

Professioni 24

Gavetta addio
per gli ingegneri
e gli architetti

Ora la carriera
per gli under 35 è
più rapida anche grazie
al pieno utilizzo
delle nuove tecnologie

Maria Chiara Voci — a pag. 29

Giovani tecnici, addio alla gavetta Al lavoro subito sui maxi progetti

L'accesso. La scarsità di talenti in ingresso e le competenze digitali già acquisite spingono architetti e ingegneri a coinvolgere i neolaureati in team multidisciplinari e a dare loro responsabilità crescenti

Maria Chiara Voci

Se nel passato la gavetta era l'anticamera obbligata per l'accesso alla professione, in particolare quelle tecniche, oggi l'ingresso dei giovani negli studi di architettura e ingegneria e nelle società segue nuove traiettorie. Da una parte, la difficoltà nel trovare risorse formate, a fronte di ritmi produttivi sempre più sfidanti, e dall'altra la maggiore propensione degli under 30 verso le tecnologie digitali e l'uso dell'Ai sono fra i fattori che spingono a saltare tappe intermedie. Risultato: non è un'eccezione che chi entra si trovi in pochi mesi a ricoprire ruoli operativi con responsabilità reali.

Il gap domanda-offerta è evidente nei dati: secondo il Centro studi del Consiglio nazionale ingegneri, oltre l'83% dei laureandi e neolaureati in ingegneria è attivo e spesso lavora già durante gli studi. Per contro, il 65% del campione dichiara di essere disponibile a cambiare per crescere. La ricerca di figure è un tema anche per i grandi studi di architettura: **Piuarch** sperimenta open call per neolaureati; **Stefano Boeri Architetti** presidia i career day per intercettare profili digitali; **Mario Cucinella Architects** punta da anni

sulla Sos-School of Sustainability per formare nuovi talenti.

In questo scenario, le aziende assorbono i giovani molto più velocemente di un tempo. Le professioni tecniche diventano un laboratorio: ingresso rapido, responsabilità precoce, lavoro in team interdisciplinari. Ingegneri, architetti e specialisti di sostenibilità collaborano sempre più fra loro. **Deerns Italia** società internazionale di ingegneria e consulenza tecnica, età media 36 anni, crescita del personale del 15% e turnover al 2% - fotografa bene il cambio culturale. «I giovani combinano esperienza acquisita e integrazione con la popolazione più esperta - spiega Mattia Mariani, Unit director del Building performance group -. Il percorso è scandito da step chiari. Si inizia con l'analisi dei progetti, poi la preparazione dei documenti tecnici, quindi la partecipazione alle riunioni e alle fasi progettuali. Non più una trasmissione artigianale del mestiere, ma una formazione basata sul metodo, in cui la progressione da junior a senior fino ai ruoli expert è definita e tutti possono scegliere sulla base di attitudini e preferenze». La flessibilità diventa un requisito per non perdere talenti, vista la carenza di profili di qualità, che nel caso di Deerns sono ingegneri meccanici, elettrici, ambientali.

Anche negli studi di architettura la trasformazione è evidente. Silvia Pelonara, che ha le deleghe sui giovani per il Consiglio nazionale architetti, osserva che «la digitalizzazione spinge l'avanzamento di carriera con molta più rapidità rispetto al passato e rende più facile valorizzare chi ha meno esperienza», ma sottolinea anche la necessità di nuove forme organizzative: studi interdisciplinari, aggregazioni, reti di competenze. «Abbiamo lavorato su strumenti dedicati ai giovani - spiega -, come un ciclo di webinar sull'accesso alla professione con oltre tremila partecipanti a incontro e il ritorno del Premio Sirica, che valorizza progettisti under 40». All'Albo gli under 35 sono oltre 20 mila.

