

Donne nel settore energetico: numeri, ruoli e dinamiche di lavoro

Indagine condotta da Excellera Intelligence per ITALIA SOLARE e KEY - The Energy Transition Expo

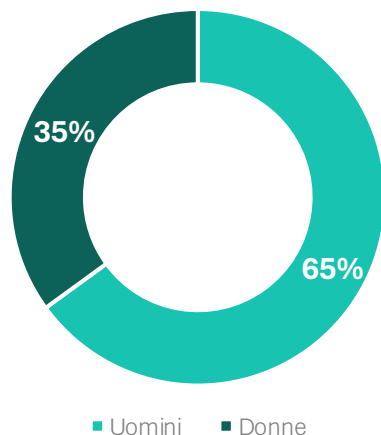
05/03/2026

01

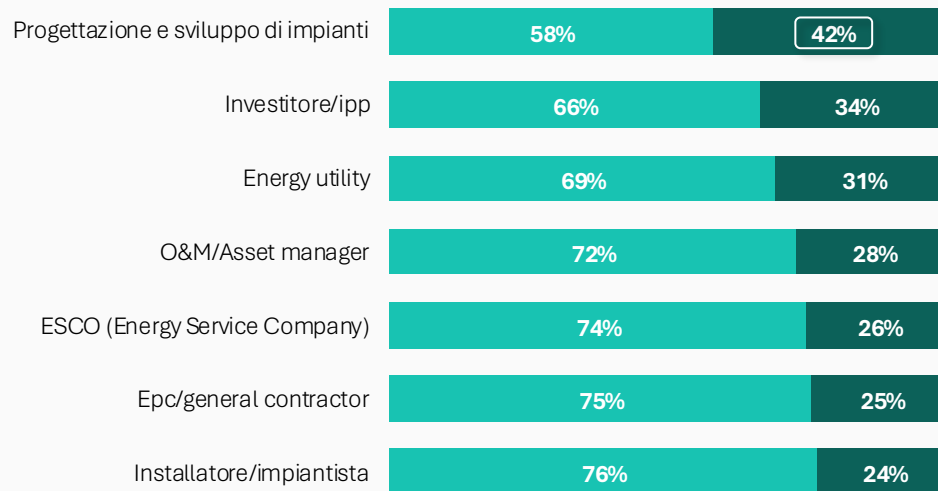
Occupazione femminile nel settore

Le **donne** rappresentano in generale il **35% dei dipendenti**; l'incidenza maggiore nel settore progettazione e sviluppo impianti

La presenza di donne a totale aziende e per singolo settore



Dettaglio per settore*



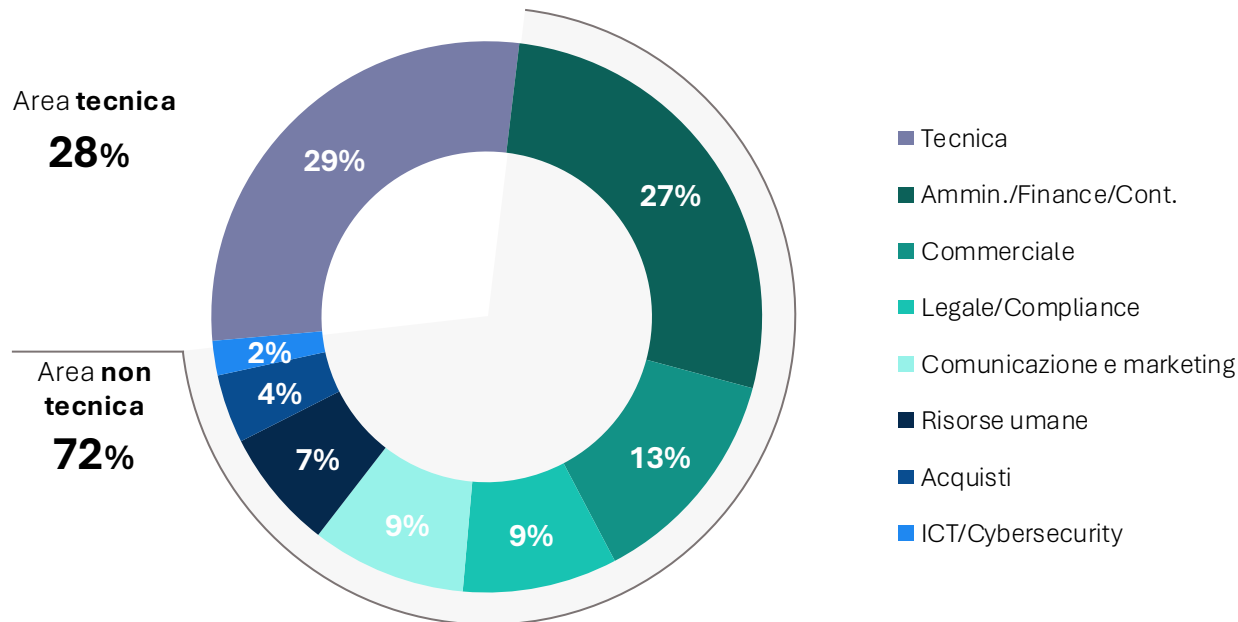
* Nota: sono mostrati solo i settori con base statistica leggibile

Domanda: Quanti dipendenti ha la sua azienda (incluso il personale in stage e tirocinanti)? / Potrebbe indicare il numero di donne presenti al momento in azienda (incluso il personale in stage e tirocinanti)?

Base: Totale campione della sezione

Solo il **28%** delle donne opera all'interno dell'**area tecnica**, la maggior parte opera in ambito supporting function, in particolare in amministrazione

Distribuzione delle donne per area aziendale



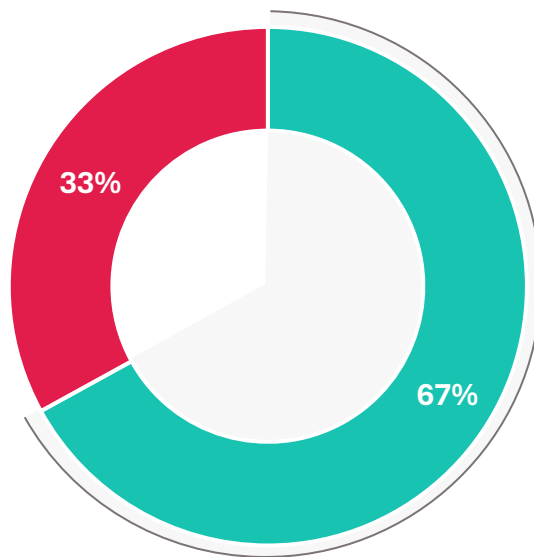
Domanda: Includendo anche le donne in posizione di stage o tirocinio, quante donne sono presenti nelle seguenti aree aziendali?

Base: Totale campione della sezione

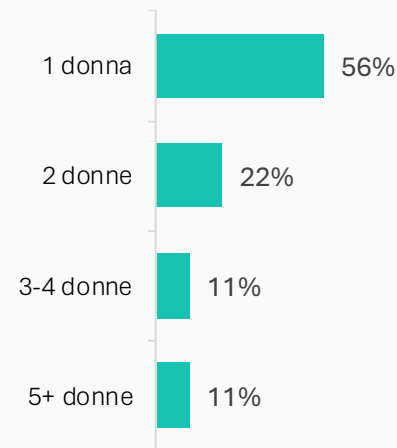
Leadership femminile numericamente ridotta. Un'azienda su tre non ha una donna in posizione apicale

La presenza in azienda di donne in posizione apicale

- Aziende con almeno una donna in posizione apicale
- Aziende senza donne in posizione apicale



Numero donne in posizioni apicali



Domanda: Sono presenti donne nelle posizioni apicali della sua azienda? Se sì, può indicare quali posizioni ricoprono?

Base: Totale campione della sezione

Solo 1 azienda su 10 esprime una donna nella posizione di AD/
Amministratrice unica, e solo una parte residuale in posizione di presidente

Le donne in posizione apicale

Aziende con ...

