

Donne e clean energy. L'Italia nel C3E TCP, programma di collaborazione IEA

Aderendo all'accordo di collaborazione C3E TCP della IEA (International Energy Agency), l'Italia ritiene che sostenere la partecipazione delle donne nell'ambito della clean energy possa rappresentare un valore aggiunto per dare impulso al processo di transizione energetica. L'ENEA è entrata nel comitato esecutivo ed è leader della task incentrata sulla raccolta dati sulla presenza delle donne e sulla formulazione di indicatori volti ad individuare eventuali barriere che ne ostacolano l'accesso e la progressione di carriera. Nel presente articolo si raccontano i primi passi del C3E TCP, i primi risultati emersi e alcune testimonianze di donne di spicco nel settore energetico italiano

DOI 10.12910/EAI2018-026

di **Elena De Luca** e **Laura Gaetana Giuffrida**, *ENEA*

Women in clean energy. Italy in the C3E -TCP, a collaborative program of IEA

Approved by the member countries of the International Energy Agency (IEA) in June 2017, the Clean Energy Education and Empowerment Technology Collaborative Program (C3E-TCP) aims to strengthen the role of women in clean energy sector (renewable energies, energy efficiency and low carbon technologies) which remains one of the most gender imbalanced sector. Italy joined the program considering that women presence and voice within the clean energy field represents an added value to foster the energy transition process. Particularly, ENEA has been designated as Contracting Party of C3E-TCP and it is leader of the task 'Global women in Clean Energy Resources and Needs Inventory'.

Removing barriers toward women's active participation in sectors traditionally considered technical and hence reserved for men, like the energy sector and the clean energy one in particular, include the identification of best practices to be shared along with significant experiences in specific areas, as they are indicated in the C3E TCP program of work: knowledge base, career program, awards program, dialogue. A key point towards decision-making in this sector is undoubtedly the description of the State-of-the-art. At present, there is only limited gender-disaggregated data regarding the Clean Energy sector and there is inadequate knowledge about how to make the sector more gender equal.

In this paper are showed the preliminary results on data collection at national level and some experiences of women involved in the clean energy sector.

Approvato dai Paesi membri della *International Energy Agency* (IEA) nel giugno 2017, il nuovo programma di collaborazione tecnologica multilaterale (*Technology Collaborative Program*, TCP¹) *Clean Energy Education and Empowerment* (C3E), ha l'obiettivo di rafforzare il ruolo delle donne nei settori dell'efficienza energetica, fonti rinnovabili e delle tecnologie low carbon.

L'iniziativa C3E lanciata già nel luglio 2010 durante la Clean Energy Ministerial (CEM) nasce dalla consapevolezza che per garantire lo sviluppo sostenibile è necessario mettere insieme idee e talenti provenienti da tutte le parti sociali. Valorizzare e accrescere il potenziale della forza lavoro femminile in settori tecnici, come quello dell'energia, tradizionalmente considerati maschili, e più specificamente della *clean energy*, consente di raggiungere vantaggi economici e sociali che generano benefici per tutti.

L'Italia, rappresentata dall'ENEA, è uno dei primi Paesi che ha sottoscritto il Programma di collaborazione tecnologica C3E TCP, insieme



a Svezia e Canada. Si sottolinea come lo strumento attuativo di cooperazione della IEA, per la sua natura flessibile, consenta di ampliare la partecipazione di governi, organizzazioni internazionali, organizzazioni accademiche e rappresentanti del settore privato, che possono prendere parte in qualsiasi momento alle linee di attività (task) in corso, coerentemente con le rispettive priorità di intervento.

Il programma di lavoro individua

un elenco di attività trasversali che si focalizzano su quattro aree principali: conoscenza, progressione delle carriere, programmi di premiazioni (*Award Programmes*) e dialogo. In particolare, le principali attività sono incentrate su: costruzione di una base informativa per monitorare lo stato, le azioni e i progressi conseguiti; disseminazione dei risultati e delle migliori pratiche; creazione di un programma di leadership per le donne a metà percorso della carriera; organizzazione di un Summit internazionale C3E; espansione del Corpo Internazionale degli Ambasciatori C3E; diffusione del C3E attraverso i social media per scambiare informazioni, trovare mentori e identificare opportunità nel campo. Le attività per la costruzione del quadro conoscitivo sulla situazione delle donne nel settore della *clean energy*, di cui l'Italia è leader, sono già iniziate e hanno portato alla redazione di un pamphlet *Women in Clean Energy: Knowledge, Gaps and Opportunities* [1] con prime elaborazioni e confronti tra Italia, Svezia e Canada. Nell'ambito di queste attività, inol-

