

COMUNICATO STAMPA

FONDIRIGENTI, CRESCE LA DOMANDA DI FORMAZIONE DELLE DONNE MANAGER

I risultati dell'Avviso 2/2022 sulla leadership femminile: 324 piani formativi presentati, 560 donne manager coinvolte, per un totale di circa 3,8 milioni di euro, pari al doppio delle risorse stanziare. In cima alla classifica delle priorità delle imprese, le competenze per la gestione del cambiamento e la valorizzazione della diversity. Nel Nord-Est la partecipazione maggiore.

Roma, 22 Febbraio 2023 - Le aziende puntano sulla formazione manageriale al femminile come leva per ridurre il gender gap e aumentare la loro competitività. Lo confermano i risultati dell'ultimo Avviso di Fondirigenti, il fondo interprofessionale più grande d'Italia per il finanziamento della formazione continua dei dirigenti promosso da Confindustria e Federmanager. L'Avviso, il primo di questo tipo per Fondirigenti, era dedicato esclusivamente alle dirigenti donne, con un duplice obiettivo: far crescere il numero delle imprese che ricorrono alla formazione del proprio management femminile per accrescere la competitività aziendale e incrementare la fruizione da parte delle donne dirigenti delle opportunità formative finanziate dal Fondo.

Obiettivi raggiunti, se si considera il numero di piani presentati (ben 324) per un valore richiesto di 3,8 milioni di euro, più del doppio delle risorse stanziare pari a 1,5 milioni di euro, e considerando il numero di donne dirigenti coinvolte, ben 560. Un risultato di grande rilievo, quest'ultimo, se si considera che negli ultimi tre anni (dunque un periodo ben più lungo) le donne partecipanti a piani finanziati dal Fondo erano state, complessivamente, poco più di 700.

Quella impresa con l'Avviso è una accelerazione significativa. Secondo l'osservatorio di Fondirigenti, la quota di donne manager in formazione sul totale dei dirigenti, è pari, infatti, all'8%, un dato in leggera crescita negli ultimi anni ma pur sempre largamente insufficiente per effetto di un accesso ancora limitato alla formazione continua e di una ridotta presenza femminile nei ruoli chiave. "In questo senso - ricorda il Direttore Generale del Fondo, **Massimo Sabatini** - l'Avviso ha svolto una funzione importante, anche grazie ad una intensa attività di promozione svolta sul territorio assieme ai Soci, Confindustria e Federmanager, per sensibilizzare le imprese sulla importanza di valorizzare questo importante patrimonio di professionalità e di competenze, e per far sfruttare al massimo, al tempo stesso, la leva formativa come potente fattore di inclusione".

Circa 30 mila sono le ore di formazione potenzialmente attivabili, con una media di 53 ore per dirigente che saranno fruite prevalentemente in presenza e mediante attività di coaching personalizzato. La richiesta media di finanziamento è stata pari a 11.700 euro rispetto al finanziamento massimo di 12.500 euro.

Rispetto agli ambiti di azione proposti dall'Avviso, le imprese mettono in cima alla classifica delle priorità le skills per il cambiamento che, insieme alla valorizzazione delle competenze di *Diversity&Inclusion*, coprono poco meno del 60% dei piani. Minore è la quota di piani dedicata alla sostenibilità, alla gestione dei rischi e delle crisi, alla digitalizzazione. Come a sottolineare che la risposta a questa fase di cambiamento repentino può stare proprio nella capacità manageriale delle donne dirigenti di guidare le imprese nel passaggio stretto della transizione.

Sul versante della dimensione aziendale, sono soprattutto le Grandi Imprese ad utilizzare la formazione manageriale per rafforzare la leadership femminile: circa metà dei piani, infatti, sono presentati da imprese che superano i 250 addetti, le quali hanno, altresì una quota mediamente maggiore di dirigenti donne in formazione. Ma non va trascurato il dato delle PMI: sono infatti circa 200 le dirigenti impegnate in questa tipologia d'impresa: un numero importante, se si considera che sono state solamente 350, complessivamente, le dirigenti in forza a Piccole e Medie Imprese che hanno partecipato agli Avvisi del Fondo negli ultimi tre anni. A livello territoriale, è il Nord Est a far registrare la maggiore partecipazione: al primo posto figura infatti l'Emilia-Romagna, seguita da Lombardia e Veneto. Ma incoraggiante è anche il risultato del Mezzogiorno - a cui è stata dedicata una specifica premialità - da cui proviene il 12% dei piani presentati, con una concentrazione di piani in Campania. Anche in questo ambito, il Sud si conferma in ritardo, dunque, per effetto di una ridotta managerializzazione e di una minore presenza femminile nei ruoli apicali in azienda, ma la reattività che il tessuto produttivo mostra rispetto a stimoli mirati fa ben sperare rispetto a possibili evoluzioni positive nel medio lungo periodo.

Secondo **Marco Bodini** - Presidente di Fondirigenti - "il grande interesse suscitato dall'Avviso dimostra la crescente attenzione delle imprese alla valorizzazione della leadership femminile per la competitività e, al tempo stesso, la bontà delle scelte del Fondo e delle indicazioni strategiche dei Soci, che hanno deciso di investire - per la prima volta - in modo mirato sulle donne manager per ridurre, almeno sul fronte formativo, il gap che ancora, purtroppo, caratterizza la managerializzazione del tessuto produttivo nel nostro Paese. Con questo Avviso - conclude Bodini - il Fondo si conferma perciò all'avanguardia nell'utilizzo virtuoso della leva formativa come fattore abilitante di tutte le grandi trasformazioni del Paese, e nel rafforzamento di una moderna ed efficace cultura manageriale".

La qualità dei piani formativi pervenuti sarà valutata da una commissione di esperti. La graduatoria sarà disponibile entro la prima metà di marzo.

Info: www.fondirigenti.it