



**AZIENDA
PARADISI S.R.L.**

**Ambito Tematico Strategico
Innovazione digitale e tecnologica, di processo e di
prodotto**

**“Lean Management in azione: innovare ruoli e funzioni per
il successo aziendale”**

Storia di formazione realizzata da:

Dott. Evan Rago – Dottorando di ricerca presso la Fondazione Marco Biagi - UniMoRe

E-mail: evan.rago@unimore.it

Piano Formativo: 336134

“Paradisi S.r.l.: tradizione e innovazione dal cuore di Jesi”

Conto Formazione

Sommario

1. Introduzione.....	4
2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua.....	8
2.1. Breve profilo dell'azienda e del settore.....	8
2.2. Orientamenti strategici e processi di innovazione.....	11
2.3. Obiettivi aziendali e ruolo della formazione.....	12
2.4. Considerazioni conclusive.....	14
3. Il piano formativo.....	14
3.1. L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati.....	14
3.2. Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti.....	15
3.3. Considerazioni conclusive.....	16
4. Formazione come centro delle politiche gestionali	16
4.1 L'importanza di una formazione di qualità.....	17
4.2 Storico dei corsi di formazione sostenuti.....	18
4.3 Rapporti formativi con enti e istituti scolastici.....	18
4.4 Considerazioni conclusive.....	
5. L'impatto della formazione	19
5.1 L'impatto della formazione.....	19
5.2 Considerazioni riepilogative.....	20
6. Conclusioni.....	21
6.1 Gli elementi e/o i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione.....	21
6.2 Le buone prassi formative aziendali.....	21
6.3 Conclusioni.....	22
Griglia per la valutazione delle buone prassi formative.....	24
Scheda sintetica.....	25

1. Introduzione

Fondata nel 1957 a Jesi con il nome “F.J.B. Fabbrica Jesina Bulloneria”, la Paradisi S.r.l. è nata dalla sinergia imprenditoriale di Longhi Alberto e Paradisi Antonio, inizialmente focalizzandosi sulla produzione di componenti tornite per macchinari agricoli. Nei suoi quasi settant’anni di attività, l’azienda ha attraversato fasi di profonda evoluzione, pur mantenendo intatte le sue solide fondamenta di resilienza, sviluppo e crescita continua, elementi che la definiscono nel mercato. La *mission* aziendale della Paradisi S.r.l. si orienta su otto punti cardinali, progettati per offrire una visione olistica e integrata che abbraccia sia la sfera interna dell’impresa sia le relazioni esterne, con un approccio che privilegia i valori umani come pilastri della cultura aziendale. Tra questi principi, la centralità del cliente occupa una posizione prioritaria. L’azienda è impegnata nel garantire il più alto grado di soddisfazione e nel rispondere con prontezza e professionalità alle esigenze dei clienti, un obiettivo che richiede la partecipazione di un *team* di dipendenti motivati e preparati. La valorizzazione del personale rappresenta, infatti, il secondo pilastro dell’azienda: un ambiente di lavoro stimolante e formativo contribuisce a creare una squadra competente e attivamente coinvolta nelle dinamiche aziendali. La formazione rappresenta quindi un dovere cui l’azienda ottempera con assoluta abnegazione. Sul fronte della sostenibilità, la Paradisi S.r.l. ha adottato un approccio responsabile nei confronti dell’ambiente e del territorio circostante. L’obiettivo di ridurre l’impatto ecologico e di promuovere pratiche sostenibili costituisce il terzo asse strategico, volto a garantire un’integrazione armoniosa con la comunità locale e l’ecosistema in cui opera l’azienda. Paradisi S.r.l. adotta una serie di principi di natura tecnica che guidano la gestione delle sue attività operative, improntate su qualità, precisione e trasparenza. La cura nella realizzazione dei prodotti, l’integrazione tra innovazione e tradizione, la flessibilità produttiva e la prontezza di risposta alle esigenze di mercato rappresentano pilastri fondamentali che sostengono la competitività aziendale. Tutti questi punti, che definiscono la *mission* aziendale, non rappresentano esclusivamente il codice etico dell’azienda, bensì, trasversalmente, incarnano un insieme di esigenze da coniugare tra loro all’interno di un equilibrio “dinamico”. Tale concetto rappresenta un principio guida per Paradisi S.r.l., riflettendo la capacità dell’azienda di armonizzare e bilanciare risorse, relazioni e sostenibilità ambientale. Alla luce della continua evoluzione, l’equilibrio dinamico consente all’azienda di adattarsi con agilità alle sfide del mercato e alle aspettative degli stakeholder, senza mai compromettere i valori fondanti, rappresentando un’interazione armoniosa tra innovazione e tradizione. Questo principio guida l’azienda in un mercato altamente competitivo, consentendole di investire in tecnologie all’avanguardia pur mantenendo un profondo legame con i valori aziendali e con l’ambiente circostante. La capacità di adottare nuove tecnologie, infatti, non avviene a scapito della tradizione, ma si integra in modo organico, sostenendo sia la qualità dei prodotti sia la sostenibilità delle pratiche produttive. In termini operativi, questo equilibrio si manifesta nell’impegno costante della Paradisi S.r.l. a mantenere *standard* qualitativi elevati e una flessibilità produttiva. Quest’ultima, permette all’azienda di rispondere in modo rapido e efficiente alle esigenze di un mercato in continua evoluzione, senza compromettere efficienza o etica aziendale. Il termine “equilibrio dinamico” riflette quindi la capacità di adattarsi alle fluttuazioni del settore, conservando al contempo una coerenza etica e un’efficace continuità nei processi produttivi. Ed inoltre, non solo permette di sostenere la competitività dell’Azienda nel mercato globale, ma anche di restare ancorata ai suoi valori fondanti: rispetto per le persone, integrità nelle relazioni e tutela dell’ambiente.

La scelta di rappresentare questa filosofia attraverso il simbolo della piramide nel logo ufficiale dell'azienda riflette l'idea di una struttura solida, che si innalza per successivi livelli, simbolo di crescita stabile e di resilienza. La piramide incarna così il punto di incontro tra tradizione e innovazione, tra stabilità e adattabilità.



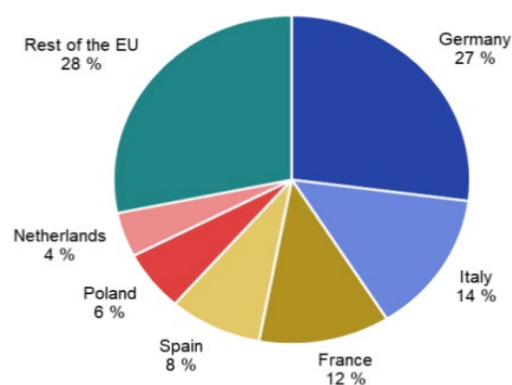
Figura 1 <https://www.paradisi.it/wp-content/uploads/2022/09/imglogoblock.png>

“Il vertice è il nostro cliente”, “La base della piramide rappresenta la nostra struttura aziendale”.

La piramide è per Paradisi S.r.l. un simbolo che racchiude valori fondamentali, quali conoscenza, armonia, equilibrio, stabilità e coerenza. Al vertice della piramide, contrassegnato dal colore rosso, si trova il cliente, inteso come fulcro di ogni progetto, programma e iniziativa aziendale. Questa vetta rappresenta la priorità assoluta della Paradisi S.r.l. nel garantire non solo prodotti di alta qualità, ma anche un livello di servizio che offra sicurezza e tranquillità, elementi fondamentali per mantenere la fiducia dei clienti. La base della piramide riflette i pilastri su cui si regge l'intera organizzazione: solidità, trasparenza e un'organizzazione ampia e sicura. Ogni livello della piramide rappresenta un aspetto dell'approccio aziendale, costruito su una rete di processi efficienti, su una gestione trasparente e su una struttura ben articolata. In questo senso, la piramide non è solo un simbolo, ma una rappresentazione visiva dell'azienda come figura geometrica perfetta, uno degli elementi cardine della natura stessa, che ben esprime l'obiettivo di raggiungere una qualità senza compromessi. La base solida e il vertice acuto testimoniano il percorso di sviluppo dell'azienda, dalla base dei valori fondanti fino alla focalizzazione sul cliente. Quotidianamente, attraverso un impegno costante, la Paradisi S.r.l. lavora per garantire risposte sicure, agili ed efficienti ai propri *stakeholder*, rafforzando quel bene prezioso che è la fiducia, imprescindibile per un'azienda che si pone come obiettivo quello di ricoprire il ruolo di *leader* del settore.

Dunque, ciò che possiamo dedurre è che la politica gestionale della Paradisi S.r.l. sia la chiave per affrontare con successo la concorrenza, le ciclicità economiche e i mutamenti tecnologici. Occorre ricordare che il settore manifatturiero rappresenta per l'Italia un settore strategico, costituendo circa l'88% della produzione industriale totale¹ confermandosi cruciale per la stabilità economica e la competitività del Paese. Secondo i dati *Eurostat* aggiornati al 2023, l'Italia detiene una quota del 14% della produzione industriale europea, posizionandosi al secondo posto dopo la Germania. Un risultato rilevante, trainato da settori di eccellenza come la meccanica di precisione e la minuteria metallica, in cui aziende come Paradisi S.r.l. contribuiscono attivamente alla produzione e alla reputazione del "Made in Italy".

EU value of sold industrial production, by country, 2023
(% of total value of sold production)



Note: EU except Cyprus, Luxembourg, Malta
Source: Eurostat (online data code: DS-056120)

eurostat  2

Figura 2 Fonte Eurostat

Il 14% della produzione industriale europea detenuto dall'Italia si traduce in un contributo nazionale al PIL pari a circa 425,5 miliardi di euro, corrispondente al 20,4% del totale nazionale nel 2023³. Di seguito, un grafico riporta l'andamento del PIL del settore manifatturiero italiano, espresso in milioni di euro, dal 2005 alle proiezioni per il 2024, offrendo una panoramica sulle fluttuazioni e sulle tendenze di crescita del settore

¹ <https://it.tradingeconomics.com/italy/manufacturing-production>

² [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:EU_value_of_sold_industrial_production,_by_country,_2023_\(%25_of_total_value_of_sold_production\)_1.png#file](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:EU_value_of_sold_industrial_production,_by_country,_2023_(%25_of_total_value_of_sold_production)_1.png#file)

³ <https://grafici.altervista.org/composizione-del-pil-per-settore-economico/>

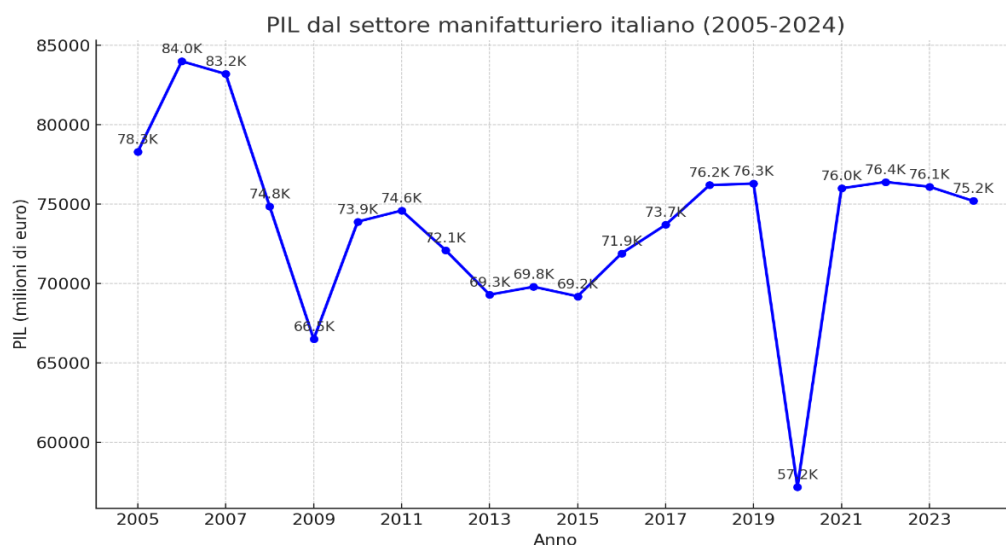


Figura 3 dati estrapolati dal sito "Trading Economics"⁴

Scendendo ancora di più nel dettaglio, secondo i dati di ISTAT⁵ e UCIMU⁶, riportati nel "Rapporto statisticheimpresa"⁷ del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, aggiornato ad aprile 2023, il settore della minuteria metallica, identificato come "ATECO C25 - Fabbricazioni di prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature," contribuisce con una quota significativa, pari al 6-7%, al PIL manifatturiero italiano. In questo contesto, la Paradisi S.r.l. si distingue come un modello di resilienza e adattabilità nel settore. Difatti, la capacità di adattarsi alle nuove sfide del mercato, senza mai perdere di vista la propria identità e i propri valori, si traduce in un vantaggio competitivo che le permette di affrontare con successo i competitor in un'area produttiva strategica per l'economia italiana.