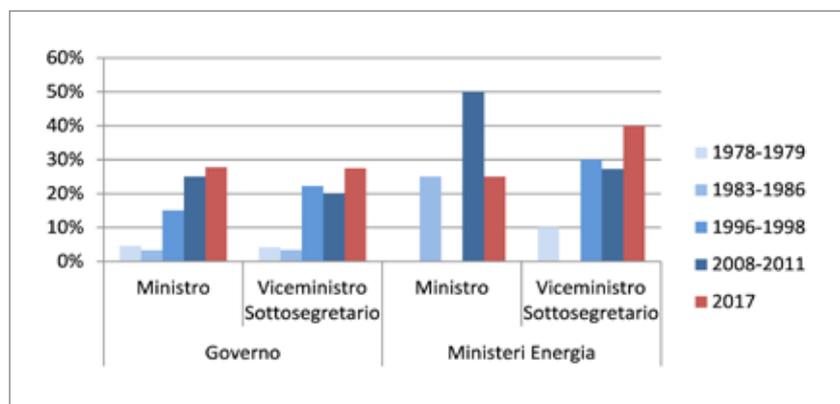


Fig. 1 Quota di donne (%) nelle posizioni apicali del Governo e dei ministeri correlati con il settore energetico (MISE, MIUR, MATTM, MIT)

Fonte dati: governo.it; elaborazione ENEA

tre, per quanto riguarda il nostro Paese, sono stati effettuati ulteriori approfondimenti utilizzando alcuni indicatori relativi alle seguenti aree di interesse: la politica, l'impresa, l'università e la ricerca.

L'analisi si indirizza verso i settori che vengono considerati i lati del "triangolo della conoscenza", luogo dell'interazione considerata alla base del processo di crescita e occupazione.

Per quanto riguarda i ruoli apicali in politica (Figura 1) [2] si riporta la percentuale di donne sul totale che hanno ricoperto le posizioni di ministro, viceministro (figura introdotta nel 2001) e di sottosegretario in alcune legislature a partire dal 1978. Si è voluto confrontare la presenza delle donne nel Governo con quella dei soli ministeri che hanno potere decisionale sul settore energetico. Tra questi, è stato inserito anche il Ministero dell'Istruzione e della Ricerca in quanto rilevante nel processo di attribuzione dei finanziamenti rivolti alla ricerca scientifica, elemento cardine nello sviluppo dell'intero settore energetico.

Come si può osservare dalla Figura 1, nel corso degli anni la quota delle donne nelle posizioni apicali è sicuramente aumentata rispetto agli anni '70 e '80, ma siamo ancora lontani da una rappresentatività equa. L'insieme dei dati relativi al Governo con quelli più specifici relativi al raggruppamento dei ministeri influenti sul settore energetico, si può osservare che in quest'ultimo la presenza delle donne sia mediamente maggiore soprattutto per quanto riguarda la carica di viceministro e sottosegretario. I numeri però sarebbero meno confortanti se non si includessero quelli relativi al Ministero dell'istruzione e della ri-

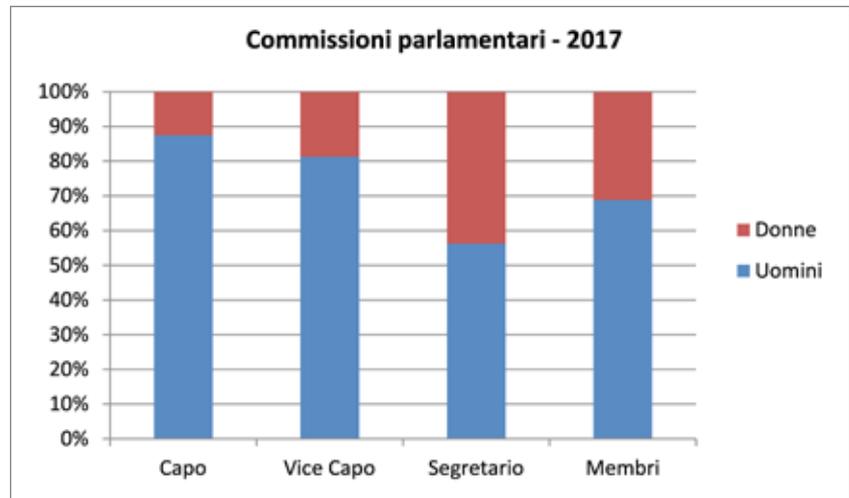


Fig. 2 Quota di donne (%) nelle commissioni parlamentari (Attività produttive, Ambiente, Cultura e scienze, Infrastrutture e trasporti) nel 2017
Fonte dati: governo.it; elaborazione ENEA

