



AGENZIA NAZIONALE PER LE NUOVE TECNOLOGIE,
L'ENERGIA E LO SVILUPPO ECONOMICO SOSTENIBILE



Italia in classe A

Programma Nazionale di Informazione
e Formazione sull'Efficienza Energetica

AGENZIA NAZIONALE
EFFICIENZA ENERGETICA



**Women in
SteAm**

Donne in Classe A

5 PASSI DA INGEGNERA: TALENTI STEM CHE TRASFORMANO I TERRITORI

L'esperienza italiana come modello sistemico
per il futuro delle competenze





5 PASSI DA INGEGNERA: TALENTI STEM CHE TRASFORMANO I TERRITORI

L'esperienza italiana come modello sistemico
per il futuro delle competenze



Sommario

SEZIONE 1

- | | |
|---|-----------|
| 1. Introduzione | 8 |
| 2. Un modello che genera impatto misurabile | 8 |
| 3. Perché replicarlo: valore sistemico per scuole, imprese e territori | 9 |
| 4. Il valore del role model e della multidisciplinarietà | 10 |
| 5. Collaborazioni e partenariati strategici | 11 |

SEZIONE 2

- | | |
|--|-----------|
| 6. Domande e sfide per i prossimi 10 anni | 14 |
|--|-----------|



SEZIONE 1

1. Introduzione

Nel panorama europeo delle politiche per la transizione energetica e digitale, l'Italia ha sviluppato un'esperienza di punta nella formazione e nell'orientamento delle giovani donne verso le professioni tecnico-scientifiche: il progetto "5 Passi da Ingegnera" del Programma Nazionale Italia in Classe A di ENEA.

Nato come percorso PCTO per studentesse delle scuole superiori, il modello coniuga educazione tecnico-scientifica e cultura umanistica, incarnando la filosofia STE(A)M, in cui la "A" di Arti diventa leva di pensiero critico, progettualità e visione sistemica.

2. Un modello che genera impatto misurabile

I dati raccolti nel triennio 2021 - 2024, su un campione di 150 studentesse all'interno di un gruppo complessivo di 350 studenti, evidenziano in modo chiaro l'efficacia del progetto come strumento di orientamento e innovazione educativa:

- Il 72% delle partecipanti ha dichiarato di aver modificato in senso positivo la propria percezione delle professioni tecnico-scientifiche, superando pregiudizi e stereotipi di genere.
- Il 42% ha scelto di proseguire con percorsi universitari STEM dopo l'esperienza, a fronte di una media nazionale femminile del 18% (Fonte: MIUR, 2023).
- L'approccio laboratoriale e multidisciplinare ha determinato un incremento del 35% nella fiducia percepita nelle proprie capacità tecnico-analitiche e nella propensione ad assumere ruoli di leadership progettuale.

Questi risultati confermano che "5 Passi da Ingegnera" non solo orienta, ma trasforma le aspirazioni formative e professionali delle giovani donne, rendendolo un modello di riferimento per le politiche educative e industriali della transizione verde e digitale.

Tabella comparativa – Indicatori di impatto STE(A)M femminile (Italia – UE – USA)

Indicatore	Italia (2024)	Media UE (2024)	USA (2024)	Fonte
Percentuale donne iscritte a corsi STEM universitari	18%	27%	36%	Eurostat, UNESCO, NSF
Partecipanti a programmi PCTO o simili in ambito tecnico	22%	35%	41%	MIUR, OECD, US DoE
Occupazione femminile nel settore costruzioni e smart building	9,5%	10,7%	11,2%	EURES, BuildUp, Approach Talent
Incremento vocazioni STEM dopo percorsi esperienziali	+40%	+32%	+38%	ENEA, Horizon STEM Equity Report
Presenza di role model femminili nei programmi di orientamento	85%	68%	74%	ENEA, EURACTIV PR

3. Perché replicarlo: valore sistemico per scuole, imprese e territori

Il modello "5 Passi da Ingegnera" rappresenta una pratica di rigenerazione educativa e territoriale che risponde a tre obiettivi strategici nazionali:

- Contrastare la carenza di competenze tecniche e digitali** nel settore edilizio ed energetico - in Italia il 57,6% delle posizioni aperte nel comparto "green & smart building" non trova candidati con competenze adeguate.
- Promuovere equità di genere nelle professioni STEM**, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi del Gender Equality Strategy 2020–2025 e del Pact for Skills in Construction della Commissione Europea.
- Colmare la distanza tra scuola e impresa**, creando filiere territoriali di competenze orientate ai nuovi lavori della transizione energetica e digitale.
- La forza del modello risiede nella sua replicabilità**: il format è modulare, integrabile nei curricula scolastici, sostenibile economicamente e in grado di attivare reti pubblico-private (scuole, enti di ricerca, imprese, amministrazioni locali).