2. Strategie aziendali e ruolo della formazione continua

2.1 Breve profilo dell'azienda e del settore

La Dott.ssa Tiziana Paradisi, Presidente del Consiglio di Amministrazione e rappresentante ufficiale della Paradisi S.r.l., ripercorre i momenti cruciali che hanno segnato l'evoluzione dell'azienda, dalla sua fondazione fino ai giorni nostri. La Paradisi S.r.l. nasce nel 1957 come *F.J.B. Fabbrica Jesina Bulloneria*, frutto dell'iniziativa di Antonio Paradisi e Alberto Longhi, focalizzata sulla produzione di componenti tornite per macchinari agricoli. Nel 1971, l'azienda compie un passo strategico, fondendosi con *IMA* e dando origine alla *M.G. Meccanica Generale S.p.A.*. Questo cambiamento segna una fase di espansione e diversificazione, che culmina nel 1982, rafforzando ulteriormente la presenza della Paradisi S.r.l. nel settore della minuteria e meccanica di precisione. Nel 1985, i figli del fondatore Antonio Paradisi, Sandro e Tiziana, fondano ufficialmente la *Paradisi S.r.l.*, inaugurando una fase di forte espansione. Nel 1991, l'azienda si trasferisce nell'attuale sede di Jesi, ampliando le proprie attività con l'introduzione

⁴<https://it.tradingeconomics.com/italy/gdp-from-manufacturing#:~:text=Valori%20correnti,%20dati%20storici,%20previsioni,%20statistiche,%20grafici%20e>

⁵ Istituto nazionale di statistica. È l'ente pubblico di ricerca italiano che si occupa dal 1926 di raccogliere e analizzare dati statistici di ogni genere.

⁶ Unione Costruttori Italiani Macchine Utensili, Robot e Automazione. È un'associazione di categoria nata nel 1945 per promuovere l'industria italiana a livello nazionale e internazionale.

⁷ <https://www.mimit.gov.it/index.php/it/per-i-media/pubblicazioni/statmanager-net-statisticheimpresa>

della produzione per il settore elettrodomestico. A partire dal 1997, l'Azienda avvia un percorso di certificazione della qualità e sicurezza (*ISO*⁸), ottenendo le importanti certificazioni *ISO 9001*⁹ e *OHSAS 18001*¹⁰. La risposta alla crisi economica del 2009 dimostra l'approccio lungimirante dell'azienda: con investimenti significativi, Paradisi S.r.l. diversifica ulteriormente i propri settori produttivi, ottenendo la certificazione *ISO TS 16949*¹¹, specifica per il settore automobilistico. Questa strategia ha permesso all'azienda di recuperare rapidamente le perdite subite e di tornare a livelli di crescita già nel 2011, confermando la resilienza e l'efficacia della governance aziendale. A partire dal 2014, Paradisi SRL ha intrapreso un importante percorso di aggiornamento tecnologico, introducendo 30 nuove macchine nell'arco di soli quattro anni. In parallelo, l'azienda ha adottato i principi del *Lean Thinking* (cd. "pensiero snello) per ottimizzare i propri processi. Questa linea aziendale, nata agli inizi del Novecento e perfezionata nel corso dei decenni grazie a innovazioni tecnologiche e cambiamenti nei mercati internazionali, si fonda su concetti chiave come la riduzione degli sprechi, il miglioramento continuo e la centralità del valore per il cliente. Il *Lean Thinking* è altamente adattabile e trova applicazione in contesti aziendali di ogni settore, permettendo una trasformazione profonda della gestione operativa e della cultura aziendale: sul piano operativo, si traduce in processi più agili ed efficienti e, sul piano culturale, introduce valori condivisi e regole volte a sostenere l'innovazione continua e la collaborazione. Con l'adozione di questo modello gestionale, Paradisi S.r.l. si è ulteriormente consolidata come realtà orientata all'eccellenza, rafforzando la propria capacità di adattarsi e competere efficacemente nei mercati globali.

I punti focali possono essere esplicitati e riassunti dalla seguente immagine:

⁸ Le certificazioni ISO (International Organization for Standardization) sono considerate i riconoscimenti più prestigiosi che un sistema di gestione aziendale possa ottenere. Sono rilasciate da enti di certificazione accreditati e attestano l'avvenuto rispetto di pratiche e standard aziendali quali la tutela e il benessere dei propri lavoratori, parametri ambientali e qualità dei prodotti e servizi.

⁹ La ISO 9001 riguarda i Sistemi di Gestione per la Qualità, promuovendo la soddisfazione del cliente, il miglioramento continuo e la gestione dei rischi. I principali requisiti includono leadership, pianificazione, supporto, operatività e valutazione delle prestazioni. I vantaggi comprendono il miglioramento della reputazione, l'efficienza operativa e l'accesso ai mercati. Il processo di certificazione prevede analisi iniziale, implementazione, audit interno ed esterno, e rilascio del certificato.

¹⁰ La OHSAS 18001 era uno standard internazionale per i Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro. Stabiliva i requisiti per gestire i rischi legati alla salute e sicurezza dei lavoratori, con l'obiettivo di prevenire incidenti, garantire la conformità normativa e promuovere il miglioramento continuo delle prestazioni in questo ambito. Nel 2018, la OHSAS 18001 è stata sostituita dalla ISO 45001.

¹¹ La certificazione ISO/TS 16949 era uno standard internazionale specifico per l'industria automobilistica. Questo standard combinava i requisiti della ISO 9001 (che riguarda la gestione della qualità) con ulteriori requisiti specifici per il settore automobilistico al fine di migliorare la qualità e l'affidabilità dei prodotti automobilistici. Nel 2016, la ISO/TS 16949 è stata sostituita dalla IATF 16949.