cerca nel quale, da sempre, le donne hanno trovato maggiore spazio nel coprire le posizioni di vertice. Un ulteriore interessante dato è quello relativo al livello decisionale raggiunto dalle donne rispetto alle Commissioni Parlamentari maggiormente coinvolte sui temi energetici (Attività produttive, Ambien-

te, Cultura e scienze, Infrastrutture e trasporti) (Figura 2). Attualmente, le donne sono ancora poco rappresentate nelle posizioni apicali - capo (13%) e vice capo (19%) - mentre la percentuale sfiora la parità se si considera la posizione di segretario (44%) e se si considera il totale dei membri delle commissioni, dove la

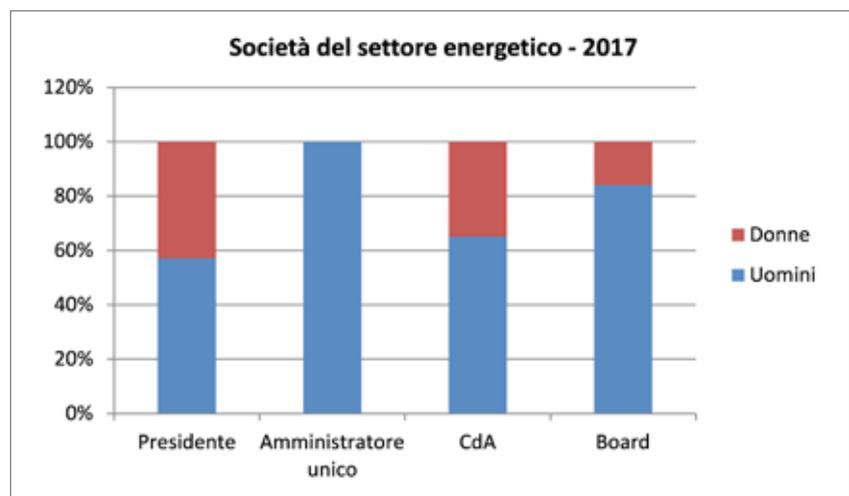


Fig. 3 Quota di donne (%) negli organi di amministrazione e controllo delle principali società operanti nel settore energetico (Eni, Enel, GSE, Terna, ACEA, A2A, HERA)
Fonte dati: siti istituzionali; elaborazione ENEA

percentuale di donne è pari al 31%. Passando al settore imprenditoriale, la legge 120 del 2011 ha introdotto importanti cambiamenti che hanno favorito la crescita della rappresentatività delle donne. Secondo la norma, infatti, le società quotate in borsa devono far in modo che, attraverso i diversi rinnovi, il Consiglio di Amministrazione sia composto almeno da un terzo di donne. Tale misura ha fatto sì che sul totale delle società operanti nei vari settori in dieci anni si sia passato dal 5% registrato nel 2007 al 30,9% nel 2017 [3] mentre la percentuale di donne che ricoprono il ruolo di Amministratore Unico è ferma a 8%.

Focalizzando l'attenzione sul settore energetico si è voluto definire il quadro attuale delle quote di donne negli organi di amministrazione e controllo delle principali società attive nel settore produttivo e di distribuzione dell'energia (ENI, ENEL, GSE, TERNA, ACEA, A2A, HERA). La Figura 3 mostra che mentre la posizione di Presidente è coperta dal 43% di donne, nelle società analizzate non ci