Perché un'impresa dovrebbe adottarlo

- **Accesso a nuovi talenti:** Partecipare a percorsi come "5 Passi da Ingegnera" significa contribuire alla formazione di una nuova generazione di professioniste qualificate nelle aree green, digital e energetiche. Le aziende coinvolte accedono a giovani formate secondo le competenze richieste dal mercato.
- **Allineamento agli obiettivi ESG e PNRR:** Il progetto risponde ai criteri di sostenibilità sociale e parità di genere previsti dai bandi e dagli indicatori ESG, generando valore anche in termini di responsabilità sociale d'impresa.
- **Innovazione e creatività applicata:** La componente "A" di Arti introduce nei team tecnici un pensiero trasversale, estetico e sistemico, in grado di migliorare la qualità progettuale e l'aderenza ai contesti culturali e territoriali.
- **Reputazione e attrattività:** Le imprese che partecipano a progetti STE(A)M inclusivi migliorano la propria immagine pubblica, rafforzano la brand reputation e attraggono talenti, finanziamenti e partnership.

4. Il valore del role model e della multidisciplinarietà

Uno dei pilastri del modello è la **presenza di role model femminili**: ricercatrici, ingegnere, architetture e innovatrici che incarnano un'idea di competenza come strumento di libertà e autodeterminazione.

La loro testimonianza **riduce gli stereotipi di genere**, attiva processi di identificazione e potenzia l'autoefficacia delle partecipanti, in linea con le evidenze della psicologia cognitiva e sociale ("Self-Efficacy: The Exercise of Control" Bandura, 1997).

La **multidisciplinarietà** è l'altro asse strategico: nei laboratori ENEA "Humanizing Energy", le ragazze affrontano sfide di efficienza energetica, design urbano, economia circolare e comunicazione, comprendendo che la tecnica non è scissa dalla cultura, ma ne è una forma espressiva. È questa la "A" di Arti: un catalizzatore che amplifica la capacità di leggere la complessità, di generare innovazione e di connettere sostenibilità e bellezza.

5. Collaborazioni e partenariati strategici

Il successo del progetto "5 Passi da Ingegnera" è stato reso possibile grazie a un insieme di partnership istituzionali e industriali che ne hanno rafforzato l'impatto e la qualità didattica:

- **Fondazione Maire (2021–2023)** - collaborazione sinergica per la costruzione del programma didattico, che ha permesso l'integrazione tra formazione scientifica, creatività e sostenibilità industriale.
- **Walter Tosto S.p.A. (2024)** - sostegno attivo alle attività laboratoriali della formula CAMP del progetto per l'inserimento delle studentesse in contesti produttivi innovativi.
- **Aptar Group (2024)** - contributo nel collegare i temi di sostenibilità e innovazione con le competenze tecnico-scientifiche femminili.
- **Parco Tecnologico d'Abruzzo (2024)** - supporto alla sperimentazione di modelli di apprendimento applicato e alla diffusione territoriale del progetto.
- **Regione Abruzzo** - Assessorato Sviluppo Economico, Ricerca Industriale e Lavoro (2024) - riconoscimento istituzionale del progetto come leva strategica per la formazione e l'occupabilità femminile nella transizione verde e digitale.

Le Ambasciatrici dell'Energia del Cambiamento, 2024

Nell'ambito della sezione Role Model, un riconoscimento speciale è rivolto alle professioniste che, con la loro esperienza, visione e impegno, rappresentano esempi concreti di leadership trasformativa. Le Ambasciatrici dell'Energia del Cambiamento sono donne che hanno saputo coniugare innovazione, competenza e responsabilità sociale, contribuendo a costruire ponti tra generazioni, territori e mondi professionali. Il loro contributo testimonia come la transizione ecologica e digitale abbia bisogno di nuovi linguaggi, di modelli di ispirazione e di una governance inclusiva che metta al centro il valore delle persone.



