



Silvia Movio  
Executive Manager Engineering & Manufacturing  
division, Hunters Group

# **GREEN JOBS, IL FUTURO DEL LAVORO È SEMPRE PIÙ SOSTENIBILE**

Nel 2018 hanno superato la soglia dei 3 milioni e oggi rappresentano il 13,4% del totale dei lavoratori in Italia, con un trend in costante crescita (fonte dati: ultimo rapporto GreenItaly di Fondazione Symbola e Unioncamere).

Si tratta dei green jobs, ovvero tutte le opportunità che sono legate al mondo della green economy. Un settore che, durante la pandemia e grazie agli incentivi economici, non conosce crisi, con contratti stabili, retribuzioni più alte della media di mercato e con professionisti tra i più specializzati e tra i più difficili da trovare.

Il 2019, con il Decreto Fer1, il 2020, con l'introduzione del superbonus 110%, e il 2021, con la redazione del Pnrr – secondo Hunters Group, società di ricerca e selezione

quello italiano. Ma anche nel nostro Paese, in realtà, si sono registrati aumenti di richieste, da parte di aziende multinazionali o player di medio-grande livello, di personale qualificato.

### **I profili green più richiesti.**

Oltre a progettisti, project manager e service, sono sicuramente i business developer, il cui obiettivo è quello di identificare nuovi progetti attraverso la selezione di autorizzazioni già attive o in molti casi da realizzare ex novo, i profili ad avere maggiori opportunità in questo momento.

Non dobbiamo pensare al commerciale di 15 anni fa. Si tratta, in realtà, di profili con spiccate doti di project management, in grado di identificare e massimizzare le

opportunità presenti sul mercato, ma anche di sviluppare l'intero iter autorizzativo fino alla conclusione e all'avviamento del progetto.

Questo aspetto fa emergere una grossa differenza rispetto agli anni di boom delle rinnovabili, che vede-

vano ricerche di business developer svilupparsi con un taglio molto commerciale, mentre ad oggi si tende a ricercare maggiormente la competenza tecnica e legale per lo sviluppo di progetti "in house". Figure che si evolveranno nel breve futuro verso profili di project management o capo commessa.

La competenza nel comparto specifico è imprescindibile: si rende necessario, pertanto, identificare candidature che abbiano lavorato per alcuni anni nel settore, pur se nell'ultimo periodo ricollocate in altri settori energetici affini, continuando a coltivare relazioni commerciali oggi molto preziose.

Un'analisi condotta da Hunters Group durante il primo semestre del 2021, attraver-

## **Anche nel nostro Paese si sono registrati aumenti di richieste**

di personale altamente qualificato – hanno confermato e incentivato l'attenzione alla tutela ambientale quale asset cruciale per affrontare le sfide del futuro, per le aziende di ogni tipologia e dimensione. Dopo un periodo di stasi dell'intera filiera, gli operatori del mercato green hanno riaperto le porte a ricerche e selezioni. La motivazione è legata essenzialmente al costo ridotto dei progetti, che rende sostenibile in grid parity anche impianti prima non in grado di garantire tasso interno di rendimento positivo.

I primi a valutare concretamente ampliamenti delle proprie strutture organizzative sono stati i produttori di componenti (moduli e inverter), trainati da un mercato europeo in sviluppo maggiore rispetto a

so la verifica di circa 1.500 profili, ha evidenziato analogie e differenze di due ruoli chiave all'interno dell'ufficio commerciale e sviluppo di realtà operanti nel segmento rinnovabili. Nello specifico sono state indagate le richieste del mercato del lavoro sui profili di project development manager e sales manager in termini di esperienza e competenza su 3 settori specifici:

- efficienza energetica;
- cogenerazione industriale;
- energie rinnovabili.

### I profili

Project development manager: attività e competenze richieste:

- coordinamento con eventuali sviluppatori esterni;

- sviluppo delle tempistiche del progetto e coordinamento delle stesse;
- gestione del personale e delle risorse necessarie per il completamento del progetto;
- coordinamento con il team di ingegneria e progettazione per definire e sviluppare budget di progetto;
- coordinamento per l'approvvigionamento dei materiali;
- funzione di focal point per clienti e per ogni progetto;
- redazione di rapporti sui progressi e aggiornamenti regolari ai clienti e management;
- assistenza al team operation nella risoluzione dei problemi relativi all'installazione.



Sales manager: attività e competenze richieste

- attività di scouting di opportunità nel perimetro assegnato;
- acquisizione nuovi clienti;
- gestione del primo contatto e di tutte le interazioni successive con il cliente;

- gestione della rete di segnalatori;
- conoscenza delle principali formule contrattuali, introduzione di eventuali benefici fiscali e di incentivi;
- funzione di focal point per le attività di raccordo nella fase iniziale tra l'ufficio tecnico ed il cliente.

### Un confronto per settore lavorativo

EFFICIENZA ENERGETICA	COGENERAZIONE INDUSTRIALE	ENERGIE RINNOVABILI
laurea in ingegneria energetica o elettrica	certificazione Ege e capacità di gestire contratti energy performance contract	laurea in ingegneria energetica o elettrica
esperienza consolidata in ambito efficientamento energetico	ottima capacità di analisi dei profili di consumo elettrico e termico	esperienza consolidata in ambito efficientamento energetico o fotovoltaico o eolico (in base al settore)
certificazione Ege e capacità di gestire contratti energy performance contract	conoscenza del mercato power&gas	certificazione ege e capacità di gestire contratti energy performance contract
conoscenza delle modalità di ottenimento degli incentivi energetici	conoscenza dei processi e delle normative di riferimento nel settore dell'efficienza energetica industriale (es. diagnosi energetiche)	conoscenza delle modalità di ottenimento degli incentivi energetici
	conoscenza del funzionamento delle principali tecnologie di cogenerazione	individuazione dei siti utili agli impianti e gestione degli stakeholders coinvolti

Le retribuzioni, per questi professionisti, sono piuttosto interessanti: al compenso fisso si aggiungono bonus e benefit aziendali, come l'auto e sistemi di welfare. Lo smart working per queste candidature è già spesso previsto da contratto. Il compenso fisso si assesta su una Ral (retribuzione annua lorda) compresa tra i 40.000 e i 65.000 €, con una variabilità determinata dalla seniority

nel ruolo. Dato interessante emerge dall'analisi del posizionamento di questi profili professionali in contesti corporate a confronto con le Pmi, le quali, per rimanere più competitive su un mercato in rapida ascesa, garantiscono generalmente un Mbo più interessante, compiendo di fatto una condivisione del rischio e del successo d'impresa tra imprenditore e funzione commerciale. ■