

Verbale di Accordo collettivo

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

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

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

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali:

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

Premesso che

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

Le me
NS
R

Ac *Simi* *Rous* *1* *ell*

Tenuto conto che

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

Precisato che

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

AP LR ME
H N S L

AP

Am - Penco J 2

Considerato che

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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

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

c) Gli ambiti dei processi di innovazione

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

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

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

Tutto ciò premesso e considerato

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

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

Progetto formativo

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

Rimodulazione orario di lavoro

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

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

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

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

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

Soggetti erogatori della formazione

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

Attestazioni

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

Destinatari

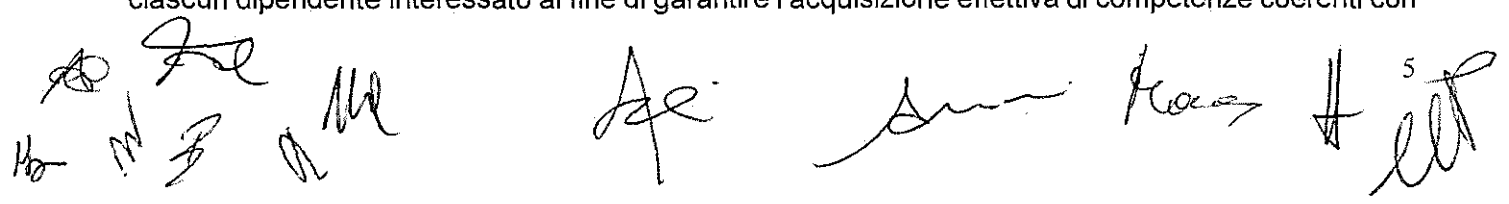
I lavoratori coinvolti nei percorsi formativi saranno indicati in fase di presentazione dell'istanza e, nel rispetto delle regole dell'Avviso FNC3, potranno essere variati, secondo quanto previsto nell'Avviso FNC3, sottoscrivendo un'integrazione al presente accordo che sarà trasmessa nei modi richiesti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

Numero dei destinatari coinvolti

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

Numero di ore da destinare a percorsi formativi

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



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

Comitato bilaterale sulla Formazione e impiegabilità

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

Letto, firmato e sottoscritto

ENEL

Alba Le
Marta
Silvia Stelletto
Pier
Luca
Marianna
Filippo

FILCTEM

Andrea Jaretto

FLAEI

Marco
Antonio
UILTEC
Uiltec

ALLEGATI

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

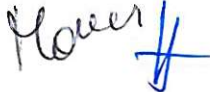
ALL.1

CARATTERISTICHE E NUMERO DEI DESTINATARI DELLA FORMAZIONE

UNITA' PRODUTTIVE/ORGANIZZATIVE INTERESSATE	REGIONE	N° DIPENDENTI TOTALI	N° DESTINATARI DELLA FORMAZIONE
3SUN s.r.l.	Sicilia	524	10
e-distribuzione SpA	Abruzzo Basilicata Bolzano Calabria Campania Emilia Romagna Friuli Venezia Giulia Lazio Liguria Lombardia Marche Molise Piemonte Puglia Sardegna Sicilia Toscana Umbria Veneto	16.225	420
Enel Energia SpA	Campania Emilia Romagna Lazio Lombardia Molise Piemonte Puglia Sicilia Toscana Umbria Veneto	1.946	36
Enel Global Services S.r.l.	Abruzzo Calabria Campania Emilia Romagna Friuli Venezia Giulia Lazio Liguria Lombardia Marche Piemonte Puglia Sardegna Sicilia Toscana Umbria Veneto	1.450	508
Enel Global Trading S.p.A.	Lazio Lombardia Puglia	432	24





Enel Green Power Italia S.r.l.	Campania Emilia Romagna Lazio Lombardia Piemonte Puglia Sardegna Sicilia Toscana Veneto	2.669	61
Enel Green Power S.p.A.	Campania Emilia Romagna Lazio Lombardia Marche Piemonte Puglia Sicilia Toscana Veneto	1.505	82
Enel Grids S.r.l.	Abruzzo Basilicata Calabria Campania Emilia Romagna Friuli Venezia Giulia Lazio Liguria Lombardia Marche Piemonte Puglia Sardegna Sicilia Toscana Umbria Veneto	501	245
Enel Italia S.p.A.	Abruzzo Basilicata Calabria Campania Emilia Romagna Lazio Lombardia Marche Piemonte Puglia Sardegna Sicilia Toscana Umbria Veneto	1.670	133
Enel Produzione SpA	Campania Emilia Romagna Lazio Liguria Lombardia Puglia	1.273	27









	Sardegna Sicilia Toscana Umbria		
Enel Sole S.r.l.	Calabria Lombardia Piemonte Veneto	272	7
Enel SpA	Calabria Campania Lazio Lombardia Sicilia Toscana	1.130	149
Enel X Advisory Services S.r.l.	Lazio	15	1
Enel X Italia S.r.l.	Campania Lazio Lombardia Piemonte Puglia Sicilia	276	17
Enel X S.r.l.	Campania Emilia Romagna Lazio Lombardia Puglia Sicilia	602	80
Enel X Way Italia S.r.l.	Campania Lazio Liguria Piemonte Veneto	175	10
Servizio Elettrico Nazionale SpA	Campania Emilia Romagna Friuli Venezia Giulia Lazio Lombardia Piemonte Puglia Sicilia	648	27
totali		31.313	1.837

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	1837
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	

N° destinatari totali	N° ore di formazione totale
1837	83.782

Alb. Fe
 M. Bellini
 Silvia Mella
 P. di L. B.
 L. Bellini
 Giovanni F. B.
 Franco B. B.

Franco B. B.
 Mario B. B.
 M. B. B.
 Andrea B. B.
 F. B. B.

ALLEGATO 2

FNC3 - Linea di intervento Sistemi formativi

PROGETTO FORMATIVO

E.N.E.L. INNOVATION – Empowerment, New Energies & Leadership

Tipologia di intervento

Sistema formativo	☒
Filiera formativa	☐
Singola istanza	☐

FR
m
r
P
H
M

Sim
A
P
P
A

Sommario

Sommario	2
SEZIONE 1 – RISERVATA A PROGRAMMI DI SISTEMI FORMATIVI E FILIERE FORMATIVE	3
SEZIONE 2 – IL PIANO FORMATIVO	5
SEZIONE 3 – IL PERCORSO FORMATIVO IN FNC3	10
SEZIONE 4 – STANDARD DI QUALIFICAZIONE E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO: IL MODULO FORMATIVO	31
SEZIONE 5 – L'INDIVIDUAZIONE E LA VALIDAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	40
SEZIONE 6 – DOCUMENTO DI TRASPARENZA E DOCUMENTO DI VALIDAZIONE	40

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

SEZIONE 1 – RISERVATA A PROGRAMMI DI SISTEMI FORMATIVI E FILIERE FORMATIVE

1.1 Descrivere la composizione

Ragione sociale	CF del soggetto giuridico	Regione della sede legale del soggetto giuridico
Enel Italia S.p.A.	06377691008	Lazio
e-distribuzione S.p.A.	05779711000	Lazio
Enel Global Trading S.p.A.	05918271007	Lazio
Enel Green Power Italia S.r.l.	15416251005	Lazio
Enel Global Services S.r.l.	15416261004	Lazio
Enel X Italia S.r.l.	13111961002	Lazio
Enel Green Power S.p.A.	10236451000	Lazio
3SUN s.r.l.	05917850876	Sicilia
Enel S.p.A.	00811720580	Lazio
Enel Produzione SpA	05617841001	Lazio
Enel X Way Italia S.r.l.	16645681004	Lazio
Enel Grids S.r.l.	07019511000	Lazio
Enel X S.r.l.	09945270966	Lazio
Servizio Elettrico Nazionale SpA	09633951000	Lazio
Enel Sole S.r.l.	02322600541	Lazio
Enel Energia SpA	06655971007	Lazio
Enel X Advisory Services S.r.l.	16904401003	Lazio

1.2 Descrivere gli obiettivi generali del Programma formativo di Sistema/Filiera

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

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

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

L'integrazione di **strumenti digitali per la gestione delle risorse umane**, come **HR analytics, piattaforme di feedback continuo e intelligenza artificiale per il people management**, consente di migliorare i processi decisionali, favorire una cultura basata sulla performance e sulla crescita professionale e ottimizzare il monitoraggio del benessere organizzativo. Inoltre, l'implementazione di **modelli di lavoro flessibili e strategie per il work-life balance** supporta l'evoluzione dell'organizzazione aziendale verso un assetto più **dinamico, inclusivo e sostenibile**.

