



di Daniela Mignani – Fondazione ITL

COSÌ SI SCEGLIE LA LOGISTICA

PER VALORIZZARE LA LOGISTICA E RENDERLA ATTRATTIVA AGLI OCCHI DEI GIOVANI, È FONDAMENTALE CHE LE IMPRESE DEL SETTORE RAFFORZINO LA COLLABORAZIONE CON ENTI FORMATIVI E ITS, INCENTIVANDO I TIROCINI E PROMUOVENDO UNA COMUNICAZIONE PIÙ EFFICACE. LA FORMAZIONE, INOLTRE, DEVE STARE AL PASSO CON TRANSIZIONE DIGITALE, SOSTENIBILITÀ E INTERMODALITÀ. FONDAZIONE ITL HA ASCOLTATO CHI AFFRONTA QUESTE SFIDE OGNI GIORNO

Una sfida in divenire

“C'è un tema che, dal nostro osservatorio, si configura come la vera sfida per formatori, imprese

e operatori del settore: rendere attrattivo il settore del trasporto e della logistica verso famiglie, scuole e studenti.

A tutt'oggi, nonostante il trend incoraggiante, la logistica non cade tra le prime scelte da parte

dei giovani. Spesso ne permane una visione arcaica e legata a stereotipi superati. Per questo siamo convinti che a più livelli vada perseguita un'attività continuativa di diffusione, orientamento e condivisione di ciò che la logistica è

oggi, rafforzando il legame con le scuole, i centri di competenza, le università e le imprese.

La formazione nella logistica è insita all'interno della nostra mission. In oltre 20 anni di attività come Fondazione ITL – Istituto sui Trasporti e la Logistica abbiamo contribuito, come partner tecnico, alla progettazione e promozione di diversi corsi di specializzazione in ambito di trasporto e logistica, sia con la forma dei percorsi biennali ITS, attivi da Piacenza a Bologna, che con percorsi IFTS ormai saldamente radicati sul contesto ravennate. Non ultimo con percorsi di alta formazione finalizzati a formare manager in grado di far proprie le sfide della “Twin Transition” applicate a specifici contesti.

Tutto questo ha permesso di offrire ad oltre 700 studenti l'opportunità di candidarsi come nuove professionalità all'interno di un settore dinamico, in crescita e affamato di nuove competenze”.



Daniela Mignani, Business Development – Head of Unit di Fondazione ITL

Il Porto come opportunità concreta

“Il Porto di Ravenna è un ambito molto complesso in cui lavorano circa 17.000 addetti con competenze trasversali in diversi settori ed è in grado di assorbire nuovi lavoratori con formazioni specifiche. Da anni esistono a Ravenna percorsi formativi dedicati che si sono nel tempo consolidati a tutti i livelli: i nuovi trienni dell'Istituto Tecnico Industriale e dell'Istituto Tecnico Commerciale che stanno avendo ottimi riscontri, così come il corso specialistico in logistica portuale

IFTS in collaborazione con Confindustria, i cui studenti trovano quasi tutti impiego nelle strutture portuali.

Anche l'Università di Bologna ha attivato a Ravenna diverse lauree e master specialistici in materie attinenti al porto.

L'Autorità di Sistema Portuale da anni condivide con i propri operatori un Piano Formativo finalizzato a soddisfare le specifiche esigenze nel ciclo delle operazioni portuali, con un'attenzione costante al tema della sicurezza del lavoro portuale. Esempio ne è l'organizzazione di un corso specifico per il conseguimento di patenti professionali per mezzi pesanti, rivolta agli addetti delle imprese portuali, interamente finanziato dall'Autorità Portuale".



Francesco Benevolo,
Commissario Straordinario
di ADSP Mare Adriatico
centro settentrionale

Formazione e tirocini per diventare operativi

"La logistica viene percepita dai giovani come un settore in crescita, con grandi possibilità di inserimento lavorativo e buone possibilità di verticalità in tempi relativamente brevi.

La formazione può contribuire a rendere più attrattivo il settore: bisogna puntare sugli aspetti più innovativi con cui la logistica si sta confrontando oggi, dalla rivoluzione digitale alla sostenibilità, dalle contaminazioni con l'intelligenza artificiale ai processi di internazionalizzazione.

Le aziende chiedono persone "pronte", in grado in tempi brevi di dare un valore aggiunto mi-

nimizzando il periodo di formazione aziendale. Oltre ai motivi di recruitment non dimentichiamo la brand reputation: per molte aziende entrare in rapporto con gli ITS è un valore aggiunto perché significa lavorare con i giovani e con il territorio, e soprattutto partecipare alla formazione delle nuove generazioni.

Formazione e tirocini consentono agli studenti di diventare "operativi", una volta giunti in azienda, in tempi molto brevi rispetto a quanto normalmente accade per chi comincia a lavorare nel settore della logistica. Chi ha frequentato il corso ha poi già fatto una scelta ed è già "orientato" a questa professione. Da sempre abbiamo percentuali di inserimento lavorativo, a fine corso, superiori al 90%. Gli studenti spesso si rivelano



Giuseppe Bardelli, Responsabile dell'Area ITS di Forpin e Coordinatore Generale dei corsi ITS della "Fondazione ITS Academy Logistica Sostenibile" di Piacenza

i nostri migliori ambasciatori: il passaparola, soprattutto nelle realtà più piccole, è ancora fondamentale nell'individuazione dell'utenza".