SEZIONE 2

6. Domande e sfide per i prossimi 10 anni

1. Quali tipologie di lavoro nel settore dell'edilizia in Italia nei prossimi 10 anni?

Opportunità & trend

Ecco alcune aree e ruoli che mostrano potenziale di crescita, con le ragioni e i riferimenti.

Ruolo / area	Motivo della crescita	Opportunità per le donne
Tecnici specializzati in edilizia "verde" / "smart building" (installatori, manutentori, tecnici efficientamento energetico)	In Italia si stima che il settore smart-building possa generare oltre 200.000 posti di lavoro aggiuntivi specializzati, dato che attualmente circa il 57,6 % delle posizioni aperte richiede competenze "green & smart". (transition-pathways.europa.eu)	Ruolo tecnico qualificato: le donne possono inserirsi con percorso tecnico (ITS, formazione professionale) e competenze digitali/verde.
Ingegneri civili, architetti, progettisti, BIM manager	Domanda in aumento: ad esempio in Italia l'aumento di profili "ingegneri civili e architetti" è del +13,2% rispetto al 2022 https://www.ibimi.it/res2/wp-content/uploads/2024/05/RES2-D2.1-Status-quo-9-months-26-05-2024.pdf	Ruolo maggiormente "di progetto" e in teoria più accessibile al genere femminile, meno condizionato da pregiudizi fisici-manuali.
Installatori e tecnici di impianti (elettrici, termici, domotica)	Manca forza lavoro: secondo il rapporto EURES/Italia, nel settore costruzioni sono segnalate difficoltà di reclutamento anche a livello artigianale (muratori, carpentieri, installatori) soprattutto per mancanza di candidati e competenze. (ela.europa.eu)	Questi ruoli tradizionalmente maschili stanno evolvendo verso competenze tecniche (digitale, domotica): opportunità per donne che scelgono percorsi tecnico-professionali.
Operatori digitali, tecnici BIM, data-manager edilizia	Il gap di competenze digitali nel comparto costruzioni è segnalato come una delle criticità. (build-up.ec.europa.eu)	Ruolo "digitale" e meno fisicamente gravoso – più accessibile.
Formazione, sicurezza sul lavoro, qualità dell'edilizia, compliance ambientale	Per l'adeguamento alle normative europee ("edilizia sostenibile", "transizione energetica"), serve personale qualificato. (transition-pathways.europa.eu)	Ruoli di controllo, gestione, consulenza: buona accessibilità femminile.

Ovviamente le donne possono accedere a tutti i ruoli, ma qui si evidenziano quelli che mostrano maggior potenziale e minori barriere strutturali.

Alcune note chiave

- Nel rapporto "Shortages and surpluses 2023" di EURES si indica che nel settore costruzioni vi è una difficoltà crescente nel reclutare lavoratori qualificati (muratori, carpentieri, installatori) e che questa difficoltà è cresciuta dal 2019 al 2023. (ela.europa.eu)
- È da sottolineare la condizione della forza lavoro: la demografia italiana è sfavorevole, la popolazione lavorativa diminuisce, e molti settori (inclusa l'edilizia) dovranno attrarre nuovo personale. ([ETHRWorld.com](https://ethrworld.com))
- Le direttive UE e le politiche europee indicano che il settore costruzioni deve reskilling/upskilling: ad esempio il progetto europeo "Skills Blueprint for the Construction Industry" sottolinea digitalizzazione, efficienza energetica, economia circolare. ([EURACTIV PR](https://euractiv.com))
- Focus Italia: partendo da alcune ipotesi circa l'incidenza del costo del lavoro sulle opere, il fabbisogno occupazionale derivante dalla realizzazione degli oltre 64 miliardi di euro di investimenti aggiuntivi del Piano nazionale per la ripresa e la resilienza (cosiddetti fabbisogni aggiuntivi) è quantificato in **64.400 unità** (Associazione Nazionale Costruttori Edili, 2023).

Implicazioni per "prossimi 10 anni"

In virtù di queste tendenze, è ragionevole aspettarsi che per il 2035 in Italia l'edilizia (o settori collegati: infrastrutture, ristrutturazione, efficientamento energetico) manterrà un fabbisogno elevato di competenze tecniche, digitali e specialistiche. Le donne che scelgono questi percorsi hanno quindi reali opportunità di collocazione.

2. Quali studi/percorsi devono intraprendere le ragazze che stanno finendo le scuole superiori

Ecco un elenco orientativo di percorsi, competenze richieste e suggerimenti personalizzati.

