

ABC ENERGIA

Il tempo del risparmio

3 agosto 2022
ilmessaggero.it/economia

2

Francesco Bisozzi

«**N**ei prossimi due anni formeremo almeno 5.500 professionisti delle reti per portare a termine la transizione energetica».

Così Nicola Lanzetta, direttore di Enel Italia. Con oltre 6.500 chilometri di nuove infrastrutture, oggi la rete elettrica italiana è in continua evoluzione per supportare la crescita delle rinnovabili. «Entro il 2025 aumenteremo di almeno 1 Gigawatt la potenza installata da fonti green», aggiunge il manager. L'azienda con il progetto #IFattiContano racconta il proprio impegno per la transizione energetica del Paese.

Lanzetta, ma per gestire la transizione energetica servono nuove competenze. Che iniziative avete avviato sul fronte della formazione?

«Con Elis abbiamo lanciato il programma "Energie per Crescere" per la formazione di 5.500 giovani in due anni, un bacino di professionisti che potranno essere assunti dalle imprese fornitrici di Enel per realizzare la transizione energetica. E sa una cosa? Abbiamo già totalizzato più di 5.600 candidature, molte provengono dal Mezzogiorno, e formato quasi 1.200 tecnici. Questi nuovi professionisti avranno un ruolo cruciale nel piano di adeguamento della rete di distribuzione».

Come funziona il programma?

«Elis coordina l'iniziativa per la selezione, la formazione e l'individuazione dei percorsi professionali che consentiranno ai candidati di essere assunti in una delle aziende partner di Enel con un contratto a tempo determinato di 6 mesi o superiore. L'inserimento in azienda è preceduto da 5 settimane di formazione gratuita. In tutto sono dieci gli istituti di formazione coinvolti e oltre 100 le aziende che hanno aderito al progetto. In pratica offriamo alle nostre aziende fornitrici l'opportunità di formare a costo zero il loro capitale umano, aiutandole a diventare più competitive».

Quali sono i profili professionali più ricercati?

«Tirafili, giuntisti di cavi, montatori di cabine secondarie. Per realizzare velocemente la transizione energetica abbiamo bisogno di figure professionali specializzate, ragazze e ragazzi con competenze anche digitali. Infatti la digitalizzazione delle reti di distribuzione le rende più resilienti e consente funzionalità evolute, come il monitoraggio da remoto e la manutenzione predittiva».

Esiste un vuoto occupazionale relativo anche alle rinnovabili?

«Per il settore elettrico italiano il nuovo Piano europeo RePowerEU si traduce nell'obiettivo di arrivare al 2030 con circa 85 Gigawatt di rinnovabili in più. Si stima che per raggiungere questo target andranno creati 450mila nuovi posti di lavoro, ma la buona notizia è che alcune delle competenze ricercate sono già consolidate in Italia, penso per esempio alla geotermia e all'idroelettrico. Esiste tuttavia un gap sulla filiera che stiamo cercando di recuperare. Mi spiego: siamo carenti sulla tecnologia per produrre gli impianti rinnovabili. Circa l'80% dei pannelli fotovoltaici in circolazione in Europa arriva dalla Cina e già questo la dice lunga».

Cosa state facendo per risolvere il problema?

«Abbiamo avviato un ambizioso piano di adeguamento della nostra gigafactory di pannelli solari a Catania. Finora produceva 200 Megawatt di pannelli ogni anno, ma la stiamo ampliando per aumentare la produzione a tremila

Lanzetta, direttore Enel Italia, spiega perché per gestire la transizione green servono più formazione e competenze: prevista la creazione di 450mila posti di lavoro entro il 2030



«COSÌ L'ENERGIA APRE LE PORTE ALLE NUOVE PROFESSIONI»

Megawatt. Oggi ci lavorano in 200, ma presto gli occupati supereranno la soglia delle mille unità, tra diretti e indiretti». **In Italia lo sviluppo delle fonti green si scontra con numerosi ostacoli. Quali sono i fattori che rallentano la diffusione delle rinnovabili?**

