

Quanto si guadagna nelle energie rinnovabili

Le fasce di retribuzione annua lorda praticate in Italia nel 2026, ruolo per ruolo, ricavate dai pacchetti che negoziamo ogni settimana. Con quello che sposta la RAL oltre l'anzianità: tecnologia, geografia, tipo di azienda, competenze.

31 ruoli

Con fascia junior, mid e senior

9 anni

Di head hunting verticale sul settore

2025-2026

Periodo di osservazione dei pacchetti

Il mercato paga bene, ma quasi nessuno sa quanto

Il settore delle rinnovabili in Italia cresce più in fretta di quanto formi persone, e le retribuzioni si muovono di conseguenza. Il risultato è che le aziende fanno offerte fuori mercato senza accorgersene, e i professionisti accettano o rifiutano senza un riferimento.

Questa guida nasce da nove anni di head hunting verticale sul settore, durante i quali abbiamo raccolto e negoziato centinaia di pacchetti retributivi su ruoli, tecnologie e livelli di seniority diversi. Serve a due cose: **costruire offerte coerenti con quello che il mercato paga davvero**, e **capire dove si è posizionati e quanto margine di crescita esiste**.

Tre livelli, una cifra fissa, un margine di variazione

Le cifre indicano la **retribuzione annua lorda base**. Bonus, benefit, diarie e variabile sono da considerarsi in aggiunta. La seniority è misurata sugli anni di esperienza maturati nelle rinnovabili, non sull'anzianità complessiva.

I tre livelli

JUNIOR	Neolaureato o profilo in formazione iniziale
MID-LEVEL	Profilo quasi autonomo, tipicamente 2-5 anni
SENIOR	Profilo completamente autonomo, oltre i 5 anni

Cosa fa variare la cifra

- Dimensione e tipologia di azienda
- Localizzazione geografica
- Tecnologia su cui si lavora
- Competenze specialistiche o ibride

Sono i quattro fattori delle sezioni 10-14: a parità di ruolo possono valere più di due o tre anni di esperienza.

Un trattino al posto di una cifra significa che quel livello, su quel ruolo, non esiste nel mercato italiano: non si entra da junior come Country Manager.

Chi guida una struttura o un mercato

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

Chi porta un impianto dall'idea all'autorizzazione

RUOLO	JUNIOR	MID	SENIOR
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

Il permitting è il collo di bottiglia del settore: sul mid-level il salto rispetto al junior è il più alto di tutta la filiera dello sviluppo.

Chi dimensiona, progetta e collauda

RUOLO	JUNIOR	MID	SENIOR
Electrical Engineer ¹	30-38k	40-60k	60-90k
Grid Connection Engineer	35-45k	50-65k	65-90k
Commissioning Engineer ²	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

¹ Con esperienza su MT/AT o BESS ci si colloca nella parte alta della fascia. ² Sui profili di commissioning le trasferte valgono un **+10-20k reali** fra bonus e diarie, che non compare nella RAL base.

Chi tiene in produzione gli impianti già costruiti

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

Chi gestisce contratti, concessioni e contenzioso

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

Chi risponde della sicurezza in cantiere e in impianto

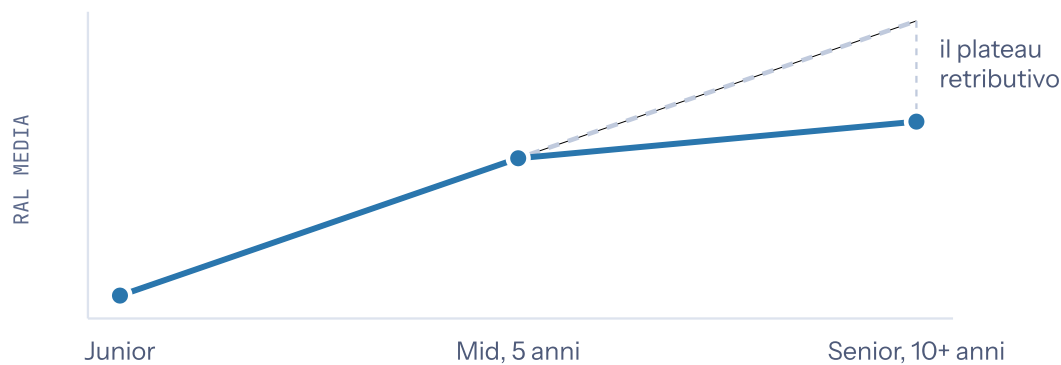
RUOLO	JUNIOR	MID	SENIOR
HSE Specialist	28–35k	35–45k	50–60k
Site HSE	30–38k	40–50k	50–65k
ASPP / RSPP	25–35k	40–55k	60–75k
HSE / QHSE Manager	–	55–65k	70–90k

Chi compra moduli, inverter, cavi e servizi

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

Il mercato paga i mid-level, poi rallenta

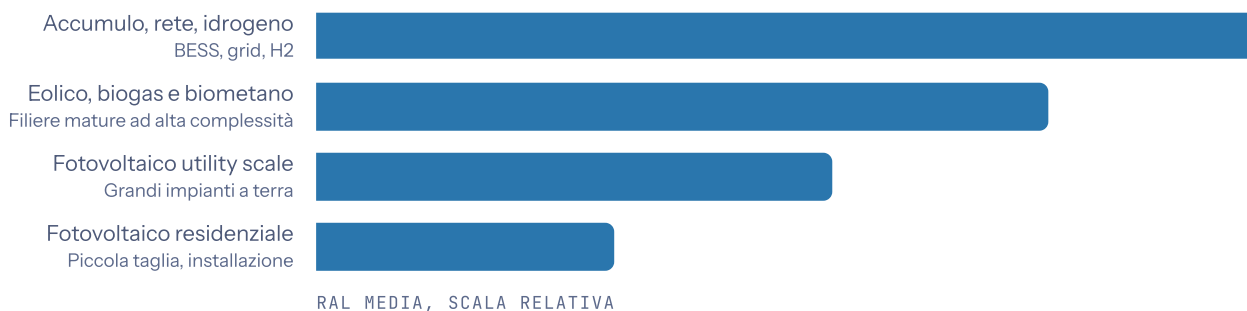
Oggi nelle rinnovabili il mid-level è il profilo più conteso: è operativo subito, è relativamente raro e se lo contendono tutte le aziende. Dopo i primi cinque anni la situazione cambia: le posizioni senior sono molte meno e la crescita retributiva rallenta sensibilmente.



Andamento qualitativo: la scala verticale è relativa, non riporta cifre assolute.

11 · LE TECNOLOGIE CHE PAGANO DI PIÙ

Pagano di più le tecnologie che risolvono i colli di bottiglia del sistema: rete, accumulo e integrazione.



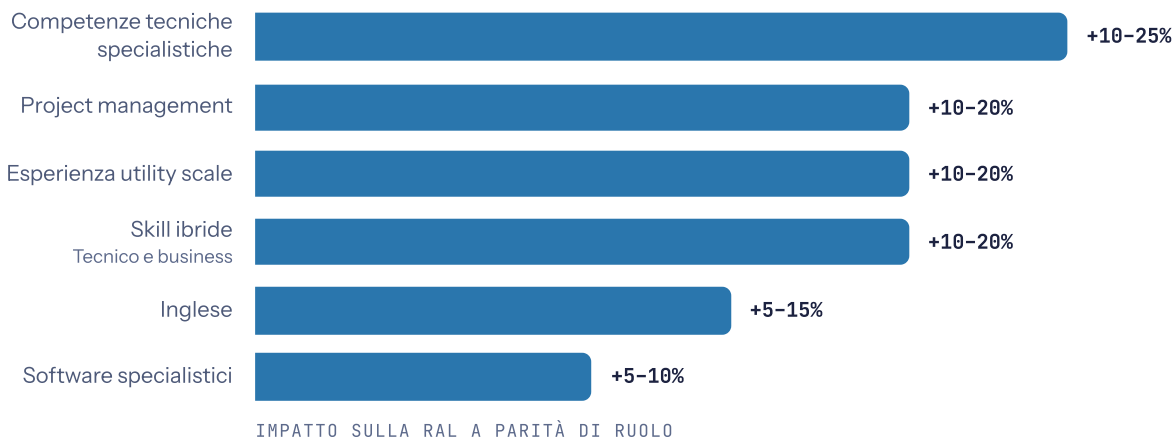
La geografia vale più di due anni di esperienza

Il Nord Italia è il riferimento del mercato, con Milano leggermente sopra per la concentrazione di multinazionali, fondi e sedi direzionali. Scendendo verso il Centro i livelli calano progressivamente, e nel Sud il divario si fa netto. A parità di ruolo la localizzazione può incidere **oltre il 20-30%**.



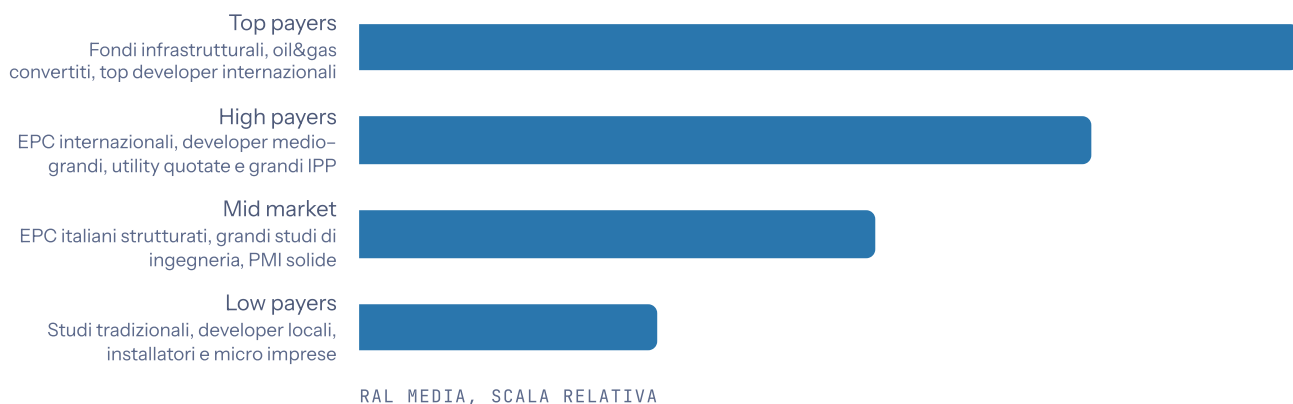
13 • LE COMPETENZE CHE SPOSTANO LA RAL

La crescita non dipende solo dagli anni, ma dal tipo di competenze. Valgono di più quelle legate ai colli di bottiglia del sistema, e quelle ibride che tengono insieme tecnica e business. Inglese e software sono abilitanti: contano meno, ma a parità di profilo fanno la differenza.



Il salto vero non è fra ruoli, è fra tipi di azienda

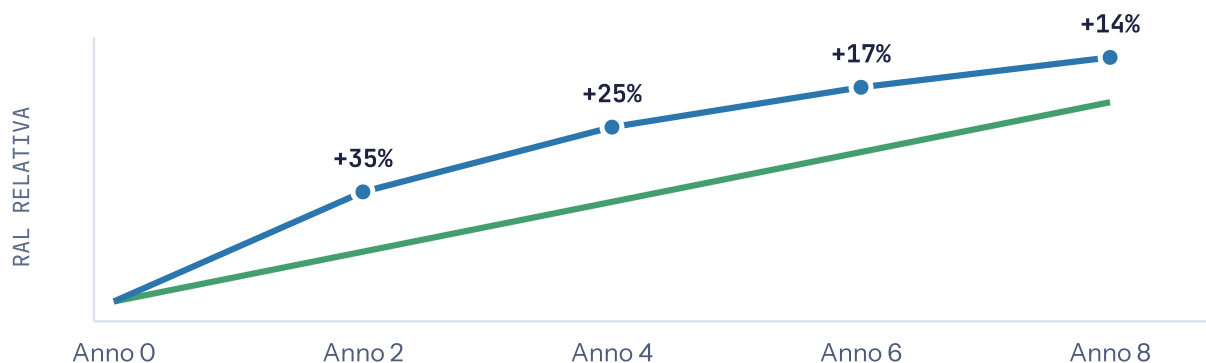
Nei green jobs la differenza più grossa non la fa il titolo sul biglietto da visita, ma chi lo stampa. Tipologia di business, esposizione internazionale e taglia dei progetti sono i veri driver della retribuzione.



15 • CAMBIARE AZIENDA

Il cambio di azienda resta il principale driver di crescita retributiva del settore, ma il premio si consuma. Nei primi anni un passaggio vale molto più della crescita interna; con l'esperienza il vantaggio si assottiglia. Il **quando** conta quanto il **dove**.

Con cambio di azienda Con crescita interna



Le percentuali indicano il vantaggio del cambio rispetto alla crescita interna in quel momento della carriera.

Transazioni vere, non stime

Tutti i dati di questa guida nascono dall'osservazione diretta e costante del mercato del lavoro, non da un sondaggio. In particolare da tre fonti che si controllano a vicenda.

Head hunting

I pacchetti retributivi realmente negoziati da Talenty.green nel 2025 e nel primo trimestre del 2026.

Processi di selezione

Centinaia di profili e di processi gestiti internamente nelle rinnovabili e nella transizione energetica.

Monitoraggio degli annunci

Incrocio con i range salariali dichiarati negli annunci di settore su LinkedIn e Indeed, che serve a verificare se quello che si negozia e quello che si dichiara pubblicamente coincidono.

Le cifre restano valori medi di mercato: la stessa qualifica può valere cose diverse a seconda dell'azienda, del territorio e delle competenze. Vanno usate come riferimento per una trattativa, non come tariffa.

Serve un confronto sul vostro caso?

Se dovete costruire un'offerta e volete sapere se è in linea, o se state valutando un cambio e volete capire dove vi collocate, si parte da una chiacchierata di mezz'ora.

meetings-eu1.hubspot.com/alessandro-ardit/salari

talenty.green/osservatorio · [i dati provincia per provincia](#)