Figura 4 <https://www.considi.it/lean-thinking/>

Il *Lean Thinking* si basa su cinque principi fondamentali, che rappresentano il cuore di questo approccio manageriale. Ogni azienda che mira a ottimizzare i propri processi e a incrementare il proprio valore dovrebbe applicare questi concetti per promuovere un ambiente di miglioramento continuo.

- *Value* – Valore dal punto di vista del cliente. Questo principio sottolinea l'importanza di ridefinire il valore dal punto di vista del cliente. Solo una minima parte delle attività e del tempo impiegato in produzione o nella fornitura di servizi aggiunge reale valore per il cliente finale. È quindi essenziale identificare e definire con precisione ciò che costituisce valore in un prodotto o servizio specifico, dal punto di vista del cliente. Questo consente di ridurre o eliminare tutte le attività che non apportano valore, note come *MUDA* (sprechi), migliorando così l'efficienza e la soddisfazione del cliente.
- *Map* – Mappatura del flusso di valore ed individuazione degli sprechi. La mappatura del flusso di valore è un passaggio cruciale per analizzare e visualizzare tutte le attività coinvolte nella produzione o nel servizio. Questo processo consente di individuare e categorizzare gli sprechi lungo l'intero flusso, evidenziando le aree dove è possibile intervenire per eliminare inefficienze e ottimizzare il valore.
- *Flow* – Creazione di un flusso continuo. Un flusso continuo è essenziale per ridurre il lead time e per garantire che i prodotti o i servizi fluiscano senza interruzioni attraverso le fasi di aggiunta di valore, senza essere trattenuti in reparti o aree di attesa. Attraverso strumenti e tecniche *Lean*, si eliminano gli ostacoli che rallentano il processo, migliorando l'efficienza e permettendo una maggiore attenzione alla creazione di valore.
- *Pull* – Produzione trainata della domanda. La produzione e la fornitura devono essere coordinate in base alla domanda reale del mercato, riducendo al minimo il surplus e l'accumulo di scorte. Questo principio garantisce che le risorse vengano allocate in base alle richieste effettive, consentendo un controllo migliore del flusso di materiali e una maggiore reattività alle variazioni nella domanda.
- *Perfection* – Ricerca della perfezione e miglioramento continuo. Il concetto di perfezione implica un costante miglioramento del flusso di lavoro, trainato dalla domanda del cliente e supportato da una riorganizzazione continua dei processi. La perfezione, tuttavia, non si

raggiunge con un singolo intervento, ma attraverso una visione sistematica in cui tutte le fasi del processo sono interconnesse e ottimizzate continuamente per rispondere in modo sempre più preciso ai bisogni del cliente.

Dal 2015, Paradisi S.r.l. ha iniziato a redigere un report integrato che unisce la descrizione delle attività aziendali annuali con la relazione di bilancio obbligatoria. Questo documento non si limita a rendicontare i risultati economico-finanziari, ma offre una panoramica completa sull'impatto sociale e ambientale dell'azienda, dimostrando l'impegno verso una gestione trasparente e sostenibile. Attraverso questa rendicontazione, Paradisi S.r.l. comunica il valore generato non solo per i suoi *stakeholder*, ma anche per la comunità e il territorio. Nel 2016, l'azienda compie un ulteriore passo importante, diventando una *Benefit Corporation*, ossia un'azienda che, oltre a perseguire finalità a scopo di lucro, si impegna anche nel perseguire in modo trasparente, responsabile e sostenibile, uno o più obiettivi volti a favorire un beneficio comune nei confronti della comunità, del territorio, dell'ambiente o dei vari gruppi di interesse con la quale si interfaccia. Inoltre, nello stesso anno, Paradisi S.r.l. ottiene la *certificazione B Corp*¹², a conferma del suo impegno verso pratiche sostenibili e responsabili. Nel 2018, a sostegno di questa strategia di crescita, l'azienda amplia l'area produttiva a 6.000 mq, segnando una fase di sviluppo tecnologico con l'introduzione di *torni plurimandrino*¹³ a controllo numerico e l'implementazione di sistemi di monitoraggio digitale della produzione. Questa espansione tecnologica ha permesso all'Azienda di migliorare l'efficienza operativa e di consolidare ulteriormente il proprio ruolo nel mercato come leader innovativo e sostenibile.

Dal 2020, la Paradisi S.r.l. ha integrato la stesura dei propri report seguendo *criteri ESG*¹⁴ (Environment, Social and Governance), definiti dall'Unione Europea per misurare l'impegno delle imprese in termini di sostenibilità. Questi criteri guidano l'azienda nel perseguimento di standard sostenibili e trasparenti:

- ✓ “E”: comprende tutti i parametri ambientali, dall'utilizzo di energia *green* alla gestione dei rifiuti, con la quale si valuta la sostenibilità delle performance aziendali.
- ✓ “S”: racchiude i parametri relativi all'impatto e alle relazioni dell'azienda con il territorio, i dipendenti, i fornitori, i clienti e più in generale con la comunità nella quale è inserita.
- ✓ “G”: in questo punto sono inseriti i temi riguardanti riguarda la gestione interna dell'azienda e include aspetti quali la composizione e l'indipendenza del consiglio di amministrazione, la trasparenza dei bilanci, la rendicontazione, la lotta alla corruzione, il rispetto dei diritti degli azionisti e degli stakeholder, le retribuzioni e il rispetto delle minoranze. Questo principio rappresenta un codice etico a cui Paradisi S.r.l. si attiene scrupolosamente.

Sempre nel 2020, a seguito della scomparsa di Sandro Paradisi, l'azienda ha rinnovato la sua *governance*, con una nuova composizione del Consiglio di Amministrazione. Attualmente, Tiziana Paradisi ricopre il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Gaia Paradisi è Amministratrice

¹² La certificazione B Corp riconosce le aziende che, oltre a perseguire obiettivi di profitto economico, aderiscono ai più alti standard di sostenibilità ambientale e giustizia sociale. Una B Corporation certificata si impegna pubblicamente a mantenere elevati livelli di impatto positivo, valutando attentamente come le proprie attività influenzano l'organizzazione, la società e l'ecosistema circostante.

¹³ Macchina utensile di precisione caratterizzata dalla presenza di più mandrini indipendenti, capaci di svolgere diverse fasi di lavorazione simultaneamente, riducendo costi e tempi di lavoro.

