

Storie di Formazione 2021

FENICE S.P.A.

Innovazione Digitale di prodotto e/o di processo

**EFFICIENZA ENERGETICA, RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE E
TRASFORMAZIONE DIGITALE: IL CASO DELLA FORMAZIONE CONTINUA IN FENICE**

Storie di Formazione 2021

Autrice: Elisa Cerruti

Codice Piano Formativo: 237257

Titolo del Piano Formativo: People development & management training

Storie di Formazione 2021
INDICE

Capitolo 1 – Introduzione	4
Capitolo 2 – Strategie aziendali e ruolo della formazione continua	6
2.1 – Breve profilo dell’azienda e del settore	6
2.2 – Orientamenti strategici e processi d’innovazione.....	6
2.3 – Obiettivi aziendali e ruolo della formazione	7
2.4 – Considerazioni riepilogative.....	8
Capitolo 3 – La gestione del processo formativo.....	9
3.1 – L’analisi del fabbisogno, metodologie e risultati.....	9
3.2 – Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti	9
3.3 – Considerazioni riepilogative.....	10
Capitolo 4 – L’impatto della formazione.....	11
4.1 – L’impatto della formazione.....	11
4.2 – Considerazioni riepilogative.....	12
Capitolo 5 – Conclusioni	13
5.1 – Gli elementi e i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione	13
5.2 – Le buone prassi formative aziendali	14
5.3 – Conclusioni.....	15
Bibliografia e Sitografia	16
Allegato A - SCHEDA SINTETICA	17

Storie di Formazione 2021
CAPITOLO 1 – INTRODUZIONE

Nell’ambito della Divisione Servizi energetici e Ambientali di Edison, Fenice SPA offre ai suoi clienti soluzioni di eco-efficienza energetica su misura per ottimizzare i loro consumi di energia e ridurre il loro impatto ambientale: dall’audit alla progettazione, realizzazione e gestione degli impianti per la produzione e distribuzione di energia, che possono anche essere realizzati, gestiti e finanziati in ottica E.S.Co. con garanzia di risultato.

FENICE è una SpA leader sul mercato nazionale ed Europeo nei settori dell’efficienza energetica e del facility management e della cogenerazione industriale.

Nata in seno al Gruppo Fiat negli anni ’90, Fenice ha rapidamente acquisito competenze specifiche nella gestione di complessi progetti energetici legati al settore industriale, con particolare riferimento all’automotive. Entrata nel perimetro di EDF nel 2001, Fenice si è rapidamente affermata come una delle più importanti Energy Service Company (ESCO) operanti a livello internazionale al servizio di grandi gruppi industriali, in Italia, così come sui mercati di Polonia, Spagna.

L’azienda possiede un solido background di competenze ed esperienze in campo industriale nella gestione degli asset energetici: sono numerosi gli impianti di proprietà inseriti nei siti produttivi dei nostri clienti o gli impianti di proprietà dei nostri clienti ai quali l’azienda offre un servizio qualificato, accompagnandoli nella realizzazione e gestione degli asset energetici. La clientela appartiene a un ampio ventaglio di settori merceologici e produttivi.

Nel 2013 è stato creato un hub culturale, l’Energy Efficiency Campus¹, importante strumento di azione sul territorio per diffondere la cultura dell’efficienza e dell’innovazione attraverso eventi e workshop per i clienti, le imprese e le istituzioni. L’azienda interagisce con il mondo industriale, la pubblica amministrazione e il territorio, portando valore e aiutando i clienti a crescere e ad essere competitivi sui propri mercati grazie a competenze, professionalità, qualità e innovazione.

Il piano oggetto del monitoraggio si intitola “People development & management training” (ID 237257), in Piemonte ha coinvolto 162 lavoratori, in 31 azioni formative, per un totale di 424 ore di formazione erogata. Le azioni formative si sono inserite in un percorso di formazione continua avviato dall’azienda e hanno contribuito al processo di trasformazione digitale e all’aggiornamento delle competenze di un ampio numero di lavoratori.

Nella tabella 1 è riportato il dettaglio delle azioni formative contemplate dal piano.