... almeno una donna **direttrice di funzione, dirigente, quadro** **37%**

... una donna **AD/DG/amministratrice unica** **11%**

... almeno una donna **membro del CDA** **17%**

... una donna **Presidente/** almeno una donna **Vicepresidente** **4%**

Domanda: Sono presenti donne nelle posizioni apicali della sua azienda? Se sì, può indicare quali posizioni ricoprono?

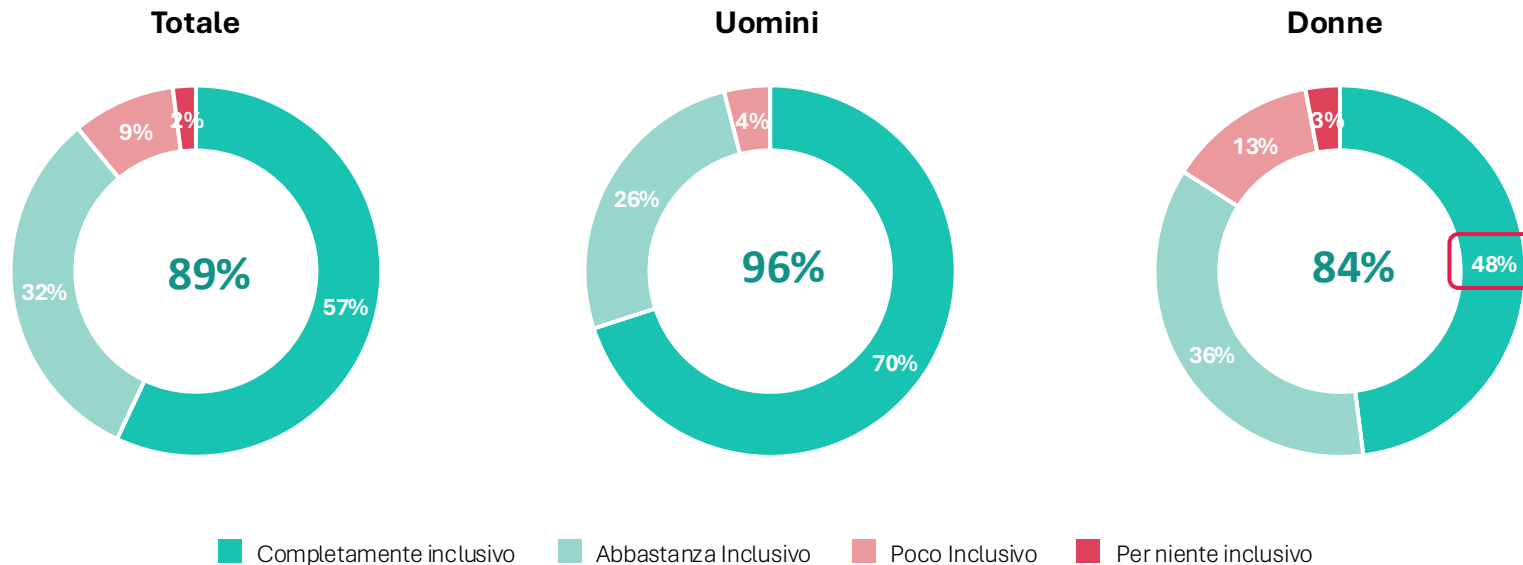
Base: Totale campione della sezione

02

L'inclusività nel settore energetico

Gli ambienti di lavoro sono generalmente considerati inclusivi e rispettosi delle donne.

