

Lavoro 24



100 DATA ANALYST PER EY

Epicode, la multinazionale dell'edutech, e EY si alleano per un progetto di talent acquisition in area dati, che prevede la formazione e l'inserimento di 100 laureati e neo-diplo-

mati con l'ambizione di diventare Data Analyst e lavorare in una delle più importanti aziende di consulenza a livello mondiale. Il corso da Data Analyst sarà full time e avrà la durata di 6 settimane.

Nel 2021 rallentano le nomine di energy manager

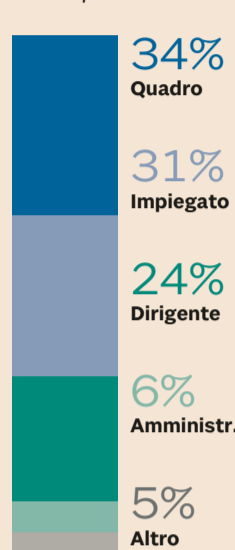
ANDAMENTO NOMINE SOGGETTI OBBLIGATI NEL PRIVATO

Dati per settore. Variazione % 2021/20

	Agricoltura	Attività industriali	di cui manifatturiere	Forniture e servizio energia	Terziario	Pubblica amministraz.	Trasporti	TOTALE
2018	42	446	432	166	483	129	323	1.589
2019	46	453	437	166	508	134	326	1.633
2020	37	461	443	217	515	141	331	1.702
2021	35	441	421	180	517	114	319	1.606
VAR. %	-5,4 ▼	-4,3 ▼	-5,0 ▼	-17,1 ▼	-0,3 ▼	-19,1 ▼	-3,6 ▼	-5,6 ▼

INQUADRAMENTO

Dati in percentuale



ANDAMENTO NOMINE NELLA PA

Dati per enti

	Città metropolitane	Comune capoluogo prov.	Comune non capoluogo di prov. >10mila ab	>20mila ab	Regioni	Province autonome	Province	TOTALE
SOG. PRESENTI IN ITALIA	14	116	1.094	398	19	2	93	1.736
NR. NOMINE PERVENUTE	6	37	59	44	6	2	20	174
TASSO %	43	32	5	11	31	100	21	10

Fonte: Fire

Energy manager, con la crisi le ricerche crescono del 50%

Selezione. Le società di ricerca parlano di una ripresa della domanda per questa figura professionale nel 2022. Ma, secondo i dati Fire, nel 2021 le nomine obbligatorie sono calate del 5%

Pagina a cura di **Cristina Casadei**

Dopo la lieve decrescita nelle nomine del 2021, con lo shock energetico riparte la ricerca di energy manager. «Nel corso degli ultimi 12 mesi, la richiesta è cresciuta di più del 50%, un aumento dovuto sia alla maggiore disponibilità economica post-pandemia, con un'attenzione verso il climate change, e, più recentemente, alla carenza delle commodities e al conflitto tra Russia e Ucraina», spiega Adriano Giudici, senior director della divisione Engineering di PageGroup. Una tendenza che rileva anche Laura Piras, senior operation manager di Randstad Professionals: «In Italia nell'ultimo anno ci risulta un importante aumento della richiesta di energy manager, un profilo centrale nelle aziende che hanno deciso di investire in tecnologie green». In questo momento «la richiesta è quasi pari al 40% delle ricerche gestite e la tendenza di aumento, anche perché

gura sia «in costante crescita ed evoluzione, soprattutto in questo periodo storico in cui una corretta gestione, il risparmio e il ricorso alle energie rinnovabili sono la risposta ai costi che le imprese si trovano ad affrontare», spiega Movio. Da Jefferson Wells (Manpower group), il direttore Alessandro Testa conferma che «negli ultimi anni c'è stata una spinta molto forte su questo tipo di inserimenti e, con i rincari dell'energia, oggi c'è una sensibilizzazione ancora maggiore non solo per le aziende altamente energivore ma anche in tutte le aziende industriali».

Il gap tra privato e Pa
Complice la congiuntura, oggi non c'è azienda piccola, media o grande che sia che non abbia un piano di efficientamento energetico, a cui spesso si arriva con il coinvolgimento dei collaboratori. Alla Clauger technofrigo di Castel Maggiore, nei pressi di Bologna, per esempio, è iniziata un'analisi energetica che coinvolge tutti i lavoratori, in vista delle pratiche di certificazione Iso 50001 e del raggiungimento di determinati obiettivi di efficientamento energetico. Dai dati raccolti dalla Fire, la Federazione italiana per l'uso responsabile dell'energia - che gestisce le nomine degli energy manager su incarico del Ministero della Transizione Ecologica - si osserva un andamento disallineato tra privato e pubblica amministrazione. Se nel primo caso, le nomine sono avvenute come previsto dalla normativa, nel secondo c'è molto da fare. «Sul tasso di adempimento alla nomina da parte della pubblica amministrazione, e di conseguenza sul fabbisogno di energy manager in questo comparto, i dati sono impietosi: hanno fatto nomine solo 6 regioni, 20 province, 37 comuni capoluogo, 6 città metropolitane e 59 comuni non capoluogo. Questi ultimi dovrebbero essere 10 volte di più», spiega l'energy policy analyst di Fire, Livio de Chicchis. Nel complesso dei 1.734 enti che dovrebbero avere un energy manager solo 174, appena il 10% hanno provveduto alla nomina. Nel loro complesso, però, i dati dopo la leggera crescita del passato, nel 2021 mostrano un rallentamento delle nomine (si veda infografica): le nomine generali sono infatti passate dalle 2.353 del 2018, alle 2.391 del 2019, alle 2.463 del 2020, per poi scendere a 2.419 nel 2021, in calo dell'1,8%. Se prendiamo i soggetti obbligati questo calo è ancora più forte e raggiunge il 5,6%: le nomine sono infatti passate dalle 1.589 del 2018, alle 1.633 del 2019, alle 1.702 del 2020

