

COMUNICATO STAMPA

FONDIRIGENTI, PUBBLICATA LA GRADUATORIA DELL'AVVISO 1/2026: 1.400 PIANI PER IL MANAGEMENT CHE CAMBIA

Oltre 166 mila ore di formazione per sostenere 3.200 dirigenti nella loro sfida per la creazione di valore manageriale. Lo stanziamento sale a 20,2 milioni di euro, oltre i 18 milioni inizialmente disponibili.

Roma, 22 luglio 2026 – La disponibilità, talvolta perfino sovrabbondante, di dati, sta velocemente riscrivendo il ruolo del management italiano: dall'uso efficace dell'Intelligenza Artificiale alla protezione dalle minacce esterne, dalla trasformazione dei processi alla valorizzazione delle persone, il contributo manageriale alla creazione di valore passa dall'utilizzo ottimale di questa fondamentale materia prima. Lo conferma la **graduatoria dell'Avviso 1/2026** di Fondirigenti, pubblicata oggi, che ha visto l'approvazione di circa 1.400 piani formativi, pari all'81% delle oltre 1.700 proposte presentate.

Il valore dei piani approvati supera i 20,2 milioni di euro, superiore allo stanziamento iniziale di 18 milioni, confermando la forte richiesta di formazione manageriale da parte delle imprese e la centralità degli investimenti nelle competenze per accompagnare innovazione, riorganizzazione e sviluppo competitivo. I percorsi formativi, che si realizzeranno nei prossimi 8 mesi, coinvolgeranno circa 3.200 dirigenti per complessive 166 mila ore di formazione, pari a una media di circa 51 ore per partecipante.

*"I piani approvati – spiega **Massimo Sabatini**, direttore generale di Fondirigenti - raccontano un cambiamento profondo del ruolo manageriale. Oggi alle imprese servono dirigenti capaci di integrare dimensioni diverse: il dato come strumento per decidere meglio, l'Intelligenza Artificiale come leva da inserire nella strategia, la leadership come capacità di guidare il cambiamento. Manager a tutto tondo, esperti nel loro ambito, ma soprattutto guida esperta di persone e organizzazioni".*

Dall'analisi dei Piani emerge una crescente attenzione a fattori quali performance management, KPI, business intelligence e data literacy, che dimostra come il dato sia ormai considerato una competenza trasversale e uno strumento a supporto di tutte le decisioni aziendali. Anche l'approccio all'Intelligenza Artificiale appare più maturo: i progetti più solidi non si concentrano sull'apprendimento dei singoli strumenti, ma sulla governance dell'AI, sui suoi impatti organizzativi e sulla sua integrazione nei processi decisionali.

Parallelamente, process management, Lean management e change management convergono verso l'esigenza di migliorare l'efficienza e la capacità di adattamento. La leadership viene interpretata come capacità di guidare persone e organizzazioni nelle transizioni, mentre retention, sviluppo dei talenti ed engagement diventano leve per sostenere produttività e continuità organizzativa. Emerge con chiarezza, la trasformazione del ruolo delle funzioni HR, sempre meno impegnate in attività tradizionali di gestione del personale e sempre più chiamate a costruire senso, coinvolgimento ed esperienza lavorativa per le persone.

Spesso questo fabbisogno nasce da un cambiamento repentino del contesto: fusioni, acquisizioni, ingresso di capitali diversi, passaggi generazionali, mutamenti nella filiera, innalzamento di standard imposti dall'esterno, compaiono sempre più spesso nelle motivazioni che spingono alla presentazione di piani formativi, a testimonianza della trasformazione anche organizzativa e negli assetti proprietari che sta interessando il tessuto produttivo italiano.

Il cambio di paradigma attraversa tutte le dimensioni aziendali, ma è più pronunciato nelle imprese di grandi dimensioni, che fanno registrare, da sole, il 50% dei piani approvati, mentre si conferma la necessità di specifica attenzione per le Piccole Imprese, a cui appartiene poco più di un piano su 10 di quelli approvati. Rispetto agli ambiti di intervento, le medie imprese mostrano una performance particolarmente positiva nell'area dell'organizzazione dei processi produttivi. Grandi e piccole imprese conseguono, viceversa, i risultati migliori nell'area dell'utilizzo evoluto della tecnologia, a conferma del carattere trasversale assunto dall'innovazione digitale.

Dal punto di vista territoriale, l'Emilia-Romagna registra la migliore performance tra le regioni con il maggior numero di candidature, seguita dal Veneto. La Lombardia si conferma tra i territori con la partecipazione più elevata. Nel Mezzogiorno si distinguono la Campania, mentre è particolarmente significativa la crescita dei piani approvati nel Lazio rispetto ai precedenti Avvisi nazionali.

*“La risposta delle imprese conferma che la formazione manageriale non è più un'attività separata dalla strategia aziendale, ma una condizione per governare le transizioni e tradurre l'innovazione in produttività - sottolinea **Marco Bodini**, presidente di Fondirigenti - Il compito del Fondo è accompagnare questo investimento, trasformando i fabbisogni in percorsi concreti e aiutando anche le realtà di minori dimensioni ad anticipare il cambiamento. È il nostro piccolo ma grande contributo allo sforzo di creazione di valore che impegna tutti i giorni le imprese italiane”.*

La graduatoria dei piani approvati è disponibile sul sito di Fondirigenti, www.fondirigenti.it.