

COMUNICATO STAMPA

FONDIRIGENTI PRESENTA IL CATALOGO DELLE ESPERIENZE FORMATIVE DI ECCELLENZA PER IL 2022

Una selezione dei migliori piani formativi realizzati dalle imprese nel 2022 attraverso il Conto formazione e gli Avvisi del fondo interprofessionale più grande d'Italia per il finanziamento della formazione continua dei dirigenti

Roma, 05/04/2023 - In totale 2.368 piani approvati e finanziati per oltre 27,3 milioni di euro, che hanno coinvolto 2.745 imprese italiane in quasi 290mila ore di formazione per 12.214 dirigenti: **numeri in crescita, nel 2022**, per **Fondirigenti**, il fondo interprofessionale più grande d'Italia per il finanziamento della formazione continua dei dirigenti, promosso da **Confindustria** e **Federmanager**, che ha elaborato i dati a consuntivo dell'attività formativa finanziata tramite Conto Formazione e Avvisi nell'anno appena concluso. La maggior parte dei piani ha interessato le grandi imprese, ben 1.503, che hanno assorbito oltre 19,7 milioni di euro di finanziamenti, prevalentemente grazie al Conto Formazione. Seguono le medie imprese, con 653 piani per quasi 5,5 milioni, e le piccole, con 212 piani per poco più di 2,1 milioni, in larga misura grazie agli Avvisi, che si confermano strumento prezioso per l'accesso alle opportunità formative per le imprese di piccola dimensione.

La concentrazione più alta si registra in Lombardia, con 685 piani finanziati per oltre 8,3 milioni. Buone performance anche nel Lazio e in Emilia-Romagna, mentre la prima regione del Sud, la Campania, compare al sesto posto della classifica nazionale con 83 piani approvati e 971.266 euro di finanziamenti erogati. *Leadership & visione strategica* e *change management* sono le principali tematiche oggetto dei piani, a cui è dedicato circa il 50% delle ore di formazione: ma cresce l'importanza di competenze più tecniche, relative alla *transizione sostenibile e digitale* delle imprese (circa il 20% delle ore), alla loro capacità di fronteggiare e prevenire rischi e crisi improvvise (17%) e alle *competenze linguistiche* per l'internazionalizzazione (circa il 10%). Sono sempre di più le imprese che affrontano il cambiamento partendo dall'upskilling del loro management e la formazione continua si conferma uno dei principali fattori abilitanti di queste trasformazioni. Per favorire questo processo, Fondirigenti ha deciso di raccogliere alcuni interventi più significativi in un nuovo catalogo dedicato alla **Formazione Manageriale d'eccellenza**.

“In occasione dell'anno europeo delle competenze, e in coerenza con le priorità delineate dalla Commissione europea, abbiamo voluto lanciare questo nuovo prodotto dedicato alla selezione delle esperienze di eccellenza realizzate dalle nostre imprese nel 2022 – spiega il presidente di Fondirigenti **Marco Bodini** – Gli interventi che abbiamo raccolto si distinguono per la qualità complessiva dell'impianto progettuale, con attività costruite sulle reali esigenze dell'azienda e dei propri manager, costituendo un effettivo supporto alla crescita manageriale delle organizzazioni, da sempre obiettivo prioritario del Fondo”.

Le buone prassi rappresentano una indicazione preziosa per affrontare il cambiamento. Il catalogo raccoglie in tutto 22 esperienze aziendali, che hanno coinvolto 60 dirigenti per un totale di 2.958 ore di formazione in cinque ambiti di intervento considerati prioritari per la crescita manageriale e competitiva delle aziende. Dall'alimentare all'abbigliamento e alla moda, dall'aerospazio all'ITC, passando per l'arredamento, il settore chimico e metalmeccanico, per quello della consulenza e dei servizi, le **22 schede progettuali** raccontano i percorsi formativi realizzati dalle imprese, mettendo in evidenza un approccio virtuoso che parte dall'analisi dei fabbisogni formativi, definisce obiettivi concreti e percorsi costruiti sulle reali esigenze delle aziende e dei propri manager.

Il primo ambito raccontato nel catalogo è quello relativo alla **Gestione dei rischi e delle crisi**, e contiene proposte formative che hanno consentito di accrescere nei dirigenti le capacità di analisi e mappatura dei processi produttivi per prevenire e identificare in itinere l'insorgere di rischi, di eventi imprevisti e di crisi che caratterizzano il contesto attuale. Sono due le aziende protagoniste: si tratta della società informatica **Sogetel** attiva nel campo dell'innovazione digitale e della **Urbani Tartufi**, azienda storica della Valnerina che hanno utilizzato la formazione dei dirigenti per guidare l'ottimizzazione dei processi aziendali.