IL RUOLO De Chicchis (Fire): «Se in condizioni di lavorare al meglio, questo tecnico è il maggiore alleato contro il caro bollette»

alcune organizzazioni, per legge, hanno l'obbligo di nominare un Energy Manager», continua Piras. Bisogna però fare distinzioni tra organizzazioni perché l'offerta arriva soprattutto dalle grandi imprese. Silvia Movio, director della divisione Engineering & Manufacturing di Hunters osserva che «in organizzazioni complesse questa figura ha un tasso di occupazione in crescita del 60%, nelle Pmi del 30%, mentre nelle aziende e negli enti piccoli del 10%».

L'obbligo normativo

La Legge 10/91 stabilisce che debbano nominare un tecnico responsabile per l'uso dell'energia tutte le aziende del settore civile, terziario e dei trasporti che hanno superato la soglia di consumi pari a 1.000 tonnellate annue di petrolio nei 12 mesi precedenti e tutte le aziende del settore industriale che hanno superato le 10.000 tonnellate di petrolio consumate nell'anno precedente. Se da un lato c'è un obbligo normativo, dall'altro lato c'è una necessità di efficienza e risparmio che oggi è molto forte nelle imprese che fa sì che questa fi-

LA RETRIBUZIONE LORDA

La busta paga oscilla tra 60 e 110mila euro

La busta paga di un energy manager, che in genere è una figura di middle manager, varia a seconda del tipo e delle dimensioni dell'azienda in cui lavora e della sua esperienza. Fatta questa premessa, Jefferson Wells spiega che «la Ral media per questo profilo oscilla tra i 60mila e i 110mila euro. L'Energy manager è una figura chiave sia per le scelte che deve compiere in ambito energetico, dall'efficientamento tecnico sui plant, sia per seguire il mercato, le aziende e i consorzi dell'energia e negoziare gli acquisti». Da Page group affermano che in società con fatturato inferiore ai 500 milioni di euro, un energy manager con un ruolo di quadro può avere una retribuzione tra i 60 e i 70mila euro lordi annui oltre a un 10-15% di MBO. Nelle società con oltre 500 milioni di fatturato, invece, il ruolo è dirigenziale e si parte da 80mila euro lordi annui, fino ad arrivare a 100mila, oltre a un 15-25% di MBO. Per Randstad professionals «si tratta di un professionista che ha uno stipendio medio intorno ai 50mila euro l'anno, ma la cifra varia in base all'esperienza e all'azienda. In generale si può considerare un guadagno di poco meno di 35mila euro annui come cifra di inizio carriera, che in poco tempo può raddoppiare». Se poi l'Energy Manager trova impiego in aziende del settore green, «la retribuzione - valuta la società - può salire notevolmente, considerata la centralità del suo ruolo, e arrivare ai 60mila. Per ruoli oltre che consulenziali, anche altamente strategici, le Ral sono dai 65mila a salire».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

per scendere a 1.606 nel 2021. «La decrescita è più marcata per i soggetti obbligati, ossia coloro che hanno consumi superiori alle soglie di legge - continua de Chicchis -. I settori della manifattura e del terziario sono riusciti a contenere questa decrescita su livelli relativi e, al netto delle imprese di fornitura e servizio energia, dove potrebbero giocare un ruolo le continue incorporazioni societarie, il vero crollo riguarda la pubblica amministrazione. Il settore è da sempre caratterizzato da un elevatissimo tasso di inadempimento alla nomina». Dopo il miglioramento nel triennio passato, il numero di nomine è però tornato a contrarsi.

