale di certificazione delle competenze ed alla conseguente possibilità che tali risultati siano riconoscibili e portabili al di fuori del contesto in cui sono stati conseguiti.
- contenuti didattici
- il/i soggetto/i che eroga/no la formazione
- prerequisiti minimi

Replicare per ciascun modulo previsto dal progetto formativo

Titolo modulo	La persona al centro del futuro digitale e green. Modulo Rispetto
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi): 4,5h in presenza --, di cui on the job -- a distanza (FAD) 4,5, di cui: sincrona 4 asincrona 0,5	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
LIVELLO ESPERTO. E' in grado di fare in modo che la propria priorità sia il rispetto e la promozione di un comportamento etico nell'area di influenza; E' in grado di intervenire contro comportamenti non etici	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono: • l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale); • il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo); • il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).	
Dimensione Cognitiva: • Identificare e comprendere i driver di unicità di ogni persona (modelli mentali, valori, assunzioni di base) e come questi si traducono in comportamenti che hanno effetti sulla collaborazione e sull'ambiente di lavoro. In questa fase intervengono alcuni bias di cui è necessario prendere consapevolezza, mentre il sentimento della fiducia diventa un prezioso alleato • Uscire dalla gabbia dei pregiudizi e degli stereotipi, bias cognitivi che adottiamo inconsapevolmente ogni volta in cui ci avviciniamo a persone diverse da noi. L'obiettivo di questa fase è costruire apprezzamento e rispetto per le differenze in termini di valori, stili, punti di vista e approcci. Qui l'ascolto rappresenta una risorsa chiave. • Avere il coraggio di cambiare mindset: guardare alle differenze non come opposti ma come elementi integrabili e abbracciare la logica della riconciliazione che prevede di trarre valore da elementi apparentemente contrapposti. Ciò consente di trarre vantaggio dalle differenze e iniziare a costruire un ambiente di lavoro in cui tutti i punti di vista siano valorizzati. • Tradurre le consapevolezze delle fasi precedenti in comportamenti ed azioni concrete, facendo ricorso all'accountability, per diffondere rispetto ed apprezzamento per le differenze	

Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Relazioni Interpersonali Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo, processo di lavoro, ruolo
Contenuti didattici
L'unicità di ogni persona vista attraverso le lenti dell'intersezionalità (ogni persona è portatrice di caratteristiche diverse, che si traducono in atteggiamenti e comportamenti tipici). Il sentimento della fiducia e i suoi impatti nell'agire quotidiano I bias cognitivi principali che entrano in gioco in questa tappa Cosa si intende per rispetto: significato individuale vs declaratoria aziendale I limiti inconsapevoli: stereotipi e pregiudizi Pratica di ascolto attivo: benefici e ostacoli I comportamenti della leadership della fiducia La riconciliazione: il mindset per valorizzare le differenze Integrare elementi di diversità a prima vista contrapposti focalizzandosi sui loro punti di forza, passando dal paradosso Il sentimento del coraggio come risorsa per cambiare mindset
Soggetto/i che eroga/no la formazione
Idea Management Human Capital S.r.l.

Titolo modulo	<i>La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per Manager</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi): 12h in presenza --, di cui on the job -- a distanza (FAD) 12, di cui: sincrona 12 asincrona 0	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
<i>LIVELLO BASE. E' in grado di mostrare entusiasmo per le sfide. E' in grado di coinvolgersi attivamente nella creazione di valore per gli altri.</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono: • l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale); • il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo); • il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).	

Dimensione Cognitiva:

- Sviluppare una gestione dei collaboratori basata sulle caratteristiche individuali dei collaboratori stessi, al di là delle percezioni individuali (capacità, conoscenze, motivazioni, aspirazioni, paure)
- Approfondire l'opportunità di contribuire allo sviluppo delle competenze del proprio team
- Comprendere le specificità dell'apprendimento negli adulti (andragogia) ed i diversi stili di apprendimento
- Allenarsi a redigere un piano di sviluppo delle competenze
- Comprendere l'importanza del feedback continuo come strumento di gestione dei collaboratori
- Comprendere l'apporto strategico della delega per l'esercizio della leadership
- Impostare processi di delega efficaci, in ottica di raggiungimento degli obiettivi di business e di empowerment del team
- Comprendere i principali ostacoli all'esercizio della delega e come superarli
- Potenziare la propria abilità di prevenire e gestire gli errori
- Gestire la componente emotiva di chi commette e chi deve correggere l'errore
- Comprendere l'importanza del feedback correttivo e imparare a gestirlo
- Prepararsi al colloquio di corrective counseling in ottica di sviluppo professionale

Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Relazioni Interpersonali

Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo, processo di lavoro, ruolo

Contenuti didattici

- Principi di apprendimento delle competenze
- Il piano di sviluppo delle competenze
- Tecniche per restituire feedback efficaci
- La delega come processo
- Leadership e delega: i key point di una relazione strategica
- Delega in azione: gli effetti sulla gestione del tempo
- Errori e sbagli: quali differenze?
- Analizzare e descrivere l'errore
- Il corrective counseling
- La gestione evolutiva dell'errore

Soggetto/i che eroga/no la formazione

Idea Management Human Capital S.r.l.

Titolo modulo	<i>La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per People</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi): 8,75h in presenza --, di cui on the job -- a distanza (FAD) 8,75, di cui: sincrona 8 asincrona 0,75	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
<i>Contribuire al bene comune e consapevolezza che gli altri possono avere diverse affiliazioni culturali, background, credenze, valori, opinioni o circostanze personali ed è in grado di comprendere l'importanza della fiducia, del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza, affrontare i conflitti e negoziare i disaccordi per costruire e sostenere relazioni eque e rispettose</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono: • l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale); • il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo); • il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).	
Dimensione Cognitiva: • Comprendere le dinamiche di gruppo e il ruolo individuale all'interno del team • Migliorare la comunicazione e la collaborazione tra i membri del gruppo • Favorire un approccio orientato agli obiettivi condivisi e al miglioramento continuo del team • Acquisire consapevolezza sui propri modi di relazionarsi nel gruppo	
Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Relazioni Interpersonali	
Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo, processo di lavoro, ruolo	
Contenuti didattici	
• Gruppo, squadra, team • Benefici del lavoro in team per l'azienda e per il singolo • Attività, squadra e individuo • Lavoro in autonomia e lavoro in team • Comprendere l'importanza della diversità di competenze e punti di vista nel team • Come creare un ambiente di lavoro che favorisca il coinvolgimento e la proattività • Definizione e condivisione degli obiettivi comuni • L'importanza della leadership partecipativa e della motivazione • Tecniche per stabilire confronti costruttivi: la comunicazione efficace in team • Ascolto attivo e feed-back costruttivo	
Soggetto/i che eroga/no la formazione	
Terna - Struttura Academy Risorse Umane + Amicucci Formazione S.r.l. (Skilla)	

Titolo modulo	<i>La persona al centro del futuro digitale e green: Welfare e Benessere Organizzativo</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi): 7h in presenza -- , di cui on the job -- a distanza (FAD) 7, di cui: sincrona 6 asincrona 1	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
<i>Consapevolezza che il comportamento individuale, le caratteristiche personali e i fattori sociali e ambientali influenzano la salute e il benessere ed è in grado di comprendere i potenziali rischi per il benessere e utilizzare informazioni e servizi affidabili per la salute e la protezione sociale.</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono: • l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale); • il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo); • il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).	
Dimensione Cognitiva: • Comprendere il concetto di Long Term Employability • Integrare Formazione e Wellebeing. • Integrare i 3 pilastri della Longevity: salute fisica, mentale e sociale; adottare uno stile di vita sostenibile • Valorizzare la copresenza di più generazioni identificando nei longennials i trasmissori di esperienza e conoscenze e massimizzando la spinta all'innovazione e al cambiamento delle generazioni più giovani.	
Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Benessere Organizzativo	
Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo e personale	
Contenuti didattici	
• Costrutto di Longevity • Longterm Employability Protection: introduzione e orientamento all'employability interna • Il Panorama della Longevity: risparmio e reddito • Longevity ed Employability • Mobilità Interna, Bilancio delle Competenze, Strategie di Personal Branding e Networking • La Scienza della Longevity	
Soggetto/i che eroga/no la formazione	
Terna - Struttura Academy Risorse Umane e INTOO S.r.l. – A Socio Unico	

Titolo modulo	<i>Digital Minds 2.0 - Verso una Digital Literacy Avanzata</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi): 9h in presenza --, di cui on the job -- a distanza (FAD) 9, di cui: sincrona 8 asincrona 1	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
<i>Applicare diverse norme comportamentali e know-how necessarie all'utilizzo delle tecnologie digitali e all'interazione con gli ambienti digitali</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
<i>Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione</i> <i>Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono:</i> • <i>l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale);</i> • <i>il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo);</i> • <i>il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc.).</i> Dimensione Cognitiva: • promuovere un approccio al lavoro innovativo e orientato alla sperimentazione e al miglioramento continuo • stimolare la curiosità verso le nuove tecnologie e i loro molteplici usi, facilitare lo sviluppo di un pensiero critico digitale • abilitare l'adozione reale delle nuove tecnologie. • tradurre la complessità dei dati in insight chiari e immediatamente fruibili permette di prendere decisioni basate su fatti e non su intuizioni, migliorando l'efficienza operativa e la competitività • acquisire competenze e strumenti avanzati per l'analisi e la visualizzazione; abilitare decisioni data-driven, promuovendo una cultura organizzativa incentrata sull'evidenza, sull'agilità e sulla proattività strategica Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Processo Decisionale, Analisi Dati, Processi di Lavoro Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo e personale	
Contenuti didattici	
• Digital Working essential kit • Digital Trend e tecnologie emergenti • Il potere dei dati: Data Analysis • Intelligenza Artificiale - Fondamenti e Applicazioni	
Soggetto/i che eroga/no la formazione	
JAKALA SPA S.B.	

Titolo modulo	M365Copilot: l'intelligenza artificiale generativa
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi): 8h in presenza -- , di cui on the job -- a distanza (FAD) 8, di cui: sincrona 8 asincrona 0	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
<i>Applicare metodi di ricerche per ottenere dati, informazioni e contenuti in ambienti digitali</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
<i>Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione</i> Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono: • l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale); • il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo); • il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).	
Dimensione Cognitiva: • sperimentare le potenzialità dell'Intelligenza Artificiale e rendere più efficienti le attività lavorative: migliorare e semplificare il modo di lavorare • sperimentarne le potenzialità, fornendo feedback utili a definire i successivi passi di adozione della tecnologia • generare bozze, riepiloghi e riassunti direttamente all'interno di Word; • aggiungere colonne con formule, filtrare, ordinare ed evidenziare i dati direttamente in Excel; • dare istruzioni per creare, modificare, organizzare e riepilogare le presentazioni direttamente in PowerPoint; • creare bozze di messaggi di posta elettronica, riepilogare conversazioni e farsi assistere da Copilot all'interno di Outlook; • ottenere riepiloghi di riunioni e chiamate chiedendo a Copilot di elencare i punti principali, le azioni e le decisioni prese, anche da chat e conversazioni di canale.	
Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Processo Decisionale, Analisi Dati, Processi di Lavoro	
Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo e personale	
Contenuti didattici	
• Introduzione a Copilot per Microsoft 365 • Microsoft 365 Chat: porre domande e ottenere risposte, ottenere riepiloghi e restare aggiornati • I prompt di Copilot Lab • I plug-in per accedere al web • Copilot in Word: creare e modificare testo, creare riassunti e riepiloghi, porre domande e ottenere risposte • Copilot in Excel: aggiungere colonne di formule, evidenziare, filtrare e ordinare, analizzare dati • Copilot in PowerPoint: creare e modificare una presentazione, creare una presentazione da un file Word, organizzare una presentazione in sezioni, riepilogare una presentazione • Copilot in Outlook: creare bozze di messaggi di posta elettronica, riepilogare una conversazione, usare la chat di Copilot in Outlook • Copilot in Teams: ottenere riepiloghi di riunioni e chiamate, estrarre punti principali, azioni e decisioni da chat e conversazioni di canale, fare domande di lavoro e usare riferimenti	
Soggetto/i che eroga/no la formazione	
Digital Attitude	

Titolo modulo	<i>Competenze Green: verso un Eco Mindset</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi): 12h in presenza -- , di cui on the job -- a distanza (FAD) 12, di cui: sincrona 10 asincrona 2	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
<i>Identificare le pratiche che non sono sostenibili e le loro implicazioni per l'ambiente. Produrre una chiara definizione del problema quando si trova di fronte a pratiche che non sono sostenibili.</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
<i>Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione</i> <i>Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono:</i> • l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale); • il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo); • il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).	
Dimensione Cognitiva: • Rafforzare la conoscenza del concetto di Sostenibilità e il frame economico-sociale di riferimento; • Riconoscere ed allenare pensieri e comportamenti che caratterizzano il Mindset Sostenibile; • Riconoscere il FIXED MINDSET e imparare a muoversi verso il GROWTH Mindset; • Aumentare la possibilità di sviluppare un Mindset Sostenibile per un impatto positivo; • Disegnare il percorso individuale di sviluppo e allenamento del Mindset Sostenibile.	
Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Responsabilità Sociale e Individuale	
Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo e personale	
Contenuti didattici	
• Principi di ESG e reporting di sostenibilità: Conoscere i principi ESG, best practice e vantaggi competitivi • Le strategie che Terna adotta per migliorare l'efficienza energetica e il vantaggio dei Digital Twin per processi sostenibili • Mobilità sostenibile e riduzione dell'impatto ambientale: pratiche di mobilità sostenibile per ridurre il proprio impatto ambientale e quello dell'azienda. • Strumenti e modelli per ridurre gli sprechi e creare valore. • Innovazione sostenibile: Come integrare la sostenibilità nei processi di innovazione.	
Soggetto/i che eroga/no la formazione	
Terna - Struttura Academy Risorse Umane e POLIMI GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT	

Titolo modulo	<i>Performance Management Esperto</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi): 84h	

in presenza 84, di cui on the job -- a distanza (FAD) 0, di cui: sincrona 0 asincrona 0	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
<i>Mantenere aggiornati i miei metodi di pianificazione e di adattarli al mutare delle circostanze.</i> <i>Adattare il modello di business della propria attività di creazione di valore per affrontare nuove sfide</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
<i>Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione</i> <i>Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono:</i> • <i>l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale);</i> • <i>il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo);</i> • <i>il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).</i>	
Dimensione Cognitiva: • Sostenere il percorso di trasformazione avviato da Terna da Process Driven a Objective Driven Organization • Governare progetti complessi di Performance Management, identificando e gestendo in maniera proattiva azioni di miglioramento. • Applicare strumenti per governare la variabilità dei processi ed il loro flusso del valore	
Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Responsabilità Sociale e Individuale	
Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo, processi di lavoro	
Contenuti didattici	
• Introduzione al Continuous Improvement • Principi di pensiero statistico • Il ciclo DMAIC: Define, Measure, Analyze, Improve, Control con approfondimenti metodologici, strumenti tecnico organizzativi e statistici per l'analisi e il miglioramento dei processi, discussione casi d'uso • Fondamenti di Lean Management: concetti base, qualità, flusso del valore, pillar della filosofia, strumenti pratici e applicazioni	
Soggetto/i che eroga/no la formazione	
Business Integration Partners S.p.A.	

Titolo modulo	<i>Performance Management Advanced</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi): 15h in presenza 15, di cui on the job -- a distanza (FAD) 0, di cui: sincrona 0 asincrona 0	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	

<i>E' in grado di descrivere in sintesi le basi della gestione del progetto.</i> <i>E' in grado di applicare le basi del project management nella gestione di un'attività di creazione di valore.</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
<i>Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione</i> <i>Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono:</i> • <i>l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale);</i> • <i>il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo);</i> • <i>il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).</i>	
Dimensione Cognitiva: • Sostenere il percorso di trasformazione avviato da Terna da Process Driven a Objective Driven Organization • Governare progetti complessi di Performance Management, identificando e gestendo in maniera proattiva azioni di miglioramento. • Apprendere skill per riconoscere e governare la variabilità dei processi ed il loro flusso del valore	
Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Responsabilità Sociale e Individuale	
Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo, processi di lavoro	
Contenuti didattici	
• Introduzione al Continuous Improvement • Principi di pensiero statistico • Lean Management: concetti base, qualità, flusso del valore, pillar della filosofia, strumenti pratici e applicazioni • Six Sigma: concetto di variabilità e misurabilità, nozioni teoriche e ciclo DMAIC • Focus fasi del ciclo DMAIC: Define, Measure, Analyze, Improve, Control con applicazione di tools per l'analisi e il miglioramento dei processi con il supporto di casi studio	
Soggetto/i che eroga/no la formazione	
Business Integration Partners S.p.A.	

Titolo modulo	Performance Management Intermedio
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi): 8h in presenza 8, di cui on the job -- a distanza (FAD) 0, di cui: sincrona 0 asincrona 0	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
<i>E' in grado di creare un piano d'azione che individua i passi necessari per raggiungere i propri obiettivi.</i> <i>E' in grado di prevedere la possibilità di modificare i propri piani.</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
<i>Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione</i> <i>Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono:</i>	

- l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale);
- il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo);
- il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).

Dimensione Cognitiva:

- Comprendere i principi del Lean Thinking e la loro applicabilità specialmente in ambito office.
- Riconoscere i processi che attraversano le diverse funzioni aziendali e sviluppare l'attenzione al cliente interno.
- Sperimentare l'utilizzo dei più importanti strumenti di mappatura dei processi.
- Imparare a riconoscere gli sprechi e a concentrarsi sul valore per il cliente.
- Esercitarsi a lavorare in team per la ricerca di soluzioni.
- Riprogettare un processo di ufficio secondo i principi lean.
- Creare ingaggio affinché l'approccio lean guidi le attività di tutti i giorni.

Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Responsabilità Sociale e Individuale

Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo, processi di lavoro

Contenuti didattici

- VALUE. Strumenti per rappresentare un processo di lavoro ed il problema da risolvere;
- Identificazione dei clienti (interni ed esterni);
- Misurazione dei processi
- Il flusso del valore
- Lavorare come un team per progettare i miglioramenti

Soggetto/i che eroga/no la formazione

CONSIDI S.P.A.

Si allega prospetto di sintesi del progetto

Denominazione Modulo	N. Ore	N. Partecipanti	Ambito Innovazione	Framework	Competenza
La persona al centro del futuro digitale e green. Modulo Rispetto	4,5	1303	g) Welfare aziendale e benessere organizzativo	EntreComp	ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE. Valutare le conseguenze di idee che portano valore e l'effetto dell'azione imprenditoriale sulla comunità di destinazione, il mercato, la società e l'ambiente. Riflettere su quanto sono sostenibili nel lungo periodo gli obiettivi sociali, culturali ed economici e la linea di condotta scelta. Agire in modo responsabile
La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per Manager	12	247	g) Welfare aziendale e benessere organizzativo	EntreComp	MOBILITARE GLI ALTRI. Ispirare ed entusiasmare i soggetti interessati. Ottenere il supporto necessario per raggiungere risultati di valore. Dimostrare capacità di comunicazione efficace, persuasione, negoziazione e leadership.
La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per People	8,75	1056	g) Welfare aziendale e benessere organizzativo	LifeComp	COLLABORAZIONE. Impegnarsi nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri
La persona al centro del futuro digitale e green: Welfare e Benessere Organizzativo	7	1303	g) Welfare aziendale e benessere organizzativo	LifeComp	BENESSERE. Ricercare soddisfazione nella vita, avere cura della salute fisica, mentale e sociale; adottare uno stile di vita sostenibile
Digital Minds 2.0 - Verso una Digital Literacy Avanzata	9	1303	a) Sistemi tecnologici e digitali	DigComp 2.1	ADA.QE.01.02 - Comunicazione e collaborazione in contesti digitali
M365Copilot: l'intelligenza artificiale generativa	8	1303	b) Introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale	DigComp 2.1	ADA.QE.01.01 - Ricerca e gestione di informazioni, dati e contenuti digitali
Competenze Green: verso un Eco Mindset	12	1303	c) Sostenibilità ed impatto ambientale	EntreComp	ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE. Valutare le conseguenze di idee che portano valore e l'effetto dell'azione imprenditoriale sulla comunità di destinazione, il mercato, la società e l'ambiente. Riflettere su quanto sono sostenibili nel lungo periodo gli obiettivi sociali, culturali ed economici e la linea di condotta scelta. Agire in modo responsabile

Performance Management Esperto	84	32	g) Welfare aziendale e benessere organizzativo	EntreComp	PIANIFICAZIONE E GESTIONE. Impostare gli obiettivi a lungo, medio e breve termine. Definire le priorità e i piani d'azione. Adattarsi ai cambiamenti imprevisti.
Performance Management Advanced	15	80	g) Welfare aziendale e benessere organizzativo	EntreComp	PIANIFICAZIONE E GESTIONE. Impostare gli obiettivi a lungo, medio e breve termine. Definire le priorità e i piani d'azione. Adattarsi ai cambiamenti imprevisti.
Performance Management Intermedio	8	143	g) Welfare aziendale e benessere organizzativo	EntreComp	PIANIFICAZIONE E GESTIONE. Impostare gli obiettivi a lungo, medio e breve termine. Definire le priorità e i piani d'azione. Adattarsi ai cambiamenti imprevisti.

L'elenco dei partecipanti con il numero delle ore collettive cadauno e il dettaglio di partecipazione a ciascun corso è stato condiviso in presenza; non viene firmato in considerazione del numero delle pagine di cui si compone

SEZIONE 5 – L'INDIVIDUAZIONE E LA VALIDAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

SEZIONE 5.1: Descrivere il processo di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze (Max 20 righe, font Arial 11 interlinea singola)

Il coinvolgimento dei lavoratori nei moduli formativi avverrà attraverso un percorso di valorizzazione degli apprendimenti individuali che contemplerà, come parte integrante del percorso formativo e coerentemente con gli standard professionali e di qualificazione delineati nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del D. Lgs. n. 13/2013 e del D.M. 30 giugno 2015 i seguenti step: a) verifica delle competenze acquisite attraverso la somministrazione di un test finale; b) compilazione di un documento finale che dia evidenza degli elementi di processo relativi alla messa in trasparenza delle competenze, contenente i seguenti requisiti: dati allievi, ambito e percorso di acquisizione della competenza, modalità di accertamento della competenza; rilascio – per ogni lavoratore – di un'attestazione finale di partecipazione con profitto nella quale sarà data evidenza delle competenze traguardate e relative spendibilità. Il principio che guida la messa in trasparenza delle competenze è che la competenza sia una componente del ruolo ma non sostituisca la denominazione del ruolo.

N° ore ad allievo (max 5 ore di servizio di accompagnamento) 2

di cui: individuali 2 di gruppo --

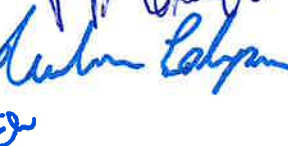
Responsabile della funzione di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze. Responsabili sono i Rappresentanti dei Soggetti indicati; agiranno in sinergia con la Responsabile Academy di Terna e il PMO del programma.

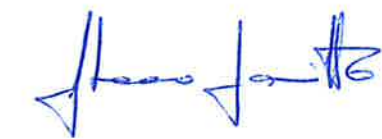
SEZIONE 5.2: (obbligatorio per il rilascio dell'attestazione di validazione) Descrivere le modalità di valutazione degli apprendimenti in itinere e finale (soglie, descrittori, strumenti, tempi, ruoli del processo valutativo)

Descrivere e selezionare 1 o più opzioni max 20 righe, font Arial 11 interlinea singola

Somministrazione al termine del percorso di domande a risposta multipla (4 opzioni di risposta) riguardanti i contenuti formativi trattati. Obbligo del 75% come soglia per il superamento. Svolgimento esercitazioni in itinere.