¹⁴

<https://www.aereweb.it/esg-environment-social-governance/#:~:text=ESG%20%C3%A8%20un%20acronimo%20che,impresa%20o%20di%20una%20organizzazione.>

Delegata, e Tonino Dominici agisce come Amministratore Esterno. Nonostante questi cambiamenti, Paradisi S.r.l. ha scelto di mantenere inalterate le strategie di marketing e i valori fondanti dell'Azienda stabiliti sotto la precedente amministrazione, orientamento che ha trovato conferma nell'ottenimento della *certificazione ISO 45001*¹⁵ per la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

2.2 Orientamenti strategici e processi di innovazione

Paradisi S.r.l. è specializzata nella produzione di minuteria metallica tornita, operando esclusivamente su disegno del cliente senza effettuare progettazione interna. Questa modalità consente di servire mercati ampi e diversificati, tra cui elettrodomestici, *automotive*, moda e automazione con una forte attenzione alla personalizzazione dei componenti. La capacità di rispondere alle specifiche richieste dei clienti con precisione e flessibilità rende Paradisi un punto di riferimento per soluzioni su misura, in sinergia costante con i propri *Partner*. Operando in un'unica sede, Paradisi ha affrontato sfide significative negli ultimi anni, tra cui la pandemia, i conflitti internazionali e l'aumento dei costi energetici. Nonostante tali difficoltà, l'azienda ha continuato a investire in innovazione e miglioramento tecnologico, registrando ogni anno bilanci positivi e consolidando la propria posizione di leader. Paradisi S.r.l. si distingue per la qualità e l'innovazione della sua produzione, vantando certificazioni per operare in settori specifici, come quello *automotive*, il che rappresenta un vantaggio competitivo a testimonianza dell'affidabilità dei propri prodotti. L'innovazione tecnologica è un pilastro strategico per Paradisi S.r.l. che investe ogni anno nell'aggiornamento del parco macchine per sostituire le attrezzature obsolete. L'azienda ha introdotto tecnologie avanzate e una nuova organizzazione del lavoro per ottimizzare i processi produttivi e incrementare l'efficienza. Il parco macchine comprende oggi 78 torni monomandrino e 15 plurimandrino, garantendo elevata flessibilità nella produzione e velocità nella gestione delle commesse, qualità che rispondono alla richiesta di tempestività e precisione del mercato. Paradisi S.r.l. sta espandendo la propria attività verso nuovi mercati, tra cui moda, idrogeno e settore medico, perseguendo una strategia basata su investimenti in ricerca e innovazione per sviluppare prodotti ad alto valore aggiunto. L'azienda si distingue per la lavorazione di materiali complessi utilizzando macchinari avanzati, in grado di mantenere tolleranze estremamente ristrette, fino a 0,001 mm. Questa precisione consente a Paradisi S.r.l. di produrre componenti conformi anche ai disegni più sofisticati, rispondendo così alle esigenze di settori con elevati standard tecnici e qualitativi. Per consolidare la propria presenza nel settore della moda e del design, l'azienda partecipa a fiere internazionali come *Lineapelle*, dove rafforza le collaborazioni strategiche e promuove l'espansione della propria rete commerciale. Questa partecipazione è un'opportunità per approfondire tendenze di settore e creare sinergie con *Partner* chiave. Sul fronte dell'innovazione tecnologica, l'azienda sta introducendo soluzioni avanzate come *software CAD/CAM*¹⁶ per la programmazione delle macchine e sistemi robotizzati per migliorare la movimentazione dei prodotti. Inoltre, l'automazione del magazzino contribuisce a ottimizzare la gestione delle scorte, incrementando l'efficienza operativa e riducendo i tempi di produzione. Queste iniziative riflettono l'impegno dell'azienda verso una produzione altamente tecnologica e flessibile, orientata a soddisfare le nuove richieste del mercato globale. Paradisi S.r.l. si avvale di avanzati strumenti di gestione aziendale per migliorare l'efficienza

¹⁵Confronta nota 3.

¹⁶ Rispettivamente Computer-Aided Design e Computer-Aided Manufacturing, sono strumenti indispensabili nel campo della progettazione e della produzione industriale.

CAD è impiegato nella progettazione assistita da computer e include software come AutoCad e Inventor per la creazione di modelli digitali dettagliati in 2D e 3D.

CAM è utilizzato nella fase di produzione assistita da computer. Attraverso software come PowerMill e FeatureCAM, vengono ripresi i modelli creati dai software CAD per poi generare le istruzioni necessarie per le macchine utensili per realizzare materialmente i prodotti.

operativa e la qualità delle interazioni con i *Partner* commerciali, garantendo al contempo un ambiente sicuro e protetto per i dipendenti. Tra i principali sistemi implementati troviamo:

- *Sistema EDI (Electronic Data Interchange)*, che facilita lo scambio di documenti relativi a ordini e fatture in un formato standardizzato, riducendo i tempi di elaborazione e minimizzando gli errori di comunicazione con i partner commerciali.
- *Sistema ERP (Enterprise Resource Planning)*, che integra vari processi aziendali in un'unica piattaforma, facilitando la gestione e l'automazione delle attività quotidiane permettendo all'azienda di centralizzare le informazioni in un'unica piattaforma, includendo la contabilità, gli approvvigionamenti, la gestione dei progetti, il controllo della produzione e la gestione della catena di fornitura. Ciò consente di avere una visione in tempo reale delle operazioni che l'azienda sta svolgendo, migliorando la collaborazione tra i vari dipartimenti e aumentando quindi la produttività, riducendo allo stesso tempo il lavoro manuale e il rischio di errori grazie all'automatizzazione dei processi.
- *Sistema MES (Manufacturing Execution System)*, progettato per tracciare e documentare in tempo reale la trasformazione delle materie prime in prodotti finiti, consentendo di intervenire rapidamente in caso di problemi. svolge un ruolo cruciale nella pianificazione e programmazione della produzione, ottimizzando l'uso delle risorse disponibili e riducendo al minimo i tempi di inattività. La gestione della qualità è un'altra funzione chiave, poiché il sistema monitora e garantisce che i prodotti finiti soddisfino le specifiche richieste dai clienti. Un aspetto distintivo del *MES* è la sua capacità di raccogliere e analizzare i dati relativi alle performance produttive. Questa analisi aiuta le aziende a identificare le aree di miglioramento e a prendere decisioni informate per ottimizzare i processi. Inoltre, il *MES* può integrarsi con altri sistemi aziendali creando una gestione più fluida e completa delle risorse.