Sul fronte internazionale, **Rics** (*Royal institution of chartered surveyors*), organizzazione globale che promuove l'eccellenza professionale nel Real estate, conferma la tendenza globale a valorizzare i giovani e lavora per colmare anche nel nostro Paese il divario formazione-lavoro. La nuova Chair nazionale, Gloria Brocchi, ha tra le priorità la formazione delle nuove generazioni: il network dei giovani **Matrics Italia**, con oltre 120 iscritti, è tra i più attivi al mondo. «Siamo ambasciatori nelle università per far conoscere con anticipo le professioni e le mansioni aperte nel

mondo immobiliare» spiega Matteo Regalli. Questo aiuta a colmare la *skill shortage*, la carenza di competenze tecniche e digitali, che secondo lo studio Skills Report 2025 di Rics viene lamentata dall'87% dei professionisti e che, per quasi uno su tre, incide sulla produttività. In particolare, carenti sono digitalizza-

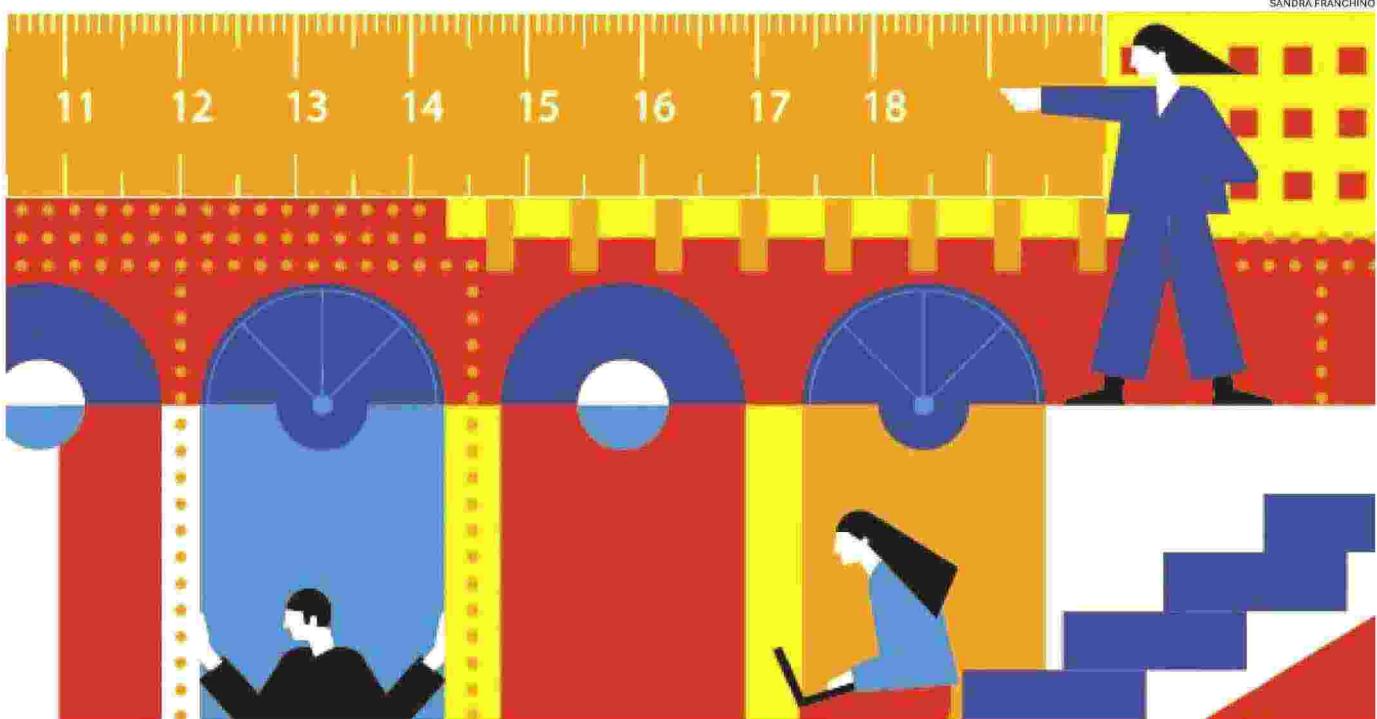
zione avanzata, sostenibilità, decarbonizzazione e data analytics. Preparare chi ancora studia a puntare dove c'è domanda aiuta una rapida progressione di carriera.

In questo cambio di rotta, importante è l'occasione per le donne, sostenute da percorsi mirati come quelli degli ingegneri. Ippolita Chiar-

rolini, consigliera del Cni, spiega che «le giovani professioniste Stem entrano subito nel merito anche delle grandi opere, portando un approccio aperto, curioso e orientato alla collaborazione e alla gestione consapevole dell'innovazione. Un segnale sostanziale dei tempi che cambiano e premiano le competenze».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SANDRA FRANCHINO



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

134083