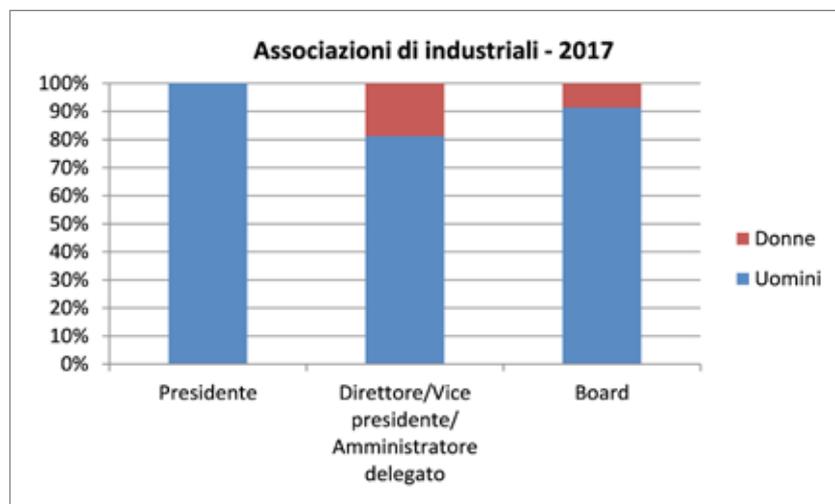


Fig. 4 Quota di donne negli organi di amministrazione e controllo delle associazioni industriali del settore energetico (Confindustria Energia, Elettricità Futura, Assogas, Assogasliquidi, ANIMA)
Fonte dati: siti istituzionali; elaborazione ENEA

sono Amministratori Unici donna. Nei Consigli di Amministrazione, invece, la quota percentuale di donne è pari al 35%, superando quindi il valore che si osserva sulla totalità delle società quotate che si è visto in precedenza. Per quanto riguarda il management (board), la percentuale di donne scende al 16%.

Se si considera il particolare settore delle Associazioni di Industriali (Figura 4) che operano nel settore dell'energia (Confindustria Energia, Elettricità Futura, Assogas, Assogasliquidi, ANIMA) i numeri sono ancora meno confortanti. La figura 4 mostra infatti che non ci sono presidenti donna, che solo il 19% delle posizioni apicali è occupato da donne, mentre la quota rosa nel management è pari al 9%.

Il settore della ricerca in campo energetico è stato esaminato prendendo come riferimento le principali istituzioni pubbliche operanti nel nostro Paese (ENEA, CNR, INFN, RSE - Ricerca di sistema elettrico, FIRE - Federazione Italiana per l'uso Razionale dell'Energia). Anche in questo contesto (Figura 5) non vi sono presidenti donne mentre per le altre posizioni apicali si raggiunge il 25%. Nei Consigli di Amministrazione che non sono soggetti alla legge 120 del 2011, la percentuale scende al 16%, mentre nei gruppi di management (ad esempio Direzioni di diparti-

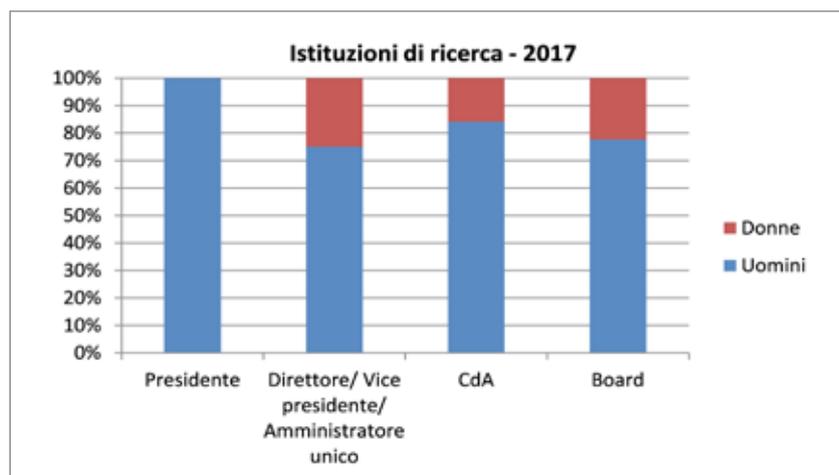


Fig. 5 Quota di donne (%) in posizioni apicali e nei gruppi di esperti delle istituzioni per la ricerca scientifica nel settore energetico (ENEA, CNR, INFN, RSE - Ricerca di sistema elettrico, FIRE - Federazione Italiana per l'uso Razionale dell'Energia)
Fonte dati: siti istituzionali; elaborazione ENEA

mento, laboratori, unità speciali) le donne coprono circa il 22% delle posizioni.

I dati finora rilevati non sono in linea con quelli relativi alla formazione universitaria che “dovrebbe” essere alla base del percorso di carriera. In Italia, infatti, nel 2014 la percentuale di donne laureate (laurea di primo e secondo livello) nei settori tecnico-scientifici è stata pari al 53%, contro il dato del 58% relativo al totale delle lauree^[4]. Le ragazze tendono quindi a raggiungere un livello elevato di formazione e sarà interessante monitorare negli anni se questo avrà effetto sugli indicatori precedentemente descritti.

Da questa prima ricognizione della realtà italiana, nonostante il generale incremento della presenza e rilevanza al femminile nei settori della *clean energy*, la situazione appare ancora piuttosto lontana da un ideale di pari opportunità.

Come smantellare definitivamente il “soffitto di vetro” che ha ostacolato l’accesso delle donne alle carriere in un settore, come quello energetico, tipicamente di appannaggio maschile?

Riportiamo di seguito alcune brevi testimonianze di donne che hanno raggiunto posizioni di rilievo nel settore energetico e hanno fornito un parere sulle principali problematiche e sfide che hanno dovuto affrontare nel loro percorso professionale.

Rita Caroselli, Direttore di Assogassoliquidi di Federchimica, e Rossella Pasqualicchio, Presidente di Lucky Wind, si sono offerte di parlare della propria carriera, del rapporto tra donne e settori dell’energia pulita,

oltre che esprimere una personale opinione in merito agli strumenti normativi per garantire la parità di genere.

Racconta Rita Caroselli: “Mi sono laureata in ingegneria nel lontano 1981, e ho avuto qualche piccola discriminazione nell’essere donna. A quel tempo eravamo davvero pochissime ad intraprendere quegli studi, circa il 2%, quindi cercavano di scoraggiarci agli esami, soprattutto nei primi anni. Dopo è stato più semplice e non credo abbia subito discriminazioni dall’essere donna nello sviluppo della mia carriera. Ho infatti cambiato diversi lavori partendo da una società petrolifera, poi in amministrazioni pubbliche, previo il superamento di due concorsi, per approdare nel 1999 a dirigere un’associazione di categoria”.

Rossella Pasqualicchio, una donna alla guida di una società attiva in un settore fortemente innovativo, indica una strada possibile per il futuro delle donne nella formazione nei nuovi settori energetici innovativi: “In Italia oggi le donne sono praticamente assenti dagli impianti di produzione dell’energia, mentre nella logistica, amministrazione e finanza rappresentano il 50%; ciò vuol dire che hanno creduto nella *green economy* prima degli uomini, investendo nei relativi studi e ponendo le basi per il raggiungimento di questi risultati che rappresentano anche una valida premessa per il futuro. È giunta l’ora di cominciare a parlare di *green education* sin dall’istruzione primaria. Le opportunità delle donne a 360° gradi nel settore delle rinnovabili diven-

teranno reali se queste saranno in possesso di titoli di studio e qualificazioni adeguate a tutte le esigenze delle industrie green. Ma fino a quando non ci saranno donne interessate e desiderose di intraprendere percorsi di studio e carriere nei settori tecnici non potremo aspettarci di trovare manutentrici e/o installatrici.”

I dati di IRENA (*International Renewable Energy Agency*) del 2016, confermano che l’occupazione femminile nella green economy è maggiore negli ambiti amministrativo e gestionale, rispettivamente del 46% e del 32% della forza lavoro del relativo segmento lavorativo, mentre risulta ancora bassa nell’ambito tecnico attestandosi al 28%.

Tali testimonianze confermano il ruolo fondamentale del programma C3E TCP, che nei prossimi mesi sarà impegnato ad individuare azioni concrete e raccomandazioni per rafforzare la presenza delle donne in settori chiave della *clean energy*, partendo dalla ricognizione di fattori critici, dei casi di successo e delle opportunità che l’attuale transizione energetica può offrire con l’emergere di nuove figure professionali. In questo contesto, una conoscenza dettagliata del percorso formativo e dell’occupazione da un lato e del mercato del lavoro dall’altro, attraverso dati e opportuni strumenti di analisi, rappresenta uno step fondamentale per supportare la presa di decisione, sia nel settore pubblico che nel settore privato.

Per saperne di più:
elena.deluca@enea.it
tania.giuffrida@enea.it

¹ I 39 IEA/TCP attualmente operativi prevalentemente nel settore delle tecnologie energetiche, coinvolgono oltre 6000 esperti appartenenti a circa 300 organizzazioni pubbliche e private dislocate in 53 paesi, tra cui si segnala l'ampia partecipazione di paesi partner IEA, come Cina, India, Messico e Brasile

BIBLIOGRAFIA

1. https://www.iea.org/media/tcp/C3E_Brochure_WEB.pdf
2. <http://www.governo.it/i-governi-dal-1943-ad-oggi/i-governi-nelle-legislature/192>
3. <http://www.pariopportunita.gov.it/notizie/20102017-quote-di-genero-nelle-societ%C3%A0-pubbliche-le-donne-aumentano-del-12-6-in-tre-anni/>
4. OECD (2017), The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>. ISBN 978-92-64-28130-1 (print). ISBN 978-92-64-28131-8 (PDF)