A. Percorsi formativi raccomandati

- Istruzione tecnica / professionale (IeFP, ITS, Tecnici superiori): indirizzi come "Costruzioni, ambiente e territorio", "Impianti energetici", "Tecnologie delle costruzioni", "Design e gestione dell'edilizia", sono utili. La formazione professionale può dare sbocchi rapidi.
- Istruzione universitaria: se interessate a ruoli progettuali, gestionali o innovativi, possono scegliere lauree in Ingegneria civile, Edile-Architettura, Ingegneria dell'energia, Ingegneria ambientale, scienze della sicurezza sul lavoro, BIM & digital construction.

- Formazione continua / certificazioni: dato che il settore richiede competenze “green” e digitali, occorreranno anche corsi di specializzazione (es. BIM Manager, esperto efficienza energetica, manutenzione domotica, sicurezza sul lavoro) — le ragazze dovrebbero orientarsi verso questi moduli.
- Apprendistato e alternanza scuola-lavoro: È utile cercare percorsi che includano stage in cantiere, vista l’importanza dell’esperienza pratica. (Es. Italia - Il progetto formativo PCTO “5 Passi da... Ingegnera”, promosso e finanziato dal Programma Nazionale per la formazione e l’informazione sull’efficienza energetica “Italia in Classe A”, ha mostrato l’efficacia di un modello formativo STE(A)M che ha avvicinato oltre 50 studentesse di diversi percorsi di studi verso una scelta universitaria o profili professionali STEM che non avrebbero fino a quel momento scelto.

B. Competenze chiave da sviluppare

- Conoscenza di software digitali per edilizia (BIM, CAD, modellazione 3D)
- Competenze green / energia / sostenibilità (es. efficienza energetica, impianti a basso consumo)
- Competenze tecniche/manutentive, anche se non esclusivamente maschili: ad esempio impianti, domotica, automazione edilizia
- Competenze di gestione/organizzazione del cantiere, sicurezza, qualità, compliance ambientale
- Soft skills: lavoro in team, capacità di comunicazione, gestione progetti, adattabilità
- Conoscenza di lingue straniere (utile per imprese che operano a livello internazionale)
- Mentalità aperta a ruoli non tradizionali: le donne che entrano nel settore costruzioni beneficiano di visibilità se puntano su ruoli innovativi o gestionali.

C. Consigli pratici per le ragazze

- Valutare fin da subito se sono più orientate al “fare in cantiere” (manutenzione, tecnici, installatori) o al “progettare / gestire” (ingegneria, architettura, BIM) — la scelta influenza il percorso formativo.
- Scegliere scuole o istituti che collaborano con imprese edili o con progetti di alternanza — l’esperienza pratica facilita l’ingresso.
- Considerare corsi o moduli che affrontano la “transizione verde”, la domotica, l’edilizia sostenibile — sono ambiti in crescita.

- Non sottovalutare ruoli “non fisici” o “d’ufficio” nell’edilizia (es. qualità, sicurezza, gestione, BIM) che possono essere molto validi e spesso più accessibili.
- Orientarsi e informarsi su programmi regionali/aziendali di formazione-lavoro (es. programmi specializzati delle imprese edili). Esempio: il programma Webuild Group “Cantiere Lavoro Italia” che offre formazione + inserimento. (webuildgroup)

3. Quali strategie può attuare il Governo italiano in linea con le direttive europee, e in confronto a USA e Cina

Ecco un elenco di strategie, con riferimento alle best-practice estere e al contesto europeo.

A. Politiche interne / Governo italiano

1. Promuovere la formazione tecnica femminile nel settore costruzioni

- Incentivare (anche tramite borse e incentivi) le ragazze ad iscriversi a percorsi tecnico-professionali e universitari in edilizia, ingegneria, impianti, BIM.
- Potenziare l’alternanza scuola-lavoro e i contratti di apprendistato nel settore edile specificatamente rivolti alle donne.
- Collaborare con imprese edili per creare “accademie” o centri di formazione a) per formare giovani, incluse ragazze.

2. Rispondere alla carenza di competenze nel settore edile

- Come segnalato, molti ruoli nell’edilizia sono difficili da coprire in Italia a causa di mancanza di candidati e competenze. (ela.europa.eu)
- Il Governo può promuovere programmi di up-skilling/reskilling per attrarre anche donne che hanno percorsi diversi (es. da settori in riduzione) verso ruoli nell’edilizia.
- Applicare politiche di genere, ovvero favorire la partecipazione femminile nei ruoli tecnici edili, anche tramite campagne di sensibilizzazione.