- a) test in itinere/questionari
- b) griglie di valutazione esterna
- c) griglie di auto-valutazione
- d) colloqui
- e) esercitazioni pratiche
- f) discussione portfolio (progetti, presentazioni, relazioni, prodotti, materiali multimediali, ecc...)
- g) altro

 EMANUELA D. LUPPINO
 DANIELE AMATI
 GIUSEPPE CASTELLI
 ANTONIO CATAPANO





SEZIONE 6 – DOCUMENTO DI TRASPARENZA E DOCUMENTO DI VALIDAZIONE

SEZIONE 6.1 Contenuti minimi del documento di trasparenza

L'attestazione di messa in trasparenza del percorso è volta a rendere leggibile (trasparente) l'esperienza ovvero le caratteristiche salienti dell'intervento e del soggetto responsabile della sua realizzazione (soggetto attuatore).

La trasparenza è intesa rispetto al percorso ed agli obiettivi di apprendimento previsti che devono essere correlati agli standard di qualificazione del Decreto interministeriale del 10 ottobre 2024; l'attestazione di messa in trasparenza del percorso non attesta l'effettivo conseguimento degli obiettivi di apprendimento da parte della persona (anche nei casi in cui il percorso si è concluso con la somministrazione di prove valutative che il documento può esporre a mero titolo informativo); in tal senso può costituire evidenza per il riconoscimento dell'esperienza in eventuali successivi percorsi intrapresi dalla persona.

Contenuti minimi del Documento di trasparenza

Logo dell'ente titolare

Logo dell'ente titolare delegato (per i piani associati a FPI)

Logo dell'ente titolato



Cofinanziato
dall'Unione europea



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

LOGO FNC3

FONDO NUOVE COMPETENZE "COMPETENZE PER L'INNOVAZIONE"

- Nominativo e CF del partecipante
- Numero Avviso FPI di riferimento (per i piani associati a FPI)
- Titolo del Piano – Numero di protocollo FPI assegnato al Piano
- Titolo del percorso
- Nome dell'Ente attuatore e/o dell'Ente titolato se diverso dall'attuatore
- Numero di ore frequentate su numero di ore totali del percorso
- Periodo di svolgimento del percorso ("dal ... al...")
- Risultato/i atteso/i e Area di Attività (ADA) di riferimento nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni o Competenza e relativo Quadro europeo di riferimento riferiti agli obiettivi di apprendimento
- Obiettivi di apprendimento e numero di ore frequentate su numero di ore totali del percorso
- Eventuali ulteriori evidenze (ad esempio crediti formativi in ingresso)
- Ente titolare (se diverso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali)
- Ente titolare delegato (per i piani associati a FPI)
- Data di rilascio dell'attestazione
- Firma digitale del legale rappresentante dell'ente titolato (o delegato alla funzione)
- Firma digitale del Responsabile della funzione di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze

SEZIONE 6.2 Contenuti minimi del documento di validazione

L'attestazione di validazione del percorso è volta a rendere leggibile (trasparente) l'esperienza ovvero le caratteristiche salienti dell'intervento e del soggetto responsabile della sua realizzazione (soggetto attuatore) nonché gli obiettivi di apprendimento che la persona ha effettivamente raggiunto e le modalità con cui è stato verificato il raggiungimento di tali obiettivi, nonché i soggetti responsabili di tale verifica.

La validazione è intesa rispetto al percorso ed agli obiettivi di apprendimento previsti che devono essere correlati agli standard di qualificazione del Decreto interministeriale del 10 ottobre 2024, al fine di consentire un riconoscimento delle competenze validate negli eventuali successivi percorsi intrapresi dalla persona.

SCHEDA B

Contenuti minimi del Documento di validazione

Logo dell'ente pubblico titolare

Logo dell'ente titolare delegato (per i piani associati a FPI)

Logo dell'ente titolato



Cofinanziato
dall'Unione europea



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

LOGO FNC3

FONDO NUOVE COMPETENZE "COMPETENZE PER L'INNOVAZIONE"

- Nominativo e CF del partecipante
- Numero Avviso FPI di riferimento (per i piani associati a FPI)
- Titolo del Piano – Numero di protocollo FPI assegnato al Piano
- Titolo del percorso
- Nome dell'Ente attuatore e/o dell'Ente titolato se diverso dall'attuatore
- Numero di ore frequentate su numero di ore totali del percorso
- Periodo di svolgimento del percorso ("dal ... al...")
- Risultato/i atteso/i e Area di Attività (ADA) di riferimento nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni o Competenza e relativo Quadro europeo di riferimento riferiti agli obiettivi di apprendimento
- Obiettivi di apprendimento e numero di ore frequentate su numero di ore totali del percorso
- Obiettivi di apprendimento validati
- Tipologia/e di prova/e (prova scritta, prova pratica, colloquio tecnico)
- Data di realizzazione della prova – sede/luogo di realizzazione della prova
- Ente titolare (se diverso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali)
- Ente titolare delegato (per i piani associati a FPI)
- Data di rilascio dell'attestazione
- Firma digitale del legale rappresentante dell'ente titolato (o delegato alla funzione)

Verbale di Accordo

Roma, 6 febbraio 2025

Tra

Terna Rete Italia S.p.A. (di seguito anche "Terna" oppure l'Azienda) rappresentata da: Daniele Amati, Antonio Catapano, Giuseppe Castelli, Emanuela Luppino

e

FILCTEM -CGIL, rappresentata da: Marco Falcinelli, Ilvo Sorrentino, Andrea Lovisetto

FLAEI - CISL, rappresentata da.: Amedeo Testa, Graziano Froli

UILTEC - UIL, rappresentata da: Daniela Piras, Marco Pantò, Antonio Cozzolino

PREMESSO 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, istituisce 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 Gruppo Terna opera nel settore dell'energia elettrica, occupa nel comparto oltre 5.000 dipendenti ed è dislocato su tutto il territorio nazionale; la Società Terna Rete Italia S.p.A. occupa alla data del 5 febbraio 2025 3884 lavoratori e lavoratrici di cui 25 dirigenti, 458 quadri, 2294 impiegati e 1107 operai.
- 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): con riferimento a questo punto si specifica che il presente accordo si riferisce al Piano Formativo rivolto esclusivamente ai lavoratori impiegati presso Terna Rete Italia S.p.A.
- L'azienda aderisce al Fondo Paritetico Interprofessionale (di seguito FPI) Fondimpresa che partecipa al Fondo Nuove Competenze, pertanto, l'azienda si impegna a presentare al/ai suddetto/i FPI, secondo le modalità e le regole da questo/i 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; il presente accordo viene firmato dalle Segreterie Nazionali OOSS qui rappresentate.

CONSIDERATO CHE

ELEMENTI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO IN RELAZIONE AGLI SCENARI DI INNOVAZIONE

Il settore elettrico in Italia e in Europa vive una fase di profonda trasformazione. La transizione energetica è scandita da obiettivi di decarbonizzazione sempre più sfidanti, con il target “net zero” – l’azzeramento delle emissioni nette – fissato per il 2050 e raggiungibile anche grazie all’elettrificazione dei consumi. Per questo il Piano Industriale 2024-2028 “A Wider Vision”, presentato a marzo 2024, prevede 16,5 miliardi di euro di investimenti complessivi, il livello più alto mai registrato nella storia del Gruppo. Gli interventi previsti, considerati per loro natura sostenibili al 99% secondo i criteri della Tassonomia europea, consentiranno a Terna di rispondere alle sfide del cosiddetto “trilemma energetico”, che consiste nel bilanciare contemporaneamente sicurezza, sostenibilità ed economicità del sistema. Il Piano Industriale permetterà di consolidare anche il ruolo strategico di Terna come abilitatore del sistema elettrico nazionale, favorendo la decarbonizzazione del Paese e una “just transition” giusta e inclusiva. Le sfide della filiera impongono il passaggio da un sistema tradizionale basato sulle fonti fossili e su impianti di generazione centralizzati verso un sistema decentralizzato, sempre più fondato sulle fonti rinnovabili, per loro natura non programmabili e intermittenti. Lo sviluppo e il rafforzamento della Rete di Trasmissione Nazionale diventano così fondamentali per sostenere la transizione energetica, ma devono essere accompagnati da un progressivo sviluppo delle tecnologie digitali. Per questo, il concetto di “twin transition”, energetica e digitale, è il fondamento del Piano Industriale 2024-2028: attraverso strumenti come l’IA e la robotica, la rete elettrica sarà sempre più connessa, smart, sicura, resiliente, efficiente e sostenibile, a beneficio di tutto il sistema e di tutti gli stakeholder.

Il Piano Industriale integra per la prima volta il Piano di sostenibilità: Terna intende infatti garantire una just transition: un processo giusto, inclusivo e attento ai possibili impatti su tutti gli stakeholder, in particolare le nostre persone, le comunità locali e fornitori.

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

Lo sviluppo della rete deve essere inevitabilmente accompagnato da una significativa crescita delle tecnologie digitali per sostenere e accelerare il processo di transizione energetica del Paese: una twin transition, energetica e digitale, garantirà una transizione più rapida, sostenibile, giusta e inclusiva per tutti i nostri stakeholder.

Al contempo, la twin transition non può realizzarsi senza una **solida e adeguata organizzazione del lavoro**, basata anche su nuove competenze e capacità che saranno formate e valorizzate internamente o ricercate all’esterno. Al di là di una crescita organica la People Strategy di Terna mette la persona al centro, promuovendo lo sviluppo e il benessere dei dipendenti attraverso la responsabilizzazione e un patto di coinvolgimento reciproco per la crescita collettiva.

Sintetizzando, le finalità del piano possono essere così sintetizzate:

- Potenziare competenze digitali per preparare le persone Terna a navigare nuovi scenari professionali e ottimizzare le performance (*rif ambito (a) Sistemi tecnologici e digitali*)

Comprendere gli impatti dell’Intelligenza Artificiale nella quotidianità lavorativa (*Rif. (b) Introduzione e sviluppo dell’intelligenza artificiale*)

- Rafforzare competenze legate all'efficienza energetica e alla riduzione degli sprechi per abilitare comportamenti sostenibili nella vita delle persone Terna e creare valore (*(rif ambito (c) Sostenibilità ed impatto ambientale)*)
- Diffondere una cultura organizzativa fondata sul valore del Rispetto, declinandolo nelle sue principali forme di espressione: collaborazione, inclusione, trasparenza e miglioramento continuo (Rif. *(g) Welfare aziendale e benessere organizzativo)*)

Ambito o elenco degli ambiti di innovazione previsti dall'Avviso FNC3 di riferimento dell'Accordo

Come descritto, Terna vive in un'epoca di cambiamenti rapidi e profondi, in cui la digitalizzazione, accelerata dall'intelligenza artificiale, ridefinisce il nostro modo di lavorare e relazionarci. Allo stesso tempo, le esigenze di sostenibilità e le aspettative emergenti dalle generazioni che entrano nel mondo del lavoro ci chiedono di costruire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e orientato al benessere.

In questo scenario, ogni persona di Terna è al centro della trasformazione: non solo come testimone, ma come protagonista del cambiamento.

Il piano formativo ha un obiettivo ambizioso: abilitare ciascuno a contribuire all'evoluzione della società e di Terna attraverso il rafforzamento di competenze strategiche, l'attivazione del potenziale umano e la costruzione di una cultura condivisa dell'innovazione, possiamo affrontare con coraggio e responsabilità le sfide di oggi per costruire un domani migliore. Questo piano formativo non è solo un progetto: è un viaggio verso la nostra evoluzione come azienda e come persone. La trasformazione digitale ci invita a ripensare il modo in cui lavoriamo, mentre la sostenibilità ci spinge a innovare con responsabilità.

