

L'intervista



# “Sprint all'industria 4.0” con la formazione digitale”

ANDREA FROLLÀ

Il numero uno di Philip Morris Italia, Marco Hannappel, presenta il nuovo polo nel Bolognese che sostiene lo sviluppo delle professioni del futuro

Le academy hanno sempre seguito una logica di investimenti focalizzata sulle risorse interne e concentrata sulle due fasi dell'assunzione e della formazione, ma oggi bisogna giocare d'anticipo. Noi abbiamo deciso di investire sulla formazione precedente all'ingresso in azienda, lavorando con le università, i centri di competenza, le startup, gli ecosistemi e altre realtà da Nord a Sud. Di fatto allarghiamo il raggio della formazione fuori dal nostro perimetro aziendale, innescando un circolo virtuoso interno ed esterno a Philip Morris per creare competenze diffuse sul territorio». Marco Hannappel, presidente e amministratore delegato di Philip Morris Italia, spiega così la ratio che si nasconde dietro la nascita del Philip Morris Institute for Manufacturing Competences, il nuovo polo per l'alta formazione e lo sviluppo delle competenze per l'industria 4.0, inaugurato la settimana scorsa nel centro industriale di Crespellano, in provincia di Bologna. L'iniziativa coinvolge la Regione Emilia-Romagna tra i coordinatori del progetto, l'Università di Bologna, i politecnici di Bari e Torino, il centro di competenza Bi-Rex, l'Its Cuccovillo di Bari e altri soggetti di eccellenza nell'ambito della formazione, come la Fondazione Its Maker. L'obiettivo, spiega Hannappel ad Affari&Finanza, è «sostenere lo sviluppo delle competenze per le professioni del futuro nel mondo manifatturiero e supportare le 38 mila persone che popolano la filiera integrata di Pmi a sostegno dell'impegno sui prodotti innovativi senza combustione».

**Avete coinvolto università, centri di ricerca, istituzioni, fondazioni e startup. Perché una rete così ampia per un polo aziendale di formazione?**

«Questo progetto va ben oltre Philip Morris e non potrebbe essere altrimenti. L'Italia sconta un ritardo storico sul digitale e, di conseguenza, tutto

ciò che è collegato al digitale sconta alcuni divari, dalla connettività alle competenze. Abbiamo grandi eccellenze sul territorio, a partire dalle università, ma ancora manca una gestione pubblico-privata su alcuni fronti strategici, in primis quello delle competenze digitali, che consenta di ridurre il gap in modo più veloce. La macchina c'è e funziona,

bisogna farla correre velocemente».

**In che modo?**

«Bisogna innanzitutto lavorare sui giovani. Noi faremo la nostra parte, soprattutto con i finanziamenti delle borse di studio di alta formazione per l'industria 4.0 per i neolaureati, ma anche con le partnership pubblico-privato per gli assegni di ricerca. Stiamo inoltre sviluppando progetti di up-skilling con le aziende che fanno parte della nostra filiera e al tempo stesso investiremo sulla formazione continua dei nostri lavoratori, perché noi stessi abbiamo bisogno di competenze in grado di sostenere l'evoluzione tecnologica degli impianti».

**Eppure, di mismatch di competenze 4.0 sul mercato del lavoro si parla da anni. C'è davvero margine per ridurre il divario tra domanda e offerta?**

«Noi siamo convinti che la contaminazione di idee, saperi e conoscenza con il territorio farà la differenza e che iniziative come queste diventeranno tasselli fondamentali del mosaico economico italiano dei prossimi anni. Se parliamo di industria, dobbiamo ricordare sempre che una fabbrica si fonda sull'unione di tecnologia e capitale umano. A Crespellano abbiamo realizzato il più grande stabilimento produttivo italiano degli ultimi 30 anni, quindi non potevamo pensare un'iniziativa di questo tipo senza i territori che ci ospitano e dove lavoriamo. Oggi un'azienda non può solo offrire stipendi, deve garantire occasioni di crescita e sviluppo».

Il personaggio



**Marco Hannappel**  
presidente e amministratore delegato Philip Morris Italia

34%

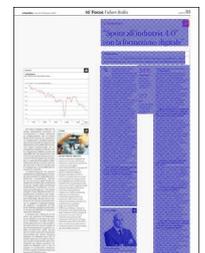
**COMPETENZE**

Difficoltà di reperimento di competenze digitali di base pari al 34,9

177

**MILA**

Le aziende hanno bisogno di circa 177 mila figure professionali in area Itc



**Scontiamo un ritardo importante sulle competenze digitali di base.**

**Cosa fare?**

«Serve più attenzione agli istituti tecnici specialistici. Le competenze digitali sono molto ampie e servono esperti in vari ambiti, non certo tuttologi digitali. Dobbiamo organizzare e integrare ciò che abbiamo, dai centri di competenza ai poli universitari. Poi bisogna investire su ricerca e sviluppo e avvicinare le Pmi alle grandi imprese».

**La rivoluzione digitale galoppa e non è semplice starle dietro.**

«La formazione continua è fondamentale per combattere questo rischio. Le logiche formative non possono però essere le stesse di vent'anni fa, quando c'erano modelli di creazione della conoscenza basati su calendari pluriennali. Oggi è pressoché impossibile realizzare questo tipo di programmazione, perché le basi della formazione cambiano rapidamente e pretendere di sapere su cosa formeremo le persone tra 5 anni non ha senso».

**Cosa si può fare per coloro che sono usciti dal mercato del lavoro e faticano a reinserirsi, proprio perché non hanno le competenze digitali?**

«La formazione di qualunque livello, che sia in azienda o nei centri universitari, scolastici, di ricerca e di competenza, deve avere un occhio di riguardo per il reinserimento nel mercato del lavoro. Anche qui c'è bisogno di iniziative ad hoc, in grado di ricreare delle piccole basi di competenze spendibili per l'ingresso e sviluppabili successivamente al rientro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA