

## Avviso 2/2022

Leadership femminile per il  
cambiamento: investire nella  
formazione delle donne per la  
competitività delle imprese



Webinar nazionale 21 novembre 2022

# I dati di scenario

- **Presenza manageriale femminile contenuta e al di sotto delle medie comunitarie**

Donne dirigenti = 19% del totale dirigenti (fonte *INPS, 2019*)

- **Limitata partecipazione alla formazione per il management femminile**

Il 19,7% delle Grandi imprese, il 7,9% delle PMI e il 12,5% delle microimprese adotta programmi formativi per la valorizzazione del talento femminile (fonte *Osservatorio 4.manager 2021*)

- **Ma attenzione crescente nei programmi di investimenti e riforme**

PNRR e inclusione: il ruolo della formazione tra i “fattore abilitanti” per la crescita.

<b>Componenti e risorse</b> Miliardi di euro <b>19,81</b> Totale 	M5C1 Politiche per il lavoro	<b>6,66</b>
	M5C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	<b>11,17</b>
	M5C3 Interventi speciali per la coesione territoriale	<b>1,98</b>

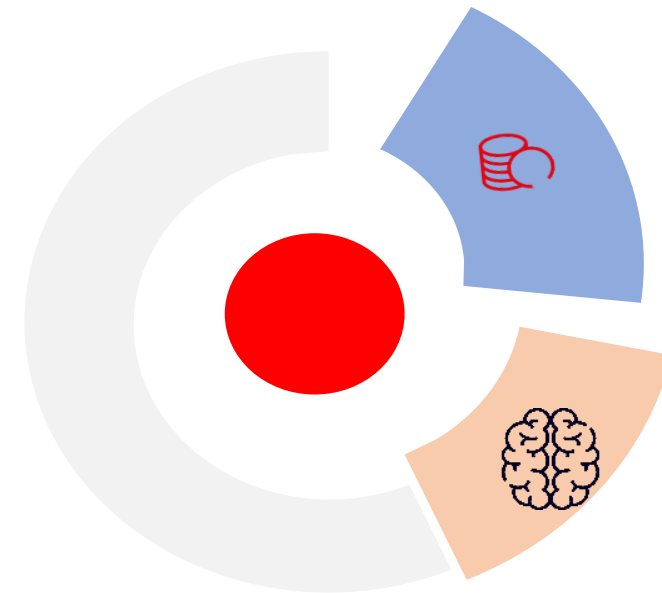
# L'esperienza di Fondirigenti

- I nostri dati confermano lo scenario:
  - ✓ limitata partecipazione delle donne dirigenti alla formazione finanziata dal Fondo (**20,8% nell'ultimo triennio**);
  - ✓ formazione manageriale al femminile prevalentemente promossa da **GI**;
  - ✓ strumento più utilizzato: il **Conto formazione**;
  - ✓ l'Avviso non riesce a svolgere funzione di riequilibrio, in particolare per le **PMI**: (**dirigenti donne formate = 15,7%**);
  - ✓ Ridotta offerta formativa al femminile al **Sud**, anche inferiore alla pur limitata presenza imprenditoriale
- E le nostre analisi mostrano l'efficacia dell'intervento
  - ✓ Ricerca «**La formazione manageriale delle donne**»: la formazione manageriale (soprattutto femminile) ha un impatto positivo sulla produttività delle imprese



# L'Avviso 2/2022

- Frutto dell'applicazione del metodo «circolare» di Fondirigenti
- Rafforza il ruolo della formazione come “fattore abilitante” delle politiche in coerenza col PNRR



## OBIETTIVI

- Contribuire alla crescita della competitività aziendale grazie all'investimento formativo sul talento femminile non solo sulle tematiche di genere ma sulle principali questioni manageriali (transizione digitale, sostenibilità, gestione della crisi, nuove competenze per governare il cambiamento);
- Favorire la **crescita professionale** delle donne dirigenti....;
- ...e indirettamente, la **presenza manageriale** femminile nelle imprese italiane

## PARTICOLARE ATTENZIONE PER:

- **PMI** e imprese localizzate nelle regioni del **Mezzogiorno**

Avviso 2/2022

Leadership femminile per il  
cambiamento: investire nella  
formazione delle donne per la  
competitività delle imprese

Fine