3. Supportare l’edilizia sostenibile e digitale

- Allinearsi alle direttive UE: per esempio, la necessità di professionalità nel “green building” e nella digitalizzazione. (transition-pathways.europa.eu)
- Il Governo può finanziare progetti che richiedono donne tecniche nei comparti “edilizia verde”, “smart building”, “efficienza energetica” — favorendo l’ingresso femminile.

- Incentivare contratti che prevedano diversità di genere nei team di progetto, come criterio di premialità.

4. Rimuovere barriere specifiche all'ingresso delle donne

- Migliorare servizi di conciliazione (es. orari flessibili, supporti per maternità) nei cantieri e nelle aziende edili.
- Incentivare le imprese con politiche di pari opportunità, formazione anti-stereotipo, ambienti di lavoro inclusivi.
- Monitorare e pubblicare dati di genere nel settore edile (quanti sono gli inserimenti femminili, progressione di carriera, divari salariali) per trasparenza e rendicontazione.

B. Allineamento con direttive europee

- Pact for Skills in Construction delle parti sociali del settore costruzioni in Europa prevede di riqualificare/reskilling almeno il 25% della forza lavoro entro il 2027. ([EURACTIV PR](#))
- Il Governo italiano può incentivare nei PNRR e nei programmi del Fondo sociale europeo misure dedicate alle donne nel settore costruzioni, coerenti con le politiche UE per l'occupazione femminile e la transizione verde.
- Promuovere la vocazione tecnico-professionale anche femminile in settori tradizionalmente maschili, in linea con gli obiettivi europei di riduzione del gender gap.

C. Confronto con Stati Uniti e Cina: buone pratiche da cui trarre spunto

- Negli Stati Uniti, ad esempio, nel settore costruzioni la quota femminile è salita all'11,2% nel 2024, con circa 1,34 milioni di donne nell'industria. ([Approach Talent](#))
- Negli USA sono state lanciate iniziative come la Million Women in Construction per attrarre donne nel settore. ([U.S. Department of Commerce](#))
- In Cina, ci sono esempi di scuole tecniche che formano donne per ruoli edilizi non tradizionali (es. operatrici di impianti edili) e un'attenzione crescente al ruolo femminile nelle costruzioni. ([China Daily](#))
- Il Governo italiano può trarre spunto da queste pratiche: campagne di sensibilizzazione, partnership pubblico-privato, modelli formativi specifici per donne, miglioramento della cultura aziendale per inclusione.

D. Alcune raccomandazioni strategiche sintetiche

- Stabilire obiettivi quantificati di ingresso femminile nel settore edile (es. aumentare la quota femminile nei ruoli tecnici del 5 % entro il 2030)
- Creare incentivi finanziari (crediti, sgravi fiscali) per le imprese che assumono e formano donne in ruoli tecnici edili
- Garantire visibilità al lavoro femminile nel settore edile: campagne mediatiche, role-model femminili, testimonianze
- Rafforzare la formazione duale (school + work) con orientamento esplicito verso le ragazze e superamento di stereotipi (es. "non è mestiere da donna")
- Facilitare la riconoscibilità delle competenze (certificazioni, badge) per donne che entrano in ruoli tecnici
- Monitorare progressi tramite dati disaggregati per genere e pubblicare report annuali.

4. Alcuni rischi e considerazioni da non trascurare

- Anche se il settore edile mostra opportunità, le barriere culturali (stereotipi di genere, percezione del lavoro edilizio come "maschile") possono limitare l'ingresso femminile — bisogna affrontarle attivamente.
- I ruoli più manuali possono ancora presentare sfide fisiche o ambientali (cantieri aperti, orari, condizioni), quindi può essere utile che le ragazze valutino fin da subito se preferiscono ruoli tecnici, gestionali, o ibridi.
- È importante che la formazione sia allineata alle esigenze reali di mercato: come segnalato, molte imprese lamentano "mismatch" tra competenze scolastiche e quelle richieste.
- Occorre non solo attrarre donne, ma trattenerle: aziende edili devono garantire condizioni di lavoro inclusive, supporto alla conciliazione, carriere trasparenti.