La pandemia di Covid-19 ha spinto Paradisi S.r.l. a implementare misure di sicurezza aggiuntive per salvaguardare la salute dei dipendenti, tra cui il distanziamento sociale e l'uso di dispositivi igienizzanti. Alcune di queste pratiche, come la sanificazione delle mani, sono state mantenute come standard operativi. Inoltre, l'azienda ha investito in programmi di formazione per rafforzare la consapevolezza e il rispetto delle norme di sicurezza, dimostrando un impegno costante verso il benessere dei propri collaboratori.

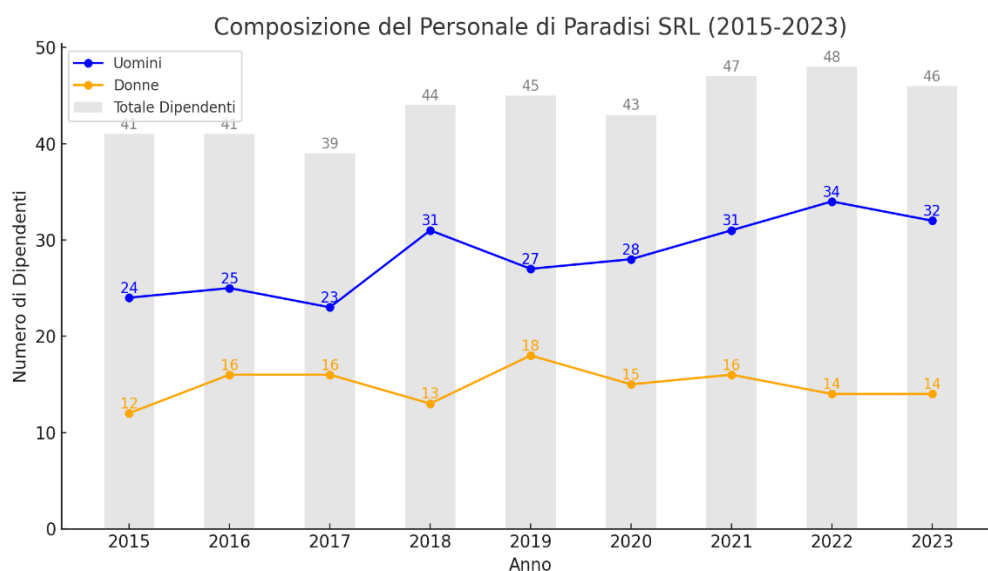
2.3 Obiettivi aziendali e ruolo della formazione

Paradisi S.r.l. ha recentemente introdotto macchinari all'avanguardia, capaci di lavorare materiali complessi con tolleranze estremamente ristrette, fino a 0,001 mm. Questo avanzamento tecnologico ha permesso all'Azienda di realizzare componenti di precisione fino a poco tempo fa irrealizzabili, ampliando così le possibilità produttive e offrendo soluzioni innovative per i clienti. Tuttavia, l'uso di tali attrezzature avanzate richiede operatori altamente qualificati, spingendo l'Azienda a implementare i programmi di formazione tecnica e organizzativa per il proprio personale. La formazione tecnica è mirata al potenziamento delle competenze degli operatori nell'uso delle nuove tecnologie e nella gestione dei processi produttivi, assicurando che siano in grado di operare con sicurezza ed efficienza. Parallelamente, Paradisi S.r.l. ha avviato corsi di formazione non tecnica, includendo attività come il teatro, il linguaggio del corpo e l'arte. Questi corsi, incentrati sul benessere e sulla crescita personale, si pongono l'obiettivo di migliorare il clima aziendale favorendo una maggiore motivazione e coesione tra i dipendenti. L'investimento nella formazione è uno dei pilastri della cultura aziendale di Paradisi

S.r.l.. Anche durante i periodi di calo della produzione, l'azienda ha continuato a finanziare programmi formativi, sottolineando l'importanza di una forza di lavoro aggiornata e competente.

• Composizione e caratteristiche principali del personale

*“Giriamo e rigiriamo ogni giorno intorno al valore centrale della persona che, motivata, cerca e trova un equilibrio dinamico nel migliorare sé stessa e le proprie abilità, nel piacere di essere protagonista del proprio lavoro, capace di percepire ogni possibilità di miglioramento come un appassionante gioco senza fine.”*¹⁷ Pur operando in un settore tradizionalmente a prevalenza maschile, Paradisi S.r.l. ha sempre adottato politiche di inclusione e non discriminazione di genere nella selezione e composizione del proprio personale. L'azienda, infatti, da sempre si impegna attivamente a garantire pari opportunità, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato. Questa scelta riflette l'importanza attribuita al valore delle competenze e delle capacità individuali, indipendentemente dal genere, come fondamento per costruire una squadra forte e dinamica.



L'analisi del grafico evidenzia una tendenza positiva nell'incremento del coinvolgimento femminile all'interno della Paradisi S.r.l. negli ultimi anni. Sebbene la maggioranza del personale produttivo sia ancora costituita da uomini, questa prevalenza è strettamente legata alla natura delle mansioni richieste nel processo produttivo. Tuttavia, l'azienda dimostra un impegno crescente nel diversificare il proprio *team* e nell'impiegare un numero sempre maggiore di donne, favorito dall'ammodernamento dei processi produttivi grazie alle innovazioni tecnologiche. Paradisi S.r.l. rafforza il proprio impegno verso l'inclusione di genere attraverso la collaborazione con il *Consorzio Nido Industria Vallesina e la Cooperativa Coos Marche*, che consente alle madri lavoratrici di accedere a rette agevolate per l'asilo nido, favorendo così la conciliazione tra vita professionale e familiare. In merito all'età media del personale, questa si attesta intorno ai quarant'anni, dimostrando una distribuzione stabile e bilanciata tra esperienza e dinamismo. Il titolo di studio dei dipendenti, secondo i dati del *Report Integrato 2015*, indica che il 7% del personale possiede una laurea, il 30% ha

¹⁷ Report integrato 2015 Paradisi S.r.l., <https://www.paradisi.it/it/integrated-reporting/>

conseguito la licenza media, mentre il restante ha un diploma tecnico-professionale, rispondendo così alle esigenze di competenze specialistiche e operative richieste dal settore.