«Il nuovo Piano strategico 2022-2024 prevede l'installazione di nuovi impianti rinnovabili nel periodo per almeno un ulteriore Gigawatt, un'operazione che assorbirà 2,1 miliardi di euro. Il problema è che in Italia le rinnovabili devono fare spesso i conti con il fenomeno NIMBY, Not in my backyard, non nel mio cortile. A parole sono tutti a favore del fotovoltaico o dell'eolico, a patto però di non avere parchi solari o eolici vicino casa. Poi ci sono le proteste ambientaliste accompagnate da tesi che non hanno sempre una base scientifica solida. Infine il governo uscente si è impegnato per sburocratizzare il più possibile gli iter autorizzativi per la realizzazione degli impianti, ma da questo punto di vista c'è ancora tanto da fare, soprattutto a livello locale».

La digitalizzazione delle reti di distribuzione punta a rendere queste ultime più resilienti anche a fronte del cambiamento climatico e delle condizioni operative estreme che esso può determinare. A che punto siete?

«Già ora la nostra rete di distribuzione

consente a circa un milione di impianti di produrre energia elettrica. Nel piano strategico abbiamo previsto 10 miliardi di investimenti per l'adeguamento e la digitalizzazione della rete, al fine di renderla più affidabile e capace di sostenere i nuovi impianti rinnovabili che si collegheranno. Insomma, l'infrastruttura di distribuzione è un elemento centrale della transizione energetica. Per supportare la crescita delle rinnovabili, la rete elettrica italiana è in continua evoluzione, con 6.545 chilometri di nuove infrastrutture già realizzate nel 2022. Della rete fanno

parte anche i contatori intelligenti: ne abbiamo installati 26,5 milioni». **Le misure emergenziali per garantire l'approvvigionamento di gas in vista del prossimo inverno vi vedono protagonisti. A che punto siete con gli stoccaggi del gas?**

«Abbiamo stoccato 0,6 miliardi di metri cubi di gas, ma il nostro obiettivo è arrivare a 1 miliardo entro fine ottobre per contribuire al programma di riempimento degli stoccaggi italiani fino al 90%. Per aiutare il Paese a svincolarsi dal legame energetico che lo lega a Mosca stiamo anche aumentando le

importazioni di gas liquido, il Gnl. Abbiamo già prenotato per il prossimo inverno mezzo miliardo in metri cubi di capacità di rigassificazione nell'impianto di Livorno, ma saliremo a un miliardo di metri cubi entro il prossimo anno termico».

Nel frattempo cosa possono fare aziende e consumatori per non subire le fluttuazioni del prezzo dell'energia?

«Bisogna imparare a utilizzare l'energia elettrica, non si può solo consumarla. Gestire in maniera oculata le proprie esigenze elettriche è fondamentale in questa fase. Poi noi consigliamo da sempre contrattualizzazioni di acquisto dell'energia elettrica a prezzo fisso e su lunghi periodi. Enel conta circa 10 milioni di clienti residenziali che hanno optato per il prezzo fisso per più anni e che oggi pagano mediamente 150 euro a Megawattora rispetto all'attuale tariffa di circa 300 euro. È un po' come quando si compra casa con il mutuo e si deve decidere tra tasso fisso e variabile».

Cambiare fornitore e tipologia di contratto per risparmiare è facile come fare una surrogà del mutuo?
«Assolutamente sì, anzi è ancora più semplice. A prescindere dal tipo di contratto sottoscritto in precedenza, i consumatori domestici possono disdire l'attuale contratto con soli 30 giorni di preavviso e scegliere un nuovo fornitore e una nuova offerta a prezzo fisso».



Nicola Lanzetta, direttore di Enel Italia

“

CON ELIS ABBIAMO LANCIATO UN PROGRAMMA CHE IN 2 ANNI HA IL COMPITO DI FORMARE E ISTRUIRE I GIOVANI DESTINATI A ESSERE RECLUTATI DALLA FILIERA DEI NOSTRI FORNITORI

IL GLOSSARIO

AMPERE

L'intensità di corrente, rappresenta la quantità di cariche elettriche che passano attraverso una sezione di filo in un secondo. L'unità di misura è l'ampere (A) - dall'omonimo studioso francese - e lo strumento di misura è l'amperometro