Tabella 1 Azioni formative previste dal piano

Titolo Azione	TEMATICA	Ore Corso
Soft skills digital I edizione	Informatica	8
Soft skills digital I edizione	Informatica	8
Soft skills digital I edizione	Informatica	8

¹ <https://enefcampus.edison.it>

Storie di Formazione 2021

Soft skills digital I edizione	Informatica	8
Soft skills digital I edizione	Informatica	8
Soft skills digital II edizione	Informatica	8
Soft skills digital II edizione	Informatica	8
Soft skills digital II edizione	Informatica	8
Formazione strumento 365 I edizione	Informatica	16
Formazione strumento 365 I edizione	Informatica	16
Formazione strumento 365 I edizione	Informatica	16
Formazione strumento 365 II edizione	Informatica	16
Formazione strumento 365 II edizione	Informatica	16
Laboratori manageriali I edizione	Abilità personali	16
Laboratori manageriali II edizione	Abilità personali	16
Laboratori manageriali III edizione	Abilità personali	16
Laboratori manageriali IV edizione	Abilità personali	16
Laboratori manageriali V edizione	Abilità personali	16
Laboratori manageriali VI edizione	Abilità personali	16
Laboratori manageriali VII edizione	Abilità personali	16
Laboratori manageriali VII edizione	Abilità personali	16
Laboratori manageriali VIII edizione	Abilità personali	8
Laboratori manageriali IX edizione	Abilità personali	8
Laboratori manageriali X edizione	Abilità personali	8
Laboratori manageriali II edizione	Lingue	40
Project management I edizione	Gestione aziendale - amministrazione	16
Project management II edizione	Gestione aziendale - amministrazione	16
Lavoro di gruppo	Abilità personali	8
Excel intermedio I edizione	Informatica	16
Excel intermedio II edizione	Informatica	16
Excel master	Informatica	16

Storie di Formazione 2021

CAPITOLO 2 – STRATEGIE AZIENDALI E RUOLO DELLA FORMAZIONE CONTINUA**2.1 – Breve profilo dell’azienda e del settore²**

Nell’ambito della Divisione Servizi energetici e Ambientali di Edison, Fenice SPA offre ai suoi clienti soluzioni di eco-efficienza energetica su misura per ottimizzare i loro consumi di energia e ridurre il loro impatto ambientale: dall’audit alla progettazione, realizzazione e gestione degli impianti per la produzione e distribuzione di energia, che possono anche essere realizzati, gestiti e finanziati in ottica E.S.Co. con garanzia di risultato.

FENICE è una SpA leader sul mercato nazionale ed Europeo nei settori dell’efficienza energetica e del facility management e della cogenerazione industriale.

Nata in seno al Gruppo Fiat negli anni ’90, Fenice ha rapidamente acquisito competenze specifiche nella gestione di complessi progetti energetici legati al settore industriale, con particolare riferimento all’automotive. Entrata nel perimetro di EDF nel 2001, Fenice si è rapidamente affermata come una delle più importanti Energy Service Company (ESCO) operanti a livello internazionale al servizio di grandi gruppi industriali, in Italia, così come sui mercati di Polonia, Spagna.

L’azienda possiede un solido background di competenze ed esperienze in campo industriale nella gestione degli asset energetici: sono numerosi gli impianti di proprietà inseriti nei siti produttivi dei nostri clienti o gli impianti di proprietà dei nostri clienti ai quali l’azienda offre un servizio qualificato, accompagnandoli nella realizzazione e gestione degli asset energetici. La clientela appartiene a un ampio ventaglio di settori merceologici e produttivi.

Nel 2013 è stato creato un hub culturale, l’Energy Efficiency Campus³, importante strumento di azione sul territorio per diffondere la cultura dell’efficienza e dell’innovazione attraverso eventi e workshop per i clienti, le imprese e le istituzioni. L’azienda interagisce con il mondo industriale, la pubblica amministrazione e il territorio, portando valore e aiutando i clienti a crescere e ad essere competitivi sui propri mercati grazie a competenze, professionalità, qualità e innovazione.

L’azienda è da sempre vocata al total quality management e alla gestione efficiente, per questo lavora costantemente per mantenere alti i propri standard di efficienza energetica e ambientale e quelli produttivi, anche attraverso percorsi di certificazione tra i quali annoveriamo qui: Energy Management System, Sistema Di Gestione Ambientale, ecc.

2.2 – Orientamenti strategici e processi d’innovazione⁴

Per Fenice il futuro nasce dal presente, dalle nostre scelte di ogni giorno. L’efficienza energetica rappresenta una delle scelte più importanti per progettare al meglio il nostro futuro.

In un mondo sempre più complesso, in cui si stanno ridefinendo anche i confini tra chi produce e chi consuma energia, i ritmi incalzanti imposti dalla costante ricerca di progresso e innovazione ci pongono di fronte a nuove sfide e ci chiedono di pensare a nuove soluzioni.