Al centro di tutto c'è la People Strategy, il cuore pulsante di questa evoluzione. Investire nelle persone significa investire nel futuro, garantendo non solo il successo dell'azienda ma anche un impatto positivo sulla società.

Questo per Terna si traduce in una consapevolezza: le competenze tecniche non sono disgiunte dalle competenze che riguardano il modo di lavorare e il modo di vivere l'azienda. Ecco perché i percorsi formativi si collocano nei seguenti ambiti di innovazione:

a) Sistemi tecnologici e digitali. Per abilitare l'utilizzo degli strumenti occorre promuovere un approccio al lavoro innovativo e orientato alla sperimentazione e al miglioramento continuo, stimolare la curiosità verso le nuove tecnologie e i loro molteplici usi, facilitare lo sviluppo di un pensiero critico digitale, abilitare l'adozione reale delle nuove tecnologie.

b) Introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale. L'Intelligenza Artificiale sta cambiando il nostro modo di scrivere in Word, di rispondere alle e-mail in Outlook, di analizzare un foglio di calcolo in Excel, di rappresentare i dati. Da qui l'esigenza di far comprendere il ruolo dell'intelligenza artificiale in Microsoft 365 e l'implementazione di Copilot.

c) Sostenibilità ed impatto ambientale. Il ruolo di Terna è vitale per la transizione energetica: la sostenibilità è insita nella nostra natura ("green by nature") che si caratterizza come sostenibile anche e soprattutto per il modo in cui operiamo ("social by purpose"). La stessa strategia di Terna (Twin Transition) vuole essere una Just Transition in cui tutti gli

obiettivi ESG (environmental, social e governance) sono trattati con uno sguardo sistemico e hanno lo stesso peso degli obiettivi industriali e finanziari.

g) Welfare aziendale e benessere organizzativo. Lavorare in Terna significa abbracciare il cambiamento culturale in atto, che coniuga proattività, inclusione e performance. Le persone sono al centro di un ecosistema connotato da rispetto reciproco, inclusività, benessere diffuso, senso di responsabilità e orientamento al risultato. Questa è la sfida alla base del cambiamento culturale, messo in atto con iniziative e strumenti per abilitare modalità di lavoro più efficienti, promuovere lo sviluppo delle competenze in ottica di miglioramento continuo. Da qui l'esigenza di favorire lo sviluppo di una cultura dell'eccellenza basata sul principio del rispetto reciproco, creando un ambiente di lavoro che sia il più possibile equo e inclusivo, valorizzando le diversità e al tempo stesso l'unicità delle persone, l'asset più importante dell'azienda. L'azienda incentiva il merito, catalizzatore di inclusione sociale oltre che riconoscimento delle capacità, dell'impegno e dei risultati ottenuti, prestando un'attenzione particolare al benessere delle persone, dando loro l'opportunità di sviluppare il proprio talento e le proprie competenze.

Modalità di informazione e comunicazione ai destinatari dell'azione formativa riguardanti le finalità del piano formativo a supporto dei processi di innovazione aziendale dando evidenza, in particolare, del finanziamento del percorso, nella parte relativa al costo del lavoro, con FSE+ 2021-2027, anche mediante l'utilizzo dei materiali messi a disposizione dal MLPS attraverso i propri canali

Al fine di garantire un'adeguata informazione e comunicazione ai lavoratori sulle finalità del piano formativo a supporto dei processi di innovazione aziendale, nonché per dare evidenza del finanziamento del percorso formativo saranno adottate le seguenti modalità:

1) Cascading Informativo

Sarà attivato un processo di comunicazione a cascata che prevede:

- Sessioni dedicate ai Direttori per condividere obiettivi, finalità e aspetti operativi del piano formativo, con un focus sul valore aggiunto derivante dal finanziamento.
- Partecipazione a Staff Meeting di Direzione: Academy organizzerà incontri di staff con le diverse direzioni aziendali per illustrare il piano formativo, rispondere a eventuali domande e raccogliere feedback.

2) Comunicazioni Aziendali

- Comunicazione da parte di Academy con invio di comunicazioni ufficiali via email, contenenti dettagli sul piano formativo, le finalità, il ruolo del finanziamento e le opportunità per i lavoratori.
- Comunicazione su Intranet Aziendale con creazione di una sezione dedicata sul portale intranet con materiali informativi e aggiornamenti sullo stato di avanzamento del piano.
- Utilizzo della piattaforma Viva Learning per la diffusione di contenuti informativi e moduli di sensibilizzazione, al fine di garantire una copertura capillare e favorire l'accesso alle informazioni in modo semplice e immediato.

Queste attività sono in linea con le indicazioni fornite nelle linee guida del Piano Nuove Competenze e mirano a promuovere la consapevolezza e il coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso formativo.

ULTERIORI CONSIDERAZIONI

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

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO CON IL PRESENTE ACCORDO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- Le premesse e i considerata formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
- 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.
- 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.
- Il lavoratore 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)
- Le attività formative e la relativa rendicontazione verranno concluse entro 365 giorni dalla comunicazione dell'approvazione dell'istanza come previsto dall'Avviso FNC3.
- 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.
- 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.

- I lavoratori coinvolti nel/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 MLP

CARATTERISTICHE E NUMERO DEI DESTINATARI DELLA FORMAZIONE

UNITA' PRODUTTIVE/ORGANIZZATIVE INTERESSATE	REGIONE	Numero Dipendenti Totali	Numero Dipendenti in Formazione
Terna Rete Italia S.p.A, Cepagatti,VIA ABRUZZO,25	Abruzzo	66	66
Terna Rete Italia S.p.A, Rotonda CON. CALORIE (PZ)	Basilicata	60	60
Terna Rete Italia S.p.A, Feroletto Antico (CZ) CONTRADA CHIATRELLO, 35	Calabria	62	62
Terna Rete Italia S.p.A, Napoli Via Aquileia, 8	Campania	359	358
Terna Rete Italia R.p.A, Bologna, via Lunga 19 (BO)	Emilia Romagna	128	128
Terna Rete Italia S.p.A, Basiliano (UD) Via Damiano Chiesa	Friuli Venezia Giulia	51	51
Terna Rete Italia S.p.A, Roma Via della Marcigliana 911	Lazio	876	859
Terna Rete Italia S.p.A, Genova, via Lungotorrente secca 47	Liguria	63	63
Terna Rete Italia S.p.A, Pero (MI) via Galileo Galilei 18	Lombardia	406	405
Terna Rete Italia S.p.A Ancona Loc Baraccola via Pontelungo	Marche	50	50
Terna Rete Italia S.p. A Campobasso, Con. S. Giovanni in Golfo	Molise	6	6
Terna Rete Italia S.p.A Torino C.so Regina Margherita 267	Piemonte	314	313
Terna Rete Italia S.p.A Bari Via G.Trisorio Liuzzi 197	Puglia	155	155
Terna Rete Italia S.p.A Cagliari, via Emilio Pirastu 3	Sardegna	257	257
Terna Rete Italia S.p.A Palermo Via Castellana 195	Sicilia	296	296
Terna Rete Italia S.p.A Firenze Via Dei Della Robbia 41-5 R	Toscana	225	224
Terna Rete Italia S.p.A Trento, Tangenziale Sud 9	Trentino Alto Adige	68	68
Terna Rete Italia S.p.A Terni Via Valnerina 5	Umbria	49	49
Terna Rete Italia S.p.A Point Saint Martin Via Resistenza 43 (AO)	Valle d'Aosta	28	28
Terna Rete Italia S.p.A Padova Via San Crispino 22	Veneto	365	361
Totale complessivo		3884	3859

SPECIFICI TARGET DESTINATARI DELLA FORMAZIONE	SI/NO	Numero
Lavoratori dipendenti al momento della presentazione dell'istanza <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera a)</i>	SI	3859
Disoccupati da almeno 12 mesi, assunti con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato successivamente alla data di pubblicazione del decreto interministeriale 10 ottobre 2024 e prima dell'avvio della formazione <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera d)</i>	NO	--
Lavoratori assunti, successivamente alla data di pubblicazione del decreto interministeriale del 10 ottobre 2024 e prima dell'avvio della formazione, con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca (cosiddetto apprendistato di terzo livello) di cui all'art. 45 del DM 81/2015 <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera e)</i>	NO	--
Disoccupati preselezionati dall'azienda che partecipano alle attività formative insieme agli altri lavoratori <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera f)</i>	NO	--
Disoccupati formati per la loro successiva assunzione con contratto stagionale <i>Paragrafo 3, punto 3.1, lettera g) - Se presente, per questo target viene predisposto uno specifico piano e percorso formativo non associato a FPI</i>	NO	--

Di seguito ulteriori caratteristiche dei partecipanti all'attività formative:

I lavoratori coinvolti in formazione sono così distribuiti:

- 451 Donne (di cui Operai 2, Impiegati 397, Quadri 52)

- 3408 Uomini (di cui Operai 1105, Impiegati 1897, Quadri 406)

Complessivamente i Responsabili coinvolti in formazione sono 361 (di cui 67 Donne e 294 Uomini).

N° destinatari totali	N° ore di formazione totale
3859	146.365

Si allega al presente accordo e ne forma parte integrante il progetto formativo di sviluppo delle competenze con specifica indicazione dei seguenti elementi:

- Elenco dei Lavoratori, ed eventualmente dei diversi destinatari della formazione, con indicazione dei percorsi formativi, della regione sede di lavoro e del totale delle ore relativi a ciascun partecipante (nel caso ricorrano le condizioni per la realizzazione di più piani formativi, a ciascun piano formativo sarà allegato il relativo elenco dei lavoratori.
- Progetto Formativo composto da piano e percorso formativo.

Tutto il Piano, a partire dalla analisi e valutazione dei percorsi e fino al termine degli stessi, vede il coinvolgimento della Commissione Bilaterale sulla Formazione per la condivisione del piano stesso e delle modalità di informazione alla

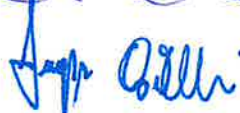
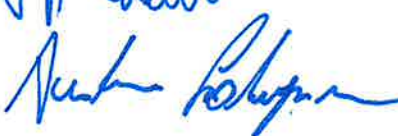
popolazione coinvolta e la definizione di un piano di monitoraggio continuo e periodico nonché per gli opportuni momenti di verifica sull'avanzamento dei percorsi formativi previsti.

Le Parti si danno atto che l'operatività della presente intesa è subordinata all'approvazione da parte di Ministero del Lavoro per l'accesso al Fondo Nuove Competenze e da parte del Fondo Interprofessionale per l'accesso al finanziamento del progetto ivi presentato.

Le Parti effettueranno con periodicità da convenire momenti di verifica per monitorare lo stato di avanzamento dei percorsi formativi e la loro efficacia in un quadro complessivo di valorizzazione del capitale umano e sviluppo delle competenze. Per tutto quanto qui non espressamente previsto, le Parti rinviando alla normativa di legge e all'Avviso sopraindicati.

Letto, confermato, sottoscritto

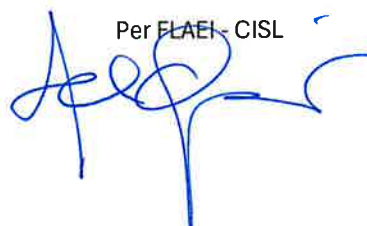
Per Terna Rete Italia S.p.A.