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

1.3 Il programma formativo di Sistema/Filiera è composto dall'insieme dei piani formativi di ciascuna azienda che fa parte del raggruppamento

Azienda	Piano ed eventuale FPI associato	Numero percorsi formativi	Numero partecipanti coinvolti (partecipazioni)
Enel Italia S.p.A.	Piano 1 Fondimpresa	12	148
e-distribuzione S.p.A.	Piano 1 Fondimpresa – Piano 2 no Fondo	14 + 2 per dirigenti	438 + 4 dirigenti
Enel Global Trading S.p.A.	Piano 1 Fondimpresa – Piano 2 no Fondo	10 + 2 per dirigenti	27 + 7 dirigenti
Enel Green Power Italia S.r.l.	Piano 1 Fondimpresa – Piano 2 no Fondo	7 + 2 per dirigenti	62 + 4 dirigenti
Enel Global Services S.r.l.	Piano 1 Fondimpresa – Piano 2 no Fondo	10 + 2 per dirigenti	614 + 2 dirigenti
Enel X Italia S.r.l.	Piano 1 Fondimpresa – Piano 2 no Fondo	7 + 3 per dirigenti	18 + 3 dirigenti
Enel Green Power S.p.A.	Piano 1 Fondimpresa – Piano 2 no Fondo	11 + 2 per dirigenti	87 + 2 dirigenti
3SUN s.r.l.	Piano 1 Fondimpresa	4	10
Enel S.p.A.	Piano 1 Fondimpresa – Piano 2 no Fondo	13 + 2 per dirigenti	170 + 8 dirigenti
Enel Produzione SpA	Piano 1 Fondimpresa – Piano 2 no Fondo	10 + 1 per dirigenti	28 + 1 dirigente
Enel X Way Italia S.r.l.	Piano 1 Fondimpresa – Piano 2 no Fondo	5 + 1 per dirigenti	11 + 1 dirigente
Enel Grids S.r.l.	Piano 1 Fondimpresa – Piano 2 no Fondo	12 + 3 per dirigenti	263 + 10 dirigenti
Enel X S.r.l.	Piano 1 Fondimpresa – Piano 2 no Fondo	13 + 4 per dirigenti	88 + 10 dirigenti
Servizio Elettrico Nazionale SpA	Piano 1 Fondimpresa – Piano 2 no Fondo	4 + 1 per dirigenti	27 + 4 dirigenti
Enel Sole S.r.l.	Piano 1 Fondimpresa	3	7
Enel Energia SpA	Piano 1 Fondimpresa – Piano 2 no Fondo	8 + 3 per dirigenti	37 + 7 dirigenti
Enel X Advisory Services S.r.l.	Piano 1 Fondimpresa	1	1
	TOTALE	172 (144+28 per dirigenti)	2099 (2036 + 63 per dirigenti)

Handwritten signatures and initials:
 Top left: "Kc" and other initials.
 Bottom left: "m" and other initials.
 Bottom center: "Ape" and other initials.
 Bottom right: "H" and other initials.

SEZIONE 2 – IL PIANO FORMATIVO

Denominazione Piano

E.N.E.L. INNOVATION – Empowerment, New Energies & Leadership_Edizione Quadri e Impiegati

1 Il Piano è associato ad un FPI?

- ☒ SÌ
☐ NO

Se SÌ, indicare quale

Fondimpresa

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

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

3 Processi di innovazione cui il piano formativo è di supporto

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

- Digitalizzazione e sistemi tecnologici avanzati:** l'introduzione di Smart Grids, IoT e Big Data Analytics per l'ottimizzazione della gestione delle reti elettriche, la manutenzione predittiva e la cybersecurity, richiede un aggiornamento continuo delle competenze tecniche del personale.
- Intelligenza Artificiale e automazione:** l'adozione di soluzioni basate su AI per la gestione dei flussi energetici, il trading automatizzato e l'analisi predittiva delle infrastrutture energetiche necessita di una formazione mirata all'implementazione e al monitoraggio di tali tecnologie.
- Sostenibilità ed economia circolare:** il passaggio a modelli produttivi sostenibili, inclusa la riduzione dell'impronta carbonica degli impianti e l'adozione di tecnologie di recupero e riuso dei materiali, impone la necessità di formare il personale sulle migliori pratiche di gestione ambientale.
- Transizione ecologica ed efficientamento energetico:** lo sviluppo delle energie rinnovabili e l'elettrificazione dei consumi industriali e domestici richiedono competenze specializzate per l'integrazione delle fonti rinnovabili nella rete e l'adozione di strategie di risparmio energetico.
- Welfare aziendale e benessere organizzativo:** Il piano formativo supporta lo sviluppo di competenze trasversali per la gestione dello stress, la leadership inclusiva e il

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

miglioramento del work-life balance in un contesto di trasformazione digitale e transizione energetica.

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

4 Fabbisogno formativo collegato al processo di innovazione

L'evoluzione tecnologica e la transizione energetica impongono un rafforzamento delle competenze specialistiche del personale aziendale per garantire la competitività del Gruppo Enel in un contesto di trasformazione continua. Il piano formativo proposto risponde a tale esigenza, fornendo un aggiornamento tecnico-scientifico e operativo coerente con i processi di innovazione aziendali.

L'adozione di sistemi tecnologici avanzati e digitalizzazione richiede una formazione approfondita su **Smart Grids, architetture IoT e tecniche di Cloud Computing** per ottimizzare la gestione dei dati energetici. Inoltre, lo sviluppo di competenze in **cybersecurity e manutenzione predittiva** basata su **analisi avanzate dei dati** consentirà una maggiore affidabilità delle infrastrutture digitalizzate.

L'intelligenza artificiale e l'automazione stanno rivoluzionando il settore energetico, rendendo necessaria una formazione specialistica su **machine learning e reti neurali** applicate alla gestione delle reti, nonché su **algoritmi di trading energetico automatizzato e sistemi di previsione della domanda**.

Nel contesto della sostenibilità ed economia circolare, il personale dovrà acquisire competenze nella gestione e ottimizzazione dell'**impronta ambientale degli impianti**, con un focus sulla **riduzione delle emissioni, il recupero dei materiali** e l'implementazione di **modelli circolari di produzione e consumo**.

La transizione ecologica ed efficientamento energetico comporta la necessità di sviluppare conoscenze avanzate in tecnologie per la **generazione di energia rinnovabile, sistemi di accumulo e strategie per la riduzione dei consumi energetici**, attraverso la progettazione e gestione di soluzioni innovative.

Infine, l'adeguamento delle competenze nel campo del welfare aziendale e benessere organizzativo si concentrerà sullo sviluppo di soft skills per la **leadership inclusiva**, sulla **resilienza in contesti di cambiamento** e sulla promozione di **strategie di smart working e work-life balance**, fondamentali per migliorare l'efficienza organizzativa e la produttività del personale.