L’efficienza energetica è una di queste sfide. È la capacità di riuscire a “fare di più, con meno”, trasformando i modi di produrre e utilizzare l’energia nelle imprese, nelle abitazioni, nelle città, sul

² Fonte: <https://www.fenicespa.com>

³ <https://enefcampus.edison.it>

⁴ Fonte: <https://www.fenicespa.com>

Storie di Formazione 2021

territorio. In poche parole, efficienza energetica significa ottimizzare le risorse e consumare in maniera più consapevole.

Grazie ad una federazione di esperienze e competenze, Fenice – all’interno della Divisione Servizi Energetici e Ambientali del Gruppo Edison, ha sviluppato un’ampia gamma di soluzioni per l’efficientamento energetico e la sostenibilità ambientale.

Sostenibilità ed efficienza sono le linee guida degli interventi con cui la Divisione affianca qualsiasi attore che si trovi a operare sul territorio, nel settore pubblico e privato: piccole, medie e grandi imprese, società di servizi, comunità locali ed enti pubblici.

La Divisione integra le singole azioni di efficientamento in un’unica strategia di intervento sistemica e completa lungo tutta la catena del valore, dalla diagnosi alla progettazione e realizzazione degli interventi, alla gestione nel tempo.

Attraverso questo approccio globale, è in grado di rispondere ai bisogni di ogni Cliente affiancandolo, supportandolo e sostenendolo nelle necessità presenti e nelle sfide future.

Il legame con il territorio è per la Divisione un valore fondamentale perché aiuta nella ricerca di soluzioni sempre più in linea con le esigenze delle comunità, sia per la valorizzazione delle risorse locali – come nel caso dell’autoproduzione di sito o del teleriscaldamento a biomassa legnosa – sia nella co-costruzione insieme agli stakeholders locali di modelli di consumo sostenibile.

2.3 – Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Il piano è nato da processi di analisi standard dei fabbisogni, così come vengono rilevati grazie ai flussi strutturati che riportiamo nel paragrafo 3.1. Il piano che stiamo analizzando è legato a una formazione trasversale che ha ricevuto un numero elevato di richieste da parte di più direttori su più reparti aziendali.

Il piano formativo si colloca, inoltre, all’interno della politica aziendale di formazione continua rivolta ai propri dipendenti. Gli obiettivi aziendali rispetto al piano sono stati quelli di migliorare i risultati e le performances del personale interno, sviluppando il proprio potenziale e affinando le loro conoscenze e le capacità acquisite negli anni. Per questo motivo si è scelto di articolare il piano in azioni formative di natura manageriale alle quali si accostano azioni mirate al miglioramento di competenze tecniche e linguistiche.

Il piano ha avuto, inoltre, l’obiettivo di fornire strumenti per raggiungere i seguenti obiettivi:

- sviluppare l'impronta e lo stile manageriale
- attuare un atteggiamento orientato al conseguimento dei risultati e alla valorizzazione delle risorse
- aggiornare e migliorare le competenze tecniche e linguistiche acquisite recentemente.

Per quanto riguarda i corsi the soft digital skills l’obiettivo è stato quello di formare digital sherpa, ovvero persone in grado di supportare i propri colleghi nell’uso delle attrezzature digitali quali ad esempio Microsoft Office 365.

Storie di Formazione 2021

Proprio la formazione digitale rappresenta un percorso di formazione che si sta sviluppando in azienda per consentire l'acquisizione di competenze avanzate ed il completo uso della piattaforma Office. In questo senso le azioni formative di questo piano rappresentano un tassello in un percorso pluriennale di formazione continua.

2.4 – Considerazioni riepilogative

Nell'ambito della Divisione Servizi energetici e Ambientali di Edison, Fenice SPA offre ai suoi clienti soluzioni di eco-efficienza energetica su misura per ottimizzare i loro consumi di energia e ridurre il loro impatto ambientale: dall'audit alla progettazione, realizzazione e gestione degli impianti per la produzione e distribuzione di energia, che possono anche essere realizzati, gestiti e finanziati in ottica E.S.Co. con garanzia di risultato.

Storie di Formazione 2021

CAPITOLO 3 – LA GESTIONE DEL PROCESSO FORMATIVO**3.1 – L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati**

L'azienda si è dotata di un sistema strutturato di analisi dei fabbisogni formativi, che ha adottato anche per il piano che stiamo analizzando.