EMANUELA D. WIPPINO 
DANIELE AMATI 
GIUSEPPE CASTELLI 
ANTONIO CATAPANO 

Per FILCTEM - CGIL



Per FLAEL - CISL



Per UILTEC - UIL



ALLEGATO 2 - ACCORDO

Roma, 6 febbraio 2025

PROGETTO FORMATIVO

Twin e Just Transition: Le Competenze per un Futuro Sostenibile

Tipologia di intervento

Sistema formativo

Filiera formativa

Singola istanza



IMPORTANTE

Si prega di allegare in piattaforma copia del progetto formativo in un formato che consenta la lettura delle informazioni ai fini dell'analisi qualitativa dei contenuti formativi:

- ✓ Formati di elaboratori di testi
- ✓ PDF con testo selezionabile

Q
pe

En

No WP 4 J

Sommario

SEZIONE 1 – Riservata a programmi di sistemi formativi e filiere formative.....	4
SEZIONE 2 – Il piano formativo.....	4
SEZIONE 3 – Il percorso formativo in FNC3.....	8
SEZIONE 4 – Standard di qualificazione e obiettivi di apprendimento: il modulo formativo	8
SEZIONE 5 – L'individuazione e la validazione degli obiettivi di apprendimento	25
SEZIONE 6 – Documento di trasparenza e documento di validazione	27

Q
Q
P
ea

NG

elP
P.

H

SEZIONE 2 – IL PIANO FORMATIVO

Denominazione Piano

Twin e Just Transition: Le Competenze per un Futuro Sostenibile

1 Il Piano è associato ad un FPI?

X SI

NO

Se SI, indicare quale

Fondimpresa

2 Processi di innovazione secondo le tipologie previste dall'Avviso FNC3 (indicare uno o più processi)

- a) sistemi tecnologici e digitali
- b) introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale
- c) sostenibilità ed impatto ambientale
- d) economia circolare
- e) transizione ecologica
- f) efficientamento energetico
- g) welfare aziendale e benessere organizzativo

3 Processi di innovazione cui il piano formativo è di supporto (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

Il settore elettrico vive una fase di profonda trasformazione: la transizione energetica è scandita da obiettivi di decarbonizzazione sempre più sfidanti che impongono il passaggio da un sistema tradizionale basato sulle fonti fossili e su impianti di generazione centralizzati verso un sistema decentralizzato, sempre più fondato sulle fonti rinnovabili, per loro natura non programmabili e intermittenti. Lo sviluppo e il rafforzamento della Rete diventano così fondamentali per sostenere la transizione energetica ma devono essere accompagnati da un progressivo sviluppo delle tecnologie digitali. Da qui il concetto di "twin transition", energetica e digitale, quale fondamento del Piano Industriale. Il Piano Industriale integra anche il Piano di sostenibilità: Terna intende infatti garantire una just transition: un processo giusto, inclusivo e attento ai possibili impatti su tutti gli stakeholder, in particolare le persone, le comunità locali e fornitori. La twin transition (una just transition) non può realizzarsi senza una solida e adeguata organizzazione del lavoro, basata anche su nuove competenze e capacità che richiedono una cultura organizzativa fondata sul valore del rispetto declinato nelle sue principali forme di espressione: collaborazione, inclusione, trasparenza e miglioramento continuo. I processi di innovazione da cui è interessata Terna riguardano quindi: sistemi tecnologici e digitali e introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale (che compongono la dimensione "Digitale" della Twin Transition); sostenibilità ed impatto ambientale (ESG - parte integrante del piano Industriale), welfare aziendale e benessere organizzativo (cultura organizzativa per innestare il miglioramento continuo).

4 Fabbisogno formativo collegato al processo di innovazione (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

Gli ambiti di innovazione di cui sopra definiscono il fabbisogno di competenze, qui sintetizzate per ciascun ambito: a) Sistemi tecnologici e digitali. Per abilitare l'utilizzo degli strumenti occorre promuovere un approccio al lavoro innovativo e orientato alla sperimentazione e al miglioramento continuo, stimolare la curiosità verso le nuove tecnologie e i loro molteplici usi, facilitare lo sviluppo di un pensiero critico digitale, abilitare l'adozione reale delle nuove tecnologie; b) Introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale. L'Intelligenza Artificiale sta cambiando il nostro modo di usare gli applicativi di lavoro e di analizzare i dati. Da qui l'esigenza di far comprendere il ruolo dell'intelligenza artificiale in Microsoft 365 e l'implementazione di Copilot; c) Sostenibilità ed impatto ambientale. Il ruolo di Terna è vitale per la transizione energetica: la sostenibilità è insita nella nostra natura ("green by nature") che si caratterizza come sostenibile anche e soprattutto per il modo in cui operiamo ("social by purpose"). La stessa strategia di Terna (Twin Transition) vuole essere una Just Transition in cui tutti gli obiettivi ESG (environmental, social e governance) sono trattati con uno sguardo sistemico e hanno lo stesso peso degli obiettivi industriali e finanziari; g) Welfare aziendale e benessere organizzativo. Lavorare in Terna significa abbracciare il cambiamento culturale in atto, che coniuga proattività, inclusione e performance. Le persone sono al centro di un ecosistema connotato da rispetto reciproco, inclusività, benessere diffuso, senso di responsabilità e orientamento al risultato. Questa è la sfida alla base del cambiamento culturale, messo in atto con iniziative e strumenti per abilitare modalità di lavoro più efficienti, promuovere lo sviluppo delle competenze in ottica di miglioramento continuo. Da qui l'esigenza di favorire lo sviluppo di una cultura dell'eccellenza basata sul principio del rispetto reciproco, creando un ambiente di lavoro che sia il più possibile equo e inclusivo, valorizzando le diversità e al tempo stesso l'unicità delle persone, l'asset più importante dell'azienda.

5 Capacità dell'intervento formativo di produrre i risultati desiderati in termini di supporto al processo di innovazione (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

Per essere efficaci, gli interventi rispondono alle specifiche necessità emerse nei vari ambiti strategici non solo fornendo e sviluppando competenze, ma stimolando anche una cultura orientata all'innovazione e al miglioramento continuo. Con riferimento all'ambito digitale, l'intervento promuove un cambiamento culturale che favorisce l'adozione di nuovi strumenti tecnologici: questo richiede l'introduzione di approcci di lavoro innovativi, incoraggiando la curiosità verso le nuove tecnologie e il loro impiego. Il programma, quindi, non trasferisce solo conoscenze, ma rende le persone capaci di adottare queste tecnologie, migliorando efficacia ed efficienza operativa e favorendo la sperimentazione. Con riferimento all'AI, l'intervento ha un ruolo cruciale nell'aiutare i partecipanti a comprendere come l'AI stia trasformando l'approccio al lavoro: non si tratta solo di acquisire competenze tecniche ma di capire come applicare concretamente l'IA per analizzare dati, ottimizzare i processi ed incrementare l'efficacia dei processi decisionali. Il tema della sostenibilità, intrinsecamente legato alla missione di Terna, supporta a comprendere l'importanza della transizione energetica e degli obiettivi ESG fornendo strumenti necessari per operare in modo sostenibile: l'aspettativa è che l'intervento aiuti le persone ad integrare i principi ESG nelle operazioni quotidiane, in modo che ognuno possa contribuire a una crescita responsabile e inclusiva. Infine, un intervento formativo efficace deve considerare il benessere organizzativo e il welfare aziendale, creando un ambiente di lavoro inclusivo e orientato al risultato: formare le persone alla cultura dell'eccellenza e alla gestione delle diversità è essenziale per promuovere una società del lavoro che valorizzi ogni singolo individuo, migliorando l'efficacia complessiva dell'organizzazione. L'intervento è dunque uno strumento che contribuisce al benessere collettivo e al miglioramento delle performance individuali e aziendali.

In sintesi, l'efficacia dell'intervento formativo nell'ambito dell'innovazione dipende dalla sua capacità di rispondere ai bisogni specifici dei vari processi di innovazione e di favorire l'adozione di una cultura dell'innovazione, della sostenibilità e del benessere collettivo.

6 Modalità di informazione e comunicazione ai lavoratori riguardanti le finalità del piano formativo a supporto dei processi di innovazione aziendale dando evidenza, in particolare, del finanziamento del percorso, nella parte relativa al costo del lavoro, con FSE+ 2021-2027 (Max 20 righe, font Arial 11 interlinea singola)

Al fine di garantire un'adeguata informazione e comunicazione ai lavoratori sulle finalità del piano formativo a supporto dei processi di innovazione aziendale, nonché per dare evidenza del finanziamento del percorso formativo saranno adottate le seguenti modalità:

1) Cascading Informativo. Sarà attivato un processo di comunicazione a cascata che prevede: 1.1) Sessioni dedicate ai Direttori per condividere obiettivi, finalità e aspetti operativi del piano formativo, con un focus sul valore aggiunto derivante dal finanziamento; 1.2) Partecipazione a Staff Meeting di Direzione: Academy organizzerà incontri di staff con le diverse direzioni aziendali per illustrare il piano formativo, rispondere a eventuali domande e raccogliere feedback

2) Comunicazioni Aziendali. 2.1) Comunicazione da parte di Academy con invio di comunicazioni ufficiali via e-mail, contenenti dettagli sul piano formativo, le finalità, il ruolo del finanziamento e le opportunità per i lavoratori. 2.2) Comunicazione su Intranet Aziendale con creazione di una sezione dedicata sul portale intranet con materiali informativi e aggiornamenti sullo stato di avanzamento del piano; 2.3) Utilizzo della piattaforma Viva Learning per la diffusione di contenuti informativi e moduli di sensibilizzazione, al fine di garantire una copertura capillare e favorire l'accesso alle informazioni in modo semplice e immediato.

Queste attività sono in linea con le indicazioni fornite nelle linee guida del Piano Nuove Competenze e mirano a promuovere la consapevolezza e il coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso formativo.

7 Processo di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dai lavoratori e di personalizzazione degli interventi individuali (Descrivere e selezionare 1 o più opzioni - Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

La valorizzazione del patrimonio di competenze è fondamentale per garantire che ogni persona possa sviluppare al massimo delle proprie potenzialità il suo know-how. Il primo passo consiste nell'analizzare i tassi di partecipazione e i feedback degli interventi formativi realizzati nel corso del 2024, monitorando l'efficacia di ciascun modulo rispetto agli obiettivi prefissati e raccogliendo suggerimenti dai partecipanti. I feedback consentono di individuare le aree di miglioramento e di adattare le future azioni formative alle esigenze reali dei lavoratori. Inoltre, incontri periodici con i Direttori rappresentano un momento cruciale per condividere le necessità specifiche delle strutture organizzative, confrontarsi sui risultati ottenuti e definire piani di sviluppo mirati. Questi incontri permettono di allineare gli interventi formativi alle priorità aziendali, assicurando che le competenze acquisite siano sempre in linea con le evoluzioni tecnologiche e strategiche. Infine, la personalizzazione degli interventi si avvale di un benchmarking sui trend di competenze emergenti. Questo confronto permette di individuare le aree di sviluppo più rilevanti, garantendo che i percorsi formativi rispondano non solo alle necessità attuali, ma anche alle future richieste del mercato e delle tecnologie. In questo modo, si crea un piano di formazione che consente alle persone di allinearsi con le nuove sfide e opportunità, migliorando continuamente le loro competenze in un contesto in evoluzione.

- a. test di ingresso
- b. griglie di autovalutazione in ingresso
- c. interviste/colloqui
- d. osservazioni pratiche
- e. portfolio (esperienze lavorative pregresse, background educativo, certificazioni e corsi precedentemente seguiti, ecc...)
- f. altro

- 8 **Metodologie didattiche** (focalizzare la descrizione sulle diverse modalità didattiche con le quali i contenuti della formazione vengono veicolati, come ad esempio, aula, laboratorio, FAD sincrona o asincrona, simulazioni, casi di studio, ecc) (Max 30 righe, font Arial 11 interlinea singola)

Il percorso nel suo complesso adotta un approccio blended che integra: a) workshop online interattivi, coinvolgenti e della durata di circa 2h; b) materiale didattico di approfondimento per l'autoapprendimento: il riferimento è quello del microlearning con brevi corsi multimediali che permettono di apprendere a piccole dosi e parlano a tutti gli stili di apprendimento: i corsi sono costituiti da vari oggetti formativi (microlearning objects) che stimolano le varie intelligenze con un linguaggio sintetico, molteplice, facilmente memorizzabile; c) aule virtuali con analisi casi, simulazioni e role play che offrono un apprendimento pratico e interattivo, stimolando il pensiero critico e la risoluzione di problemi reali; d) action learning: permette ai partecipanti di applicare le competenze in scenari realistici, migliorando la comunicazione e il lavoro di squadra. Questa modalità aumenta l'engagement, favorisce la collaborazione e consente un apprendimento flessibile ed efficace, ottimizzando tempi e risorse.