Rilevante il capitolo **Sostenibilità ambientale e sociale**, con piani per supportare le imprese nell'adozione e implementazione di un modello di crescita efficiente e sostenibile. Tra le 5 aziende coinvolte, ci sono la **Sea Marconi Technologies**, che opera dal 1968 nei settori chiave dell'energia e dell'ambiente; la **Planetek Italia**, uno dei principali operatori nazionali nel settore dell'informatica applicata alla gestione territoriale; la family business italiana **SMEG**, che produce elettrodomestici dal 1948, e due realtà del settore abbigliamento e cioè l'azienda **Ciro Paone**, ideatrice del brand Kiton, e Fashion Box, il **Gruppo italiano** a cui fa capo il brand Replay: tutte accomunate dall'esigenza di implementare la propria strategia di trasformazione sostenibile in senso ambientale e/o sociale partendo dalle competenze di chi quella transizione deve guidare, ovvero il gruppo dirigente.

Due esperienze si riferiscono all'area del **Marketing e comunicazione**, focalizzate sulle strategie, le metodologie e gli strumenti operativi per innovare la comunicazione di impresa ed il proprio posizionamento sul mercato. Si tratta di **Argo Logica**, un vendor e system integrator che offre soluzioni e servizi ICT nel mercato italiano, e **Pensarecasa**, l'azienda *Made in Italy* del settore arredamento e progettazione degli ambienti d'arredo.

Gli interventi formativi che occupano più spazio sono quelli relativi alla **Transizione digitale**, per supportare le imprese e i dirigenti nell'introduzione di nuove tecnologie digitali per innovare o riconvertire la propria organizzazione. In questa sezione si raccontano le esperienze di 8 aziende. Si parte da **CFS EUROPE**, un'azienda attiva nella produzione e commercializzazione di prodotti chimici, e si prosegue con **Meccanica Veneta**, azienda storica che opera nel campo della meccanica per la produzione di componenti speciali, **G.M.G.**, azienda italiana attiva nel settore della produzione di minuterie metalliche, **Pattern**, una realtà in forte espansione per la progettazione, ingegneria, sviluppo, prototipazione di linee di abbigliamento. Sempre nel settore abbigliamento, **L-Lab** (Love, Life, Art and Beauty) che coniuga l'attenzione e la passione tipici del laboratorio sartoriale con l'innovazione e la modernità che il settore moda oggi richiede; e ancora, **Aurobindo Pharma** (Italia) leader nella produzione e distribuzione di farmaci equivalenti sull'intero territorio nazionale, **Kohler Lombardini**, produttrice di motori da oltre 90 anni, **Gasparini**, leader nella profilatura su commessa. Casi molto diversi, che tuttavia mostrano l'estrema pervasività della trasformazione digitale in tutti i settori produttivi.

Infine, l'ambito **Competenze per il cambiamento** racconta 5 interventi volti a rafforzare le competenze manageriali nella gestione del cambiamento delle modalità di lavoro e delle risorse umane. Le esperienze formative interessano la **HiT Internet Technologies**, che realizza soluzioni software evolute, la società **Terzani**, specializzata nell'illuminazione, tecnologia e design, **Qintesi**, la Tech-Company che eroga servizi di management consulting e di system integration, la multinazionale **Arkema**, designer globale di materiali e soluzioni innovative, e il colosso delle Telecomunicazioni **Fastweb**. Imprese grandi e meno grandi, ma tutte impegnate in una transizione che vede nelle persone e nel rafforzamento delle loro competenze il principale ambito di azione.



“Le aziende individuate in questa prima selezione rappresentano una testimonianza concreta di come la formazione sia stata utilizzata per affrontare le diverse sfide che hanno caratterizzato l’ultimo periodo – conclude il presidente di Fondirigenti **Marco Bodini** - A partire da questa prima edizione, intendiamo rendere stabile un processo di analisi e diffusione di modelli innovativi di formazione che possa servire da stimolo per tutte le aziende, incoraggiando un utilizzo più consapevole e strategico delle risorse, per stimolare una “formazione utile” radicata nei processi aziendali e connessa alla crescita della competitività, verso ambiti più innovativi e collegati alla politica industriale. Daremo il via a una pubblicazione annuale che si arricchirà ogni anno di nuove esperienze che auspichiamo possano rappresentare dei modelli di ispirazione e replicabilità”.

Info: fondirigenti.it/pubblicazioni