Ogni anno a dicembre viene richiesto ai direttori dell'azienda di segnalare quali siano le necessità formative e di dare indicazioni di priorità in tal senso. Le necessità formative vengono raccolte attraverso la compilazione e l'acquisizione tramite strumenti digitali di file preimpostati in cui viene chiesto di specificare gli argomenti o i titoli dei corsi, le persone interessate, le priorità, e il periodo dell'anno in cui si potrebbero tenere i corsi di formazione.

Gli indicatori di priorità vengono stabiliti sulla base degli obiettivi aziendali, i quali sono fissati e determinati sulla base del piano pluriennale aziendale. Quest'ultimo è lo strumento di cui si è dotata l'azienda al fine di realizzare la pianificazione pluriennale relativa alla formazione.

Il dipartimento di HR riceve tutte le istanze provenienti da tutti i direttori delle varie divisioni e reparti, le elabora ed analizza, e, sulla base dei budget disponibili e delle priorità indicate, stabilisce quali approvare, ed infine fornisce ai direttori un feedback.

Durante questa fase di elaborazione ed approvazione dei corsi richiesti da parte dei direttori il dipartimento HR definisce anche quali siano i fondi su cui realizzare le diverse attività formative.

Per quanto riguarda i piani realizzati grazie ai fondi Fondimpresa, le attività di analisi e decisione vengono realizzate grazie alla collaborazione delle parti sociali, con le quali si definiscono i piani da attivare.

3.2 – Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

La metodologia utilizzata dall'azienda per realizzare la rilevazione del fabbisogno formativo consente anche di individuare le persone e di mettere a fuoco i fornitori.

Per quanto riguarda il piano che stiamo analizzando le attività di preparazione e progettazione del piano formativo sono state affidate ad un consulente dell'azienda.

L'attività di progettazione ha seguito il flusso tradizionale. Vi è stata prima la progettazione macro, con la definizione dei contenuti e la formazione delle aule. A questa fase è seguita la selezione dei docenti, grazie ai quali è stato possibile realizzare la micro progettazione delle azioni formative con la definizione dei syllabus dei singoli corsi.

I docenti sono stati scelti anche basandosi sui feedback di corsi passati, alcuni dei quali, pertanto, avevano già lavorato con l'azienda per altri percorsi formativi e conoscevano quindi la realtà aziendale e i lavoratori in aula.

Durante tutto il processo di progettazione particolare attenzione è stata prestata affinché i corsi fossero inseriti in un percorso di ampio respiro, che consentisse di raccordarsi con le altre formazioni previste per l'anno in corso, innestandosi sulle competenze già acquisite durante corsi precedenti, e con un occhio al futuro della formazione in azienda e ai corsi che successivamente avrebbero potuto ulteriormente estendere gli ambiti di competenze dei beneficiari.

Le aule sono state formate facendo tesoro delle esperienze del passato e quindi si è tenuto conto dell'omogeneità dei livelli di partenza dei partecipanti.

Storie di Formazione 2021

La calendarizzazione dei corsi è stata definita con particolare attenzione. Nel caso delle azioni formative del piano oggetto del presente monitoraggio si è trattato di un calendario di lungo termine, che ha previsto almeno un mese di programmazione in modo tale che le persone si potessero organizzare per essere presenti. I corsi sono stati generalmente organizzati in giornate consecutive, mediamente due, seguite da momenti di follow up.

I docenti sono stati particolarmente flessibili ed hanno previsto percorsi diversi sulla base delle diverse materie, dei diversi livelli di aula e dei differenti obiettivi formativi. Per questi motivi ogni azione formativa ha previsto attività di action learning affiancate alle elezioni tradizionali tra cui esercitazioni, laboratori, casi di studio e training on the job.

Per quanto riguarda la valutazione anche in questo caso l'azienda ha predisposto un sistema di monitoraggio strutturato suddiviso in due momenti.

La prima attività di valutazione è orientata a monitorare il gradimento finale da parte dei partecipanti. Attraverso questionari strutturati, che spesso si integrano a momenti informali, l'azienda rileva quanto i lavoratori abbiano potuto colmare i gap di competenze grazie alla formazione cui hanno partecipato, quanto sia stato efficace il docente, se e come potranno impiegare le nuove competenze all'interno del proprio lavoro ed infine, con un occhio al futuro e freschi di curiosità, quali potrebbero essere successivi momenti formativi per potenziare ed estendere le competenze appena apprese.

