

Transizione 5.0: la formazione va messa al primo posto

Jacopo Romiti, Energy Efficiency Specialist di FIRE

Il mese di marzo si è aperto con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del DL n.19/2024 che ha dato il via libera al nuovo credito d'imposta per gli investimenti effettuati nel biennio 2024-2025, in relazione al Piano Transizione 5.0. Era un provvedimento da tempo atteso che si prefigge l'obiettivo di aprire una nuova stagione di investimenti in beni materiali e software che possano produrre una documentata riduzione dei consumi energetici. Infatti, la fruizione del credito è vincolata alla capacità dei beni di conseguire una riduzione dei consumi energetici della struttura in cui sono stati installati non inferiore al 3% o, in alternativa, una riduzione dei consumi dei processi interessati dall'investimento non inferiore al 5%. Per i beni materiali, l'obbligo del taglio ai consumi energetici si aggiunge ai 5+2 requisiti classici di Industria 4.0, mentre, per i software, affianca la richiesta dell'interconnessione al sistema gestionale aziendale. Malgrado ciò, non si tratta di un piano "4.0 allargato", poiché Transizione 5.0 rafforza decisamente l'iter di certificazione, assegnando un ruolo di controllo preminente al GSE e richiedendo ben cinque oneri documentali: due comunicazioni al GSE (ex-ante ed ex-post), due certificazioni peritali (ex-ante ed ex-post) e una relazione del revisore legale dei conti (a completamento dell'investimento).

Il più gravoso meccanismo burocratico è una scelta ben precisa del legislatore, finalizzata a rendere il credito d'imposta 5.0 più controllabile del precedente e ad evitare quanto più possibile di lasciare buchi in cui potrebbero infiltrarsi investimenti in beni che nulla hanno a che vedere con lo spirito della misura – ovvero investire in digitalizzazione facendo efficienza energetica –, come

avvenuto in occasione di Industria-Impresa-Transizione 4.0.

L'aspetto più innovativo del nuovo piano riguarda la formazione del personale: i corsi dovranno essere erogati da soggetti esterni e non è prevista la formazione interna, come avveniva per il credito d'imposta formazione 4.0. Le imprese potranno maturare il credito d'imposta sui costi sostenuti per formare i loro dipendenti fino a un limite massimo di 300mila euro. L'attenzione che il piano Transizione 5.0 riserva all'aspetto formativo è significativa, specie alla luce delle esperienze maturate con Industria-Impresa-Transizione 4.0.

Come noto, nelle imprese italiane, e soprattutto nelle PMI, esistono competenze specifiche di altissimo livello ma anche ampie lacune conoscitive, in particolar modo sull'uso delle tecnologie innovative, dei software gestionali, degli strumenti digitali di monitoraggio e controllo da remoto. Queste carenze formative, unitamente all'età media avanzata delle risorse umane, alla scarsità di profili giovani reperibili sul mercato e al modello a conduzione familiare di molte imprese medie e piccole, hanno fortemente attutito gli effetti potenzialmente rivoluzionari dei piani precedenti varati a partire dal 2016.

Transizione 5.0 rischia di far emergere ancor di più la mancanza di adeguate competenze delle risorse umane. Inserire un requisito legato alla capacità del bene (apparecchiatura o sistema informatico che sia) di produrre risparmi di energia elettrica, gas e altri combustibili significa presupporre che ad uti-

lizzare quella macchina utensile o quel software di monitoraggio ci saranno operatori (ma anche dirigenti) adeguatamente formati e capaci di sfruttarne tutte le potenzialità. Con Industria-Impresa-Transizione 4.0, l'organizzazione che investiva in un bene materiale o immateriale per poi metterlo nelle mani di addetti e/o manager non formati correva il rischio che il processo produttivo non venisse affatto automatizzato poiché le prassi gestionali continuavano ad essere le medesime di prima (ordini di produzione scritti a mano su foglietti, interventi di manutenzione effettuati alla bisogna e non tracciati, dati archiviati in fogli Excel, e così via). Replicare lo stesso schema con Transizione 5.0 vorrebbe dire non solo non beneficiare dei vantaggi della digitalizzazione come in precedenza, ma anche non conseguire l'abbattimento dei consumi energetici che il nuovo piano richiede come condizione necessaria e sufficiente per l'accesso al credito d'imposta e, quindi, mettere a rischio la sostenibilità stessa degli investimenti realizzati.