L'attuazione di questo piano formativo consentirà di allineare il capitale umano di Enel alle sfide dell'innovazione, rendendo il Gruppo un riferimento nel settore energetico in termini di sostenibilità, digitalizzazione ed efficienza operativa.

5 Capacità dell'intervento formativo di produrre i risultati desiderati in termini di supporto al processo di innovazione

L'intervento formativo proposto è progettato per garantire un impatto tangibile sulle competenze del personale e supportare efficacemente i processi di innovazione del Gruppo Enel. L'approccio metodologico prevede un equilibrio tra formazione teorica e attività pratiche, favorendo l'apprendimento esperienziale e il consolidamento delle competenze attraverso simulazioni, casi studio e project work.

L'aggiornamento sulle Smart Grids e sulla digitalizzazione garantirà una **maggiore efficienza operativa e sicurezza delle reti, migliorando la capacità di gestione avanzata dei sistemi energetici**. La formazione in intelligenza artificiale e automazione consentirà ai partecipanti di integrare strumenti di AI nei processi decisionali, **ottimizzando le operazioni aziendali e riducendo i costi**.

Per quanto riguarda sostenibilità ambientale e l'economia circolare, il piano formativo faciliterà l'adozione di best practices per la **riduzione dell'impatto ambientale**, promuovendo strategie di recupero e riuso dei materiali. Il focus su transizione ecologica ed efficientamento energetico

consentirà una **gestione più efficace delle risorse**, migliorando la progettazione e l'implementazione di soluzioni innovative per l'uso efficiente dell'energia.

Infine, il rafforzamento delle competenze in welfare aziendale e benessere organizzativo contribuirà a **migliorare la qualità del lavoro**, favorendo un ambiente più inclusivo e resiliente ai cambiamenti.

L'impatto dell'intervento formativo sarà monitorato attraverso **indicatori di performance (KPI) specifici per ciascuna area di innovazione**, con particolare attenzione alla capacità di applicazione pratica delle competenze acquisite. Verranno implementati sistemi di verifica delle competenze attraverso test tecnici, valutazioni sul campo e analisi comparative pre e post-formazione. L'efficacia del programma sarà inoltre misurata in termini di **miglioramento della produttività, riduzione degli errori operativi e incremento della sostenibilità nei processi aziendali**, assicurando così un allineamento strategico tra formazione e innovazione.

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

Per garantire trasparenza sui finanziamenti e sugli obiettivi del piano formativo, saranno attivati canali di informazione e comunicazione quali:

Intranet aziendale: I dipendenti riceveranno aggiornamenti sugli obiettivi del piano e sul supporto del Fondo Nuove Competenze (FNC), finanziato dal FSE+.

Loghi istituzionali: per comunicazioni e materiali didattici.

Informazioni mirate: I responsabili di team informeranno i collaboratori sulle finalità del piano e sulla valorizzazione delle competenze già possedute. Un responsabile delle risorse umane sarà a disposizione per chiarimenti, anche in merito al rilascio di documenti di trasparenza o validazione.

Questa strategia garantisce trasparenza, valorizzazione delle competenze e partecipazione attiva.

7 Processo di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dai lavoratori e di personalizzazione degli interventi individuali

L'intervento formativo è concepito per generare un impatto concreto e misurabile sui processi di innovazione di Enel, garantendo un allineamento tra fabbisogni, metodologie e risultati attesi. In particolare:

Approccio personalizzato e modulare: la struttura dei percorsi formativi, articolata in moduli tematici (AI & Data Analytics, Sistemi tecnologici e processi digitali, Sostenibilità e impatto ambientale, Welfare e benessere organizzativo), consente di calibrare le competenze su differenti livelli di esperienza e di responsabilità. Questo favorisce un apprendimento progressivo e adattato alle specifiche esigenze aziendali.

Elevata applicabilità operativa: i contenuti non si limitano a fornire nozioni teoriche, ma includono casi studio reali, simulazioni pratiche e project work, mirati a trasferire competenze immediatamente spendibili nei contesti di lavoro. Ciò accelera il passaggio dal know-how teorico all'innovazione effettiva di processi, prodotti e servizi.

Metodologie didattiche diversificate: l'uso integrato di lezioni frontali, workshop interattivi, sessioni di coaching e piattaforme di e-learning assicura un coinvolgimento attivo dei partecipanti, promuovendo la collaborazione e la contaminazione di idee. Questo mix metodologico stimola la creatività e rafforza la propensione al cambiamento.

Monitoraggio continuo dei risultati: l'adozione di indicatori chiave di prestazione (KPI) e di strumenti di valutazione (es. follow-up a distanza, test di apprendimento, feedback dei docenti) permette di misurare gli effetti concreti del percorso formativo e di introdurre eventuali correzioni in corso d'opera.

Sviluppo di una cultura aziendale dell'innovazione: rafforzando contemporaneamente competenze tecniche (analisi dati, tecnologie digitali, metodologie ESG) e soft skill (leadership,

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

gestione dei team, comunicazione), l'intervento forma un ecosistema capace di favorire la sperimentazione e l'evoluzione continua.
 Grazie a questa impostazione, il piano formativo sosterrà in modo tangibile i processi di innovazione di Enel, favorendo un incremento dell'efficacia operativa e una maggiore aderenza ai trend globali in ambito tecnologico, sostenibile e organizzativo.

- a. test di ingresso X
- 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 X

8 Metodologie didattiche

Il piano formativo prevede l'adozione di due modalità didattiche principali: formazione in aula e formazione a distanza sincrona.

La **formazione in aula** rappresenta il metodo principale per l'erogazione dei contenuti tecnici e teorici, facilitando l'interazione diretta tra docenti e discenti. Le sessioni sono strutturate con un approccio didattico basato su lezioni frontali, discussioni guidate e attività pratiche, inclusi lavori di gruppo e analisi di casi studio. Questa modalità favorisce lo scambio di conoscenze e l'approfondimento attraverso l'interazione diretta con gli esperti di settore.

La **formazione a distanza sincrona** è progettata per garantire la massima flessibilità ai partecipanti, mantenendo elevati livelli di interazione. Attraverso piattaforme digitali avanzate, i discenti possono seguire le lezioni in tempo reale, interagire con i docenti e partecipare a esercitazioni pratiche tramite strumenti di collaborazione online. Vengono utilizzati strumenti interattivi come lavagne digitali, simulazioni remote e *breakout rooms* per sessioni di *problem solving*, garantendo un'esperienza didattica coinvolgente e altamente efficace.

La piattaforma adottata da Enel offre inoltre le seguenti caratteristiche tecniche:

- tracciamento delle attività: registra dettagliatamente la partecipazione degli utenti, inclusi tempi di connessione, progressi nei moduli formativi e risultati delle valutazioni, assicurando una rendicontazione accurata come richiesto dal FNC
- accessibilità e usabilità: Progettata per essere intuitiva e accessibile da diversi dispositivi, garantisce un'esperienza utente ottimale e inclusiva
- sicurezza dei dati: Implementa protocolli avanzati di sicurezza per proteggere le informazioni sensibili dei partecipanti e dell'azienda

L'integrazione di queste due metodologie didattiche assicura un apprendimento ottimale, combinando la solidità dell'insegnamento tradizionale con la flessibilità e l'innovazione offerte dalla formazione digitale. Questo approccio permette infine di personalizzare il percorso formativo, rispondendo alle esigenze specifiche dei lavoratori e garantendo un elevato livello di trasferimento delle competenze nei processi aziendali.