Il secondo momento di valutazione dei corsi riguarda le prove di efficacia. Si tratta di valutare durante l'operatività concreta la solidità delle nuove competenze e la capacità dei lavoratori di usarle nella propria quotidianità lavorativa. Ad esempio, in ambito sicurezza vengono svolte prove pratiche e test per valutare se siano state acquisite le nuove procedure; in alcuni ambiti sono gli stessi responsabili che, osservando il lavoro dei partecipanti, possono riferire sui nuovi domini di competenze apprese. Questo accade ad esempio per i corsi di lingua inglese, per i quali proprio l'uso della lingua durante conversazioni o nella redazione di materiali ed email, consente di apprezzare gli avanzamenti ed i miglioramenti linguistici.

3.3 – Considerazioni riepilogative

L'azienda ha attivato e testato nel corso degli anni sistemi strutturati efficaci ed efficienti sia per la rilevazione dei fabbisogni formativi sia per la selezione dei corsi da intraprendere, per l'affidamento alle società fornitrici e la selezione dei docenti ed infine per il monitoraggio dei risultati. L'insieme di queste pratiche costituisce un valore aggiunto che consente a Fenice di costruire efficaci ed efficienti percorsi di formazione di lungo periodo che possono, inoltre, contare su più fondi e fonti di finanziamento.

Storie di Formazione 2021

CAPITOLO 4 – L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE**4.1 – L'impatto della formazione**

Nel suo complesso le azioni di questo piano formativo hanno registrato un bilancio positivo per numerosi aspetti progettuali.

I responsabili riportano come l'impatto della formazione sia stato tangibile nelle operations, e come le nuove competenze siano state immediatamente spese nella quotidianità ed abbiano migliorato il lavoro in termini di qualità ed efficienza.

I lavoratori che hanno partecipato ai corsi hanno manifestato un elevato gradimento nei confronti dei docenti, per il loro elevato livello di professionalità e preparazione, per la disponibilità e la flessibilità e per l'accuratezza con cui hanno seguito le aule con attenzione anche alle esigenze dei singoli partecipanti. Sempre dal punto di vista delle attività svolte dai docenti i lavoratori rilevano come questi ultimi siano stati coinvolgenti ed abbiano saputo trasmettere con passione i contenuti. Sono stati anche particolarmente apprezzati per la loro utilità i materiali che sono stati consegnati durante le lezioni. Chi ha partecipato ai corsi, infatti, riporta come le dispense distribuite siano state consultate più volte durante le attività lavorative e sono servite a chiarire dubbi o rinfrescare qualche concetto o elemento specifico.

Nell'ambito dei lavori di gruppo sono stati particolarmente apprezzati i contenuti legati alla comunicazione verbale e non verbale che sono risultati molto utili durante lo svolgimento delle riunioni, in particolare di quelle digitali che si sono moltiplicate negli ultimi anni.

I corsi relativi alle soft digital skills e quelli che hanno previsto lavori di gruppo hanno avuto un forte impatto sui processi aziendali e le competenze apprese sono state molto usate nel corso tempo. In particolare, l'acquisizione di competenze digitali per la gestione di documenti in cloud e di piattaforme di web conference è stata particolarmente utile nel periodo immediatamente successivo a quello di svolgimento dei corsi e abbia rafforzato un modo di collaborare fluido ed immediato grazie alle piattaforme digitali. I responsabili riportano come prima del periodo del COVID fosse necessario spingere l'uso delle applicazioni digitali per favorire un lavoro partecipato anche a distanza, la condivisione di documenti, la velocità nella progettazione e nella programmazione del lavoro anche attraverso riunioni online. Il periodo che abbiamo vissuto ha dato un impulso naturale all'uso di questi strumenti.

Sia i responsabili sia i lavoratori riferiscono come due elementi abbiano giocato un ruolo fondamentale per la buona riuscita del piano formativo che stiamo analizzando.

Da un lato avere fornitori storici che già conoscevano la realtà aziendale e grazie ai quali è stato possibile impostare percorsi personalizzati.

In secondo luogo, proprio i percorsi personalizzati e molto pratici hanno permesso di mettere a terra subito, durante l'attività lavorativa, quanto appreso con i colleghi durante le lezioni tradizionali e attività di action learning.

I laboratori manageriali, infine, hanno permesso lo sviluppo di capacità relazionali, la capacità di realizzare analisi transazionale, e nuove abilità di gestione delle complessità. Uno degli aspetti che viene riportato come maggiormente importante legato proprio ai laboratori di managerialità è rappresentato dall'acquisizione di competenze specifiche mirate a facilitare i rapporti interpersonali.

