

**FORMATO EUROPEO  
PER IL CURRICULUM  
VITAE**



**INFORMAZIONI PERSONALI**

Nome  
Indirizzo Residenza  
Indirizzo per comunicazioni  
Telefono  
Fax  
E-mail

**CIULLA ENRICO**  
**Via G.MATTEOTTI 198, 46025 POGGIO RUSCO (MN)**  
**Via CALCANTE 29, 90147 PALERMO**  
**329/6659327**  
**06/64255494**  
**enrico.ciulla@edipower.it**

Nazionalità  
Data di nascita

Italiana  
14 AGOSTO 1959

**ESPERIENZA LAVORATIVA**

• 19/12/2007 – oggi  
01/03/2004 – 18/12/2007  
01/01/2004 - 29/2/2004  
01/07/1997 - 31/12/2003  
01/03/1996 - 30/06/1997  
01/02/1994 – 29/02/1996  
01/04/1991 – 31/01/1994

Responsabile Pianificazione e Amministrazione Unità Servizi Specializzati sede Sermide (MN)  
Responsabile Canoni e Concessioni sede Sesto S.Giovanni (MI)  
A disposizione Direttore Operations sede Sesto S.Giovanni (MI)  
Capo Nucleo Idroelettrico Mese  
Vice Capo Nuclei Idroelettrici Palermo e Catania  
Capo Sezione Gestione RID maggiori dimensioni e RID insulari  
Capo Sezione Automazione e Teleoperazioni

- Nome e indirizzo del datore di lavoro
- Tipo di azienda o settore
- Tipo di impiego
- Principali mansioni e responsabilità

Dal 01/12/2002 EDIPOWER S.p.A, Foro Buonaparte, 31 20121 MILANO, sino a quella data ENEL/EUROGEN e ancora prima ENEL

Produzione Energia  
Manageriale

Nel corso delle attività indicate gestione diretta fino a 140 persone tra operai, impiegati e quadri, con responsabilità su budget, risultati e rapporti industriali. Procure per acquisizione diretta di prestazioni e materiali e rappresentanza dell'azienda nei confronti di EE.LL e vari

**ISTRUZIONE E FORMAZIONE**

- Titolo
- Nome e tipo di istituto di istruzione o formazione
- Titolo
- Nome e tipo di istituto di istruzione o formazione

Laurea in Ingegneria Elettrotecnica, votazione 108/110  
Università di Palermo

Diploma Liceo Scientifico, votazione 60/60  
Liceo Scientifico Gonzaga di Palermo

## CAPACITÀ E COMPETENZE

### PERSONALI

Acquisite nel corso della vita e della carriera ma non necessariamente riconosciute da certificati e diplomi ufficiali.

PRIMA LINGUA

INGLESE

ALTRE LINGUE

- Capacità di lettura
- Capacità di scrittura
- Capacità di espressione orale

[ Indicare la lingua ]

BUONO

BUONO

BUONO

## CAPACITÀ E COMPETENZE

### RELAZIONALI

Vivere e lavorare con altre persone, in ambiente multiculturale, occupando posti in cui la comunicazione è importante e in situazioni in cui è essenziale lavorare in squadra (ad es. cultura e sport), ecc.

OTTIME, VEDI ALLEGATO

## CAPACITÀ E COMPETENZE

### ORGANIZZATIVE

Ad es. coordinamento e amministrazione di persone, progetti, bilanci; sul posto di lavoro, in attività di volontariato (ad es. cultura e sport), a casa, ecc.

OTTIME, VEDI ALLEGATO

## CAPACITÀ E COMPETENZE

### TECNICHE

Con computer, attrezzature specifiche, macchinari, ecc.

OTTIME, INFORMATICA COME HOBBY,

## CAPACITÀ E COMPETENZE

### ARTISTICHE

Musica, scrittura, disegno ecc.

SUFFICIENTI

## ALTRE CAPACITÀ E COMPETENZE

Competenze non precedentemente indicate.

Autorizzazione Ministeriale Radioamatore (nom. IZ2KQP)

PATENTE O PATENTI

ULTERIORI INFORMAZIONI

ALLEGATI

CV NON IN FORMATO EUROPEO

Autorizzo il trattamento dei miei dati personali ai sensi del D.lgs. 196 del 30 giugno 2003.

