

# ***Guida dei salari nelle energie rinnovabili in Italia nel 2026***



---

# 1. Introduzione

Il settore delle energie rinnovabili in Italia è in forte espansione e le dinamiche retributive stanno evolvendo rapidamente, trainate dalla crescente domanda di competenze specialistiche e dalla difficoltà nel reperire profili qualificati.

**Questa guida nasce dall'esperienza diretta di Talenty.green**, maturata in oltre 9 anni di attività di head hunting specifica nel settore, durante i quali abbiamo raccolto e negoziato centinaia di pacchetti retributivi su diversi ruoli, tecnologie e livelli di seniority.

L'obiettivo è mettere a disposizione di aziende e professionisti un benchmark salariale chiaro e facilmente consultabile, utile per:

- definire pacchetti retributivi competitivi e coerenti con il mercato;
- comprendere il proprio posizionamento e le reali opportunità di crescita nel settore.

---

## 2. Metodologia

Gli stipendi riportati rappresentano valori medi di mercato e possono variare in funzione di diversi fattori, come dimensione e tipologia di azienda, localizzazione geografica e competenze specifiche o ibride.

La seniority è da considerarsi in base agli anni di esperienza maturati nel settore delle energie rinnovabili come segue:

- **Junior:** profilo da neolaureato o in fase di formazione iniziale
- **Mid-level:** profilo quasi autonomo
- **Senior:** profilo completamente autonomo

I valori indicano la **RAL annua lorda base**; eventuali bonus e benefit sono da considerarsi on top.

---

## 3. Ruoli di Leadership

| Ruolo                      | Junior | Mid      | Senior   |
|----------------------------|--------|----------|----------|
| Head of Engineering        | -      | 70-90k   | 90-130k  |
| Head of Development        | -      | 75-95k   | 100-120k |
| Country Manager Renewables | -      | 120-150k | 150-250k |

---

## 4. Development & Permitting

| <b>Ruolo</b>                  | <b>Junior</b> | <b>Mid</b> | <b>Senior</b> |
|-------------------------------|---------------|------------|---------------|
| Land Acquisition / Land Agent | 28–35k        | 35–50k     | 50–70k        |
| Permitting Specialist         | 30–38k        | 50–60k     | 70–80k        |
| Project Development Manager   | -             | 50–70k     | 70–100k       |
| Origination Manager           | -             | 60–80k     | 80–120k       |
| Architetto paesaggista        | 28–35k        | 35–45k     | 50–60k        |
| Ingegnere ambientale          | 30–40k        | 50–70k     | 70–90k        |
| Agronomo Agrivoltaico         | 30–38k        | 40–55k     | 55–70k        |

---

## 5. Engineering & Technical

| <b>Ruolo</b>              | <b>Junior</b> | <b>Mid</b> | <b>Senior</b> |
|---------------------------|---------------|------------|---------------|
| Electrical Engineer *     | 30–38k        | 40–60k     | 60–90k        |
| Grid Connection Engineer  | 35–45k        | 50–65k     | 65–90k        |
| Commissioning Engineer ** | 35–45k        | 45–60k     | 60–80k        |
| Civil/structural Engineer | 30–35k        | 40–50k     | 50–60k        |
| Mechanical engineer       | 30–35k        | 40–50k     | 50–65k        |
| Process engineer          | 30–38k        | 45–55k     | 60–80k        |
| Proposal engineer         | 30–38k        | 45–55k     | 55–75k        |

\* Per gli ingegneri elettrici se c'è esperienza in MT/AT o BESS siamo nella parte alta del range

\*\* Per i profili di commissioning: le trasferte possono portare ad un +10–20k reali tra bonus/diarie

---

## 6. Project Management & Construction

| Ruolo          | Junior | Mid    | Senior |
|----------------|--------|--------|--------|
| O&M Technician | 28-35k | 35-45k | 45-55k |
| O&M Engineer   | 30-40k | 40-55k | 55-70k |
| Asset Manager  | 35-45k | 45-60k | 60-80k |
| O&M Manager    | -      | 60-75k | 75-95k |

---

## 7. Legal & Regulatory

| Ruolo                    | Junior | Mid     | Senior   |
|--------------------------|--------|---------|----------|
| Legal Specialist Energy  | 35-45k | 50-65k  | 65-85k   |
| Permitting Lawyer        | 40-50k | 60-80k  | 80-110k  |
| Head of Legal Renewables | -      | 80-100k | 110-150k |

---

## 8. Health and Security

| Ruolo            | Junior | Mid    | Senior |
|------------------|--------|--------|--------|
| HSE Specialist   | 28-35k | 35-45k | 50-60k |
| Site HSE         | 30-38k | 40-50k | 50-65k |
| ASPP/RSPP        | 25-35k | 40-55k | 60-75k |
| HSE/QHSE Manager |        | 55-65k | 70-90k |

---

## 9. Procurement & Supply Chain

| Ruolo                  | Junior | Mid    | Senior  |
|------------------------|--------|--------|---------|
| Procurement Specialist | 30-38k | 40-55k | 55-70k  |
| Technical Buyer EPC    | 32-40k | 45-60k | 60-80k  |
| Procurement Manager    | -      | 60-75k | 75-100k |

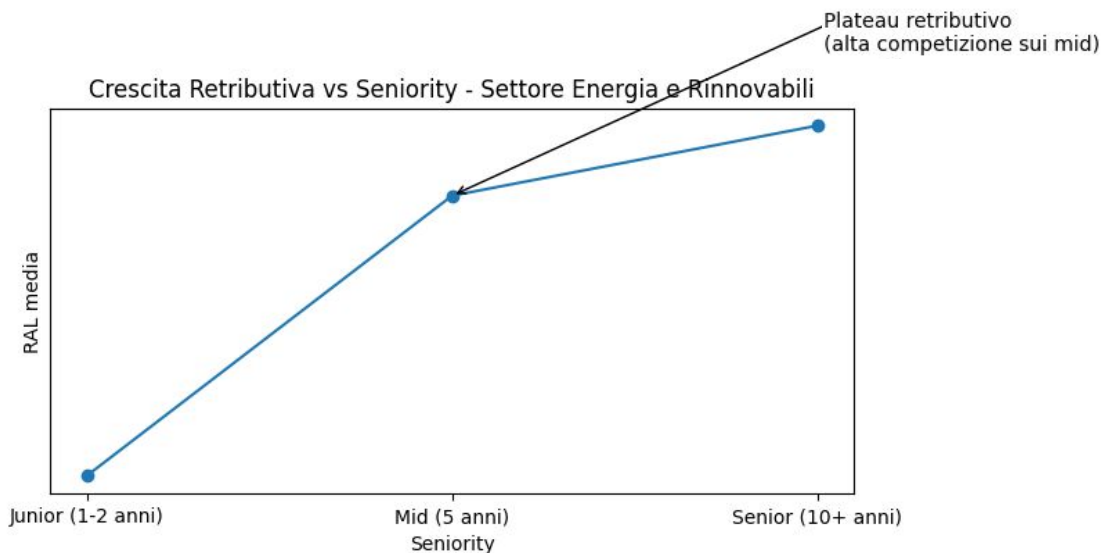
---

## 10. Retribuzione per area Geografica

Il mercato di oggi nelle rinnovabili paga tanto i mid-level perché:

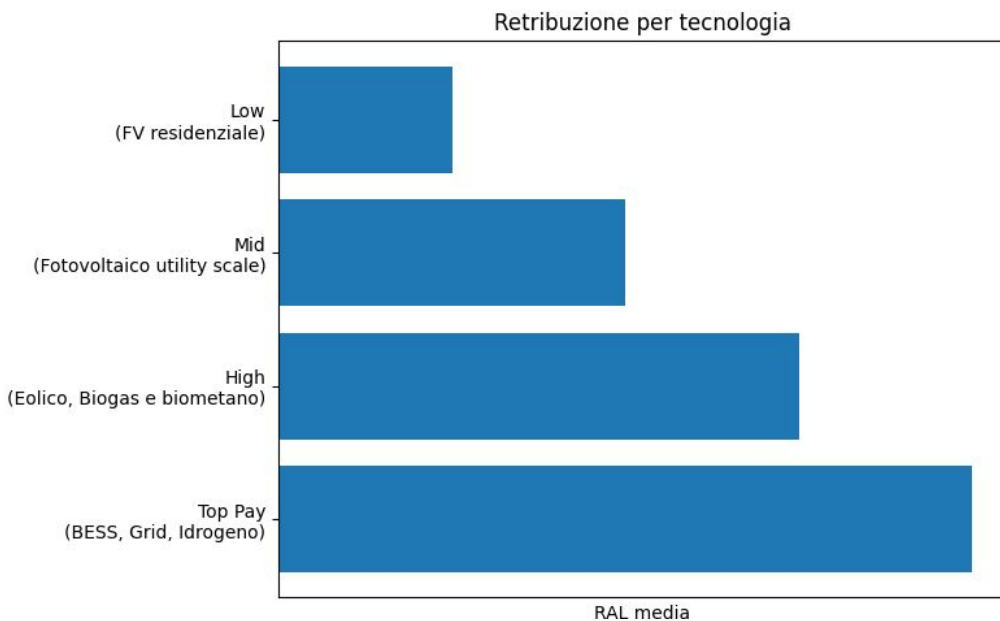
- sono operativi subito
- sono relativamente rari
- tutte le aziende se li contendono

Ma dopo i primi 5 anni la situazione cambia, le posizioni senior sono molte meno e anche la crescita retributiva rallenta molto.



## 11. Salari per Tecnologia

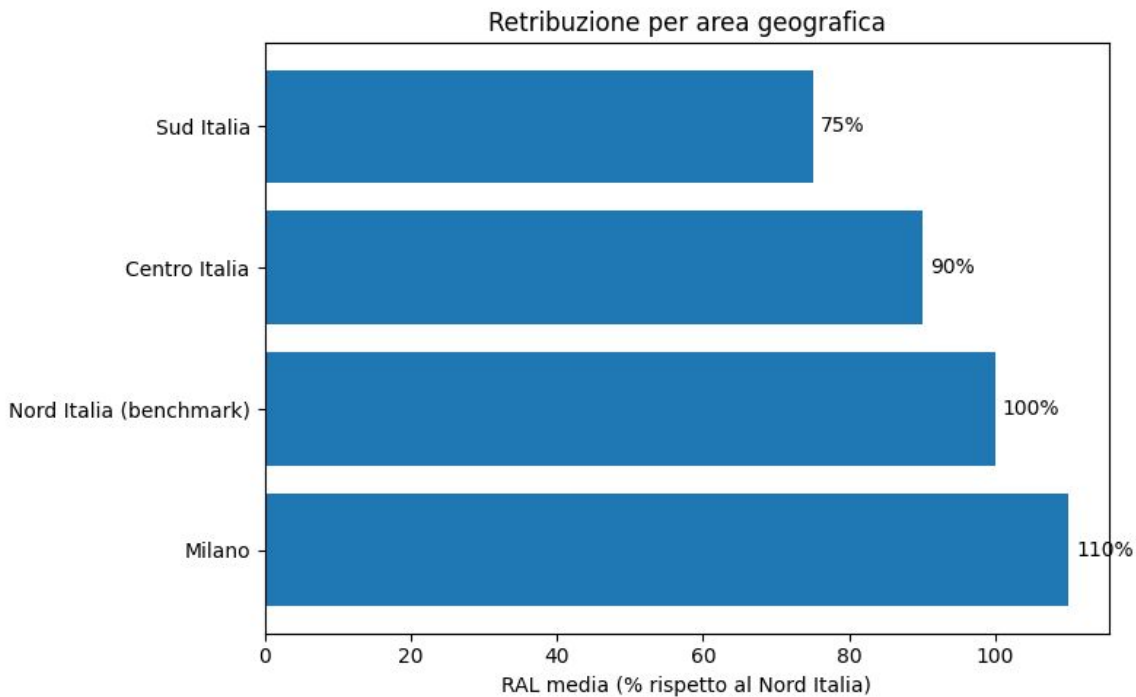
Le tecnologie che pagano di più sono quelle che risolvono i colli di bottiglia del sistema: rete, accumulo e integrazione



---

## 12. Retribuzione per area Geografica

La retribuzione nel settore delle rinnovabili in Italia presenta differenze significative anche in funzione dell'area geografica. Nel grafico sottostante il Nord Italia rappresenta il benchmark del mercato, con Milano che si posiziona leggermente al di sopra grazie alla maggiore concentrazione di multinazionali, fondi e sedi direzionali. Scendendo verso il Centro si osserva una riduzione progressiva dei livelli retributivi, mentre nel Sud il gap diventa più marcato. A parità di ruolo, quindi, la localizzazione geografica può incidere in modo rilevante sulla RAL, arrivando a determinare differenze anche superiori al 20-30%.

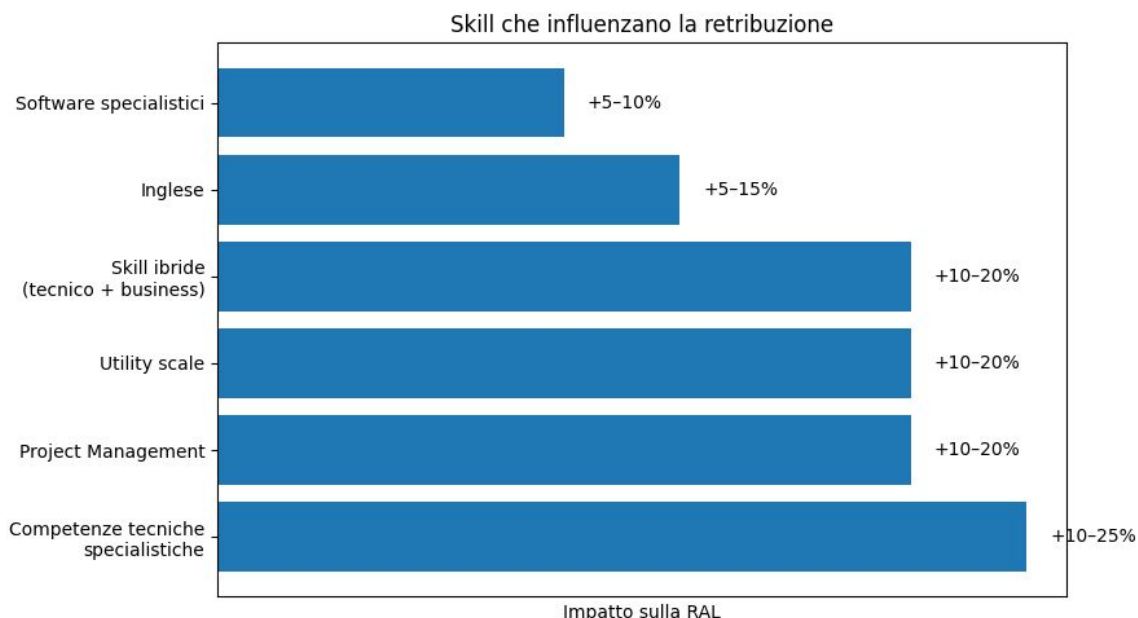


---

## 13. Skill che fanno aumentare la RAL

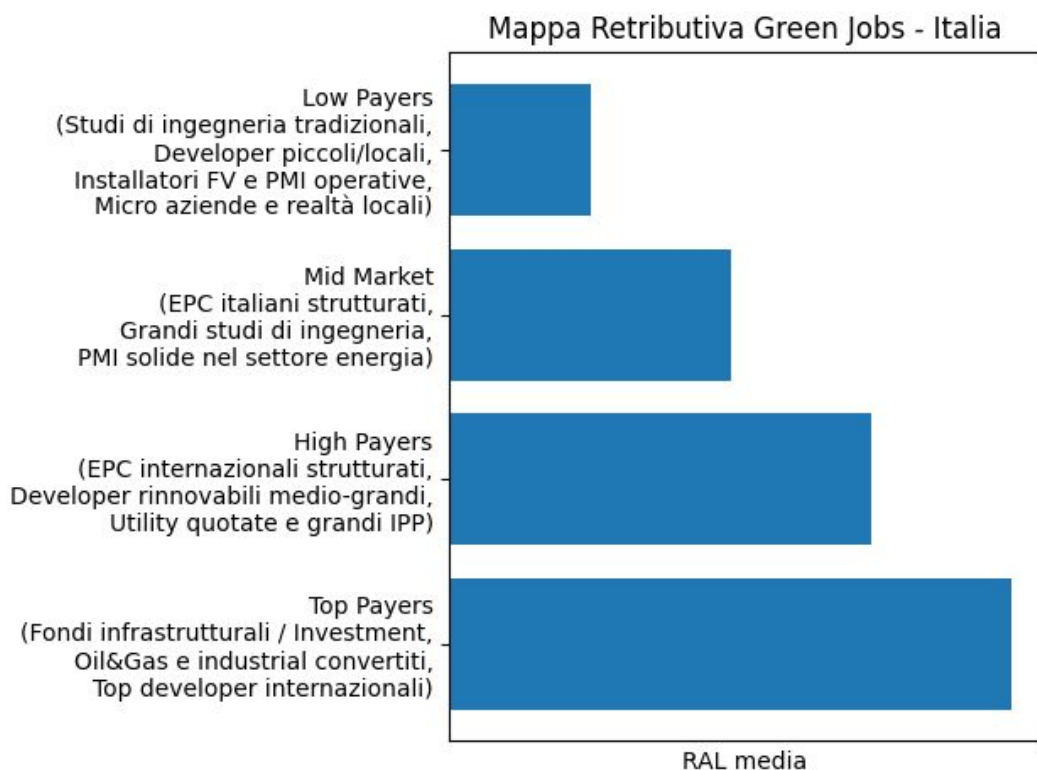
Nel settore energia e rinnovabili, la crescita della RAL non dipende solo dall'esperienza, ma soprattutto dal tipo di competenze sviluppate. Le skill più valorizzate sono quelle legate ai colli di bottiglia del sistema, come le competenze tecniche specialistiche, la gestione di progetti complessi e l'esperienza su impianti utility scale. Anche le competenze ibride, che combinano aspetti tecnici e business o normativi, risultano particolarmente premianti.

Allo stesso tempo, elementi come l'inglese e l'utilizzo di software specialistici rappresentano fattori abilitanti che, pur avendo un impatto più contenuto, possono fare la differenza a parità di profilo. In questo contesto, il vero driver della crescita retributiva è la rilevanza delle competenze rispetto alle esigenze del mercato, più che la sola anzianità.



## 14. Posizionamento retributivo per tipologia di azienda

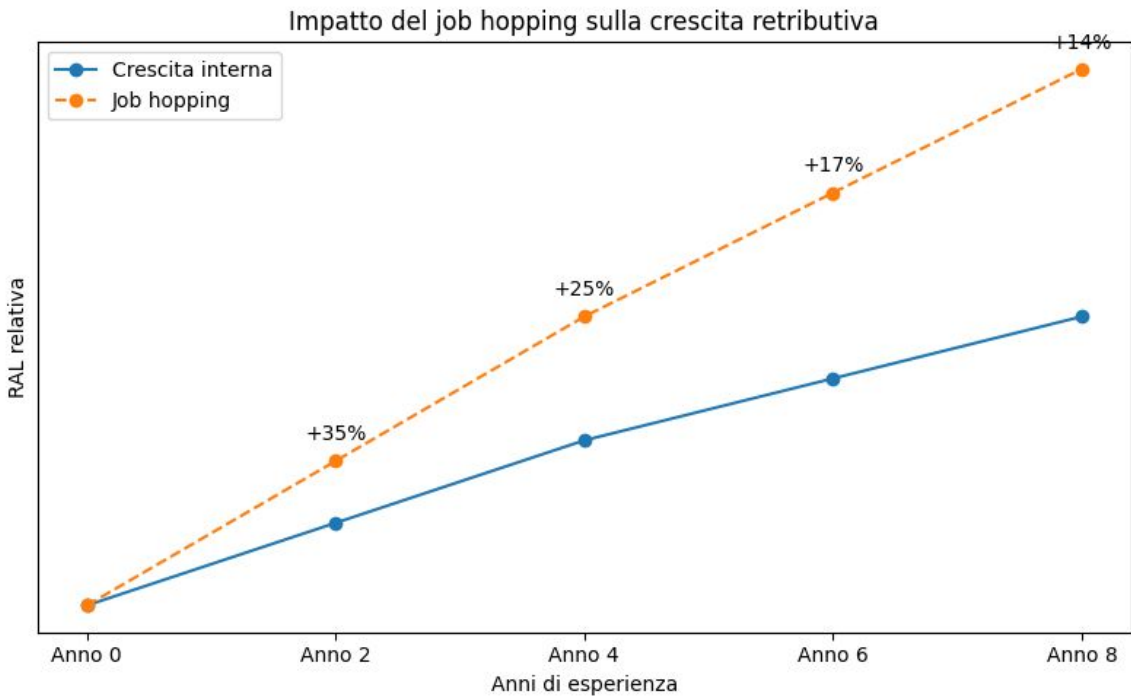
Nel settore dei green jobs c'è una differenza sostanziale tra le diverse aziende presenti sul mercato, il vero salto che si riesce a fare spesso non è tra ruoli diversi ma tra tipologie di azienda! Tipologia di business, esposizione internazionale e tipologia di progetti sono i veri driver che guidano le retribuzioni.



---

## 15. Job Hopping

Il cambio di azienda rappresenta uno dei principali driver di crescita retributiva nel settore energia e rinnovabili. Nei primi anni di carriera, i passaggi tra aziende possono generare incrementi anche significativi, spesso superiori rispetto alla crescita interna. Tuttavia, con l'aumentare dell'esperienza, il beneficio di questi cambi si riduce, rendendo il timing delle scelte di carriera un elemento cruciale.



---

## 16. Fonti e Origine dei Dati

Tutte le informazioni e i dati citati in questa guida derivano dall'osservazione diretta e costante del mercato del lavoro. In particolare sono stati ottenuti attraverso:

- **Attività di Head Hunting:** Analisi dei pacchetti retributivi reali negoziati da Talenty.green nel 2025 e nel primo trimestre del 2026.
- **Elaborazione Dati:** Elaborazione di centinaia di profili e processi di selezione gestiti internamente nel settore delle energie rinnovabili e transizione energetica.
- **Monitoring Digitale:** Incrocio dei dati con i range salariali dichiarati negli annunci di settore sulle piattaforme LinkedIn e Indeed.

Questa integrazione garantisce una visione veritiera e aggiornata delle dinamiche retributive attuali, basata su transazioni contrattuali effettive e non su semplici stime.

---

**Per ulteriori approfondimenti o supporto nella ricerca di personale contattaci o prenota un incontro al link:**

<https://meetings-eu1.hubspot.com/alessandro-ardit/salari>