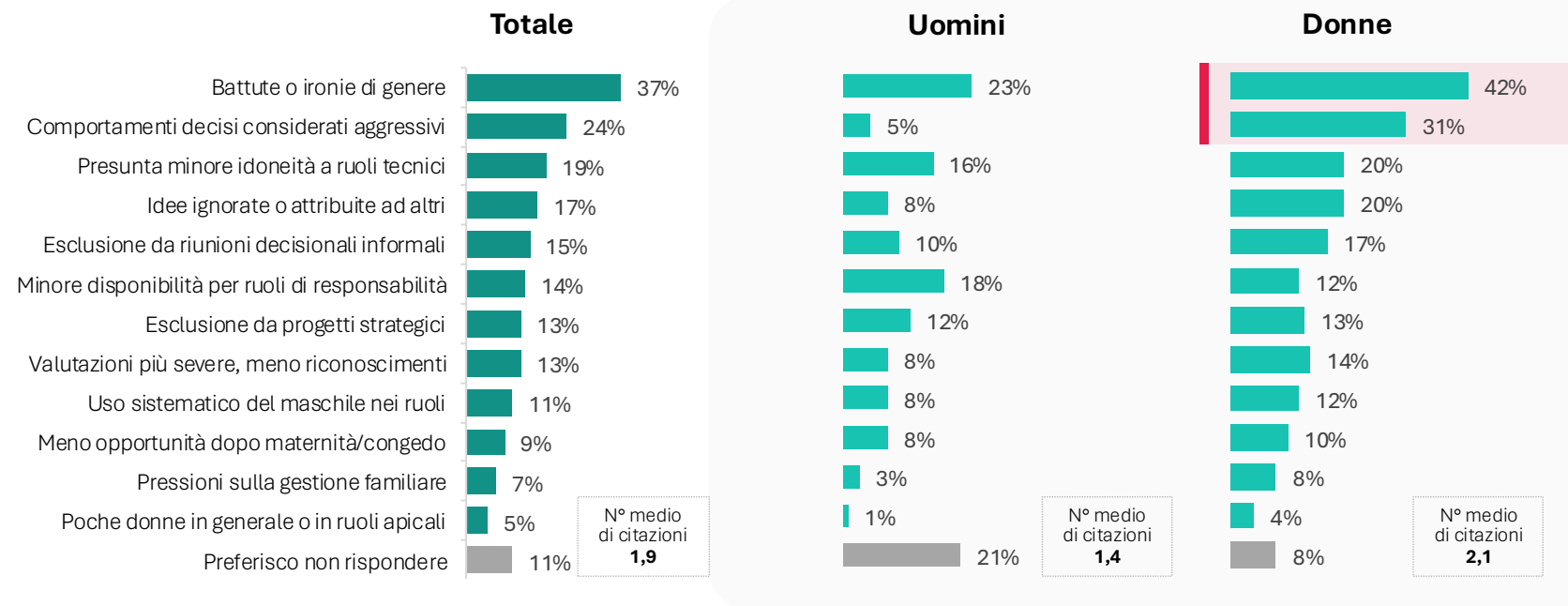
Inclusività dell'ambiente di lavoro



Domanda: Secondo lei, quanto l'ambiente di lavoro della sua azienda favorisce un clima inclusivo, in cui le donne si sentono rispettate, ascoltate e valorizzate?

Base: Totale campione della sezione

Secondo le donne, il clima poco inclusivo passa soprattutto attraverso **battute di genere** e la percezione dei comportamenti decisi come aggressivi. Gli uomini segnalano questi fenomeni con minore frequenza.