Data 15/02/11

Firma 

# Enrico CIULLA

Cell. 0039-329/6659327

Posta\_elettronica [enrico.ciulla@edipower.it](mailto:enrico.ciulla@edipower.it)  
oppure [fondvulc@gmail.com](mailto:fondvulc@gmail.com)

Uff.: Via C.Colombo, 2, 46020 Moglia di Sermide (MN)  
Tel. 0386/292866  
Fax. 06/64255494



## Dati personali

Stato civile: Coniugato nel 1990, 3 figli nati rispettivamente nel 1992, 1999, 2002

Data di nascita: 14.08.1959

Luogo di nascita: Palermo

Residenza: Poggio Rusco (MN) 46025 Via G.Matteotti 198

Indirizzo per comunicazioni: PALERMO 90147 Via Calcante, 29

Hobby: informatica, radioamatore (nominativo IZ2 KQP)

## Istruzione

Diplomato con il massimo dei voti 60/60 presso il Liceo Scientifico Gonzaga di Palermo

Laureato in Ingegneria Elettrotecnica il 22.01.86 con 108/110 presso l'Università di Palermo con una tesi di laurea su 'Gestione con elaboratori in linea dei sistemi elettrici di potenza'

Iscritto all'Albo degli Ingegneri della Provincia di Palermo dal 1993

Buona conoscenza della lingua inglese

In possesso di Patente di Operatore di Stazione Radioamatore di Classe A rilasciata dal Ministero delle Comunicazioni dopo il superamento dei previsti esami

## Servizio militare

Corso Allievi Ufficiali presso il Corpo Tecnico e assegnazione da S.Ten. allo Spolettificio Militare di Torre Annunziata (NA), dove si occupa principalmente del controllo di qualità e start up dell'informatica all'interno dello stabilimento.

## Riepilogo delle qualifiche

Assunto all ENEL, Ente Nazionale per l'Energia Elettrica, il 06.06.1988 con sede di lavoro **PALERMO**, come impiegato in categoria A1 presso l'Area Idroelettrica e Rete del Settore Produzione e Trasmissione

- Dal 01.03.1989 **'Laureato in fase di inserimento'** in categoria A1S nel SPT/AIR (Settore Produzione e Trasporto/Area Idroelettrica e Rete) - Servizio Tecnico Gestionale
- Dal 01.06.1990 **'a latere'** in categoria AS presso l'ufficio Tecnico del Servizio Idroelettrico - Direzione Produzione e Trasmissione - Sede distaccata di Palermo
- In questi primi due anni e mezzo segue vari corsi di formazione per neoassunti e fornisce il suo contributo su vari progetti nell'ambito tecnico.
- Dal 01.04.1991 **'Capo Sezione Automazione e Teleoperazioni'** in categoria Quadri 3° Livello di funzione (8%) presso il RID (Raggruppamento Idroelettrico) Palermo, struttura con competenza sugli impianti idroelettrici ENEL nella regione siciliana; in questa posizione organizza la nuova sezione, creata a seguito di riorganizzazione interna e con 6 collaboratori si occupa delle problematiche di automazione degli impianti idroelettrici, della trasmissione dati verso i centri di telecomando, della progettazione del nuovo posto di telecondizione degli impianti idroelettrici siciliani, realizzato presso la Centrale di Anapo in comune Florida (Sr) e della gestione tecnico/economica degli appalti e ordini di competenza della sezione con i necessari interfacciamenti con le ditte incaricate della realizzazione delle opere o della fornitura dei materiali.
- Dal 01.02.1994 **'Capo Sezione Gestione (RID maggiori e medie dimensioni e RID insulari)'** in categoria Quadri 2° Livello di funzione (16%) presso il RID Palermo. In questa posizione, con circa 10 collaboratori, si occupa della gestione risorse esterne, dalla formazione dei programmi acquisti e appalti, dall'iter di acquisizione fino alla consuntivazione finale, per il RID PA, e del controllo di gestione dalla effettuazione di analisi previsionali alla predisposizione del budget ai controlli in fase di esercizio e quelli di fine esercizio.
- Dal 01.03.1996 trasferito per servizio a **CATANIA** per occupare la posizione di **'Vice Capo dei Nuclei Operativi Idroelettrici di Catania e Palermo'**, stesso inquadramento, con responsabilità su tutti gli impianti idroelettrici ENEL siciliani e vicariato del Capo Nucleo. La procura del Capo Nucleo prevede, tra l'altro, oltre la rappresentanza legale della società e i rapporti con le autorità locali, anche la gestione ed amministrazione ordinaria del personale (quadri, impiegati ed operai), il rapporto con le Organizzazioni Sindacali e la stipula di contratti di appalto e di acquisto beni e servizi.
- Dal 01.07.1997 trasferito per servizio a **MESE (SO)** per occupare la posizione di **'Capo Nucleo Idroelettrico MESE'**, presso la Direzione Produzione Idroelettrica Alpi Nord, con una struttura di 140 persone tra quadri, impiegati e operai e competenza sugli impianti idroelettrici ENEL della Valchiavenna e sul lago di Como e Lugano. Il

Nucleo Idroelettrico di Mese raggruppa otto centrali in Valchiavenna, in provincia di Sondrio (a bacino: Mese, Chiavenna, Prestone, Isolato Madesimo; a serbatoio: Isolato Spluga, San Bernardo; ad acqua fluente: Gordona e Prata), e quattro in provincia di Como (a bacino: Gravedona; ad acqua fluente: San Pietro Sovera, Cremia e Rescia), per una potenza installata di **360 MW**. Il Nucleo per il 2003 ha in budget ricavi di circa 24 Ml di Euro a fronte di 5 Ml di Euro di costi fissi di cui 1 di risorse esterne per manutenzione e circa 2 Ml di Euro di investimenti.