Storie di Formazione 2021

Da ultimo, passiamo qui al lettore anche un ulteriore dato di visione di insieme della formazione che viene realizzata in azienda, perché a più livelli si rileva soddisfazione per il modo con cui viene gestita. Gli intervistati sottolineano, a questo proposito, come proprio il fatto che si tratti di una “vera” formazione continua la renda capace di sostenere lo sviluppo progressivo di competenze hard ed anche il potenziamento di abilità trasversali (soft skills).

4.2 – Considerazioni riepilogative

Nel suo complesso le azioni di questo piano formativo hanno registrato un bilancio positivo per numerosi aspetti progettuali.

Responsabili e lavoratori hanno percepito l’impatto che le nuove competenze hanno avuto, sin da subito grazie all’action learning, sui flussi operativi.

Collocandosi all’interno di un percorso di formazione continua, inoltre, le competenze acquisite risultano potenziate e hanno rappresentato un tassello su cui innestare ulteriori attività di formazione.

Storie di Formazione 2021

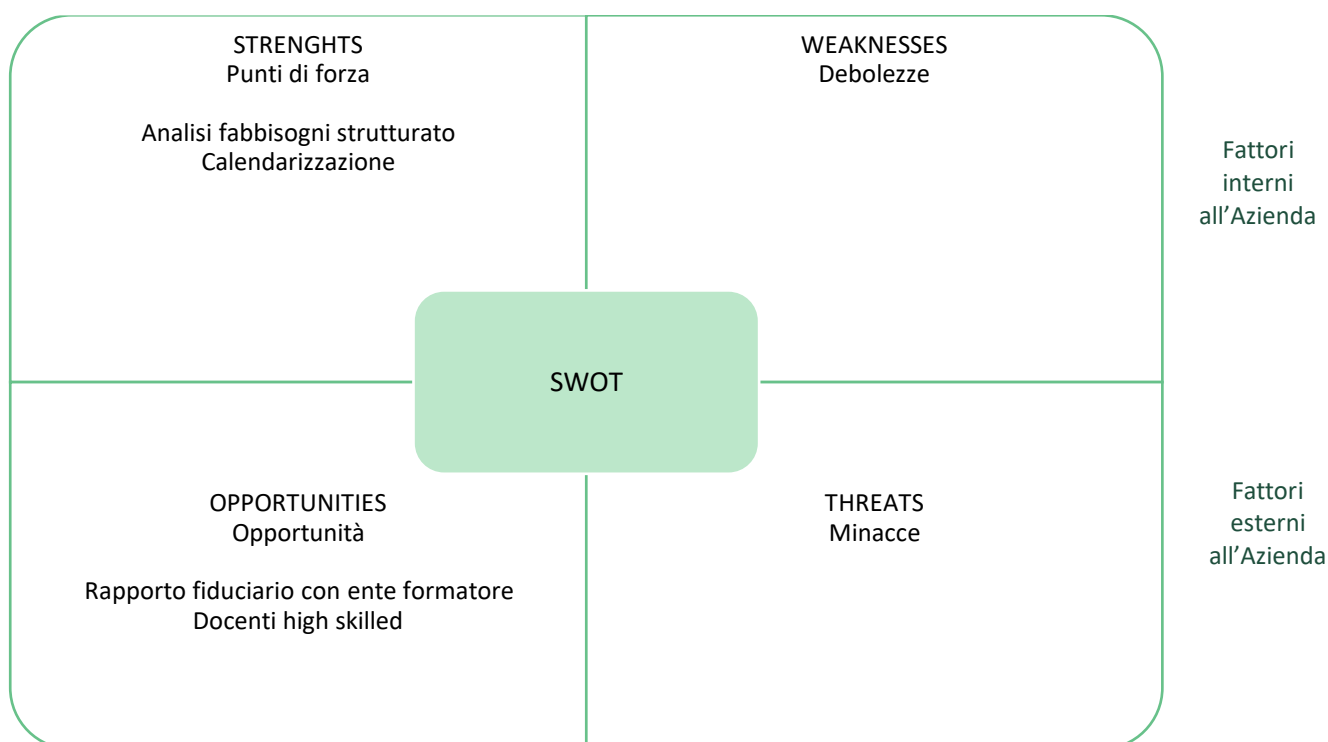
CAPITOLO 5 – CONCLUSIONI

5.1 – Gli elementi e i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione

Durante l’analisi del presente piano formativo sono emersi numerosi elementi e fattori che hanno generato impatti positivi sulle azioni formative realizzate. In particolare, riportiamo:

- i. Il sistema strutturato per la rilevazione dei fabbisogni, che raccoglie bottom-up le istanze che provengono dai direttori delle differenti business units e dai diversi reparti. L'azienda ha attivato e testato nel corso degli anni sistemi strutturati efficaci ed efficienti sia per la rilevazione dei fabbisogni formativi sia per la selezione dei corsi da intraprendere, così come per l'affidamento alle società fornitrici e la selezione dei docenti ed infine per il monitoraggio dei risultati. L'insieme di queste pratiche costituisce un valore aggiunto che consente a Fenice di costruire percorsi di formazione di lungo periodo, efficaci ed efficienti e che possono, in ultimo, contare su più fondi e fonti di finanziamento.
- ii. Calendarizzazione di lungo termine dei corsi, al fine di consentire la pianificazione delle agende dei partecipanti e, quindi, la partecipazione ai corsi. La calendarizzazione dei corsi è stata definita con particolare attenzione. Nel caso delle azioni formative del piano oggetto del presente monitoraggio si è trattato di un calendario di lungo termine, che ha previsto almeno un mese di programmazione in modo tale che i beneficiari si potessero organizzare per essere presenti. I corsi sono stati generalmente organizzati in giornate consecutive, mediamente due, seguite da momenti di follow up.

Figura 1 – Analisi SWOT del piano formativo



Storie di Formazione 2021

5.2 – Le buone prassi formative aziendali

Nell'ambito della Divisione Servizi energetici e Ambientali di Edison, Fenice SPA offre ai suoi clienti soluzioni di eco-efficienza energetica su misura per ottimizzare i loro consumi di energia e ridurre il loro impatto ambientale: dall'audit alla progettazione, realizzazione e gestione degli impianti per la produzione e distribuzione di energia, che possono anche essere realizzati, gestiti e finanziati in ottica E.S.Co. con garanzia di risultato.

FENICE è una SpA leader sul mercato nazionale ed Europeo nei settori dell'efficienza energetica e del facility management e della cogenerazione industriale.

Nata in seno al Gruppo Fiat negli anni '90, Fenice ha rapidamente acquisito competenze specifiche nella gestione di complessi progetti energetici legati al settore industriale, con particolare riferimento all'automotive. Entrata nel perimetro di EDF nel 2001, Fenice si è rapidamente affermata come una delle più importanti Energy Service Company (ESCO) operanti a livello internazionale al servizio di grandi gruppi industriali, in Italia, così come sui mercati di Polonia, Spagna.

L'azienda possiede un solido background di competenze ed esperienze in campo industriale nella gestione degli asset energetici: sono numerosi gli impianti di proprietà inseriti nei siti produttivi dei nostri clienti o gli impianti di proprietà dei nostri clienti ai quali l'azienda offre un servizio qualificato, accompagnandoli nella realizzazione e gestione degli asset energetici. La clientela appartiene a un ampio ventaglio di settori merceologici e produttivi.

Nel 2013 è stato creato un hub culturale, l'Energy Efficiency Campus⁵, importante strumento di azione sul territorio per diffondere la cultura dell'efficienza e dell'innovazione attraverso eventi e workshop per i clienti, le imprese e le istituzioni. L'azienda interagisce con il mondo industriale, la pubblica amministrazione e il territorio, portando valore e aiutando i clienti a crescere e ad essere competitivi sui propri mercati grazie a competenze, professionalità, qualità e innovazione.

Il piano oggetto del monitoraggio si intitola "People development & management training" (ID 237257), in Piemonte ha coinvolto 162 lavoratori, in 31 azioni formative, per un totale di 424 ore di formazione erogata. Le azioni formative si sono inserite in un percorso di formazione continua avviato dall'azienda e hanno contribuito al processo di trasformazione digitale e all'aggiornamento delle competenze di un ampio numero di lavoratori.