- 9 **Il piano è articolato nei seguenti moduli formativi, a loro volta identificati dai percorsi formativi che rappresentano l'oggetto minimo di riferimento di FNC3**

Denominazione Modulo	Attestazione rilasciata se Trasparenza o Validazione	N. Ore	N. Partecipanti
La persona al centro del futuro digitale e green. Modulo Rispetto	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	4,5	3859
La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per Manager	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	12	361
La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per People	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	4,75	2391
La persona al centro del futuro digitale e green. Modulo Collaborazione	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	4,75	1107
La persona al centro del futuro digitale e green: Welfare e Benessere Organizzativo	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	7	3859
Digital Minds 2.0 - Verso una Digital Literacy Avanzata	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	9	3859
M365Copilot: l'intelligenza artificiale generativa	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	4	3859
Competenze Green: verso un Eco Mindset	Attestato di messa in trasparenza delle competenze	8	3859

SEZIONE 3 – IL PERCORSO FORMATIVO IN FNC3

Elementi costitutivi del/dei percorso/i di ciascun piano formativo da registrare nella piattaforma FNC3

Denominazione

La persona al centro del futuro digitale e green. Modulo Rispetto

Soggetto che rilascia l'attestazione

IdeaManagement Human Capital S.r.l.

N° ore del percorso

Totali 4,5h

- in presenza -- , di cui on the job --
- a distanza (FAD) 4,5, di cui: sincrona 4 asincrona 0,5

N° partecipanti

3859

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza

Quadro europeo: EntreComp	
Competenza	Descrittore
ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE.	Valutare le conseguenze di idee che portano valore e l'effetto dell'azione imprenditoriale sulla comunità di destinazione, il mercato, la società e l'ambiente. Riflettere su quanto sono sostenibili nel lungo periodo gli obiettivi sociali, culturali ed economici e la linea di condotta scelta. Agire in modo responsabile

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE.	Valutare le conseguenze di idee che portano valore e l'effetto dell'azione imprenditoriale sulla comunità di destinazione, il mercato, la società e l'ambiente. Riflettere su quanto sono sostenibili nel lungo periodo gli obiettivi sociali, culturali ed economici e la linea di condotta scelta. Agire in modo responsabile	COMPORTARSI ETICAMENTE	LIVELLO ESPERTO. E' in grado di fare in modo che la propria priorità sia il rispetto e la promozione di un comportamento etico nell'area di influenza; E' in grado di intervenire contro comportamenti non etici

Denominazione

La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per Manager

Soggetto che rilascia l'attestazione

IdeaManagement Human Capital S.r.l.

N° ore del percorso

Totali 12h

- in presenza -- , di cui on the job --
- a distanza (FAD) 12, di cui: sincrona 12 asincrona --

N° partecipanti

361

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza

Quadro europeo: **EntreComp**

Competenza	Competenza
MOBILITARE GLI ALTRI	Ispirare ed entusiasmare i soggetti interessati. Ottenere il supporto necessario per raggiungere risultati di valore. Dimostrare capacità di comunicazione efficace, persuasione, negoziazione e leadership.

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
MOBILITARE GLI ALTRI	Ispirare ed entusiasmare i soggetti interessati. Ottenere il supporto necessario per raggiungere risultati di valore. Dimostrare capacità di comunicazione efficace, persuasione, negoziazione e leadership	ISPIRARE E LASCIARSI ISPIRARE	LIVELLO BASE. È in grado di mostrare entusiasmo per le sfide. È in grado di coinvolgersi attivamente nella creazione di valore per gli altri.

GA
de
EC

NO A. ellp
9

Denominazione

La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per People
--

Soggetto che rilascia l'attestazione

Amicucci Formazione S.r.l. (Skilla)

N° ore del percorso

Totali 4,75h – in presenza -- , di cui on the job -- – a distanza (FAD) 4,75 di cui: sincrona 4 asincrona 0,75
--

N° partecipanti

2391

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza

Quadro europeo: LifeComp	
Competenza	Descrittore
COLLABORAZIONE	Impegnarsi nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
COLLABORAZIONE Area Sociale	Impegnarsi nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri		DIMENSIONE 1 Ha intenzione di contribuire al bene comune e consapevolezza che gli altri possono avere diverse affiliazioni culturali, background, credenze, valori, opinioni o circostanze personali ed è in grado di comprendere l'importanza della fiducia, del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza, affrontare i conflitti e negoziare i disaccordi per costruire e sostenere relazioni eque e rispettose

Denominazione

La persona al centro del futuro digitale e green. Modulo Collaborazione

Soggetto che rilascia l'attestazione

Amicucci Formazione S.r.l. (Skilla)

N° ore del percorso

Totali 4,75h – in presenza -- , di cui on the job -- – a distanza (FAD) 4,75 di cui: sincrona 4 asincrona 0,75
--

N° partecipanti

1107

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza

Quadro europeo: LifeComp	
Competenza	Descrittore
COLLABORAZIONE	Impegnarsi nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
COLLABORAZIONE Area Sociale	Impegnarsi nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri		DIMENSIONE 1 Ha intenzione di contribuire al bene comune e consapevolezza che gli altri possono avere diverse affiliazioni culturali, background, credenze, valori, opinioni o circostanze personali ed è in grado di comprendere l'importanza della fiducia, del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza, affrontare i conflitti e negoziare i disaccordi per costruire e sostenere relazioni eque e rispettose

Denominazione

La persona al centro del futuro digitale e green: Welfare e Benessere Organizzativo

Soggetto che rilascia l'attestazione

Amicucci Formazione S.r.l. (Skilla)

N° ore del percorso

Totali 7h – in presenza --, di cui on the job -- – a distanza (FAD) 7 di cui: sincrona 6 asincrona 1
--

N° partecipanti

3859

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza

Quadro europeo: LifeComp	
Competenza	Descrittore
BENESSERE	Ricerca soddisfazione nella vita, avere cura della salute fisica, mentale e sociale; adottare uno stile di vita sostenibile

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
BENESSERE Area Personale	Ricerca soddisfazione nella vita, avere cura della salute fisica, mentale e sociale; adottare uno stile di vita sostenibile		DIMENSIONE 1. Ha consapevolezza che il comportamento individuale, le caratteristiche personali e i fattori sociali e ambientali influenzano la salute e il benessere ed è in grado di comprendere i potenziali rischi per il benessere e utilizzare informazioni e servizi affidabili per la salute e la protezione sociale

G
H
E

12

10 A' 11

Denominazione**Digital Minds 2.0 - Verso una Digital Literacy Avanzata****Soggetto che rilascia l'attestazione****JAKALA SPA S.B.****N° ore del percorso**

Totali 9h

- in presenza -- , di cui on the job --
- a distanza (FAD) 9, di cui: sincrona 8 asincrona 1

N° partecipanti

3859

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in TrasparenzaQuadro europeo: **DigComp 2.1**

Competenza	Descrittore
ADA.QE.01.02	Comunicazione e collaborazione in contesti digitali

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
ADA.QE.01.02	Comunicazione e collaborazione in contesti digitali	1.4 LIVELLO DIGCOMP 5	Grado di complessità 4 1.4 LIVELLO DIGCOMP 5 Applicare diverse norme comportamentali e know-how necessarie all'utilizzo delle tecnologie digitali e all'interazione con gli ambienti digitali (Livello DigComp 5

Denominazione**M365Copilot: l'intelligenza artificiale generativa****Soggetto che rilascia l'attestazione****Digital Attitude Srl****N° ore del percorso**

Totali 4h

- in presenza -- , di cui on the job --
- a distanza (FAD) 4, di cui: sincrona 4 asincrona --

N° partecipanti

3859

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in TrasparenzaQuadro europeo: **DigComp 2.1**

Competenza	Descrittore
ADA.QE.01.01	Ricerca e gestione di informazioni, dati e contenuti digitali

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
ADA.QE.01.01	Ricerca e gestione di informazioni, dati e contenuti digitali	1.4 LIVELLO DIGCOMP 5	Grado di complessità 4 1.4 LIVELLO DIGCOMP 5 Applicare metodi di ricerche per ottenere dati, informazioni e contenuti in ambienti digitali (Livello DigComp 5)

G

R

es

A. ell

f

Denominazione

Competenze Green: verso un Eco Mindset

Soggetto che rilascia l'attestazione

POLIMI GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT

N° ore del percorso

Totali 8h

- in presenza --, di cui on the job --
- a distanza (FAD) 8, di cui: sincrona 7 asincrona 1

N° partecipanti

3859

Standard di qualificazione dei Quadri europei degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza

Quadro europeo: EntreComp	
Competenza	Descrittore
ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE E GESTIONE	Valutare le conseguenze di idee che portano valore e l'effetto dell'azione imprenditoriale sulla comunità di destinazione, il mercato, la società e l'ambiente. Riflettere su quanto sono sostenibili nel lungo periodo gli obiettivi sociali, culturali ed economici e la linea di condotta scelta. Agire in modo responsabile

Si specificano di seguito Livello e Standard Qualificazione

Competenza	Descrittore	Livello	STANDARD DI QUALIFICAZIONE
ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE	Valutare le conseguenze di idee che portano valore e l'effetto dell'azione imprenditoriale sulla comunità di destinazione, il mercato, la società e l'ambiente. Riflettere su quanto sono sostenibili nel lungo periodo gli obiettivi sociali, culturali ed economici e la linea di condotta scelta. Agire in modo responsabile	PENSARE IN MODO SOSTENIBILE	LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di identificare le pratiche che non sono sostenibili e le loro implicazioni per l'ambiente. E' in grado di produrre una chiara definizione del problema quando si trova di fronte a pratiche che non sono sostenibili.

SEZIONE 4 – STANDARD DI QUALIFICAZIONE E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO: IL MODULO FORMATIVO

In questa sezione è riportato uno schema di modulo formativo con tutti gli elementi minimi che lo stesso deve contenere:

- standard di qualificazione
- obiettivi di apprendimento (competenze), descritti anche in termini di abilità e conoscenze, riferiti agli standard di qualificazione. La natura degli obiettivi di apprendimento è specifica, ovvero contestualizzata rispetto ai fabbisogni rilevati nello specifico contesto in cui si realizza l'intervento. Il rapporto tra obiettivi di apprendimento e gli standard di riferimento è pertanto funzionale alla leggibilità dei risultati del processo di apprendimento rispetto al sistema nazionale di certificazione delle competenze ed alla conseguente possibilità che tali risultati siano riconoscibili e portabili al di fuori del contesto in cui sono stati conseguiti.
- contenuti didattici
- il/i soggetto/i che eroga/no la formazione
- prerequisiti minimi

Replicare per ciascun modulo previsto dal progetto formativo

Titolo modulo	<i>La persona al centro del futuro digitale e green. Modulo Rispetto</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi) 4,5h in presenza --, di cui on the job-- a distanza (FAD) 4,5, di cui: sincrona 4 asincrona 0,5	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
<i>LIVELLO ESPERTO. E' in grado di fare in modo che la propria priorità sia il rispetto e la promozione di un comportamento etico nell'area di influenza; E' in grado di intervenire contro comportamenti non etici</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
<i>Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione</i> <i>Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono:</i> • <i>l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale);</i> • <i>il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo);</i> • <i>il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).</i>	
Dimensione Cognitiva: • Identificare e comprendere i driver di unicità di ogni persona (modelli mentali, valori, assunzioni di base) e come questi si traducono in comportamenti che hanno effetti sulla collaborazione e sull'ambiente di lavoro. In questa fase intervengono alcuni bias di cui è necessario prendere consapevolezza, mentre il sentimento della fiducia diventa un prezioso alleato • Uscire dalla gabbia dei pregiudizi e degli stereotipi, bias cognitivi che adottiamo inconsapevolmente ogni volta in cui ci avviciniamo a persone diverse da noi. L'obiettivo di questa fase è costruire apprezzamento e rispetto per le differenze in termini di valori, stili, punti di vista e approcci. Qui l'ascolto rappresenta una risorsa chiave. • Avere il coraggio di cambiare mindset: guardare alle differenze non come opposti ma come elementi integrabili e abbracciare la logica della riconciliazione che prevede di trarre valore da elementi apparentemente contrapposti. Ciò consente di trarre vantaggio dalle differenze e iniziare a costruire un ambiente di lavoro in cui tutti i punti di vista siano valorizzati. • Tradurre le consapevolezze delle fasi precedenti in comportamenti ed azioni concrete, facendo ricorso all'accountability, per diffondere rispetto ed apprezzamento per le differenze	

Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Relazioni Interpersonali
Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo, processo di lavoro, ruolo
Contenuti didattici
L'unicità di ogni persona vista attraverso le lenti dell'intersezionalità (ogni persona è portatrice di caratteristiche diverse, che si traducono in atteggiamenti e comportamenti tipici). Il sentimento della fiducia e i suoi impatti nell'agire quotidiano I bias cognitivi principali che entrano in gioco in questa tappa Cosa si intende per rispetto: significato individuale vs declaratoria aziendale I limiti inconsapevoli: stereotipi e pregiudizi Pratica di ascolto attivo: benefici e ostacoli I comportamenti della leadership della fiducia La riconciliazione: il mindset per valorizzare le differenze Integrare elementi di diversità a prima vista contrapposti focalizzandosi sui loro punti di forza, passando dal paradosso Il sentimento del coraggio come risorsa per cambiare mindset
Soggetto/i che eroga/no la formazione
Idea Management Human Capital S.r.l.

Titolo modulo	<i>La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per Manager</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi) 12 in presenza --, di cui on the job-- a distanza (FAD) 12, di cui: sincrona 12 asincrona –	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
<i>LIVELLO BASE. E' in grado di mostrare entusiasmo per le sfide. E' in grado di coinvolgersi attivamente nella creazione di valore per gli altri.</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
<i>Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione</i> Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono: • l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale); • il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo); • il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc)	

Dimensione Cognitiva:

- Sviluppare una gestione dei collaboratori basata sulle caratteristiche individuali dei collaboratori stessi, al di là delle percezioni individuali (capacità, conoscenze, motivazioni, aspirazioni, paure)
- Approfondire l'opportunità di contribuire allo sviluppo delle competenze del proprio team
- Comprendere le specificità dell'apprendimento negli adulti (andragogia) ed i diversi stili di apprendimento
- Allenarsi a redigere un piano di sviluppo delle competenze
- Comprendere l'importanza del feedback continuo come strumento di gestione dei collaboratori
- Comprendere l'apporto strategico della delega per l'esercizio della leadership
- Impostare processi di delega efficaci, in ottica di raggiungimento degli obiettivi di business e di empowerment del team
- Comprendere i principali ostacoli all'esercizio della delega e come superarli
- Potenziare la propria abilità di prevenire e gestire gli errori
- Gestire la componente emotiva di chi commette e chi deve correggere l'errore
- Comprendere l'importanza del feedback correttivo e imparare a gestirlo
- Prepararsi al colloquio di corrective counseling in ottica di sviluppo professionale

Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Relazioni Interpersonali

Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo, processo di lavoro, ruolo

Contenuti didattici

- Principi di apprendimento delle competenze
- Il piano di sviluppo delle competenze
- Tecniche per restituire feedback efficaci
- La delega come processo
- Leadership e delega: i key point di una relazione strategica
- Delega in azione: gli effetti sulla gestione del tempo
- Errori e sbagli: quali differenze?
- Analizzare e descrivere l'errore
- Il corrective counseling
- La gestione evolutiva dell'errore

Soggetto/i che eroga/no la formazione

Idea Management Human Capital S.r.l.

Titolo modulo	<i>La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per People</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi) 4,75h	
in presenza --, di cui on the job--	
a distanza (FAD) 4,75, di cui: sincrona 4 asincrona 0,75	

Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
<i>Contribuire al bene comune e consapevolezza che gli altri possono avere diverse affiliazioni culturali, background, credenze, valori, opinioni o circostanze personali ed è in grado di comprendere l'importanza della fiducia, del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza, affrontare i conflitti e negoziare i disaccordi per costruire e sostenere relazioni eque e rispettose</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
<i>Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione</i> <i>Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono:</i> • <i>l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale);</i> • <i>il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo);</i> • <i>il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).</i>	
Dimensione Cognitiva: • Comprendere le dinamiche di gruppo e il ruolo individuale all'interno del team • Migliorare la comunicazione e la collaborazione tra i membri del gruppo • Favorire un approccio orientato agli obiettivi condivisi e al miglioramento continuo del team • Acquisire consapevolezza sui propri modi di relazionarsi nel gruppo	
Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Relazioni Interpersonali	
Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo, processo di lavoro, ruolo	
Contenuti didattici	
• Gruppo, squadra, team • Benefici del lavoro in team per l'azienda e per il singolo • Attività, squadra e individuo • Lavoro in autonomia e lavoro in team • Comprendere l'importanza della diversità di competenze e punti di vista nel team • Come creare un ambiente di lavoro che favorisca il coinvolgimento e la proattività • Definizione e condivisione degli obiettivi comuni • L'importanza della leadership partecipativa e della motivazione • Tecniche per stabilire confronti costruttivi: la comunicazione efficace in team • Ascolto attivo e feed-back costruttivo	
Soggetto/i che eroga/no la formazione	
Terna - Struttura Academy Risorse Umane + Amicucci Formazione S.r.l. (Skilla)	

Titolo modulo	<i>La persona al centro del futuro digitale e green: Welfare e Benessere Organizzativo</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi) 7h in presenza --, di cui on the job-- a distanza (FAD) 7, di cui: sincrona 6 asincrona 1	

Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
<i>Contribuire al bene comune e consapevolezza che gli altri possono avere diverse affiliazioni culturali, background, credenze, valori, opinioni o circostanze personali ed è in grado di comprendere l'importanza della fiducia, del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza, affrontare i conflitti e negoziare i disaccordi per costruire e sostenere relazioni eque e rispettose</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
<i>Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione</i> Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono: • l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale); • il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo); • il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).	
Dimensione Cognitiva: • Comprendere le dinamiche di gruppo e il ruolo individuale all'interno del team • Migliorare la comunicazione e la collaborazione tra i membri del gruppo • Favorire un approccio orientato agli obiettivi condivisi e al miglioramento continuo del team • Acquisire consapevolezza sui propri modi di relazionarsi nel gruppo	
Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Relazioni Interpersonali	
Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo, processo di lavoro, ruolo	
Contenuti didattici	
• Gruppo, squadra, team • Benefici del lavoro in team per l'azienda e per il singolo • Attività, squadra e individuo • Lavoro in autonomia e lavoro in team • Comprendere l'importanza della diversità di competenze e punti di vista nel team • Come creare un ambiente di lavoro che favorisca il coinvolgimento e la proattività • Definizione e condivisione degli obiettivi comuni • L'importanza della leadership partecipativa e della motivazione • Tecniche per stabilire confronti costruttivi: la comunicazione efficace in team • Ascolto attivo e feed-back costruttivo	
Soggetto/i che eroga/no la formazione	
Terna - Struttura Academy Risorse Umane + Amicucci Formazione S.r.l. (Skilla)	

Titolo modulo	<i>La persona al centro del futuro digitale e green. Modulo Collaborazione</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi) 4,75h in presenza --, di cui on the job-- a distanza (FAD) 4,75, di cui: sincrona 4 asincrona 0,75	

Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
<i>Consapevolezza che il comportamento individuale, le caratteristiche personali e i fattori sociali e ambientali influenzano la salute e il benessere ed è in grado di comprendere i potenziali rischi per il benessere e utilizzare informazioni e servizi affidabili per la salute e la protezione sociale.</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	
<i>Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione</i> <i>Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono:</i> <i>l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale);</i> <i>il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo);</i> <i>il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).</i>	
Dimensione Cognitiva: - Comprendere il concetto di Long Term Employability - Integrare Formazione e Wellebeing. - Integrare i 3 pilastri della Longevity: salute fisica, mentale e sociale; adottare uno stile di vita sostenibile - Valorizzare la copresenza di più generazioni identificando nei longennials i trasmissori di esperienza e conoscenze e massimizzando la spinta all'innovazione e al cambiamento delle generazioni più giovani.	
Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Benessere Organizzativo	
Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo e personale	
Contenuti didattici	
- Costrutto di Longevity - Longterm Employability Protection: introduzione e orientamento all'employability interna - Il Panorama della Longevità: risparmio e reddito - Longevity ed Employability - Mobilità Interna, Bilancio delle Competenze, Strategie di Personal Branding e Networking - La Scienza della Longevità	
Soggetto/i che eroga/no la formazione	
Terna - Struttura Academy Risorse Umane e INTOO S.r.l. – A Socio Unico	

Titolo modulo	<i>Digital Minds 2.0 - Verso una Digital Literacy Avanzata</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi) 9h in presenza --, di cui on the job-- a distanza (FAD) 9, di cui: sincrona 8 asincrona 1	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
<i>Applicare diverse norme comportamentali e know-how necessarie all'utilizzo delle tecnologie digitali e all'interazione con gli ambienti digitali</i>	
Obiettivi di apprendimento (competenze)	

Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione

Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono:

- l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale);
- il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo);
- il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).

Dimensione Cognitiva:

- promuovere un approccio al lavoro innovativo e orientato alla sperimentazione e al miglioramento continuo
- stimolare la curiosità verso le nuove tecnologie e i loro molteplici usi, facilitare lo sviluppo di un pensiero critico digitale
- abilitare l'adozione reale delle nuove tecnologie.
- tradurre la complessità dei dati in insight chiari e immediatamente fruibili permette di prendere decisioni basate su fatti e non su intuizioni, migliorando l'efficienza operativa e la competitività
- acquisire competenze e strumenti avanzati per l'analisi e la visualizzazione; abilitare decisioni data-driven, promuovendo una cultura organizzativa incentrata sull'evidenza, sull'agilità e sulla proattività strategica

Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Processo Decisionale, Analisi Dati, Processi di Lavoro

Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo e personale

Contenuti didattici

- Digital Working essential kit
- Digital Trend e tecnologie emergenti
- Il potere dei dati: Data Analysis
- Intelligenza Artificiale - Fondamenti e Applicazioni

Soggetto/i che eroga/no la formazione

JAKALA SPA S.B.

Titolo modulo	M365Copilot: l'intelligenza artificiale generativa
----------------------	--

N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi) 4h

in presenza --, di cui on the job--

a distanza (FAD) 4, di cui: sincrona 4 asincrona --

Standard di qualificazione di riferimento del modulo

Applicare metodi di ricerche per ottenere dati, informazioni e contenuti in ambienti digitali

Obiettivi di apprendimento (competenze)

Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione

Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono:

- l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale);
- il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo);

- il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).

Dimensione Cognitiva:

- sperimentare le potenzialità dell'Intelligenza Artificiale e rendere più efficienti le attività lavorative: migliorare e semplificare il modo di lavorare
- sperimentarne le potenzialità, fornendo feedback utili a definire i successivi passi di adozione della tecnologia
- generare bozze, riepiloghi e riassunti direttamente all'interno di Word;
- aggiungere colonne con formule, filtrare, ordinare ed evidenziare i dati direttamente in Excel;
- dare istruzioni per creare, modificare, organizzare e riepilogare le presentazioni direttamente in PowerPoint;
- creare bozze di messaggi di posta elettronica, riepilogare conversazioni e farsi assistere da Copilot all'interno di Outlook;
- ottenere riepiloghi di riunioni e chiamate chiedendo a Copilot di elencare i punti principali, le azioni e le decisioni prese, anche da chat e conversazioni di canale.

Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Processo Decisionale, Analisi Dati, Processi di Lavoro

Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo e personale

Contenuti didattici

- Introduzione a Copilot per Microsoft 365
- Microsoft 365 Chat: porre domande e ottenere risposte, ottenere riepiloghi e restare aggiornati
- I prompt di Copilot Lab
- I plug-in per accedere al web
- Copilot in Word: creare e modificare testo, creare riassunti e riepiloghi, porre domande e ottenere risposte
- Copilot in Excel: aggiungere colonne di formule, evidenziare, filtrare e ordinare, analizzare dati
- Copilot in PowerPoint: creare e modificare una presentazione, creare una presentazione da un file Word, organizzare una presentazione in sezioni, riepilogare una presentazione
- Copilot in Outlook: creare bozze di messaggi di posta elettronica, riepilogare una conversazione, usare la chat di Copilot in Outlook
- Copilot in Teams: ottenere riepiloghi di riunioni e chiamate, estrarre punti principali, azioni e decisioni da chat e conversazioni di canale, fare domande di lavoro e usare riferimenti

Soggetto/i che eroga/no la formazione

Digital Attitude Srl

Titolo modulo Competenze Green: verso un Eco Mindset

N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi) 8h

in presenza --, di cui on the job--

a distanza (FAD) 8, di cui: sincrona 7 asincrona 1

Standard di qualificazione di riferimento del modulo
Identificare le pratiche che non sono sostenibili e le loro implicazioni per l'ambiente. Produrre una chiara definizione del problema quando si trova di fronte a pratiche che non sono sostenibili
Obiettivi di apprendimento (competenze)
Descrivere i comportamenti di tipo cognitivo, procedurale, operativo, ecc., anche declinandoli in termini di conoscenze e abilità, riferibili agli standard di qualificazione Le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico sono: • l'azione cognitiva/realizzativa attesa in seguito all'intervento (solitamente specificata con il predicato verbale); • il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo); • il contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, al contesto organizzativo, al processo di lavoro, alle condizioni di autonomia o responsabilità etc).
Dimensione Cognitiva: • Rafforzare la conoscenza del concetto di Sostenibilità e il frame economico-sociale di riferimento; • Riconoscere ed allenare pensieri e comportamenti che caratterizzano il Mindset Sostenibile; • Riconoscere il FIXED MINDSET e imparare a muoversi verso il GROWTH Mindset; • Aumentare la possibilità di sviluppare un Mindset Sostenibile per un impatto positivo; • Disegnare il percorso individuale di sviluppo e allenamento del Mindset Sostenibile.
Contenuto/oggetto a cui si applica l'azione. Responsabilità Sociale e Individuale
Contesto in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti. Contesto organizzativo e personale
Contenuti didattici
• Principi di ESG e reporting di sostenibilità: Conoscere i principi ESG, best practice e vantaggi competitivi • Le strategie che Terna adotta per migliorare l'efficienza energetica e il vantaggio dei Digital Twin per processi sostenibili • Mobilità sostenibile e riduzione dell'impatto ambientale: pratiche di mobilità sostenibile per ridurre il proprio impatto ambientale e quello dell'azienda. • Strumenti e modelli per ridurre gli sprechi e creare valore. • Innovazione sostenibile: Come integrare la sostenibilità nei processi di innovazione.
Soggetto/i che eroga/no la formazione
Terna - Struttura Academy Risorse Umane e POLIMI GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT

SEZIONE 5 – L'INDIVIDUAZIONE E LA VALIDAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

SEZIONE 5.1: Descrivere il processo di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze (Max 20 righe, font Arial 11 interlinea singola)

Il coinvolgimento dei lavoratori nei moduli formativi avverrà attraverso un percorso di valorizzazione degli apprendimenti individuali che contemplerà, come parte integrante del percorso formativo e coerentemente con gli standard professionali e di qualificazione delineati nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del D. Lgs. n. 13/2013 e del D.M. 30 giugno 2015 i seguenti step: a) verifica delle competenze acquisite attraverso la somministrazione di un test finale; b) compilazione di un documento finale che dia evidenza degli elementi di processo relativi alla messa in trasparenza delle competenze, contenente i seguenti requisiti: dati allievi, ambito e percorso di acquisizione della competenza, modalità di accertamento della competenza; rilascio – per ogni lavoratore – di un'attestazione finale di partecipazione con profitto nella quale sarà data evidenza delle competenze traguardate e relative spendibilità. Il principio che guida la messa in trasparenza delle competenze è che la competenza sia una componente del ruolo ma non sostituisca la denominazione del ruolo.

N° ore ad allievo (max 5 ore di servizio di accompagnamento) 2

di cui: individuali 2 di gruppo --

Responsabili sono i Rappresentanti dei Soggetti indicati; agiranno in sinergia con la Responsabile Academy di Terna e il PMO del programma

SEZIONE 5.2: (obbligatorio per il rilascio dell'attestazione di validazione) Descrivere le modalità di valutazione degli apprendimenti in itinere e finale (soglie, descrittori, strumenti, tempi, ruoli del processo valutativo)

Descrivere e selezionare 1 o più opzioni max 20 righe, font Arial 11 interlinea singola

Somministrazione al termine del percorso di domande a risposta multipla (4 opzioni di risposta) riguardanti i contenuti formativi trattati. Obbligo del 75% come soglia per il superamento. Svolgimento esercitazioni in itinere.

- a) test in itinere/questionari
- b) griglie di valutazione esterna
- c) griglie di auto-valutazione
- d) colloqui
- e) esercitazioni pratiche
- f) discussione portfolio (progetti, presentazioni, relazioni, prodotti, materiali multimediali, ecc...)
- g) altro

Si allega prospetto sintesi

Denominazione Modulo	Ambito Innovazione	Framework	Competenza	N. Ore	N. Partecipanti
La persona al centro del futuro digitale e green. Modulo Rispetto	g) Welfare aziendale e benessere organizzativo	EntreComp	ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE	4,5	3859
La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per Manager	g) Welfare aziendale e benessere organizzativo	EntreComp	MOBILITARE GLI ALTRI.	12	361
La persona al centro del futuro digitale e green: il Modello Leadership Terna per People	g) Welfare aziendale e benessere organizzativo	LifeComp	COLLABORAZIONE. Impegnarsi nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri	4,75	2391
La persona al centro del futuro digitale e green. Modulo Collaborazione	g) Welfare aziendale e benessere organizzativo	LifeComp	COLLABORAZIONE. Impegnarsi nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri	4,75	1107
La persona al centro del futuro digitale e green: Welfare e Benessere Organizzativo	g) Welfare aziendale e benessere organizzativo	LifeComp	BENESSERE.	7	3859
Digital Minds 2.0 - Verso una Digital Literacy Avanzata	a) Sistemi tecnologici e digitali	DigComp 2.1	ADA.QE.01.02 - Comunicazione e collaborazione in contesti digitali	9	3859
M365Copilot: l'intelligenza artificiale generativa	b) Introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale	DigComp 2.1	ADA.QE.01.01 - Ricerca e gestione di informazioni, dati e contenuti digitali	4	3859
Competenze Green: verso un Eco Mindset	c) Sostenibilità ed impatto ambientale	EntreComp	ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE	8	3859

 EMANUELA D. LUPPINO
 DANIELE AMATI
 GIUSEPPE CASTELLI
 ANTONIO CATAPANO

SEZIONE 6 – DOCUMENTO DI TRASPARENZA E DOCUMENTO DI VALIDAZIONE

SEZIONE 6.1 Contenuti minimi del documento di trasparenza

L'attestazione di messa in trasparenza del percorso è volta a rendere leggibile (trasparente) l'esperienza ovvero le caratteristiche salienti dell'intervento e del soggetto responsabile della sua realizzazione (soggetto attuatore).

La trasparenza è intesa rispetto al percorso ed agli obiettivi di apprendimento previsti che devono essere correlati agli standard di qualificazione del Decreto interministeriale del 10 ottobre 2024; l'attestazione di messa in trasparenza del percorso non attesta l'effettivo conseguimento degli obiettivi di apprendimento da parte della persona (anche nei casi in cui il percorso si è concluso con la somministrazione di prove valutative che il documento può esporre a mero titolo informativo); in tal senso può costituire evidenza per il riconoscimento dell'esperienza in eventuali successivi percorsi intrapresi dalla persona.

Contenuti minimi del Documento di trasparenza

Logo dell'ente titolare

Logo dell'ente titolare delegato (per i piani associati a FPI)

Logo dell'ente titolato



Cofinanziato
dall'Unione europea



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

LOGO FNC3

FONDO NUOVE COMPETENZE "COMPETENZE PER L'INNOVAZIONE"

- Nominativo e CF del partecipante
- Numero Avviso FPI di riferimento (per i piani associati a FPI)
- Titolo del Piano – Numero di protocollo FPI assegnato al Piano
- Titolo del percorso
- Nome dell'Ente attuatore e/o dell'Ente titolato se diverso dall'attuatore
- Numero di ore frequentate su numero di ore totali del percorso
- Periodo di svolgimento del percorso ("dal ... al...")
- Risultato/i atteso/i e Area di Attività (ADA) di riferimento nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni o Competenza e relativo Quadro europeo di riferimento riferiti agli obiettivi di apprendimento
- Obiettivi di apprendimento e numero di ore frequentate su numero di ore totali del percorso
- Eventuali ulteriori evidenze (ad esempio crediti formativi in ingresso)
- Ente titolare (se diverso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali)
- Ente titolare delegato (per i piani associati a FPI)
- Data di rilascio dell'attestazione
- Firma digitale del legale rappresentante dell'ente titolato (o delegato alla funzione)
- Firma digitale del Responsabile della funzione di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze

SEZIONE 6.2 Contenuti minimi del documento di validazione

L'attestazione di validazione del percorso è volta a rendere leggibile (trasparente) l'esperienza ovvero le caratteristiche salienti dell'intervento e del soggetto responsabile della sua realizzazione (soggetto attuatore) nonché gli obiettivi di apprendimento che la persona ha effettivamente raggiunto e le modalità con cui è stato verificato il raggiungimento di tali obiettivi, nonché i soggetti responsabili di tale verifica.

La validazione è intesa rispetto al percorso ed agli obiettivi di apprendimento previsti che devono essere correlati agli standard di qualificazione del Decreto interministeriale del 10 ottobre 2024, al fine di consentire un riconoscimento delle competenze validate negli eventuali successivi percorsi intrapresi dalla persona.

SCHEDA B

Contenuti minimi del Documento di validazione

Logo dell'ente pubblico titolare

Logo dell'ente titolare delegato (per i piani associati a FPI)

Logo dell'ente titolato



Cofinanziato
dall'Unione europea



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

LOGO FNC3

FONDO NUOVE COMPETENZE "COMPETENZE PER L'INNOVAZIONE"

- Nominativo e CF del partecipante
- Numero Avviso FPI di riferimento (per i piani associati a FPI)
- Titolo del Piano – Numero di protocollo FPI assegnato al Piano
- Titolo del percorso
- Nome dell'Ente attuatore e/o dell'Ente titolato se diverso dall'attuatore
- Numero di ore frequentate su numero di ore totali del percorso
- Periodo di svolgimento del percorso ("dal ... al...")
- Risultato/i atteso/i e Area di Attività (ADA) di riferimento nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni o Competenza e relativo Quadro europeo di riferimento riferiti agli obiettivi di apprendimento
- Obiettivi di apprendimento e numero di ore frequentate su numero di ore totali del percorso
- Obiettivi di apprendimento validati
- Tipologia/e di prova/e (prova scritta, prova pratica, colloquio tecnico)
- Data di realizzazione della prova – sede/luogo di realizzazione della prova
- Ente titolare (se diverso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali)
- Ente titolare delegato (per i piani associati a FPI)
- Data di rilascio dell'attestazione
- Firma digitale del legale rappresentante dell'ente titolato (o delegato alla funzione)