MISURE

Le principali grandezze che definiscono l'elettricità sono l'intensità (amperometro), la tensione elettrica (voltmetro), la resistenza elettrica (ohmetro), la potenza elettrica. Per comodità, voltmetro, amperometro e ohmetro sono spesso racchiusi in un unico strumento: il tester

Il progetto targato Enel in collaborazione con Elis punta alla formazione di almeno 5.500 risorse da inserire nelle aziende del settore energetico, che resta uno dei più dinamici per l'occupazione

Mario Baroni

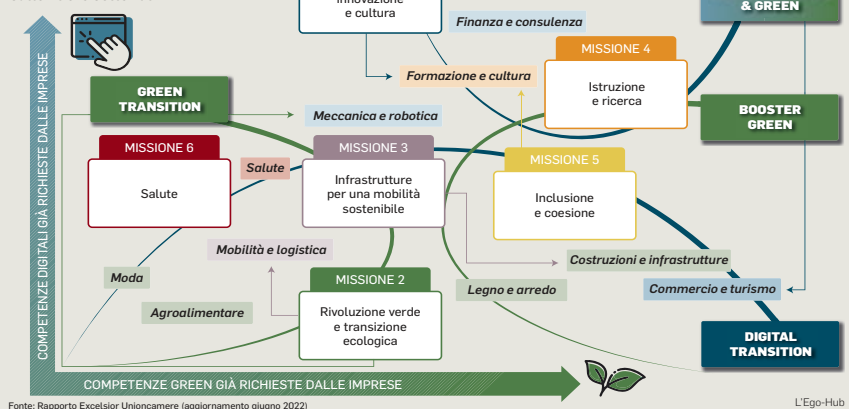
Tra il 2022 e il 2026 il mercato del lavoro avrà bisogno di 1,3 milioni di laureati e 1,5 milioni di diplomati, corrispondenti nel complesso al 68% del fabbisogno occupazionale del quinquennio, mentre a oltre 580 mila lavoratori sarà richiesta almeno una qualifica professionale. Nelle macro-tendenze del mercato del lavoro si inserisce il fabbisogno del settore energia, uno di quelli con le migliori prospettive di crescita e che avrà un bisogno più forte e spiccato di competenze professionali. Spiccate abilità tecniche, elevate competenze digitali, il tutto unito alla consapevolezza di prendersi cura di un servizio essenziale, che incide direttamente sulla vita di tutti noi: il bagaglio di capacità e conoscenze oggi necessario ai nuovi professionisti delle reti elettriche è sempre più ampio. Un ruolo quanto mai delicato, a maggior ragione in un momento storico in cui ai repentini cambiamenti dovuti alla transizione energetica deve corrispondere un altrettanto veloce adattamento della rete che deve supportarne i flussi, garantirne l'efficienza e assicurarne la sicurezza. Lo sanno bene le imprese, che di tecnici della rete del futuro hanno bisogno più che mai; ma al netto di una richiesta in costante crescita si tratta di un segmento del mercato del lavoro ancora molto disomogeneo, se è vero che secondo l'ultimo rapporto Excelsior-Unioncamere nel mismatching tra domanda e offerta di queste nuove figure professionali c'è una differenza che va oltre il 55 per cento.

POCHI LAUREATI

Nel complesso il confronto domanda-offerta evidenzia un mismatch quantitativo di oltre 50 mila laureati in media all'anno, con gravi carenze nel personale medico e sanitario (potrebbero mancare 19 mila laureati all'anno), nelle lauree STEM (meno 22 mila) e nell'area economico-statistica (meno 17 mila). Per i diplomati si stima un'offerta più alta della domanda per circa 17 mila unità in media

ENERGIE GIOVANI
PER CORRERE DI PIÙ

Tra digitale e green cresce anche l'energia
L'impatto delle missioni del Pnrr sulle filiere settoriali



Fonte: Rapporto Excelsior Unioncamere (aggiornamento giugno 2022)