Al passo con l'evoluzione del settore

"All'interno di una realtà interportuale come Interporto Bologna, i profili professionali più richiesti riflettono l'evoluzione del settore verso digitalizzazione, sostenibilità, automazione e intermodalità. Si spazia da ruoli tecnici legati alla logistica di magazzino a figure specializzate nella pianificazione e ottimizzazione dei processi, fino a professionisti esperti in automazione, digitalizzazione e cyber sicurezza. Stanno emergendo anche profili dedicati alla gestione energetica e ambientale, oltre a quelli focalizzati sul welfare aziendale.

La formazione si sta adeguando dunque alle esigenze del mercato, con una crescente specializzazione nei percorsi ITS e IFTS, che preparano profili immediatamente spendibili nel settore. La nostra società è tra i fondatori di due ITS regionali: "Tecnico superiore per la logistica 4.0 e la smart mobility", a Bologna, e "Tecnico superiore

polifunzionale per la logistica e il trasporto ferroviario", a Reggio Emilia. La logistica interportuale presenta esigenze specifiche. Diventa sempre più centrale lo sviluppo delle soft skills, come leadership, problem solving e adattabilità, che si affiancano a competenze tecniche specifiche come la gestione della supply chain, le normative doganali e internazionali, la cybersecurity e il reporting ESG".



Stefano Caliendo, Presidente di Interporto Bologna

Le esigenze della logistica interportuale

"Negli ultimi anni, la logistica interportuale ha vissuto una trasformazione profonda, che ha reso sempre più evidente la necessità di figure professionali specializzate e trasversali negli hub intermodali strategici. In una realtà come la nostra non cerchiamo più solo operatori e autisti, ma anche tecnici della digitalizzazione, esperti di sostenibilità, specialisti in project management, IT e cybersecurity. I percorsi formativi si stanno adattando, ma il divario tra teoria e pratica resta. La collaborazione con ITL, CISITA e ITIS Leonardo da Vinci porta gli studenti sul piazzale e riduce il divario.

Alla luce delle principali tendenze – transizione digitale, sostenibilità ambientale, inglese tecnico e crescita dell'intermodalità – riteniamo prioritario investire nella formazione su piattaforme digitali, sicurezza informatica, normative doganali e sistemi intermodali complessi. La logistica non è sola movimentazione: è governo dei flussi e dei dati.

MANAGEMENT / Formazione

Un altro tema centrale è il coinvolgimento dei giovani. Spesso manca una reale conoscenza di cosa sia la logistica e del suo valore. Per questo, abbiamo attivato percorsi di orientamento, collaborazioni con scuole e università e stage che portano i ragazzi direttamente sul campo”.



Gianpaolo Serpagli, Presidente di CEPIM Interporto Parma

” Serve cooperazione tra i professionisti del settore

“L’attrattività del settore è in costante aumento specialmente per le figure impiegate. Ciò è probabilmente dovuto a un’attenta attività di corretta informazione e di maggior conoscenza delle mansioni impiegate nel settore con conseguente ‘riqualificazione’; l’utilizzo di media locali, di giornate di orientamento



nelle scuole e Università e di eventi territoriali hanno giovato a questo processo. Discorso diverso per le mansioni di conducente di mezzi e di operai di magazzino, difficili da reperire e con maggior interesse da parte di lavoratori stranieri. Se guardo alle qualità necessarie e alle competenze richieste, sicuramente la capacità di cooperare con gli altri è una caratteristica importante. Inoltre, soft skills trasversali sono sempre più carenti e occorre rimediare con la formazione, mentre sulle abilità tecniche direi che la formazione in essere è sufficiente seppur da migliorare. La collaborazione con gli enti formatori, Università e centri di com-



Leonardo Lanzi, titolare di Lanzi Trasporti

petenze è fondamentale. Le aziende devono rivolgersi a veri professionisti della formazione e progettare percorsi in cui la parte aziendale sia al centro delle esigenze e gli altri soggetti siano attuatori per rispondere a quelle necessità”.

” Le persone fanno la differenza

“La logistica è oggi un settore strategico, ma non ancora percepito come tale sia dalle nuove generazioni ma anche dalle altre. Il mismatch tra domanda e offerta di lavoro è evidente.

In One Express Italia viviamo ogni giorno l’urgenza di trovare risorse competenti e motivate. Oggi servono capacità trasversali: pensiero analitico, orientamento al cliente, padronanza dei dati, uso di strumenti digitali e, particolarmente, flessibilità al cambiamento. Crediamo che siano proprio le persone a fare la differenza. Per questo investiamo nella formazione continua e nei giovani, abbiamo creato un’Academy interna per le nostre persone e i nostri affiliati. Collaboriamo da tanti anni con ITS, Università, enti come ITL (Istituto Trasporti e Logistica della Regione Emilia-Romagna) e percorsi di stage qualificanti. Abbiamo avviato iniziative come percorsi di stage mirati, visite aziendali con le scuole e partecipazione attiva a progetti Europei e Regionali perché siamo convinti che solo così si possa costruire un ecosistema capace di attrarre, formare e trattenere nuovi talenti.