L'analisi del piano formativo ha consentito di rilevare numerose buone prassi potenzialmente trasferibili in altri contesti aziendali. Di seguito riportiamo le principali che riteniamo rappresentare un patrimonio da condividere per le potenzialità di efficacia ed efficienza:

- I. Il rapporto fiduciario consolidato nel tempo con l'ente formatore. Lavorare con fornitori storici che già conoscevano la realtà aziendale e grazie ai quali è stato possibile impostare percorsi personalizzati rappresenta una buona prassi, trasferibile anche in altri contesti, poiché consente la pianificazione di lungo periodo, la costruzione di processi formativi personalizzati di lungo termine e con obiettivi articolati per step progressivi, e permette anche di conseguire elevati livelli prestazionali in termini di efficacia ed efficienza.
- II. Percorsi ad hoc. Proprio il rapporto consolidato con l'ente formatore ha consentito lo sviluppo di percorsi formativi estremamente personalizzati, basati sia sulla conoscenza

⁵ <https://enefcampus.edison.it>

Storie di Formazione 2021

pregressa dell'azienda e dei lavoratori, sia sul sistema di rilevazione dei fabbisogni accuratamente strutturato. I percorsi progettati ad hoc hanno potuto essere adattati ai livelli delle aule e sfruttare le metodologie di action learning più rispondenti ed ergonomiche per i partecipanti.

- III. Il training on the job e la forte connotazione pratica dei corsi hanno permesso di mettere a terra subito, durante l'attività lavorativa, quanto appreso in aula e durante le varie attività formative con i colleghi. Questo rappresenta sempre una buona prassi poiché la sua efficacia non solo rende immediatamente percepibile gli impatti della formazione in azienda, ma anche perché presenta risvolti motivazionali importanti e consente di rafforzare dinamiche di gruppo e relazionali fondamentali a più livelli nel contesto lavorativo.

5.3 – Conclusioni

Nell'ambito della Divisione Servizi energetici e Ambientali di Edison, Fenice SPA offre ai suoi clienti soluzioni di eco-efficienza energetica su misura per ottimizzare i loro consumi di energia e ridurre il loro impatto ambientale: dall'audit alla progettazione, realizzazione e gestione degli impianti per la produzione e distribuzione di energia, che possono anche essere realizzati, gestiti e finanziati in ottica E.S.Co. con garanzia di risultato.

FENICE è una SpA leader sul mercato nazionale ed Europeo nei settori dell'efficienza energetica e del facility management e della cogenerazione industriale.

Le strategie aziendali sono fortemente orientate alla sostenibilità e ai processi d'innovazione, per i quali l'azienda ha una forte propensione alla ricerca e sviluppo che mette a disposizione della progettazione di soluzioni all'avanguardia e tecnologicamente avanzate. Il piano formativo si colloca, inoltre, all'interno della politica aziendale di formazione continua rivolta ai propri dipendenti. Gli obiettivi aziendali rispetto al piano sono stati quelli di migliorare i risultati e le performances del personale interno, sviluppando il proprio potenziale e affinando le loro conoscenze e le capacità acquisite negli anni. Nel suo complesso le azioni di questo piano formativo hanno registrato un bilancio positivo per numerosi aspetti progettuali.

Responsabili e lavoratori hanno percepito l'impatto che le nuove competenze hanno avuto, sin da subito grazie all'action learning, sui flussi operativi.

Collocandosi all'interno di un percorso di formazione continua, inoltre, le competenze acquisite hanno rappresentato un tassello su cui innestare ulteriori attività di formazione.

Storie di Formazione 2021

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

Formulario di Presentazione del Piano formativo “People development & management training”, ID 237257.

Sitografia

<https://www.fenicespa.com>

<https://enefcampus.edison.it>

<https://www.youtube.com/edisonchannel>

Storie di Formazione 2021
ALLEGATO A - SCHEDA SINTETICA

Impresa	FENICE S.p.A. – 100% gruppo EDISON
Regione	Piemonte
Settore di Attività Economica	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
Ambito tematico strategico	Innovazione Digitale di prodotto e/o di processo
Piano Formativo	Conto Formazione, ID 237257, People development & management training
Tematiche formative, principali	Informatica, Abilità personali, Gestione aziendale – amministrazione, Lingue.
Modalità didattiche	Lezioni frontali, esercitazioni, training on the job, follow up.
Elementi di interesse	Formazione continua e processi di trasformazione digitale.
Elementi di successo della formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema strutturato di rilevazione dei fabbisogni e di valutazione • Il rapporto fiduciario con l'ente formatore • Esperienza dei docenti.
Elementi di miglioramento	Proseguire il processo di formazione continua per l'innovazione delle competenze e di trasformazione digitale.
Buone Prassi Formative	Il rapporto fiduciario con l'ente formatore ed i docenti consolidato nel tempo, che ha reso possibile la progettazione e la realizzazione di percorsi ad hoc.