*I dettagli dei passaggi formali in quest'ultima posizione sono i seguenti:*

- o Dal 01.07.1998 inquadramento in categoria **Quadri** 1° Livello di funzione (32%)
- o Dal 01.10.1999 il rapporto di lavoro in essere con ENEL SpA viene trasferito ad EUROGEN SpA
- o Dal 29.02.2000 conferma della nomina a 'Capo Nucleo Idroelettrico di Mese, Eurogen S.p.A.'
- o Dal 01.12.2001 nomina a **Dirigente** sempre come 'Capo Nucleo Idroelettrico di Mese, Eurogen S.p.A.'
- o Dal 01.12.2002 Eurogen S.p.A., che nel frattempo è passata dal gruppo ENEL a Edipower S.p.A. viene fusa per incorporazione in EDIPOWER S.p.A. mantenendo al soggetto qualifica e responsabilità.

*EDIPOWER S.p.A. e' attualmente una azienda il cui azionariato è composto al 50% da EDISON, al 20% da A2A, al 20% da ALPIQ e al 10% da IREN.*

- Dal 01 Marzo 2004 trasferito per servizio presso gli uffici di sede EDIPOWER S.p.a. a Sesto S.Giovanni (MI) dove assume l'incarico di **Responsabile Canoni e Concessioni** in riporto diretto al Direttore Operations. In questa posizione si occupa di tutte le concessioni in essere in capo ad Edipower sia in campo idroelettrico che termico, con responsabilità sul relativo budget e sui rapporti con gli EE.LL..
- In conseguenza della ridefinizione dell' assetto organizzativo di Edipower S.p.a., la posizione ricoperta viene definitivamente meno e pertanto si risolve in data **19 Dicembre 2007** il rapporto di lavoro come Dirigente. Gli viene però chiesto di rimanere in azienda come QS, in qualità di Responsabile Pianificazione Attività dell'USP (Unità Servizi Specializzati) con sede a Sermide (Mn), posizione occupata dal 20 Dicembre 2007

Sermide(MN), 11/2010



# Relazione

---

Ing. CIULLA Enrico

## Esperienze significative

Nel corso della mia carriera professionale ho avuto esperienze ad ampio raggio che mi hanno portato ad affrontare problematiche oltre che tecniche, come naturale conseguenza dei miei studi, anche e soprattutto gestionali.

Come si evince dall'allegato al curriculum europeo dove vengono dettagliati i percorsi di carriera, già nel 1994 e per due anni mi sono occupato in ENEL come Capo Sezione Gestione della formazione, verifica e controllo del budget annuale e delle previsioni e riprevisioni di breve, medio e lungo termine. Era anche mio compito suggerire gli obiettivi di performance delle unità, valorizzare le indicazioni generali che pervenivano dalle strutture gerarchicamente superiori e verificarne il raggiungimento per la corresponsione dei relativi incentivi.

Dopo questo periodo per altri 8 anni con la responsabilità vicaria dell'unità che gestiva gli impianti idroelettrici dell'ENEL in Sicilia e successivamente con la direzione diretta di una serie di impianti idroelettrici in provincia di Sondrio e Como, oltre la responsabilità dei relativi budget ho gestito direttamente gli obiettivi di incentivazione del personale sia a livello di gruppo sia a livello personale per quanto attinente il personale inquadrato come quadro che collaborava sotto la mia direzione.

Attualmente mi occupo della pianificazione e amministrazione di una unità che fornisce servizi specializzati (dalle misurazioni ambientali alla effettuazione di controlli non distruttivi su parti di impianto) ai clienti interni alla società. In tale unità ho responsabilità su previsioni, riprevisioni e controllo budget oltre alla predisposizione della reportistica necessaria alla direzione per monitorare l'andamento dell'unità e presentarne i risultati alle direzioni superiori e ai soci. Essendo nata da pochi anni ho dovuto impostare un sistema di gestione per valutarne le performance al fine di dimostrarne la validità economica con l'utilizzo di indici che permettessero una immediata rappresentazione dell'andamento, indici che sono diventati parametri di incentivazione per il responsabile di unità.