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	Denominazione percorso	Attestazione rilasciata se Trasparenza o Validazione	N° ore	N° partecipanti
Human Energy: Equilibrio, Inclusione e	Growing Talent Complexity	Trasparenza	24	43
	Growing Talent Human skills	Trasparenza	12	43

Sviluppo Organizzativo_EDIZIONE QUADRI E IMPIEGATI	Leading the way	Trasparenza	36	169
	Enel Geo Soft Skill Academy	Trasparenza	42	26
	Ladyship - percorso sull'empowerment femminile	Trasparenza	35	25
	Women empowerment Academy - Percorso di empowerment femminile	Trasparenza	40	44
	You First - Benessere personale e organizzativo	Trasparenza	40	54
	Parenting Path 0-10	Trasparenza	40	42
	Parenting Path 10+	Trasparenza	40	36
	Benessere organizzativo - focus la gestione dello stress in situazioni di crisi	Trasparenza	36	88

Denominazione modulo	Denominazione percorso	Attestazione rilasciata se Trasparenza o Validazione	N° ore	N° partecipanti
Green Future Hub – Strategie per la Sostenibilità, la Transizione Ecologica e l'Efficienza Energetica_ EDIZIONE QUADRI E IMPIEGATI	EGP&TGX School_Percorso "PRO - Advanced"	Trasparenza	36	34
	Smart Grids Program	Trasparenza	103	45
	Digitalizzazione Sistemi Elettrici	Trasparenza	88	73
	Percorso sulle Smart Grids e le tecnologie del futuro della rete	Trasparenza	36	217

Denominazione modulo	Denominazione percorso	Attestazione rilasciata se Trasparenza o Validazione	N° ore	N° partecipanti
Tech & AI Revolution – Innovazione Digitale e Intelligenza Artificiale per l'Energia_EDIZIONE QUADRI E IMPIEGATI	Digital Project Manager	Trasparenza	40	58
	Corso per Data Scientist e sviluppatori sull'AI ACT	Trasparenza	40	517
	Tech Path	Trasparenza	40	99
	AI per HR Business Partner: what's next	Trasparenza	40	220
	AI per esperti di organizzazione	Trasparenza	40	91
	AI per esperti di recruiting	Trasparenza	40	16
	Trainer for the future: AI a supporto della formazione	Trasparenza	40	96








SEZIONE 3 – IL PERCORSO FORMATIVO IN FNC3

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

E.N.E.L. INNOVATION – Empowerment, New Energies & Leadership_Edizione Quadri e Impiegati

Denominazione

EGP&TGX School_Percorso "PRO - Advanced"

Soggetto che rilascia l'attestazione

FORMA-TEC SRL

N° ore del percorso

Totali 36 h

- in presenza 36 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 0, di cui: sincrona 0 asincrona 0

N° partecipanti

34

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

Quadro europeo: EntreComp	
Competenza	Descrittore
Idee & opportunità - 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.

Denominazione**Smart Grids Program****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 103 h

- in presenza 103 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 0, di cui: sincrona 0 asincrona 0

N° partecipanti

45

Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare

Risultato Atteso (RA)	ADA	Processo	SEP	Eventuali specificità del Risultato Atteso in relazione ai bisogni rilevati
RA2: Personalizzazione degli ambienti digitali in base all'analisi dei bisogni tecnologici, provvedendo a scegliere gli strumenti digitali e le risposte tecnologiche più idonee	ADA.QE.01.05 - Soluzione di problemi tecnici	DIGCOMP	DIGCOMP	

Handwritten signatures and initials:
F...
m...
L del
A...
Ae
H...
ell
11
J

Denominazione**Digitalizzazione Sistemi Elettrici****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 88 h

- in presenza 88 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 0, di cui: sincrona 0 asincrona 0

N° partecipanti

73

Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare

Risultato Atteso (RA)	ADA	Processo	SEP	Eventuali specificità del Risultato Atteso in relazione ai bisogni rilevati
RA1: Gestire problemi tecnici derivanti dall'utilizzo di dispositivi a partire dalla loro individuazione negli ambienti digitali e provvedendo, successivamente, alla loro risoluzione o eliminazione	ADA.QE.01.05 - Soluzione di problemi tecnici	DIGCOMP	DIGCOMP	

Denominazione**Percorso sulle Smart Grids e le tecnologie del futuro della rete****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 36 h

- in presenza 24 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 12 h, di cui: sincrona 12 asincrona 0

N° partecipanti

217

Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare

Risultato Atteso (RA)	ADA	Processo	SEP	Eventuali specificità del Risultato Atteso in relazione ai bisogni rilevati
RA3: Creare conoscenza e innovazione utilizzando in modo creativo gli strumenti e le tecnologie digitali	ADA.QE.01.05 - Soluzione di problemi tecnici	DIGCOMP	DIGCOMP	

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately ten distinct marks, including full names and initials, some of which are written in a cursive style.

Denominazione**Growing Talent_Complexity****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 24 h

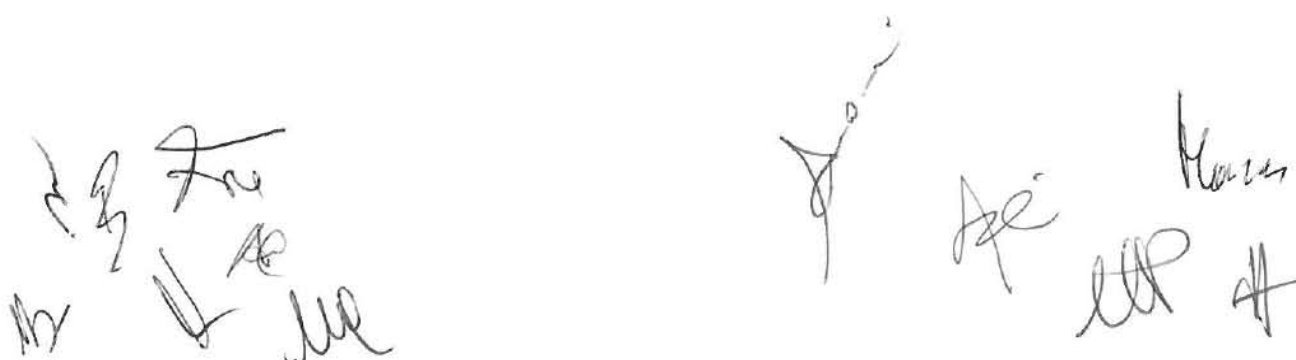
- in presenza 18 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 6 h, di cui: sincrona 6 asincrona 0

N° partecipanti

43

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

Competenza	Descrittore
Mentalità orientata alla crescita	Credere nel proprio e altrui potenziale di apprendimento e progresso continui.



Denominazione

Growing Talent_Human skills

Soggetto che rilascia l'attestazione

FORMA-TEC SRL

N° ore del percorso

Totali 12 h

- in presenza 12 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 0 h, di cui: sincrona 0 asincrona 0

N° partecipanti

43

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

Quadro europeo: LifeComp	
Competenza	Descrittore
Benessere	Ricerca di soddisfazione nella vita, cura della salute fisica, mentale e sociale e adozione di uno stile di vita sostenibile.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Denominazione

Leading the way

Soggetto che rilascia l'attestazione

FORMA-TEC SRL

N° ore del percorso

Totali 36 h

- in presenza 30 h, di cui on the job 0 h
- a distanza (FAD) 6 h, di cui: sincrona 6 asincrona 0

N° partecipanti

169

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

Quadro europeo: **LifeComp**

Competenza	Descrittore
Collaborazione	Impegno nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Denominazione**Enel Geo Soft Skill Academy****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 42 h

- in presenza 42 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 0 h, di cui: sincrona 0 asincrona 0

N° partecipanti

26

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

Quadro europeo: LifeComp	
Competenza	Descrittore
Empatia	Comprensione delle emozioni, delle esperienze e dei valori dell'altro e capacità di fornire risposte adeguate.

