



# SVILUPPO FV E SEMPLIFICAZIONI: LE FIGURE PROFESSIONALI CHE FARANNO LA DIFFERENZA

TRA I PROFILI PIÙ RICHIESTI CI SONO QUELLI CHE SI OCCUPANO DI SVILUPPO IN SEGMENTI COME AD ESEMPIO QUELLO DELL'IMMOBILIARE. LA CONOSCENZA DEL TERRITORIO, DEGLI ENTI E DELLE COMPLESSITÀ LEGATE AL CONCETTO STESSO DI SVILUPPO, LI RENDONO CANDIDATI INTERESSANTI ANCHE PER IL SETTORE ENERGY



## HUNTERS GROUP

Con il via libera definitivo al Senato del DL Energia (DL 17 del 2022) si sono moltiplicate le misure a favore dello sviluppo degli impianti alimentati da fonti rinnovabili. In particolare, qualsiasi sia la modalità di installazione, il fotovoltaico installato sugli edifici e con alcune riserve per diverse tipologie di aree industriali e agricole, insieme alle opere funzionali alla connessione alla rete elettrica, non è soggetto a permessi, autorizzazioni o atti amministrativi di assenso. La scelta del legislatore tuttavia non ha ancora permesso uno snellimento che si sia tradotto in realtà operativa per molte delle aziende operanti nel settore degli impianti utility scale. Nel corso della presentazione del report dell'Osservatorio del Politecnico dell'8 Giugno, legato al Digital Energy, uno dei riscontri maggiormente richiesti dalla platea nel corso degli instant poll è stato appunto quello della Semplificazione Legislativa e dei relativi processi/procedure che accompagnano l'allaccio di un impianto fotovoltaico. A Hunters Group - società operante nel recruitment e nell'head hunting di profili qualificati - nel corso della tavola rotonda è stato chiesto quale fosse l'impatto in termini di personale su questa situazione che in alcuni casi è stata definita di vero e proprio stallo.

«È importante comprendere quanto per un'azienda che oggi opera o si affaccia nel settore energetico sia fondamentale poter definire un budget da destinarsi all'hiring o allo sviluppo del proprio capitale umano», ha precisato Joelle Galesi, managing director di Hunters Group.

«La mancata chiarezza in termini legislativi ha una ricaduta molto forte sul tema del personale da due punti di vista essenziali: il primo è legato alla pianificazione di nuove assunzioni, sia per quanto concerne l'area dello sviluppo di nuovi progetti sia per profili operanti nella realizzazione dell'impianto e alla sua attivazione; il secondo è legato alla definizione

### Opportunità aperte

**AZIENDA CHE PROGETTA E REALIZZA INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA, È IN FASE DI POTENZIAMENTO DELL'AREA TECNICA E RICERCHIAMO OLTRE 20:**

#### Ingegneri Energetici

#### Principali responsabilità:

- Definire ed approvare per ogni potenziale intervento di efficientamento energetico le soluzioni tecniche previste dalla normativa di riferimento;
- Gestire le commesse e coordinare i professionisti tecnici e le imprese scelti per lo sviluppo delle stesse.

#### Caratteristiche richieste:

- Laurea triennale/magistrale in Ingegneria energetica/ edile/costruzioni;
- Conoscenza delle principali tipologie di impianti di climatizzazione e di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili;
- Buona conoscenza dei programmi di progettazione e degli applicativi MS Windows (Office);
- Sarà valutata positivamente la conoscenza dei più comuni programmi di calcolo per analisi e certificazioni energetiche;
- Attitudine a lavorare in team, capacità organizzativa, logico-analitiche, curiosità intellettuale, gestione del tempo e delle scadenze;
- Buona conoscenza della lingua inglese.

#### Per candidarsi:

<https://www.huntersgroup.com/2022/06/29/ingegnere-efficienza-energetica/>

di target e obiettivi delle figure presenti in azienda, che se connessi al buon fine dei progetti rischiano di demotivarsi e trovare minor spazio di crescita».

Le aziende in questo settore stanno identificando nuove metodologie per ovviare alla situazione attuale, in particolare per l'identificazione di candidature valide per le fasi di scouting e sviluppo di nuovi progetti.

«In un contesto complesso come quello attuale» aggiunge Bernardo Ricci Armani, country manager Italia di Statkraft, multinazionale del governo norvegese e tra i più grandi produttori di energia da rinnovabili in Europa, «stiamo lavorando per un proficuo inserimento di profili giovani e motivati ad alto potenziale ai quali da un lato offriamo un'importante opportunità per crescere, dall'altro ci consentono di costruire un team con alla base i valori fondanti di Statkraft, ovvero la competenza, la responsabilità e l'innovazione».

I profili ad oggi più ricercati, quando non si voglia identificare candidature con seniority importanti nel settore - oggi difficili da portare a bordo e con

costi molto elevati rispetto all'incertezza dei progetti - provengono da ambiti attigui. Interessanti sono i candidati che si occupano di sviluppo in segmenti quali quello dell'immobiliare, soprattutto legato alle grandi superfici, che solitamente crescono in multinazionali assumendosi responsabilità importanti già nei primi anni di carriera. La conoscenza del territorio e degli enti, oltre che delle complessità legate al concetto stesso di sviluppo, li rendono profili interessanti anche per il settore energy. Il background è ingegneristico (civile o ambientale) o economico, ma le competenze in termini di budgeting e negazione risultano fondamentali su questa tipologia di candidature.

Le RAL di candidati con 2-3 anni di esperienza si posizionano sui 30.000 -35.000 euro oltre bonus e benefit aziendali come l'auto.

La disponibilità a viaggiare e la conoscenza di almeno una lingua straniera sono requisiti altrettanto importanti al fine di accedere ad un settore ad altissimo tasso di crescita quale quello dell'energy in Italia nel periodo attuale.

