

Perché Eni ha dato vita a tutte queste iniziative? Qual è il suo scopo?

La formazione è un valore che è iscritto nel DNA di Eni e che da sempre connota profondamente il nostro modo di fare impresa e di entrare in relazione con i territori nei quali Eni opera, in Italia e all'estero. La più antica scuola di formazione post lauream italiana è stata proprio la Scuola di Studi Superiori Sugli Idrocarburi di Eni, istituita nel 1957 e successivamente ridenominata Scuola Mattei, embrione dell'attuale Eni Corporate University, che ancora oggi, dopo 60 anni, eroga il Master in Management ed Economia dell'Energia e dell'Ambiente (in 60 anni formati 2.900 studenti, di 110 nazionalità diverse – circa metà italiani). Questo prezioso valore, che è parte integrante della nostra cultura organizzativa, ha alimentato, nel tempo, tutte le iniziative che Eni ha sviluppato in partnership con il mondo accademico e con la scuola con i seguenti obiettivi:

A. **CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO DI UN SISTEMA DI EDUCATION DUALE:** Eni crede infatti fortemente in un sistema duale dell'Education, che consenta di integrare il fondamentale e primario ruolo formativo ed educativo delle istituzioni scolastiche e universitarie con la capacità delle imprese di trasmettere conoscenze e competenze aziendali, cultura del lavoro, e, nel caso di Eni, cultura dell'energia e del rispetto dell'ambiente.

B. **ORIENTARE GLI STUDENTI E CONTRIBUIRE ALLA LORO FORMAZIONE SPECIALISTICA:** le partnership che realizziamo con le istituzioni formative, universitarie e scolastiche, ci consentono di contribuire all'orientamento degli studenti verso percorsi formativi propri dell'industria energetica e di supportare la loro formazione specialistica al fine di una immediata integrazione nel mondo del lavoro al momento del conseguimento del titolo di studio (diplomi, lauree magistrali e master).

C. **FORNIRE RISPOSTE ALLE ISTANZE DEL TERRITORIO:** il dialogo costante con le istituzioni formative nei territori di interesse, in Italia e all'estero, ci consente inoltre di cogliere bisogni e criticità peculiari cui prestare la dovuta attenzione in ottica di sostenibilità delle relazioni con gli stakeholder.

Come nascono e quali sono i percorsi di alternanza scuola-lavoro previsti entro il 2018 (progettati per raggiungere la quota altissima di più di 5 mila giovani coinvolti)?

Il Progetto Eni di Alternanza Scuola – Lavoro scaturisce dal Protocollo siglato nel 2016 da Eni con MIUR e MLPS, primo accordo tra un'azienda e le istituzioni a seguito dell'introduzione del Jobs Act e della Legge sulla Buona Scuola; tale accordo prevede un impegno significativo della Società sia nella realizzazione di iniziative di Alternanza sia nell'attivazione di contratti di apprendistato di primo livello. Per Eni, l'obiettivo dell'alternanza scuola-lavoro è quello di orientare gli studenti verso il mondo del lavoro, con particolare riguardo ai percorsi formativi e alle professioni di tipo tecnico, e di rafforzare l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e relazionali, particolarmente utili nel mondo del lavoro. Il programma di alternanza scuola-lavoro di Eni si articola lungo percorsi che possono integrare diversi moduli formativi:

a) moduli didattici in presenza, che rappresentano il «cuore» del programma formativo, con approfondimento di tematiche tecniche, organizzative e gestionali proprie del know-how aziendale; l'obiettivo è quello di far conoscere le principali attività operative e i profili professionali che operano in azienda, raccontati e descritti direttamente da chi lavora in Eni anche attraverso la visita agli impianti produttivi. Tra le tematiche affrontate le attività tecniche di estrazione idrocarburi, processi di raffinazione, HSE – sicurezza d'impianti e ambientale, energie rinnovabili.

b) workshop di orientamento finalizzati a far comprendere le dinamiche della vita lavorativa nelle grandi organizzazioni, attraverso role playing, test e simulazioni utili a stimolare la riflessione su come le capacità personali entrano in gioco nei ruoli organizzativi; in questa occasione vengono anche effettuati approfondimenti su come si elabora il CV e come si affronta un colloquio di lavoro.

c) visite scolastiche della durata di diversi giorni, presso realtà energetiche non solo Eni della Val D'Agri (Basilicata) e, prossimamente, di altre regioni dove Eni è presente con insediamenti importanti. L'iniziativa è rivolta a istituti scolastici provenienti da tutta Italia.

d) corsi in e-learning della durata complessiva di 15 ore, suddivisi in 5 moduli: Chi siamo e cosa facciamo – Come lavoriamo – Il mondo dell'energia – Le competenze trasversali. Alcuni moduli disciplinari sono erogati in lingua inglese; la piattaforma permette il tracciamento della fruizione e dei test finali.

La stima più aggiornata è di arrivare a coinvolgere 5.200 studenti entro il 2018 (non sono conteggiati in questo totale i partecipanti ai soli corsi in e-learning).

Qual è il bilancio dell'alternanza scuola-lavoro degli anni scorsi?

Dal punto di vista numerico, lo scorso anno abbiamo organizzato attività di alternanza per 1.200 studenti. Quello che ci piace sottolineare è che i percorsi effettuati finora hanno registrato significativi livelli di soddisfazione da parte sia degli studenti coinvolti nei progetti, come si evince dai nostri questionari di fine percorso, che dei dirigenti e tutor scolastici. Un significativo risultato interno, inoltre, è costituito dall'entusiasmo con il quale queste attività, spesso onerose, sono state affrontate dai colleghi Eni che si sono cimentati nel ruolo di tutor o docente. L'incontro generazionale e lo scambio che ne è derivato è stato un processo rivitalizzante in termini di motivazione professionale e gratificazione personale.