L'Ego-Hub

SONO 140 LE IMPRESE CHE HANNO ADERITO AL PROGRAMMA E CHE OFFRIRANNO UN POSTO DI LAVORO DOPO LA FORMAZIONE

PER COLMARE IL GAP TRA DOMANDA E OFFERTA L'INIZIATIVA SI PROPONE DI "ARRUOLARE" MIGLIAIA DI LAVORATORI

annua. Ma analizzando nello specifico gli indirizzi emergono alcuni forti mismatch, con potenziali situazioni di carenza di offerta per gli indirizzi amministrazione-marketing, socio-sanitario, costruzioni e trasporti-logistica. Risulta in forte disequilibrio anche il rapporto tra il fabbisogno annuo di qualificati e diplomati IeFP e l'offerta. Mancano all'appello circa 38 mila giovani per ogni anno di previsione

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'OFFERTA DI NUOVI MESTIERI

I PROFESSIONISTI DELLA TRANSIZIONE

Il progetto "Energie per crescere" messo a punto da Enel con Elis si prefigge di offrire al mercato del lavoro nuove competenze per lo sviluppo di un settore - quello dell'energia - destinato a essere uno dei più trainanti per il mercato del lavoro.

Ma quali sono i profili professionali che "Energie per crescere" punta a formare? Tirafili, giuntista cavi, montatore di cabine secondarie e PTP, operatore sotto tensione BT: la gestione delle reti elettriche richiede un peculiare know-how professionale, in

grado di assicurare la gestione delle linee dalla posa in opera alla manutenzione dei guasti.

Una catena di valore in cui ogni anello ha la medesima importanza: dai tirafili che assicurano le linee elettriche agli appositi sostegni ai giuntisti che le congiungono per renderle sempre più resilienti, dai cabini che permettono la trasformazione da media a bassa tensione agli operatori che "portano" l'energia in tutte le nostre case, per arrivare infine agli specialisti che garantiscono la funzionali-



LE ORE DI FORMAZIONE SARANNO CURATE DA ESPERTI E MANAGER IN GRADO DI OFFRIRE LE MIGLIORI COMPETENZE PER I GIOVANI STUDENTI

tà del servizio assicurandone il ripristino in caso di interruzione.

Le ore di formazione sono a cura degli esperti del settore: manager, responsabili operativi, ex tecnici e specialisti che trasferiscono ai ragazzi la più ampia consapevolezza del ruolo strategico del loro lavoro. È una consapevolezza a 360 gradi è fatta anche dei principi fondamentali legati alla sicurezza sul lavoro, per cui sono previsti moduli specifici mirati a rendere consapevoli i ragazzi degli elevati standard richiesti tanto da Enel quanto dalle sue aziende collaboratrici.

Le richieste di personale da parte delle aziende che aderiscono al programma verranno sistematizzate per aree geografiche e i candidati potranno valutare la sede di occupazione proposta. Informazioni sul Programma "Energie per Crescere" e modulo online di candidatura sono disponibili alla pagina <https://www.elis.org/enelopenschool/>, da cui si può inoltre

inserire la propria regione di domicilio.

Le imprese interessate ad assumere operatori, per il tramite di 8 grandi agenzie per il lavoro (Manpower, Orienta, Randstad, Gi-Group, Umama, OpenJobMetis, Synergie, FMIS - Formamentis), effettueranno il colloquio conoscitivo con i candidati considerandone domicilio e disponibilità al trasferimento.

Elis - che collabora con Enel allo sviluppo del progetto - è un'organizzazione non profit che opera in sinergia con istituzioni pubbliche e soggetti privati in Italia e nei Paesi in via di sviluppo; forma persone al lavoro con particolare attenzione all'inserimento professionale di giovani e disoccupati, e collabora con oltre 100 grandi gruppi e aziende raccolti nel Consorzio Elis CONSEL, i cui membri partecipano all'elaborazione dei percorsi didattici e ad altri progetti centrati su innovazione, sviluppo e responsabilità sociale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