Tabella sintetica che riassume le principali politiche, iniziative e strumenti a livello europeo per favorire la partecipazione femminile nel settore dell'edilizia/ costruzioni (o più in generale nei settori tecnici e “tradizionalmente maschili”). Le fonti sono citate per ciascun elemento.

Politica / Iniziativa	Obiettivo principale	Ambito operativo / target	Note / evidenze
EU Gender Equality Strategy 2020 2025	Promuovere la partecipazione equilibrata di donne e uomini nel mercato del lavoro, combattere stereotipi di genere. (European Commission)	Tutti i settori, inclusi edilizia e superamento barriere di genere	Anche se non specifica per l'edilizia, fornisce il quadro normativo generale.
Pact for Skills in Construction (parte di European Skills Agenda)	Upskilling/reskilling almeno il 25% della forza lavoro del settore costruzioni nei prossimi anni. (Mercato Interno, Industria, PMI)	Settore costruzioni, competenze digitali, green e circolari	Pur non essendo esclusiva per le donne, crea opportunità in cui l'ingresso femminile può essere favorito.
FEMCON (progetto Erasmus+)	Sviluppare strumenti di formazione VET per donne nel settore costruzioni, creare moduli specifici per donne. (EPALE - European Commission)	Formazione professionale / VET per donne che vogliono lavorare nel settore edilizio	Strumento operativo concreto per aumentare la partecipazione femminile.
Women Empowered in Construction (WEC)	Aumentare la partecipazione delle donne nella costruzione, anche nei Balcani occidentali + UE, attraverso formazione e sensibilizzazione. (women-in-construction.eu)	Formazione, sensibilizzazione, collaborazione fra VET (sistemi di istruzione e formazione professionale) e industria	Evidenza che il tema è affrontato con iniziative transnazionali.
EFBWW – Manuale per la parità di genere nelle costruzioni, legno e foreste	Fornire strumenti alle organizzazioni sindacali/aziendali per includere la prospettiva di genere nei contratti collettivi e nei cantieri. (efbww.eu)	Industria costruzioni/ legno/foreste, contrattazione, buone pratiche	Importante perché coinvolge attori sociali del settore (aziende, sindacati).

Politica / Iniziativa	Obiettivo principale	Ambito operativo / target	Note / evidenze
Azioni di sensibilizzazione e raccolta dati	Far emergere la sotto-rappresentazione delle donne nell'edilizia e combattere stereotipi ("il mestiere da uomo") (build-up.ec.europa.eu)	Settore costruzioni, VET, imprese	Fondamentale per misurare progressi e intervenire su barriere culturali.

Alcune osservazioni chiave da evidenziare:

- Le donne nel settore costruzioni in Europa rappresentano ancora una percentuale molto bassa: ad esempio, solo circa il 10 % della forza lavoro del settore costruzioni sono donne.
- Il settore edilizia sarà centrale nei prossimi anni per la transizione digitale e verde (edifici efficienti, ristrutturazioni, digital construction). Di conseguenza, favorire l'ingresso delle donne in questi ruoli è strategico per evitare che resti un "talento non sfruttato".
- Le politiche europee tendono a essere generali (pari opportunità, upskilling) e non sempre settoriali (solo per edilizia). Serve quindi tradurre queste politiche generali in misure specifiche per il settore costruzioni.

Un sentito ringraziamento a:

Ilaria Bertini, Direttrice Agenzia Nazionale per l'Efficienza Energetica dell'ENEA

Claudia Cattani, Presidente BNL Paribas

Anna Amato, ENEA

Maria Giovanna Gaglione, ENEA

Tiziana Magnacca, Assessora allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro, Regione Abruzzo

Silvia Paparella, Consigliere Delegato FerraraExpo e General Manager RemTech Expo Hub

Vincenza Frasca, Vicepresidente nazionale e Presidente Gruppo Donne Confimi Industria

Ilaria Catastini, Direttrice, Fondazione MAIRE

Alessia Mangiapane, Fondazione Maire

Sara Di Mario, CEO Hazel New Energy

Francesca Pucci, Esperta in Comunicazione Strategica e Lobbying

A cura di
Dipartimento Unità Efficienza Energetica
Laboratorio Strumenti di Promozione
dell'Efficienza Energetica - ENEA

ilaria.sergi@enea.it

www.italiainclassea.enea.it



ItaliaiinclasseA
Programma Nazionale di Informazione
e Formazione sull'Efficienza Energetica

AGENZIA NAZIONALE
EFFICIENZA ENERGETICA