In Enel è già operante da anni un sistema di incentivazione MBO (Management by objectives - Gestione per obiettivi) che mi ha visto oltre che parte attiva, come detto sopra nella formulazione e controllo, anche come destinatario e in tale veste ho sempre raggiunto gli obiettivi che mi erano stati formulati, pur se sfidanti con un guadagno oltre che di soddisfazione personale anche economico per il sottoscritto e per l'azienda.

In questi ultimi anni nell'azienda Edipower (evoluzione della Genco Enel nella quale era confluito il ramo d'azienda per il quale lavoravo) è stato introdotto con un notevole beneficio economico per l'azienda stessa il sistema 'Euclide', un processo di miglioramento continuo derivato da esperienze in Toyota ed applicato con la collaborazione di aziende di consulenza esterne. Tale metodo applicato in modo rigoroso

secondo sei fasi di passaggio e con una attenta valutazione costi benefici mi ha visto coinvolto come Team leader.

Da quanto sinteticamente riportato sopra si può evincere come le mie esperienze siano da sempre allineate alla gestione del ciclo di gestione della performance con il vantaggio che la distanza, sia geografica che di tipologia, delle attività da me seguite rispetto la figura da voi cercata è garanzia di indipendenza di giudizio nelle valutazioni richieste.

Aggiungo come sia anche maturata in me la capacità di come pianificare, cosa e come misurare, cosa e come valutare che sono i passi fondamentali che emergono dall'idea alla base della creazione degli Organismi Indipendenti di Valutazione con il D.Lgs n.150/2009.

## Obiettivi dell'OIV

Inizialmente occorre raccordarsi con la struttura che si occupa del controllo di gestione in modo da realizzare un "Sistema Integrato dei Controlli Interni" intendendo con questo l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire una gestione dell'azienda sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali processi

L'OIV potrà così svolgere, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di indirizzo e supporto per la elaborazione del Piano della performance; in particolare guidando la stesura dello stesso e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e gli eventuali aggiustamenti che si rendessero necessari a valle delle verifiche periodiche.

Il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione permetterà l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dei controlli interni.

Contestualmente effettuerà la misurazione della performance dell'Ente, dei settori e dei relativi dirigenti, con lo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute nella fase di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in relazione alla congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. Da questa misurazione scaturiranno le valutazioni e i relativi premi di merito del personale, in accordo con i contratti collettivi nazionali, i contratti integrativi, i regolamenti interni all'amministrazione e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Il criterio principale per tali misurazioni deve essere l'oggettività, ovvero la possibilità da parte di qualsiasi soggetto deputato alla governance e/o al controllo, interno od esterno all'organizzazione, di ripetere la valutazione giungendo ad analoghe conclusioni attraverso strumenti e regole codificati e condivisibili.

Uno strumento importante da utilizzare per le valutazioni di performance, aziendale e personale, è l'indagine sul personale dipendente. Tale indagine deve servire per comprendere quale sia il "senso" del lavoro e il "clima" aziendale per superare le criticità e valorizzare gli aspetti positivi; esso permette inoltre



di rilevare sia il grado di condivisione del sistema di merito sia la valutazione dei dirigenti da parte dei rispettivi collaboratori. Gli aspetti da fare emergere e sui quali soprattutto prendere iniziative, non limitandosi a prendere atto dei risultati, dovrebbero essere i seguenti:

- a) Il Clima in sé: ovvero la percezione del "clima" in senso stretto (sentirsi a proprio agio nell'organizzazione, senso di identità collettiva, ambiente di lavoro favorevole).
- b) Equità e Merito: la percezione che le persone vengano trattate con giustizia, premiando i risultati ed i contributi in modo omogeneo e secondo metodi noti e condivisi.
- c) Lo stile di Management: la coerenza dei comportamenti manageriali rispetto all'esigenza di favorire la partecipazione delle persone ed un clima aperto
- d) La collaborazione Interfunzionale: il gioco di squadra e la visione complessiva dell'azienda, la conoscenza del funzionamento della "macchina" aziendale e la condivisione delle informazioni.

Occorre poi curare una restituzione di feedback sui risultati ai dipendenti che sono stati coinvolti in queste indagini e attuare iniziative per agire a tutti i livelli sugli aspetti con minore positività o addirittura rilevati critici per l'azienda.

L'OIV farà proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura e comunicherà tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente e, ove richiesto, agli organismi esterni di controllo.

Dovrà poi, alla luce delle analisi effettuate, promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale, e verificare promozione e risultati raggiunti in merito alle pari opportunità.

Da quanto esposto si evidenzia la necessità che l'OIV sia profondamente coinvolto nei processi che interessano l'Azienda non limitandosi ad un puro atto formale di valutazione ma contribuendo attivamente a far sì che la performance diventi un miglioramento continuo patrimonio culturale della direzione e dei dipendenti dell'azienda stessa.