Quali sono le attività di alternanza che Eni sta svolgendo per gli studenti del Sud Italia?

Sono molto numerose le attività di alternanza programmate per il triennio 2016 – 2018 per gli studenti del Sud Italia. Per le scuole che gravitano nell'ambito territoriale dei nostri siti di Gela (CL) e Viggiano (PZ), sono state già programmate, sempre nel triennio, iniziative che coinvolgeranno almeno 700 studenti della Sicilia e 800 studenti della Basilicata. È in avvio un programma di alternanza anche a Taranto che coinvolgerà quest'anno circa 100 studenti.

Dal 2016, anno nel quale abbiamo avviato il progetto, Eni ha coinvolto nelle diverse attività di Alternanza oltre 500 studenti iscritti nelle scuole delle regioni sopra citate, per un totale di circa 40.000 ore di formazione.

Quali sono i rapporti di Eni con il mondo dell'università?

Per fornire competenze specifiche nel settore dell'Oil&Gas, Eni realizza percorsi formativi in collaborazione con le principali università italiane. Tali percorsi, nello specifico Lauree Magistrali e Master di II livello, si pongono l'obiettivo di integrare le conoscenze accademiche con il know how dell'industria petrolifera, al fine di anticipare l'incontro dei giovani con il mondo del lavoro, in ottica di learning by doing: oltre alle lezioni in aula, sono infatti previsti laboratori, project work, seminari di professionisti aziendali e stage. Le iniziative di Eni, rivolte principalmente a ingegneri, geologi e geofisici, sono svolte prevalentemente in lingua inglese e prevedono borse di studio a seguito di rigorosa selezione.

Tra le iniziative più consolidate citiamo il Master in "Petroleum Engineering and Operations" presso il Politecnico di Torino, giunto alla XV edizione e accessibile a studenti italiani e internazionali e, dagli anni '90, la Laurea Magistrale in "Ingegneria Energetica-Oil & Gas Production" presso il Politecnico di Milano nell'ambito della quale è prevista la frequenza di un semestre all'estero presso università specializzate nel settore degli idrocarburi, nonché l'offerta di stage in azienda per la realizzazione della tesi di laurea.

Per tutti i percorsi di alta formazione, compreso il Master interno in Management ed Economia dell'Energia e dell'Ambiente di cui si è accennato all'inizio, Eni eroga circa 150 borse di studio ogni anno.

Quali sono le competenze, tecniche e soft skills che Eni ricerca nei candidati e, soprattutto, nei giovani che forma?

Le lauree maggiormente richieste sono quelle in ingegneria, geologia e - in minor misura - economia. Soprattutto per i nostri siti operativi ricerchiamo anche diplomati, in larga prevalenza provenienti da istituti tecnici industriali. Richiediamo inoltre la conoscenza dell'inglese e la piena disponibilità alla mobilità nazionale e internazionale; spesso un periodo di lavoro all'estero è uno step fondamentale del percorso di carriera della nostre giovani risorse tecniche. Oltre alla competenze tecniche servono però anche caratteristiche personali, quali capacità di lavorare in gruppo, spirito di iniziativa, flessibilità e --orientamento al risultato. Inoltre, è importante una forte motivazione a lavorare in un contesto multiculturale e ad alta complessità tecnica.

Quale è la formazione prevista in azienda una volta che si è stati assunti o si è iniziato il rapporto di lavoro?

A tutte le risorse assunte viene assicurato un efficace percorso di inserimento. In particolare, i giovani laureati ricevono una formazione istituzionale, indipendentemente dall'area di inserimento, che si compone di due moduli. Nel primo modulo, a cui si accede una volta acquisita una prima conoscenza dell'unità organizzativa di assegnazione viene fornita una visione complessiva dell'azienda e vengono "allenate" le capacità chiave per l'inserimento efficace nel contesto organizzativo. Il secondo modulo del percorso istituzionale viene svolto a circa 3 anni ed è preparatorio alla valutazione del potenziale (Development Center) prevista nel sentiero di sviluppo dei giovani laureati. La principale finalità è quella di favorire una maggiore consapevolezza delle proprie aree di forza e di quelle di possibile miglioramento. Vengono inoltre proposti altri corsi sulle competenze "soft", di taglio comportamentale (es. comunicazione, negoziazione, team building, problem solving), accessibili ai giovani nel periodo di inserimento che sono collegati al ruolo che ricoprono, quindi concordati con il Responsabile e la funzione HR di riferimento. Gli interventi formazione istituzionali sono completati ed integrati con interventi di formazione tecnico-professionale e HSEQ che si prefiggono l'obiettivo di fornire alle risorse neoassunte una visione aggiornata sulle tecnologie applicate nel mondo dell'energia in generale e dell' Oil & Gas in particolare, perfezionando la formazione di base già acquisita durante i percorsi scolastici o universitari, e sviluppando quelle conoscenze e competenze tecnico specialistiche necessarie per operare nelle strutture di Eni e delle sue società in un contesto industriale integrato e multinazionale ed in coerenza con futura attività lavorativa di inserimento delle risorse. L'offerta formativa tecnico-professionale e HSEQ si compone di proposte sia trasversali, che di interventi specifici di area di business, spesso lungo iter multidisciplinari e modulari in cui si alternano diverse metodologie didattiche e la cui durata può variare da alcuni mesi fino a un anno e mezzo a seconda dell'area professionale e del ruolo di inserimento. Le principali aree della formazione tecnico-professionale sono Geologia/Geofisica, Ingegneria dei Giacimenti, Well Area, Processi di produzione e trasformazione degli idrocarburi, On shore e Off shore facilities, Manutenzione impianti e HSEQ.