<h2 style="text-align: center;">OHM</h2> <p>La resistenza elettrica dipende dalla sezione del filo attraverso cui passa la corrente: più è ampio il tubo nel quale si spostano gli elettroni, più la resistenza è minore; più è lungo e più ostacoli può incontrare. Conta anche il materiale: rame, argento e alluminio sono a bassa resistenza; il tungsteno ha resistenza molto alta. L'unità di misura è l'ohm.</p>	<h2 style="text-align: center;">VOLT</h2> <p>La tensione elettrica, detta anche differenza di potenziale, si misura in volt (V) mediante uno strumento chiamato voltmetro (in omaggio di Alessandro Volta). È il lavoro che il generatore deve compiere per spostare al suo interno una quantità di cariche elettriche, cioè la spinta che mette in moto gli elettroni.</p>	<h2 style="text-align: center;">WATT</h2> <p>La potenza elettrica è l'energia erogata in un secondo. L'unità di misura è il watt (che diventa Kw cioè mille watt, Mw, un milione di watt, e Gw, un miliardo di watt). La potenza di un apparecchio elettrico si ha moltiplicando l'intensità della corrente che attraversa il filamento per la tensione cui è sottoposto. È la quantità di energia consumata nell'unità di tempo.</p>
---	---	---

Il documento siglato tra Enel e i sindacati offre una visione del tutto nuova del luogo di lavoro

Francesco Bisozzi

Un lavoratore sereno raggiunge prima gli obiettivi dati: è l'assunto alla base dello "Statuto della persona", un protocollo innovativo sottoscritto a marzo da Enel e dalle sigle sindacali Filctem, Flaeci e Uiltec, che mette a fattor comune l'esperienza e la sensibilità dell'azienda quella delle parti sociali. L'accordo coinvolge l'intera rete delle aziende che collaborano con il gruppo elettrico. Obiettivo: avviare un modello di relazioni sindacali basato sempre più sulla collaborazione in cui la persona e le sue esigenze sono al centro di un nuovo approccio al mondo del lavoro. L'intesa, pensata per esaltare l'unicità dell'individuo nelle fasi di vita lavorativa, si concentra su benessere, formazione e sicurezza. E risponde ai cambiamenti innescati dalla pandemia, che ha spinto la diffusione dello smart working e dei modelli di lavoro ibrido e che nel contempo ha messo al centro il cosiddetto work life balance, ovvero la ricerca dell'equilibrio tra vita privata e lavoro.

LA FILOSOFIA

«Questo documento rappresenta una svolta verso un meccanismo virtuoso di cura dello spazio relazionale in ambito lavorativo dove dignità e benessere sono elementi imprescindibili. Il percorso per la sostenibilità passa senz'altro per il cambiamento del modello produttivo, ma anche per il ripensamento delle dinamiche interpersonali, più aperte e ricettive nei confronti degli altri», ha spiegato Guido Stratta, direttore People & Organization di Enel. I principi dello Statuto della persona sono stati recepiti anche dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del settore elettrico. Soddisfatti i sindacati, che parlano di un'intesa senza precedenti, frutto di un lavoro di sensibilizzazione su molte tematiche sociali che erano state poste all'attenzione di Enel, dove il benessere dell'individuo viene elevato a fattore decisivo ai fini del raggiungimento degli obiettivi d'impresa. In dettaglio, il

QUALI GLI AMBITI DI INTERVENTO DEL PROTOCOLLO

- 1 Benessere dei singoli lavoratori
- 2 Partecipazione agli obiettivi dell'impresa
- 3 Produttività secondo criteri di equità
- 4 Tutela della dignità sul lavoro
- 5 Inclusività come principio inalienabile
- 6 L'equilibrio vita-lavoro
- 7 Empowerment femminile
- 8 Guerra al pregiudizio
- 9 Flessibilità contrattuale
- 10 Formazione, aggiornamenti e tirocini anche esterni



UNO STATUTO CHE ESALTA LA PERSONA

protocollo firmato in primavera punta a valorizzare l'essere umano rendendolo protagonista di un ecosistema in cui azienda e organizzazioni sindacali collaborano «alla creazione di un ambiente di lavoro sano, sicuro, stimolante e partecipativo». Diversi gli ambiti di intervento. Per esempio lo Statuto si focalizza su benessere, partecipazione e produttività per favorire

la tutela della dignità sul lavoro, l'inclusività, la misura della produttività tenendo conto dell'attenzione al fattore umano, l'equilibrio vita-lavoro e la flessibilità, la costruzione e salvaguardia di un ambiente privo di pregiudizi. Non solo. Riflettori accessi sulla conoscenza e l'apprendimento continuo, con percorsi di formazione e aggiornamento professionale, di empowerment

femminile per avvicinare le donne alle discipline scientifiche (Stem), l'offerta di tirocini e l'apertura a contributi formativi esterni. Altrettanto centrali la cultura e i comportamenti della sicurezza, soprattutto sul lavoro con la previsione di analisi ex ante ed ex post del rischio di infortuni, l'individuazione delle tecnologie più innovative per la prevenzione di incidenti, la maggiore responsabilizzazione dei lavoratori e il rafforzamento della cultura della sicurezza tramite il coinvolgimento della rete dei fornitori.