Il profilo

Giudici osserva che «la figura dell'energy manager nasce e acquista importanza cruciale nelle realtà energivore, come metalli, acciaio, vetro, carta, cemento, ma opera anche in società appartenenti al settore chimico, food & beverage e la filiera luxury & fashion che, soprattutto negli ultimi tempi, stanno puntando molto su questa figura». Piras aggiunge che «questo profilo è centrale nelle aziende che hanno deciso di investire in tecnologie green. Il ruolo è quello di un consulente, che supporta l'azienda al fine di ridurre il più possibile i suoi sprechi energetici, che la informa sugli sgravi fiscali e la indirizza verso un percorso di sostenibilità». Secondo i dati della Fire, nel 2021 circa l'80% degli energy manager nominati possiede una laurea di tipo tecnico, soprattutto in ingegneria. Nel restante 20% si tratta di figure diplomate in materie tecniche. Nel 2021 il 66% degli energy manager nominati è una figura interna all'organizzazione, mentre il restante 34% è nominato come consulente esterno. Più del 60% degli energy manager interni ha un inquadramento aziendale alto, dai diversi livelli del quadro, al dirigente fino all'amministratore. De Chicchis osserva però che «ancora oggi rimane un numero consistente di energy manager inquadrati a livello troppo basso per potere incidere in modo adeguato sulle scelte aziendali, come impiegati e quadri di basso livello. È chiaro altresì come l'attuale rialzo dei prezzi dell'energia debba imporre una riflessione anche per i soggetti volontari, e nel nostro Paese il potenziale è enorme, sull'opportunità di dotarsi di questa figura che se messa nelle condizioni di lavorare al meglio è il maggiore alleato contro il caro bollette».

IL GAP L'industria rispetta la normativa, mentre la Pa è inadempiente: dai dati Fire solo 174 i dirigenti incaricati in 1.736 enti

PANORAMA

L'ACCORDO UNIONFOOD E SINDACATI

Alimentare, protocollo per promuovere le pari opportunità

Rose di candidati in pari numero tra donne-uomini. Ma anche nessuna domanda personale su stato civile, maternità, responsabilità di cura di altre persone, orientamento sessuale nei colloqui di lavoro. E poi garanzia di uguale remunerazione, fissa e variabile, anche con riferimento ai benefits aziendali e/o contrattuali, nonché uguali trattamenti non economici a donne e uomini, in sede di assegnazione di responsabilità e di promozioni. Bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale. Sono solo alcuni dei punti che sono stati inseriti nella coraggiosa Policy di genere del protocollo di intesa sulle pari opportunità nei luoghi di lavoro, siglato dall'Unione Italiana Food - che raggruppa 550 aziende con 900 marchi, un giro d'affari di 45 miliardi e 65mila addetti - e i sindacati, Fai, Flai e Uila. Il protocollo è stato siglato alla presenza del ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia Elena Bonetti che lo considera un atto che «va nella direzione tracciata dal governo Draghi e dal mio Ministero di valorizzare e liberare pienamente le competenze di ciascuna e ciascuno». Il Protocollo prevede infatti che venga diffusa e promossa una cultura della parità di genere in tutte le aziende del settore alimentare, anche attraverso l'adozione volontaria di un Codice di Condotta e uno schema di Policy di genere. Inoltre Unione Italiana Food e i sindacati, attraverso l'azione di una Commissione paritetica di confronto permanente tra le Parti, realizzeranno attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e all'individuazione di eventuali ostacoli che non consentono l'effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro. Come spiega Marco Lavazza, presidente di Unione Italiana Food, «nell'industria agroalimentare la parità di genere è un valore forte e condiviso che si esprime anche attraverso i rapporti sindacali. Con questo Protocollo facciamo un ulteriore passo avanti sulla strada della collaborazione verso un futuro sempre più equo. Questa iniziativa promuove importanti attività: la sensibilizzazione, formazione e diffusione dei principi fondamentali per favorire le pari opportunità, elemento chiave per un'associazione come la nostra che rappresenta un settore chiave e riconosciuto del Made in Italy». Per i segretari generali di Fai, Flai e Uila Onofrio Rota, Giovanni Mininni e Stefano Mantegazza «con la firma di questo protocollo abbiamo condiviso con Unionfood la sfida di contribuire a realizzare una concreta parità di genere nel settore. In un Paese dove la natalità è ai minimi storici e la popolazione invecchia sempre di più, le relazioni sindacali e la contrattazione possono e devono fare la propria parte ricercando soluzioni innovative che mettano al centro le persone, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, promuovendo l'occupazione femminile e contrastando ogni discriminazione di genere».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'INTESA SINDACALE

Alla Ferrero in ottobre premio fino a 2.450 euro

Alla Ferrero arriva l'accordo con i sindacati (Fai Cisl, Flai Cgil, Uila Uil) sui premi legati agli obiettivi per l'esercizio 2021-2022. Una nota unitaria dei sindacati spiega che in base a quanto convenuto nell'accordo integrativo aziendale in vigore, l'importo massimo raggiungibile, per l'anno in corso, è di 2.450 euro lordi. L'importo è determinato dall'andamento di due parametri: il risultato economico, unico per tutta l'azienda e che concorre a determinare il 30% del premio, e il risultato gestionale che determina il 70% del premio ed è legato all'andamento specifico di ogni stabilimento e area. I premi arriveranno nelle buste paga dei lavoratori con le competenze di ottobre, come prevede l'attuale integrativo. Tra le novità c'è il fatto che sarà possibile ricevere una parte del premio in servizi alle persone. I lavoratori, su base volontaria, potranno infatti scegliere di convertire annualmente in beni e servizi un importo a scelta tra 300, 500 o 700 euro del premio. Oltre al premio le parti hanno anche discusso dell'implementazione dei progetti relativi alla banca oro solidale e ai flexible benefits, anche in vista del rinnovo dell'integrativo dei prossimi mesi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA