

# Rassegna Stampa

di Lunedì 25 maggio 2026



**Centro Studi C.N.I.**

# Sommario Rassegna Stampa

<b>Pagina</b>	<b>Testata</b>	<b>Data</b>	<b>Titolo</b>	<b>Pag.</b>
	<b>Rubrica</b>		<b>CNI - Consiglio Nazionale Ingegneri</b>	
19	Il Sole 24 Ore	25/05/2026	<i>Cni: corsi universitari disallineati rispetto ai bisogni del mercato</i>	3
	<b>Rubrica</b>		<b>Professionisti</b>	
19	Il Sole 24 Ore	25/05/2026	<i>Societa' di ingegneria a caccia di talenti (P.Pierotti)</i>	4



# Cni: corsi universitari disallineati rispetto ai bisogni del mercato

## I numeri del settore

**N**el mercato del lavoro ingegneristico emerge uno squilibrio strutturale tra domanda e offerta che riguarda in particolare il settore civile. Oltre a essere una questione quantitativa, è anche qualitativa.

Da una stima effettuata dal centro studi del Consiglio nazionale ingegneri (Cni), oggi in Italia ci sono circa un milione di laureati in ingegneria. Di questi, poco più di 250mila sono iscritti all'albo e tra loro solo 72mila svolgono la libera professione a tempo pieno, numero in calo da un paio di anni; altri 23.500 ingegneri sono lavoratori dipendenti ed esercitano l'attività professionale in forma parziale. Dati che fotografano un settore che sembra non attirare più di tanto i giovani: basti pensare che nel 2004 i giovani ingegneri neoiscritti a Inarcassa erano 4.200 contro i poco meno di 1.500 del 2024.

Sul fronte qualitativo, le imprese cercano profili che integrino competenze tecniche e capacità trasversali (si veda l'articolo in alto), mentre l'offerta formativa continua a privilegiare la focalizzazione disciplinare.

«Da 25 anni, con l'approvazione del Dpr 328/2001 – spiega Domenico Perrini, presidente del Cni –, si è avviato un processo di progressiva specializzazione della figura dell'ingegnere, anche a partire dalla formazione universitaria. Ma la società italiana non sembra ancora del tutto pronta a confrontarsi con profili altamente settoriali: tende piuttosto a privilegiare figure con competenze più ampie, capaci di adattarsi e ri-

convertirsi nel corso dell'attività professionale». Secondo Perrini, infatti, «il mercato, pubblico e privato, non è ancora strutturato per chiedere livelli elevati di specializzazione e così la domanda cozza con l'offerta del sistema accademico. Nel frattempo – prosegue – la figura dell'ingegnere è profondamente cambiata: un tempo era associata prevalentemente alla realizzazione di opere e manufatti edilizi o infrastrutturali, mentre oggi si confronta con ambiti molto più ampi e con modalità operative diverse».

Sempre dai dati Cni emerge che nel 2023 i laureati in ingegneria civile rappresentano appena il 6,6% del totale dei laureati in ingegneria, in netto calo rispetto agli anni Novanta, quando costituivano circa un terzo. Riduzione che riflette lo spostamento verso indirizzi più innovativi e percepiti come più spendibili sul mercato (gestionale, informatica, biomedica). Però, rivela Perrini, «quasi il 60% delle posizioni risulta difficile da coprire, soprattutto per mancanza di candidati (oltre il 70% dei casi) e, in misura minore, per preparazione non adeguata».

Numeri che evidenziano il disallineamento tra formazione e mercato. «Gli studi professionali hanno bisogno di competenze di base solide, capaci di garantire un approccio corretto anche rispetto a strumenti nuovi e complessi. È un tema al centro del confronto con il mondo accademico e, come istituzione, stiamo lavorando per rafforzare il presidio normativo della professione, riconoscendo l'ingegnere come garante della sicurezza del cittadino in diversi ambiti».

— P. Pie.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

159329-IT001Q



# Società di ingegneria a caccia di talenti

**Le priorità.** Ai professionisti sono richieste solide conoscenze tecniche, accompagnate da competenze digitali e specializzazioni verticali. Ma si dà anche peso al profilo culturale, alla capacità di adattarsi a ruoli diversi, di pianificare e di monitorare tempi e costi

**Paola Pierotti**

La domanda che evolve, la competizione tra professioni più vivace e i progetti sempre più complessi aggiornano la richiesta di competenze nel mercato dell'engineering. L'ingegneria si conferma ben più di un servizio tecnico: richiede multidisciplinarietà e solide basi culturali.

Accanto alle competenze digitali e specialistiche, le società cercano tra i liberi professionisti figure capaci di integrare saperi diversi, con una preparazione tecnica solida e una visione alta e trasversale. Emerge così l'identikit di un professionista ibrido, curioso e adattabile. «Visione creativa, padronanza digitale e robusta base tecnica»: questi gli elementi indicati da Umberto Sgambati, presidente di Proger Spa, colosso italiano del mondo dell'engineering che, con 800 professionisti, è tra le 100 maggiori società di ingegneria al mondo. Sgambati sottolinea che la conoscenza dell'inglese e degli strumenti digitali è ormai imprescindibile e che nella competizione internazionale vince la visione capace di coniugare integrazione, innovazione e artigianalità italiana. «Sul mercato vanno a ruba esperti di digitalizzazione, in mecatronica o Ai. E "project management" è la parola d'ordine. Noi cerchiamo giovani con il digitale nel sangue: le scienze dell'informatica e la capacità di ragionare in termini digitali sono merce preziosa. Ma per noi sono ancora più interessanti gli ingegneri trasversali, con una solida base tecnica, capaci di declinare il loro sapere secondo i canoni moderni». Secondo Sgambati «serve una base solida, oltre la superficie, per avere la preparazione culturale

e mentale per affrontare i cambiamenti. All'inizio della carriera professionale non è opportuno privilegiare l'identificazione di un ruolo, e disegnare tutte le capacità per quella specifica posizione, meglio puntare sui fondamentali per saper evolvere e cambiare».

Complementare è il pensiero di Francesco Gori, fondatore e ceo di Esa engineering, società di ingegneria impiantistica nata nel 1994, attenta ai temi della sostenibilità e dell'energia: «Il punto di partenza rimangono le competenze altamente specialistiche, sempre più verticali e aggiornate rispetto all'evoluzione delle tecnologie: dalla progettazione impiantistica all'antincendio, dall'acustica alle facciate, dalle strutture ai trasporti verticali, fino alla sostenibilità e all'efficienza energetica. La vera sfida, però, non è solo sviluppare queste eccellenze, ma farle convivere all'interno di un processo progettuale strutturato e coerente».

Entra nel dettaglio Francesca Federzoni, presidente di Politecnica: «Noi ci occupiamo di progettazione integrata e le figure che più ricerchiamo sono anche quelle meno disponibili sul mercato: perché i laureati in questi ambiti sono meno numerosi e spesso scelgono l'industria rispetto alla libera professione. Si tratta di ingegneri elettrici e meccanici, strutturisti e idraulici. L'età dei professionisti è indifferente in ambito impiantistico, perché ci facciamo carico della formazione interna; invece per strutture e infrastrutture abbiamo bisogno di persone con già qualche anno di esperienza». In generale, aggiunge Federzoni, «cerchiamo profili squisitamente e tradizionalmente tecnici perché il nostro pilastro è la competenza tecnica e manageriale».

Completa la fotografia Andrea Tota, country manager Italia di Hill

International: «Nel project & construction management – spiega – la specializzazione è un requisito, poiché sono le competenze verticali a garantire qualità dei servizi». Peraltro, i liberi professionisti vengono coinvolti solo su fasi che richiedono expertise mirate. «Si cercano, ad esempio, esperti in scheduling o in materia ambientale, nelle procedure burocratiche e amministrative per ottenere i permessi e le autorizzazioni, o ancora in ambiti come l'impiantistica e la geotecnica. Dal nostro punto di vista, è però fondamentale che il professionista sappia anche pianificare e monitorare tempi e costi: sono elementi che rendono qualsiasi competenza completa e realmente distintiva».

Se le competenze sono il pre-requisito, le società di engineering ribadiscono che nel reclutamento dei talenti si tiene conto anche dell'approccio che hanno i candidati. È il neo-direttore generale di Starching, Riccardo Trabacchi, a sottolineare il tema: «Cerchiamo soprattutto professionisti curiosi, perché è proprio la curiosità del progettista a rappresentare il motore del lavoro; da questa attitudine nascono infatti motivazione, entusiasmo e coinvolgimento. Ancora, è molto importante la capacità di creare inclusività, perché lavorare in contesti in cui tutti si sentono accolti, valorizzati e rispettati è la condizione essenziale per operare con soddisfazione».

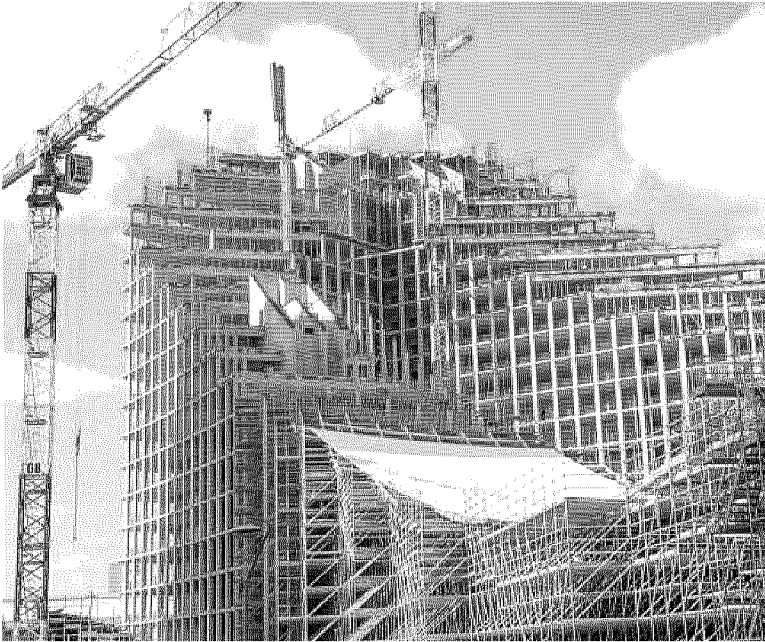
© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Gli autonomi vengono in genere coinvolti nei progetti su fasi in cui servono expertise mirate**



ADOBESTOCK



**L'evoluzione.**

I nuovi progetti diventano sempre più complessi

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



159329-IT001Q