Le
RF
b a

Am. Ae. Hecus

Denominazione**Ladyship - percorso sull'empowerment femminile****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 35 h

- in presenza 35 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 0 h, di cui: sincrona 0 asincrona 0

N° partecipanti

25

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

Quadro europeo: LifeComp	
Competenza	Descrittore
Benessere	Ricerca di soddisfazione nella vita, cura della salute fisica, mentale e sociale e adozione di uno stile di vita sostenibile.

Denominazione**Women empowerment Academy - Percorso di empowerment femminile****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 40 h

- in presenza 0 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 40 h, di cui: sincrona 40 asincrona 0

N° partecipanti

44

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

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

Denominazione**You First - Benessere personale e organizzativo****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 40 h

- in presenza 0 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 40 h, di cui: sincrona 40 asincrona 0

N° partecipanti

54

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

Quadro europeo: LifeComp	
Competenza	Descrittore
Benessere	Ricerca di soddisfazione nella vita, cura della salute fisica, mentale e sociale e adozione di uno stile di vita sostenibile.

Fe
d g
h z me

Fe
Hou
ll
H

Denominazione**Parenting Path 0-10****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 40 h

- in presenza 0 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 40 h, di cui: sincrona 40 asincrona 0

N° partecipanti

42

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

Quadro europeo: LifeComp	
Competenza	Descrittore
Empatia	Comprensione delle emozioni, delle esperienze e dei valori dell'altro e capacità di fornire risposte adeguate.

Denominazione**Parenting Path 10+****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 40 h

- in presenza 0 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 40 h, di cui: sincrona 40 asincrona 0

N° partecipanti

36

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

Quadro europeo: LifeComp	
Competenza	Descrittore
Empatia	Comprensione delle emozioni, delle esperienze e dei valori dell'altro e capacità di fornire risposte adeguate.



Denominazione**Benessere organizzativo - focus la gestione dello stress in situazioni di crisi****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 36 h

- in presenza 24 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 12 h, di cui: sincrona 12 asincrona 0

N° partecipanti

88

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

Quadro europeo: LifeComp	
Competenza	Descrittore
Benessere	Ricerca di soddisfazione nella vita, cura della salute fisica, mentale e sociale e adozione di uno stile di vita sostenibile.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

Denominazione**Digital Project Manager****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 40 h

- in presenza 20 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 20 h, di cui: sincrona 20 asincrona 0

N° partecipanti

58

Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare

Risultato Atteso (RA)	ADA	Processo	SEP	Eventuali specificità del Risultato Atteso in relazione ai bisogni rilevati
RA4: Collaborare alla co-costruzione e co-creazione di dati e know how, utilizzando gli strumenti e le tecnologie più funzionali allo sviluppo dei processi collaborativi	ADA.QE.01.02 - Comunicazione e collaborazione in contesti digitali	DIGCOMP	DIGCOMP	



Denominazione**Corso per Data Scientist e sviluppatori sull'AI ACT****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 40 h

- in presenza 20 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 20 h, di cui: sincrona 20 asincrona 0

N° partecipanti

517

Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare

Risultato Atteso (RA)	ADA	Processo	SEP	Eventuali specificità del Risultato Atteso in relazione ai bisogni rilevati
RA3: Adottare le regole di copyright e licenze appropriate da applicare ai dati, alle informazioni e ai contenuti digitali	ADA.QE.01.03 - Creazione di contenuti digitali	DIGCOMP	DIGCOMP	

Handwritten signatures and initials:
L
N
B
h
2
he

Handwritten signatures and initials:
fe
Kou
elt
Am

Denominazione**Tech Path****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 40 h

- in presenza 16 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 24 h, di cui: sincrona 24 asincrona 0

N° partecipanti

99

Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare

Risultato Atteso (RA)	ADA	Processo	SEP	Eventuali specificità del Risultato Atteso in relazione ai bisogni rilevati
RA4:Pianificare e sviluppare istruzioni comprensibili da parte di un sistema informativo, resolvendo specifici problemi	ADA.QE.01.03 - Creazione di contenuti digitali	DIGCOMP	DIGCOMP	

Denominazione**AI per HR Business Partner: what's next****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 40 h

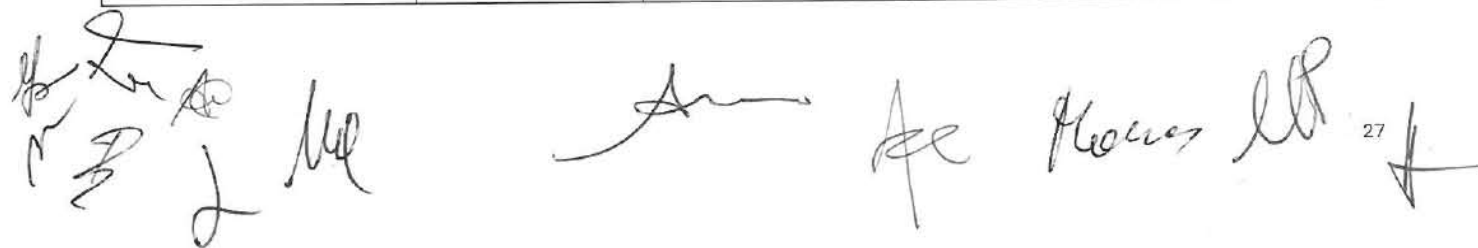
- in presenza 30 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 10 h, di cui: sincrona 10 asincrona 0

N° partecipanti

220

Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare

Risultato Atteso (RA)	ADA	Processo	SEP	Eventuali specificità del Risultato Atteso in relazione ai bisogni rilevati
RA4: Collaborare alla co-costruzione e co-creazione di dati e know how, utilizzando gli strumenti e le tecnologie più funzionali allo sviluppo dei processi collaborativi	ADA.QE.01.02 - Comunicazione e collaborazione in contesti digitali	DIGCOMP	DIGCOMP	



Denominazione**AI per esperti di organizzazione****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 40 h

- in presenza 30 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 10 h, di cui: sincrona 10 asincrona 0

N° partecipanti

91

Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare

Risultato Atteso (RA)	ADA	Processo	SEP	Eventuali specificità del Risultato Atteso in relazione ai bisogni rilevati
RA4: Collaborare alla co-costruzione e co-creazione di dati e know how, utilizzando gli strumenti e le tecnologie più funzionali allo sviluppo dei processi collaborativi	ADA.QE.01.02 - Comunicazione e collaborazione in contesti digitali	DIGCOMP	DIGCOMP	

Denominazione**AI per esperti di recruiting****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 40 h

- in presenza 30 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 10 h, di cui: sincrona 10 asincrona 0

N° partecipanti

16

Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare

Risultato Atteso (RA)	ADA	Processo	SEP	Eventuali specificità del Risultato Atteso in relazione ai bisogni rilevati
RA4: Collaborare alla co-costruzione e co-creazione di dati e know how, utilizzando gli strumenti e le tecnologie più funzionali allo sviluppo dei processi collaborativi	ADA.QE.01.02 - Comunicazione e collaborazione in contesti digitali	DIGCOMP	DIGCOMP	

Denominazione**Trainer for the future: AI a supporto della formazione****Soggetto che rilascia l'attestazione****FORMA-TEC SRL****N° ore del percorso**

Totali 40 h

- in presenza 30 h, di cui on the job 0
- a distanza (FAD) 10 h, di cui: sincrona 10 h asincrona 0

N° partecipanti

96

Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare

Risultato Atteso (RA)	ADA	Processo	SEP	Eventuali specificità del Risultato Atteso in relazione ai bisogni rilevati
RA4:Pianificare e sviluppare istruzioni comprensibili da parte di un sistema informativo, resolvendo specifici problemi	ADA.QE.01.03 - Creazione di contenuti digitali	DIGCOMP	DIGCOMP	