Grande importanza ha la formazione sulle nuove tecnologie che possono supportare le nostre persone e richiedono un aggiornamento co-

Il punto di vista dell’Università

“C’è un fattore di base necessario, ma ovviamente non sufficiente, per avvicinare un giovane al settore: la conoscenza della funzione logistica e della sua presenza in tante, se non tutte, le attività industriali e del terziario avanzato. Questa conoscenza, ancora purtroppo scarsa o frammentaria, può far scattare la molla per informarsi sui tanti ruoli, posizioni professionali, applicazioni e incarichi. La logistica è una scienza e come tale affonda le sue radici nei numeri, nelle tecniche e nei modelli analitici.

Questo spesso spaventa ma, in verità, non si chiede nulla in più della comune attitudine a leggere la realtà in modo razionale. Tutto il resto viene logicamente di conseguenza e si impara. Dirimenti sono, invece, le competenze trasversali: capacità di relazione, problem solving, lavoro di squadra e capacità di espressione scritta e orale in almeno due lingue, tra cui l’inglese, sono alcune delle chiavi imprescindibili per aprire la porta a tutte le professioni in ambito logistico”.



Marco Bortolini, Professore Associato presso il Dipartimento di Ingegneria Industriale dell’Università di Bologna



**Andrea Franceschelli, Vice
Presidente di One Express**

stante. La formazione deve diventare parte della cultura aziendale, non un evento episodico”.

” Creare uno storytelling efficace

“La prima difficoltà che riscontriamo per il reperimento di nuove competenze è il mismatch tra domanda e offerta. Le aziende cercano profili evoluti, con competenze digitali, gestionali e conoscenze tecniche trasversali. Il mercato del lavoro, invece, offre spesso profili con formazione generalista e ancora troppo orientata al saper fare piuttosto che al saper gestire. In aziende che si occupano di

logistica, movimentazione merci e anche nelle imprese portuali, le competenze ricercate sono sempre più di tipo trasversale. In un mondo in cui l'evoluzione tecnologica viaggia a una velocità superiore alla nostra capacità di adattamento, trovare persone in grado di saper affrontare e gestire i cambiamenti con rapidità ed efficacia è fondamentale. Altresì necessaria è l'attitudine alla gestione di persone e processi sempre più complessi. Noi stiamo lavorando molto con il mondo delle scuole di ogni grado. In particolare, abbiamo avviato programmi strutturati di formazione continua per i nostri collaboratori, con percorsi tecnici e trasversali pensati per accompagnare la crescita professionale e personale. Uno dei progetti operativamente più rilevanti è stata la creazione di diverse Academy aziendali, realizzate in collaborazione con agenzie per il lavoro. A ciò si affianca la nascita di un percorso IFTS, previsto per il 2026, pensato per rispondere alla crescente necessità di reperire figure professionali specializzate in ambito manutentivo”.

” L'attrattività del settore marittimo

“Ravenna, città portuale, rende la logistica, soprattutto marittima, un settore naturalmente attrattivo: dinamico, concreto e in crescita. La forte domanda delle imprese e l'adeguamento dei percorsi scolastici locali alimentano l'interesse,



grazie a prospettive di carriera e retribuzioni competitive. A rendere il settore vicino ai giovani è la formazione professionalizzante (IFTS/ITS): didattica pratica, visite in terminal, interporti e aziende, e molte ore di stage. Le imprese cercano profili



**Elena Strocchi, Referente
area Fondo Sociale Europeo
de Il Sestante Romagna**

con basi solide su documentazione di trasporto, Incoterms e dogane, programmazione di carichi e flussi, gestione di magazzino e produzione; imprescindibili le soft skill. I percorsi uniscono teoria e pratica per un inserimento rapido e consapevole. L'esperienza pluriennale dell'IFTS di Ravenna ne conferma l'efficacia: la maggior parte dei corsisti trova presto occupazione coerente, anche in ottica di riqualificazione. Il feedback è convergente: le aziende apprezzano l'agilità (8-12 mesi) e gli stage estesi (300-360 ore), tanto da richiedere direttamente i CV; gli studenti valorizzano l'orientamento al lavoro, la varietà delle esperienze e l'impatto dello stage”.



**Nicola Rambelli, Direttore
Risorse Umane di SAPIR**



**GRANDI SPAZI RICHIEDONO
GRANDI PORTATE**



VENTILATORI INDUSTRIALI HVLS

- ✓ In inverno **destratifica** e risparmi energia
- ✓ In estate **raffresca** l'ambiente

Contattaci per una consulenza gratuita
professional@vortice-italy.com

vortice.it
f i n t