L'AUSPICIO DEI SINDACATI

L'augurio dei sindacati è che questa intesa ora possa estendersi a tutto il mondo del lavoro. Come è stato fatto notare in occasione della presentazione dello Statuto dal presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, Tiziano Treu, questo accordo rappresenta un'evoluzione nel panorama delle relazioni industriali. Finora infatti il diritto del lavoro aveva preso in considerazione la difesa del lavoratore debole e da tutelare. Lo Statuto della persona di Enel fa un passo avanti: riconosce, per la prima volta, il diritto allo sviluppo della persona.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Francesca Valente (People&Organization)

«Lo Statuto della persona nasce dalla necessità di ripensare i vecchi paradigmi del lavoro per dare una risposta ai nuovi bisogni dei lavoratori, non solo in ambito lavorativo». Così Francesca Valente, responsabile People&Organization di Enel Italia. «In Enel le persone sono da sempre al centro della strategia di sviluppo del gruppo. Oggi puntiamo a coniugare benessere, motivazione e produttività».

Perché lo Statuto della persona rappresenta una svolta per il settore elettrico?

«La transizione energetica richiede una transizione culturale e digitale, nuove competenze e figure professionali. Dopo la pandemia inoltre il modo di approcciarsi al lavoro è cambiato. Lo smart working si è diffuso e i modelli di lavoro sono diventati ibridi. Lo Statuto della persona si concentra perciò su benessere, formazione e sicurezza. Obiettivo: mettere la persona al centro, valorizzandone l'unicità e considerando

«AVANTI LE DONNE, MA NON SOLO»

l'individuo non soltanto negli aspetti di vita lavorativa, ma anche personali». Si va verso un nuovo modello di relazioni sindacali?

«Siamo passati dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto della persona. Anche il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del settore elettrico ha introdotto per la prima volta la carta dei valori della persona, che estende a livello di settore i principi contenuti nello Statuto ed è indice di una nuova cultura di impresa, sempre più orientata verso i bisogni delle persone e delle comunità dei territori dove operano le aziende

del comparto. La formazione nel nuovo contratto collettivo è centrale. L'accordo appena sottoscritto ha elevato progressivamente il diritto soggettivo alla formazione, dalle 28 ore attuali a 40 ore pro-capite nel triennio, a partire dal 2024».

Cosa state facendo per migliorare l'equilibrio tra vita privata e lavoro?
 «Come Enel ci siamo mossi su più fronti per migliorare il benessere dei nostri dipendenti, penso all'accordo sullo smart working e alle tante iniziative di welfare. Nel contratto collettivo sono stati aumentati i riposi compensativi ed



La percentuale di donne Stem è raddoppiata in Enel in cinque anni

estesi i permessi malattia bambino, fino a 12 anni di età. Inoltre sono state riviste al rialzo le retribuzioni per l'apprendistato, un modello di inserimento in azienda importante su cui noi di Enel puntiamo molto».

Che risultati avete conseguito sul fronte della parità di genere?

«In Italia Enel conta più di 31mila dipendenti: a marzo 2021 uno su 5 era donna, ovvero il 21%. In un settore come quello in cui operiamo le donne sono sempre state sotto rappresentate, ma ora qualcosa sta cambiando».

Ovvero?
 «In 5 anni abbiamo raddoppiato la percentuale delle donne con competenze Stem (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) sul totale delle donne assunte in Enel Italia. Sono passate dal 29% al 58%. Ma quando si parla di gender equality lo sguardo non è rivolto solo alle donne. Infatti amplieremo la durata dei congedi per i papà».

F. Bis.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