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>Human Energy: Equilibrio, Inclusione e Sviluppo Organizzativo:_Edizione Quadri e Impiegati</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi) 345 h in presenza 161 h, di cui on the job 0 a distanza (FAD) 184 h, di cui: sincrona 184 asincrona 0	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
Growing Talent_Complexity Quadro europeo: LifeComp Competenza: Mentalità orientata alla crescita Descrittore: Credere nel proprio e altrui potenziale di apprendimento e progresso continui	

Growing Talent_Human skills

Quadro europeo: LifeComp

Competenza: Benessere

Descrittore: Ricerca di soddisfazione nella vita, cura della salute fisica, mentale e sociale e adozione di uno stile di vita sostenibile

Leading the way

Quadro europeo: LifeComp

Competenza: Collaborazione

Descrittore: Impegno nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri

Enel Geo Soft Skill Academy

Quadro europeo: LifeComp

Competenza: Empatia

Descrittore: Comprensione delle emozioni, delle esperienze e dei valori dell'altro e capacità di fornire risposte adeguate

Ladyship - percorso sull'empowerment femminile

Quadro europeo: LifeComp

Competenza: Benessere

Descrittore: Ricerca di soddisfazione nella vita, cura della salute fisica, mentale e sociale e adozione di uno stile di vita sostenibile

Women empowerment Academy - Percorso di empowerment femminile

Quadro europeo: LifeComp

Competenza: Collaborazione

Descrittore: Impegno nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri

You First - Benessere personale e organizzativo

Quadro europeo: LifeComp

Competenza: Benessere

Descrittore: Ricerca di soddisfazione nella vita, cura della salute fisica, mentale e sociale e adozione di uno stile di vita sostenibile

Parenting Path 0-10

Quadro europeo: LifeComp

Competenza: Empatia

Descrittore: Comprensione delle emozioni, delle esperienze e dei valori dell'altro e capacità di fornire risposte adeguate

Parenting Path 10+

Quadro europeo: LifeComp

Competenza: Empatia

Descrittore: Comprensione delle emozioni, delle esperienze e dei valori dell'altro e capacità di fornire risposte adeguate

Benessere organizzativo - focus la gestione dello stress in situazioni di crisi

Quadro europeo: LifeComp

Competenza: Benessere

Descrittore: Ricerca di soddisfazione nella vita, cura della salute fisica, mentale e sociale e adozione di uno stile di vita sostenibile

Obiettivi di apprendimento (competenze)

Growing Talent_Complexity

Promuovere la crescita e il progresso continuo dei partecipanti, sviluppando capacità di analisi e gestione della complessità in contesti aziendali dinamici, attraverso l'uso di strumenti pratici e strategie di leadership responsabile.

Growing Talent_Human skills

Sviluppare competenze personali e relazionali per promuovere il benessere fisico, mentale e sociale, applicando strategie di gestione del tempo e comunicazione interpersonale in contesti aziendali complessi.

Leading the way

Promuovere un ambiente di lavoro collaborativo, migliorando la capacità di gestione dei team e favorendo la proattività e la fiducia reciproca in contesti aziendali complessi.

Enel Geo Soft Skill Academy

Comprendere e gestire le emozioni e le esperienze dei colleghi per favorire un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo, applicando tecniche di empatia e ascolto attivo in contesti aziendali.

Ladyship - percorso sull'empowerment femminile

Promuovere l'empowerment personale e professionale delle donne middle manager, migliorando la gestione delle emozioni e favorendo la creazione di un ambiente inclusivo e sostenibile.

Women empowerment Academy - Percorso di empowerment femminile

Sviluppare capacità di leadership collaborativa e valorizzare il contributo delle donne in ambito aziendale, promuovendo un clima di inclusione e rispetto reciproco.

You First - Benessere personale e organizzativo

Promuovere il benessere personale e organizzativo attraverso tecniche di gestione dello stress e miglioramento delle relazioni, favorendo uno stile di vita equilibrato e sostenibile.

Parenting Path 0-10

Acquisire competenze empatiche e pratiche per bilanciare il ruolo genitoriale con la vita professionale, migliorando la gestione delle relazioni familiari e promuovendo un ambiente educativo positivo e inclusivo.

Parenting Path 10+

Sviluppare capacità di comunicazione e ascolto empatico per supportare gli adolescenti nella crescita personale, promuovendo autonomia, responsabilità e prevenendo comportamenti a rischio, in equilibrio con le esigenze professionali.

Benessere organizzativo - focus la gestione dello stress in situazioni di crisi

Acquisire strumenti pratici e competenze per gestire lo stress e le emozioni durante situazioni di crisi, promuovendo resilienza e migliorando la capacità di reazione agli imprevisti.

Contenuti didattici

Growing Talent_Complexity

Principi fondamentali della gestione della complessità in ambito aziendale.
Sviluppo della leadership responsabile e gestione dei cambiamenti.
Strumenti per promuovere un sistema valoriale condiviso.
Innovazione e adattabilità per affrontare le sfide del business.
Esercitazioni pratiche: role-playing, casi studio e simulazioni.

Growing Talent_Human skills

Sviluppo di tecniche di ascolto attivo e comunicazione interpersonale.
Gestione del tempo e riduzione dello stress.
Approfondimento sul rapporto tra benessere personale e prestazioni lavorative.
Cultura aziendale e valori condivisi.

Attività esperienziali e pratiche per migliorare il benessere personale.

Leading the way

Principi della leadership inclusiva e della collaborazione nei team.

Tecniche per costruire fiducia e migliorare la comunicazione interna.

Metodologie per promuovere la proattività nei gruppi di lavoro.

Adattabilità e innovazione nella gestione delle risorse umane.

Simulazioni e casi reali per favorire la collaborazione in progetti aziendali.

Enel Geo Soft Skill Academy

Sviluppo dell'intelligenza emotiva per migliorare le relazioni interpersonali.

Tecniche di ascolto attivo e gestione delle emozioni nel lavoro di squadra.

Gestione dei conflitti e promozione di un ambiente inclusivo.

Valorizzazione dell'unicità individuale e dei contributi dei team.

Esercitazioni pratiche: casi reali e simulazioni per potenziare le soft skill.

Ladyship - percorso sull'empowerment femminile

Approfondimento su empatia e ascolto come strumenti di leadership.

Tecniche di empowerment personale, valorizzazione del sé e delle competenze.

Gestione dello stress e superamento delle crisi.

Creazione di un ambiente inclusivo e collaborativo.

Esercitazioni pratiche su casi di leadership femminile.

Women empowerment Academy - Percorso di empowerment femminile

Autoconsapevolezza e valorizzazione delle competenze femminili.

Approcci per migliorare la collaborazione nei team di lavoro.

Stili di leadership e comunicazione assertiva.

Strategie per affrontare situazioni di stress e sviluppare resilienza.

Esercitazioni su casi reali e role-playing.

You First - Benessere personale e organizzativo

Approccio olistico al work-life balance.

Gestione dello stress e pratiche di mindfulness.

Educazione posturale e nutrizionale per migliorare il benessere fisico.

Tecniche di gestione delle relazioni interpersonali e sicurezza psicologica.

Sviluppo delle energie vitali e consapevolezza di sé.

Parenting Path 0-10

Bilanciamento tra vita professionale e genitoriale: strategie per gestire efficacemente le priorità.

Promozione di relazioni positive in famiglia: gestione della gelosia tra fratelli e valorizzazione del supporto dei nonni.

Educazione ai valori: rispetto per l'ambiente e diversità, e guida all'uso consapevole della tecnologia.

Parenting Path 10+

Comunicazione efficace con adolescenti: ascolto attivo e gestione dei conflitti.

Supporto nelle scelte di crescita: sviluppo di autonomia, senso di responsabilità e capacità decisionale.

Prevenzione dei rischi: strategie per affrontare sfide legate all'uso del digitale e comportamenti a rischio.