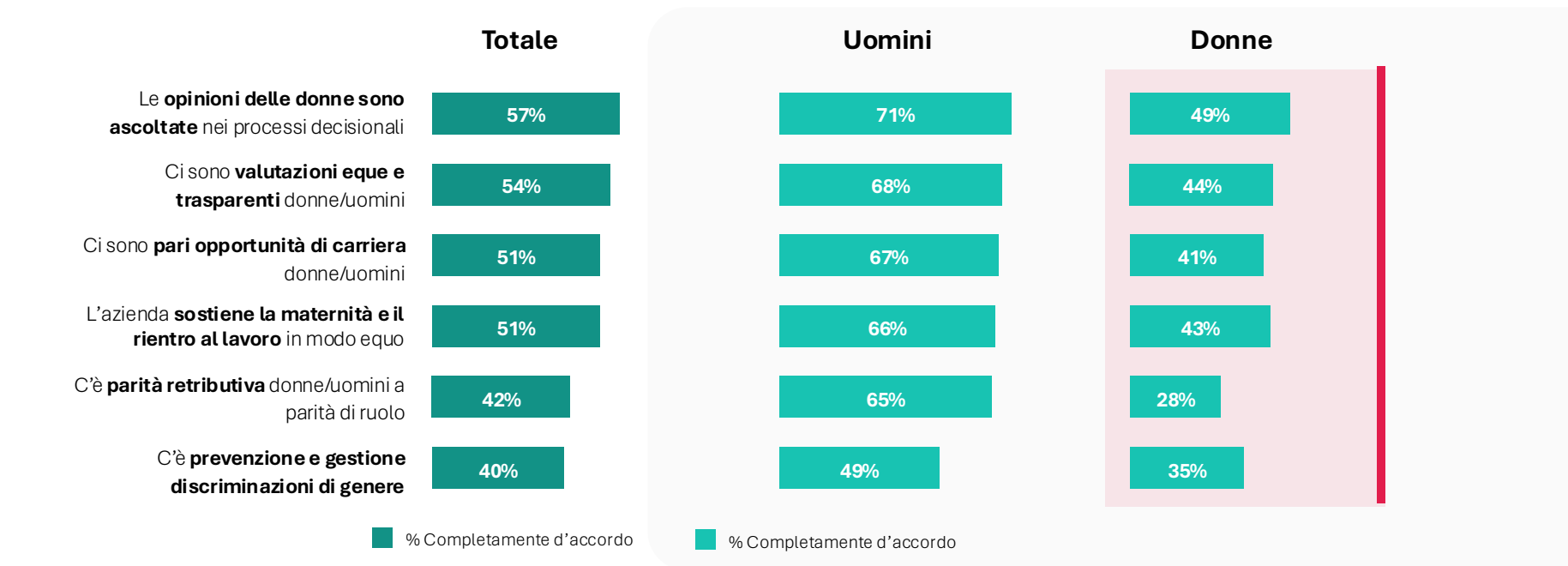


Domanda: Potrebbe specificare per quale motivo ritiene che nella sua azienda non ci sia un clima completamente inclusivo/inclusivo verso le donne?

Base: Pensano non ci sia un clima completamente inclusivo verso le donne nella propria azienda

Gli **uomini** percepiscono una **maggiore uguaglianza**, rispetto alle donne. Significativo il tema della parità retributiva, con opinioni contrastanti.