Per poter usufruire delle opportunità del piano, gli investimenti in macchine e software dovranno dunque accompagnarsi ad un'azione formativa reale e non di facciata rivolta al personale interno, affidandosi a formatori competenti sulle tematiche del risparmio energetico, della sostenibilità, dell'uso razionale dell'energia e delle risorse, della corretta gestione dei rifiuti e della misura e verifica dei risparmi conseguiti.

Un intervento di efficienza energetica è potenzialmente un tesoro per l'impresa

che lo realizza poiché può trascinarsi dietro tanti benefici ulteriori rispetto al mero taglio dei consumi. Questi benefici possono riguardare la riduzione dei costi legati a emissioni di CO2, manutenzione, sicurezza, la soddisfazione dei dipendenti, l'immagine aziendale e non solo: è necessario, però, che a gestire tali misure di efficientamento ci siano risorse che hanno acquisito competenze specifiche su questi temi, sia nei ruoli operativi che in quelli dirigenziali. Conviene anche evidenziare che il conseguimento di questi vantaggi potrebbe in alcuni casi rendere interessante il ricorso a Transizione 5.0 anche per le imprese che già avevano realizzato investimenti a valere sulle misure precedenti.

La figura ideale cui affidare la gestione degli investimenti efficienti è naturalmente l'energy manager, ruolo che con Transizione 5.0 vedrà accrescere la propria centralità. Anche le imprese che in passato non hanno nominato un energy manager o lo hanno fatto solo per riempire una casella, per farsi pubblicità o per ottemperare all'obbligo di legge, nel momento in cui vorranno realizzare un investimento e beneficiare del credito d'imposta 5.0, si renderanno conto di quanto sarà conveniente aver nominato un proprio dipendente o un consulente esterno con competenze di livello, capace di gestire l'investimento correttamente e di produrre i risparmi energetici attesi. Procedere alla nomina è, dunque, fondamentale e si rammenta che per farlo c'è tempo fino al 30 aprile (per tutte le informazioni consultare il sito <https://em.fire-italia.org>) ma ugualmente importante per le or-

ganizzazioni è investire sulla formazione degli energy manager scelti, specie se sono dipendenti interni.

Va inoltre sottolineato che le certificazioni richieste per accedere al credito d'imposta potranno essere rilasciate o da EGE certificati, o da ESCO certificate. A tal fine la rete degli EGE certificati SECEM avrà un ruolo rilevante e ricordiamo alle imprese che è possibile individuare sul sito www.secem.eu i professionisti attivi sul territorio dell'impresa.

FIRE dispone di un [ampio catalogo formativo](#) che abbraccia tutti gli aspetti dell'uso consapevole e razionale dell'energia ed eroga corsi di formazione di alto livello con differenti gradi di approfondimento, da quelli di base a quelli specialistici, e anche su commessa. Sul tema della misura e verifica dei risparmi (rilevante soprattutto per i periti che dovranno misurare e certificare la riduzione dei consumi prodotta dagli investimenti 5.0), un aiuto concreto può arrivare dalla formazione sul Protocollo IPMVP che FIRE eroga in qualità di partner italiano del soggetto ideatore e gestore del protocollo stesso, rilasciando le certificazioni di analista ed esperto nella misura e verifica delle prestazioni energetiche. Attraverso l'esperienza acquisita in tanti anni al fianco degli energy manager, degli EGE e dei professionisti del settore energetico, FIRE può aiutare le imprese a garantire formazione di qualità al personale e a cogliere tutte le potenzialità del nuovo piano Transizione 5.0 per la digitalizzazione e l'efficientamento dei propri processi produttivi.