Benessere organizzativo - focus la gestione dello stress in situazioni di crisi

Gestione dello stress in contesti lavorativi critici.

Tecniche per affrontare situazioni di crisi e imprevisti.

Strumenti per migliorare la resilienza emotiva.

Promozione di un clima di fiducia e supporto nei team.

Esercitazioni pratiche su gestione di emergenze aziendali.

Soggetto/i che eroga/no la formazione	
Growing Talent_Complexity	FORMA-TEC SRL
Growing Talent_Human skills	FORMA-TEC SRL
Leading the way	FORMA-TEC SRL
Enel Geo Soft Skill Academy	CHALLENGE NETWORK
Ladyship - percorso sull'empowerment femminile	INVENTRIX
Women empowerment Academy - Percorso di empowerment femminile	FORMA-TEC SRL
You First - Benessere personale e organizzativo	FORMA-TEC SRL
Parenting Path 0-10	FORMA-TEC SRL
Parenting Path 10+	FORMA-TEC SRL
Benessere organizzativo - focus la gestione dello stress in situazioni di crisi	FORMA-TEC SRL

Titolo modulo	<i>Green Future Hub – Strategie per la Sostenibilità, la Transizione Ecologica e l'Efficienza Energetica</i>
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi) 263 h in presenza 251 h, di cui on the job 0 a distanza (FAD) 12 h, di cui: sincrona 12 asincrona 0	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
EGP&TGX School_Percorso "PRO - Advanced" <i>Quadro europeo: EntreComp</i> <i>Competenza: Idee & opportunità - Pensiero etico e sostenibile</i> <i>Descrittore: 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.</i>	
Smart Grids Program <i>Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare</i> <i>Risultato Atteso (RA): RA2: Personalizzazione degli ambienti digitali in base all'analisi dei bisogni tecnologici, provvedendo a scegliere gli strumenti digitali e le risposte tecnologiche più idonee</i> <i>ADA: ADA.QE.01.05 - Soluzione di problemi tecnici</i> <i>Processo: DIGCOMP</i> <i>SEP: DIGCOMP</i>	
Digitalizzazione Sistemi Elettrici <i>Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare</i> <i>Risultato Atteso (RA): RA1: Gestire problemi tecnici derivanti dall'utilizzo di dispositivi a partire dalla loro individuazione negli ambienti digitali e provvedendo, successivamente, alla loro risoluzione o eliminazione</i> <i>ADA: ADA.QE.01.05 - Soluzione di problemi tecnici</i> <i>Processo: DIGCOMP</i> <i>SEP: DIGCOMP</i>	
Percorso sulle Smart Grids e le tecnologie del futuro della rete <i>Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare</i> <i>Risultato Atteso (RA): RA3: Creare conoscenza e innovazione utilizzando in modo creativo gli strumenti e le tecnologie digitali</i>	

ADA: ADA.QE.01.05 - Soluzione di problemi tecnici

Processo: DIGCOMP

SEP: DIGCOMP

Obiettivi di apprendimento (competenze)

EGP&TGX School_Percorso "PRO - Advanced"

Valutare e implementare strategie sostenibili e innovative nella progettazione e gestione degli impianti energetici, promuovendo soluzioni responsabili e rispettose dell'ambiente.

Smart Grids Program

Personalizzare e ottimizzare gli ambienti digitali di gestione delle Smart Grids, analizzando i bisogni tecnologici e selezionando gli strumenti digitali più idonei per garantire efficienza, sicurezza e sostenibilità della rete elettrica.

Digitalizzazione Sistemi Elettrici

Gestire efficacemente i sistemi elettrici digitalizzati, identificando e risolvendo problematiche tecniche con l'ausilio di tecnologie IoT e strumenti predittivi avanzati, garantendo efficienza e sicurezza.

Percorso sulle Smart Grids e le tecnologie del futuro della rete

Progettare e gestire infrastrutture di Smart Grids utilizzando tecnologie innovative per ottimizzare le prestazioni, garantendo sostenibilità, sicurezza e resilienza delle reti energetiche.

Contenuti didattici

EGP&TGX School_Percorso "PRO - Advanced"

Strategie per la transizione ecologica e business plan sostenibili.

Tecnologie avanzate per le energie rinnovabili.

Modelli di economia circolare applicati agli impianti energetici.

Analisi dei mercati energetici e gestione della sostenibilità.

Soluzioni innovative per ridurre l'impatto ambientale.

Smart Grids Program

Fondamenti delle Smart Grids e la digitalizzazione delle reti elettriche.

Tecnologie avanzate per la gestione delle reti, tra cui IoT e machine learning.

Sistemi di accumulo e fonti rinnovabili nell'infrastruttura delle smart grids.

Cybersecurity e protezione dei dati nelle infrastrutture di rete.

Integrazione delle Smart Grids nel sistema energetico nazionale ed europeo.

Digitalizzazione Sistemi Elettrici

Introduzione alla digitalizzazione dei sistemi elettrici.

Utilizzo di tecnologie IoT e cloud per la gestione delle reti.

Diagnostica e manutenzione predittiva mediante algoritmi avanzati.

Integrazione dei macchinari elettrici con sistemi digitali.

Sicurezza informatica e protezione dei dati nei sistemi elettrici.

Percorso sulle Smart Grids e le tecnologie del futuro della rete

Tecnologie avanzate delle Smart Grids: IoT, AI e machine learning per la gestione delle reti.

Monitoraggio e controllo delle reti: analisi dei dati in tempo reale e operazioni remote.

Manutenzione predittiva: utilizzo di droni e robotica.

Cybersecurity e protezione dei dati nelle infrastrutture digitali.

Integrazione delle tecnologie rinnovabili nella rete.

Soggetti che eroga/no la formazione

EGP&TGX School_Percorso "PRO - Advanced"

FORMA-TEC SRL

Smart Grids Program

FORMA-TEC SRL

Digitalizzazione Sistemi Elettrici

ENSIEL

Titolo modulo	Tech & AI Revolution – Innovazione Digitale e Intelligenza Artificiale per l'Energia
N° ore complessive del modulo (qualora composto da più percorsi formativi) 280 h in presenza 176 h, di cui on the job 0 a distanza (FAD) 104 h, di cui: sincrona 104 asincrona 0	
Standard di qualificazione di riferimento del modulo	
Digital Project Manager Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare Risultato Atteso (RA): RA4: Collaborare alla co-costruzione e co-creazione di dati e know how, utilizzando gli strumenti e le tecnologie più funzionali allo sviluppo dei processi collaborativi ADA: ADA.QE.01.02 - Comunicazione e collaborazione in contesti digitali Processo: DIGCOMP SEP: DIGCOMP	
Corso per Data Scientist e sviluppatori sull'AI ACT Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare Risultato Atteso (RA): RA3: Adottare le regole di copyright e licenze appropriate da applicare ai dati, alle informazioni e ai contenuti digitali ADA: ADA.QE.01.03 - Creazione di contenuti digitali Processo: DIGCOMP SEP: DIGCOMP	
Tech Path Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare Risultato Atteso (RA): RA4: Pianificare e sviluppare istruzioni comprensibili da parte di un sistema informativo, risolvendo specifici problemi ADA: ADA.QE.01.03 - Creazione di contenuti digitali Processo: DIGCOMP SEP: DIGCOMP	
AI per HR Business Partner: what's next Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare Risultato Atteso (RA): RA4: Collaborare alla co-costruzione e co-creazione di dati e know how, utilizzando gli strumenti e le tecnologie più funzionali allo sviluppo dei processi collaborativi ADA: ADA.QE.01.02 - Comunicazione e collaborazione in contesti digitali Processo: DIGCOMP SEP: DIGCOMP	
AI per esperti di organizzazione Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare Risultato Atteso (RA): RA4: Collaborare alla co-costruzione e co-creazione di dati e know how, utilizzando gli strumenti e le tecnologie più funzionali allo sviluppo dei processi collaborativi ADA: ADA.QE.01.02 - Comunicazione e collaborazione in contesti digitali Processo: DIGCOMP SEP: DIGCOMP	