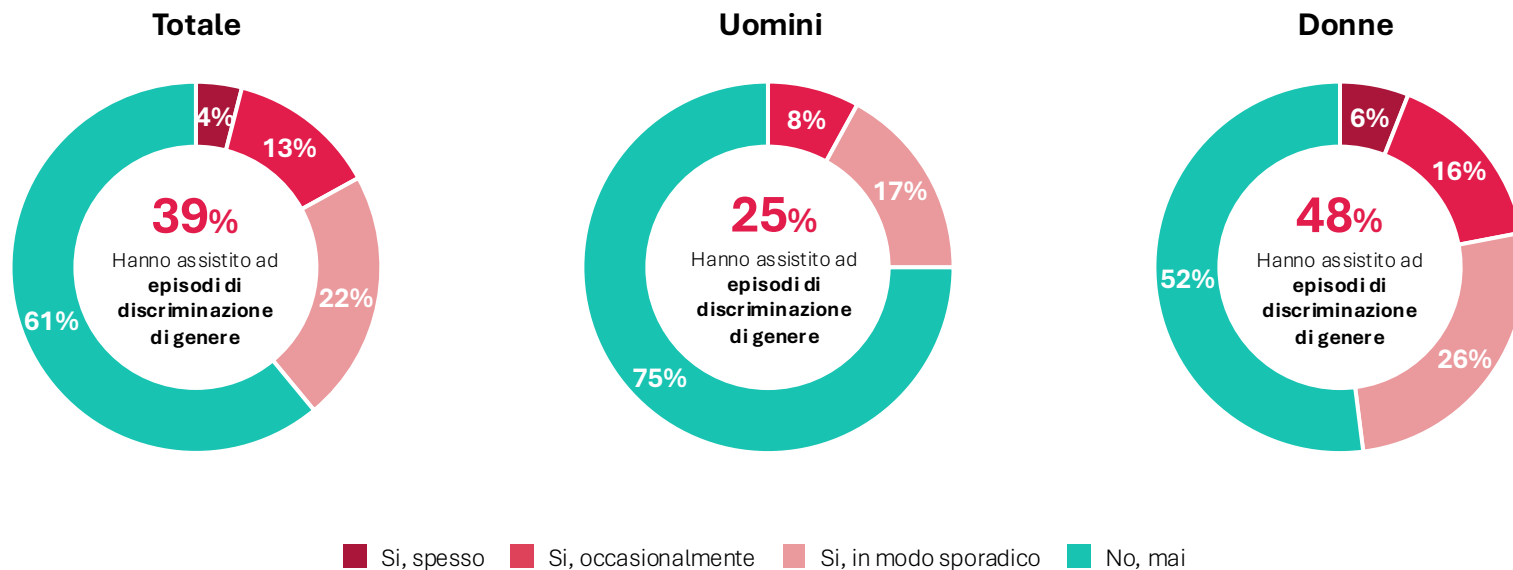
Uguaglianza in azienda accordo



Domanda: Sempre pensando alla sua esperienza all'interno dell'azienda in cui lavora, le chiediamo ora di dire quanto si trova d'accordo con le frasi che troverà di seguito
Base: Totale campione della sezione

Si conferma un **gap di percezione** tra uomini e donne sugli episodi: le donne percepiscono una frequenza maggiore

Frequenza con cui si è assistito ad episodi di discriminazione di genere



Domanda: Le è mai capitato di assistere nella sua azienda o in occasione di situazioni lavorative a episodi di discriminazione di genere?

Base: Totale campione della sezione

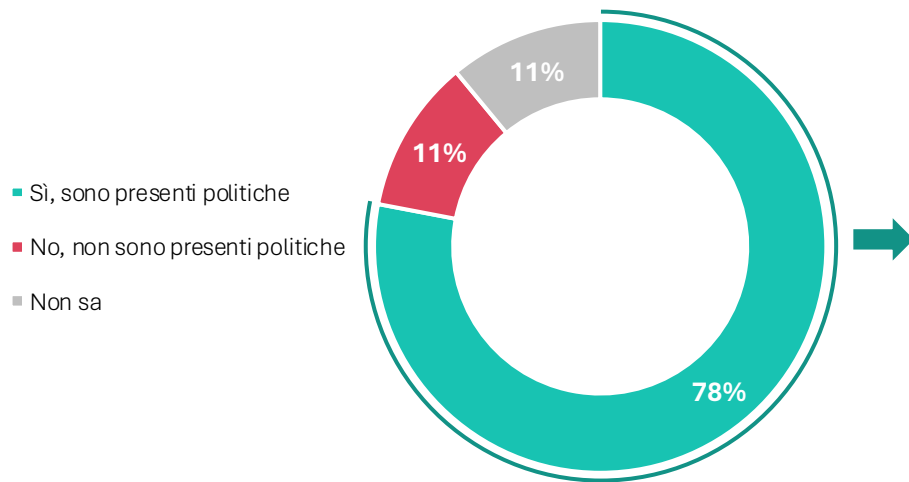
03

Le politiche delle aziende

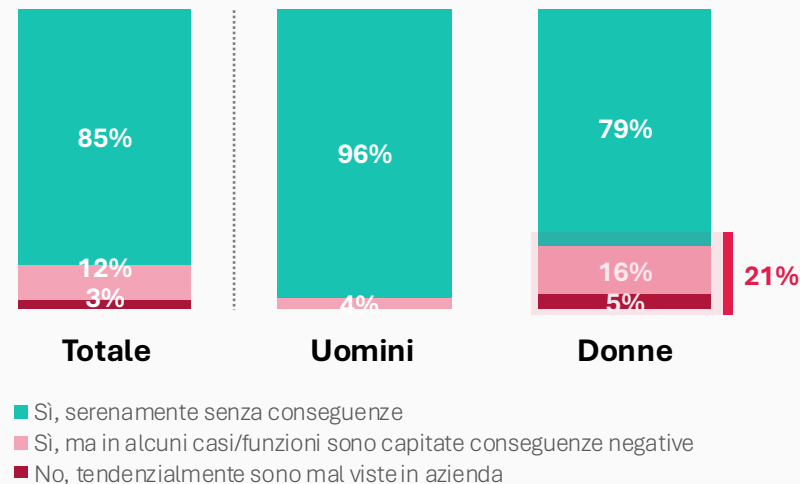
Buona parte delle aziende presenta **politiche di conciliazione vita-lavoro**, ma una donna su cinque ritiene che il loro utilizzo possa comportare penalizzazioni