AI per esperti di recruiting

Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare

Risultato Atteso (RA): RA4: Collaborare alla co-costruzione e co-creazione di dati e know how, utilizzando gli strumenti e le tecnologie più funzionali allo sviluppo dei processi collaborativi

ADA: ADA.QE.01.02 - Comunicazione e collaborazione in contesti digitali

Processo: DIGCOMP

SEP: DIGCOMP

Trainer for the future: AI a supporto della formazione

Standard di qualificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni degli obiettivi di apprendimento da mettere in Trasparenza e/o Validare

Risultato Atteso (RA): RA4: Pianificare e sviluppare istruzioni comprensibili da parte di un sistema informativo, risolvendo specifici problemi

ADA: ADA.QE.01.03 - Creazione di contenuti digitali

Processo: DIGCOMP

SEP: DIGCOMP

Obiettivi di apprendimento (competenze)

Digital Project Manager

Collaborare efficacemente alla pianificazione e gestione di progetti digitali, utilizzando strumenti avanzati di collaborazione e tecnologie AI per migliorare l'efficienza dei processi aziendali

Corso per Data Scientist e sviluppatori sull'AI ACT

Applicare le regole e le normative dell'AI Act nello sviluppo di contenuti e sistemi digitali, garantendo la trasparenza, la sicurezza e la conformità normativa in contesti aziendali

Tech Path

Progettare e sviluppare soluzioni avanzate basate sull'intelligenza artificiale per l'analisi e la previsione dei dati, integrando best practice di testing e architetture scalabili in contesti industriali ed energetici

AI per HR Business Partner: what's next

Guidare l'integrazione dell'AI nei processi HR, collaborando all'adozione di strumenti digitali per migliorare le prestazioni, supportare i dipendenti e affrontare la transizione tecnologica in contesti aziendali dinamici.

AI per esperti di organizzazione

Progettare organizzazioni ad alta innovazione tecnologica, collaborando all'implementazione di soluzioni AI per migliorare i processi organizzativi e guidare il cambiamento in contesti dinamici

AI per esperti di recruiting

Sviluppare competenze per integrare l'AI nei processi di recruiting, collaborando all'adozione di strumenti digitali innovativi per migliorare la selezione del personale e garantire un approccio etico e responsabile.

Trainer for the future: AI a supporto della formazione

Sviluppare competenze per integrare l'AI nella progettazione e nella docenza, pianificando percorsi formativi innovativi e responsabili che migliorino l'apprendimento e risolvano problemi specifici legati alla formazione aziendale.

Contenuti didattici

Digital Project Manager

Fondamenti del project management digitale.

Strumenti di pianificazione e monitoraggio avanzati.

Integrazione di KPI e dashboard digitali.

Collaborazione e condivisione dei dati tramite piattaforme digitali.
Utilizzo di tecnologie AI per la gestione di progetti complessi.

Corso per Data Scientist e sviluppatori sull'AI ACT

Introduzione all'AI Act e ai suoi requisiti normativi.
Implementazione di tecniche per garantire la trasparenza e conformità normativa.
Approfondimenti su Human Oversight e gestione dei dati.
Strumenti per la protezione e sicurezza dei contenuti digitali.
Esercitazioni pratiche su casi reali per implementare i requisiti dell'AI Act.

Tech Path

Analisi e previsione di dati con modelli di machine learning.
Sviluppo e ottimizzazione di reti neurali per il deep learning.
Test e validazione del software come strumenti di gestione della qualità.
Evoluzione delle architetture dati per analisi scalabili.
Applicazioni pratiche dell'AI nei settori industriali ed energetici.

AI per HR Business Partner: what's next

Introduzione ai principi e tecnologie AI per la funzione HR.
Impatti psicologici e strategie di caring per i dipendenti.
Piattaforme digitali e strumenti AI per migliorare i processi HR.
Analisi delle competenze core del futuro e del mercato del lavoro.
Approcci per guidare la transizione tecnologica in azienda.

AI per esperti di organizzazione

Modelli organizzativi e impatti dell'AI sull'organizzazione.
Process analysis e innovazione dei processi con strumenti AI.
Tecniche di design delle organizzazioni ad alta innovazione tecnologica.
Modelli di change management e integrazione delle tecnologie AI.
Piattaforme e strumenti a supporto della gestione organizzativa.

AI per esperti di recruiting

Modelli di recruiting basati su AI e piattaforme digitali.
Approcci etici e revisione dei processi di selezione del personale.
Integrazione di strumenti AI per migliorare la gestione dei candidati.
Tecniche di change management per l'adozione dell'AI nei processi HR.
Esercitazioni pratiche su casi di studio applicati al recruiting.

Trainer for the future: AI a supporto della formazione

Tecnologie AI per la creazione di contenuti formativi.
Strumenti e piattaforme digitali per la docenza innovativa.
Integrazione dell'AI nei processi di design e delivery formativo.
Etica e responsabilità nell'utilizzo dell'AI per la formazione.
Esercitazioni pratiche su casi reali di formazione aziendale.

Soggetto/i che eroga/no la formazione

Digital Project Manager	FORMA-TEC SRL
Corso per Data Scientist e sviluppatori sull'AI ACT	FORMA-TEC SRL
Tech Path	FORMA-TEC SRL
AI per HR Business Partner: what's next	FORMA-TEC SRL
AI per esperti di organizzazione	FORMA-TEC SRL
AI per esperti di recruiting	FORMA-TEC SRL
Trainer for the future: AI a supporto della formazione	FORMA-TEC SRL

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)

Forma-Tec è ente Titolato per l'erogazione dei **Servizi di Individuazione, Validazione e Certificazione delle Competenze**, si occuperà dell'attività di accompagnamento e supporto per l'individuazione e la **messa in trasparenza delle competenze** dei lavoratori. L'attività è progettata per competenze in modo da soddisfare i requisiti del **DMLPS n. 115 del 09/07/24** e per contribuire alla realizzazione dei progetti formativi che consentano di tracciare le competenze con cui i discenti sono entrati in contatto e metterle in trasparenza al fine di renderle spendibili. **L'obiettivo** è quello di fornire ai partecipanti l'opportunità di accedere, su base volontaria, a percorsi di validazione e certificazione delle competenze.

Fasi del processo di messa in trasparenza

1. **Raccolta, analisi e definizione degli obiettivi di apprendimento del percorso formativo**
 - Analisi dei contenuti, degli obiettivi formativi, dei profili professionali per definire le competenze strategiche.
 - Identificazione degli obiettivi di apprendimento, in linea con gli standard di qualificazione di cui all'articolo 3 DMLPS n. 115 del 09/07/24.
2. **Messa in trasparenza delle competenze**
 - Redazione del **Documento di trasparenza** (attestazione) conforme alle indicazioni previste dall'Avviso FNC3 e dal DMLPS n. 115 del 09/07/24.
 - Consegna agli allievi del documento di trasparenza.

Pur non essendo obbligatorio, il processo di messa in trasparenza consente ai partecipanti di valutare la possibilità di accedere, in un momento successivo, a percorsi di validazione e certificazione delle competenze.

N° ore ad allievo (max 5 ore di servizio di accompagnamento) 1

di cui: individuali 0 di gruppo 1

Responsabile della funzione di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze Eleonora Di Marco

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

Aldo L.
Bobbieri
S. Villari
P. Villari
L. D. L. L.
Giovanni L.
Piero A.

Andrea L.
A. L.
K. L.