Presenza di politiche di flessibilità e conciliazione vita-lavoro

Presenza di politiche di flessibilità



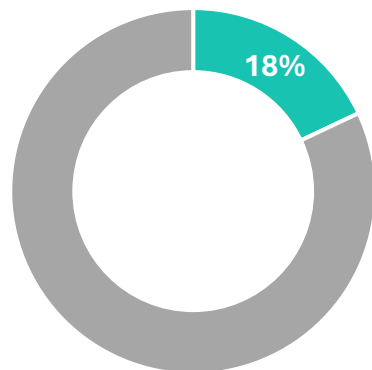
Conseguenze dell'accesso alle politiche di flessibilità



Domanda: Che lei sappia, nella sua azienda sono presenti politiche di flessibilità e conciliazione vita-lavoro per consentire ai dipendenti di gestire in modo equilibrato gli impegni professionali e personali, mantenendo produttività ed efficienza? Secondo lei nella sua azienda le donne possono fare ricorso a questi strumenti in totale serenità senza correre il rischio di essere in qualche modo penalizzate? **Base:** Totale campione della sezione

Meno di 2 aziende su 10 hanno adottato progetti specifici a supporto delle donne su temi di diversità; dove presenti, le iniziative sono considerate molto utili dal 64% dei rispondenti

Aziende nelle quali esistono programmi e/o progetti specifici a supporto delle donne (supporto alla maternità, mentoring ediversity)



■ Aziende con programmi e/o progetti specifici a supporto delle donne

Questi programmi sono:

- Molto utili, incidono concretamente sulle opportunità e sul percorso professionale delle donne
- Abbastanza utili, ma con un impatto tutto sommato limitato
- Poco utili, più formali che sostanziali
- Solo di facciata, senza effetti reali sui percorsi professionali femminili



Domanda: Nella sua azienda esistono programmi e/o progetti specifici a supporto delle donne? / Secondo lei questi programmi sono...

Base: Totale campione della sezione

Obiettivi e metodologia

Obiettivi conoscitivi e metodologia

L'indagine si poneva un duplice obiettivo:

- **indagare la presenza delle donne nel panorama energetico**, fornendo un quadro di dettaglio nei diversi settori di attività e aree aziendali tramite la raccolta di dati oggettivi
- **approfondire il tema dell'inclusività** con l'obiettivo di indagare quanto l'ambiente di lavoro delle aziende del settore sia inclusivo verso la presenza femminile e rilevare la presenza di eventuali episodi di discriminazione di genere.

Complessivamente l'indagine ha coinvolto **597** aziende del settore energia appartenenti ai seguenti settori:

- | | |
|--|--|
| ➤ Associazione | ➤ ESCO (Energy Service Company) |
| ➤ Consulenza legale/fiscale/finanziaria | ➤ Installatore/impiantista |
| ➤ Digital energy/sistemi di monitoraggio | ➤ Investitore/ipp |
| ➤ Distributore/grossista | ➤ Media/stampa |
| ➤ Energy utility | ➤ O&M/Asset manager |
| ➤ Ente pubblico/istruzione | ➤ Produzione di componentistica |
| ➤ Epc/general contractor | ➤ Progettazione e sviluppo di impianti |

Le interviste, svolte tramite metodologia **CAWI** (Computer Assisted Web Interview), si sono così suddivise nei due ambiti di indagine:

- **Occupazione femminile:** ha visto coinvolti **245** specialisti del settore che rivestono le qualifiche di Amministratore delegato, imprenditore in azienda, Manager/C-Level, dirigente e quadro
- **Focus inclusività:** **536** lavoratori nelle aziende del settore energetico