2.4 Considerazioni riepilogative

Fondata nel 1957, La Paradisi S.r.l. ha tracciato un percorso di crescita e adattamento competitivo sotto la guida della Dott.ssa Paradisi Tiziana, dimostrando una capacità di risposta rapida e strategica ai cambiamenti di mercato. La fusione con la IMA e la creazione di nuove realtà produttive hanno contribuito alla diversificazione dell'offerta e al mantenimento della competitività in un settore in continua evoluzione. Le certificazioni ISO, ottenute a partire dal 1997, testimoniano l'impegno di Paradisi S.r.l. nel garantire standard elevati di qualità e sicurezza, offrendo un'indicazione chiave dell'attenzione costante alla conformità e all'eccellenza produttiva. Durante la crisi economica del 2009, l'Azienda ha reagito con investimenti mirati in tecnologie e certificazioni avanzate, come l'ISO TS 16949, consolidando ulteriormente la sua posizione di *leadership*. L'adozione del "*Lean Thinking*" nel 2014 ha segnato un cambiamento significativo nella gestione operativa dell'azienda, migliorando l'efficienza e ottimizzando le risorse disponibili, riducendo gli sprechi e migliorando la qualità del prodotto. L'integrazione tra innovazione tecnologica e valori aziendali è proseguita con la trasformazione in *Benefit Corporation* nel 2016, un passo che sottolinea l'impegno dell'Azienda verso obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale, a beneficio della comunità e dell'ambiente. L'azienda riconosce l'importanza del capitale umano, investendo nella formazione continua per mantenere il personale aggiornato e preparato. La promozione di una cultura aziendale inclusiva, particolarmente attenta all'inclusione delle donne, dimostra un chiaro intento dell'Azienda di voler abbattere le barriere di genere, sostenuto da iniziative concrete come quelle del *Consorzio Nido Industria Vallesina*. Paradisi S.r.l. rappresenta un esempio di eccellenza industriale, grazie non solo alla qualità dei suoi prodotti, ma anche a una gestione lungimirante che unisce crescita e innovazione. La capacità di adattarsi rapidamente alle sfide del mercato mantenendo fede ai valori fondamentali è alla base del successo a lungo termine dell'azienda. Il continuo investimento in formazione e tecnologia assicura che Paradisi S.r.l. rimanga competitiva e pronta a rispondere alle esigenze di un settore in continua trasformazione.

3. Il piano formativo

3.1 L'analisi del fabbisogno, metodologie e risultati

Paradisi S.r.l. ha adottato un approccio strategico alla formazione, supervisionato da Laura Paradisi e dal responsabile di produzione, per garantire che lo sviluppo delle competenze sia strettamente allineato agli obiettivi aziendali e alle esigenze del mercato. Le necessità formative vengono identificate attraverso un'attenta analisi delle richieste dei clienti e una valutazione continua delle competenze del personale. In questo contesto, il responsabile di produzione collabora con consulenti esperti, tra cui Studio Demetra, che fornisce supporto specializzato in formazione su qualità, salute e sicurezza, oltre a corsi tecnici mirati. Questo metodo permette di individuare le carenze nelle competenze e di rispondere tempestivamente con programmi formativi adeguati. Con l'introduzione di nuovi macchinari e tecnologie, la formazione è diventata essenziale per garantire l'efficace utilizzo delle attrezzature da parte del personale. Paradisi S.r.l. ha collaborato con fornitori di utensili, come *SECO*, per fornire corsi pratici sull'uso degli strumenti, e con una *Software House* per implementare un nuovo sistema organizzativo che gestisce le informazioni relative alla qualità della produzione. Questo sistema permette di monitorare la qualità dei prodotti in tempo reale, notificando il personale in caso di problemi e contribuendo così a ridurre gli errori e a migliorare i processi. L'analisi dei fabbisogni

formativi ha evidenziato la necessità di sviluppare ulteriormente le competenze tecniche e qualitative dei lavoratori, in particolare nelle operazioni di tornitura. Questo processo ha portato alla definizione di un piano formativo flessibile, adattato alle esigenze emergenti che sono state integrate nel piano per l'anno successivo, dimostrando la capacità dell'azienda di rispondere proattivamente alle sfide e di mantenere la formazione allineata ai bisogni effettivi. Il *focus* principale della formazione è stato indirizzato sulla crescita tecnica e professionale del personale, con una selezione di operatori specializzati nel reparto produttivo, per assicurare che la formazione fosse mirata, pratica e pertinente. La progettazione del percorso formativo è stata coerente con gli obiettivi aziendali e non ha subito modifiche significative durante la sua attuazione. Tuttavia, l'azienda ha dimostrato la capacità di adattarsi a nuove esigenze formative emergenti, rispondendo in modo efficace e tempestivo. Le lezioni sono state svolte in presenza, combinando teoria e pratica, con sessioni che hanno coinvolto anche visite alle linee di produzione per un'applicazione diretta delle conoscenze acquisite. I docenti, fornitori e consulenti di fiducia già conosciuti dall'azienda, hanno garantito un elevato livello di competenza e continuità nel processo formativo.

3.2 Il processo formativo dalla progettazione alla valutazione degli esiti

Paradisi S.r.l. ha adottato un approccio flessibile e mirato alla formazione dei dipendenti, progettato per rispondere in modo efficace alle esigenze in evoluzione del mercato e alle richieste specifiche dei clienti. Anche in assenza di strumenti formali per misurare il gradimento della formazione, i partecipanti hanno mostrato riscontri positivi al termine dei corsi, segno che i contenuti hanno centrato le aspettative e le necessità aziendali. Durante l'intero processo formativo, non sono stati riscontrati imprevisti significativi, a eccezione di alcune difficoltà di programmazione. Tuttavia, queste non hanno influenzato il successo della formazione, che si è sempre rivelato efficace e pertinente. Il monitoraggio delle competenze acquisite avviene successivamente, poiché le tecniche apprese devono essere applicate concretamente in produzione. L'approccio adottato è eminentemente pratico e non prevede il rilascio di certificazioni formali, puntando invece sul miglioramento effettivo delle capacità operative. Un punto di forza della formazione offerta da Paradisi S.r.l. risiede nella personalizzazione dei contenuti. I corsi vengono progettati in base alle esigenze specifiche dei lavoratori e continuamente adattati grazie ai *feedback* raccolti nei colloqui con i consulenti. Questo approccio permette, da un lato, di evitare modelli *standardizzati*, spesso meno efficaci, e, dall'altro, di trattare tematiche innovative e specifiche. L'azienda è consapevole che il miglioramento continuo si ottiene attraverso un'evoluzione costante dei contenuti formativi, adattati alle reali necessità operative. Questa strategia formativa ha permesso a Paradisi S.r.l. di compiere un significativo salto di qualità. Tuttavia, l'efficacia della formazione dipende anche dall'impegno individuale dei dipendenti: alcuni hanno dimostrato risultati eccellenti, mentre altri hanno adottato un atteggiamento più passivo. Questa variabilità sottolinea l'importanza di un supporto e di un monitoraggio continuo da parte dell'azienda. Paradisi S.r.l. continua a investire nella formazione come strumento centrale di sviluppo, puntando al miglioramento delle competenze e a una capacità crescente di rispondere al mercato attraverso il rafforzamento delle competenze e delle condizioni lavorative. Come evidenziato nel Report Integrato del 2020: *“Collaborare con persone motivate e soddisfatte per anticipare e soddisfare i bisogni dei clienti utilizzando tecnologie adeguate in un ambiente pulito, sicuro e confortevole. Operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territorio e ambiente.”*

3.3 Considerazioni riepilogative

Paradisi S.r.l. ha dimostrato come l'innovazione di processo e l'impegno nella formazione siano elementi essenziali per il successo aziendale. Durante la pandemia di Covid-19, l'azienda ha reagito con prontezza, investendo in tecnologie avanzate e strategie di gestione per garantire alti standard di sicurezza sia per i dipendenti sia per i prodotti. La salute dei lavoratori è stata una priorità assoluta: l'adozione di dispositivi di protezione individuale (DPI) e altre misure di sicurezza ha contribuito a creare un ambiente di lavoro salubre e protetto, riducendo al minimo il rischio di contagi e garantendo al contempo la continuità operativa. La pandemia ha spinto Paradisi S.r.l. ad una rivisitazione delle proprie prassi aziendali, con l'obiettivo di potenziare l'efficienza operativa e favorire una maggiore integrazione tra le diverse funzioni aziendali. A tale scopo, sono stati identificati macro-obiettivi formativi volti a trasformare i dipendenti in promotori attivi del cambiamento. Questo approccio ha dato vita a giornate formative dedicate ai metodi *Lean*, che hanno coinvolto non solo il *management*, ma anche le figure chiave e i responsabili dei vari settori, per consentire la diffusione delle nuove pratiche tra i colleghi e favorire una cultura del miglioramento continuo. L'amministratore di Paradisi S.r.l. ha evidenziato l'importanza strategica della formazione come leva per sviluppare nuove competenze e accrescere la consapevolezza dei dipendenti. *"Investire nella formazione non è solo un costo, ma un'opportunità per creare una forza lavoro più competente e pronta ad affrontare le sfide del mercato"*, ha dichiarato, evidenziando l'importanza di questa strategia in un contesto caratterizzato dalla crescente difficoltà nel reperire personale qualificato. Il coinvolgimento attivo dei dipendenti nei processi formativi e l'applicazione concreta dei principi *Lean Thinking* rappresentano da sempre elementi chiave per il successo dell'azienda. Paradisi S.r.l. ha dimostrato che una strategia di formazione ben strutturata, orientata a tutte le figure aziendali, può portare a un notevole miglioramento della produttività e della qualità, rafforzando la competitività globale dell'Azienda.

4 Formazione come centro delle politiche gestionali

4.1 L'importanza di una formazione di qualità

L'intervista con il responsabile della torneria, Moretti, offre una prospettiva dettagliata sull'impatto positivo dei corsi di formazione sul processo produttivo di Paradisi S.r.l. Secondo Moretti, infatti, i risultati della formazione sono stati evidenti: gli operatori hanno registrato un incremento significativo delle competenze tecniche, con un miglioramento diretto nella qualità dei prodotti finiti. Questo aspetto è particolarmente rilevante in un settore come la torneria, dove la precisione e la complessità dei componenti sono essenziali. Grazie alla formazione mirata, l'azienda è ora in grado di produrre componenti altamente complessi mantenendo elevati livelli di efficienza. La formazione ha svolto un ruolo chiave non solo nel miglioramento delle competenze individuali, ma anche nella coesione e collaborazione del team. Moretti evidenzia, inoltre, che i dipendenti che hanno partecipato ai corsi sono diventati più sicuri nelle loro mansioni e si sentono maggiormente coinvolti nel processo lavorativo. Questo aumento di fiducia si traduce in un atteggiamento più proattivo: gli operatori cercano frequentemente il confronto con i colleghi, condividendo idee e pratiche. Questo scambio di informazioni non solo promuove un ambiente di lavoro più collaborativo, ma arricchisce anche il patrimonio di conoscenze collettive del *team*. Per supportare l'applicazione pratica delle competenze apprese, l'azienda ha implementato un sistema di supporto basato su dispense pratiche redatte dai partecipanti stessi, con esempi concreti tratti da situazioni aziendali reali. Questi materiali didattici forniscono un riferimento operativo per gli operatori, facilitando il passaggio dalla teoria alla pratica e promuovendo l'utilizzo delle competenze acquisite nel lavoro quotidiano.

4.2 Storico dei corsi di formazione sostenuti

A partire dal 2014, Paradisi S.r.l. ha incrementato in modo significativo le ore dedicate alla formazione dei dipendenti, con un *focus* specifico sull'approccio *Lean Thinking*. Questo stile manageriale ha permesso di migliorare le performance aziendali grazie alla crescita delle competenze professionali del personale e all'ottimizzazione del coordinamento tra risorse umane, attrezzature e ambiente di lavoro. In seguito a queste iniziative, le scorte di magazzino sono state ridotte del 30%, permettendo inoltre il recupero di circa 1.000 mq di spazio aziendale per altri usi operativi. Dal 2016, Paradisi S.r.l. ha ampliato la formazione anche riguardo all'utilizzo delle attrezzature, avviando corsi mirati a sensibilizzare i dipendenti su temi chiave come la sicurezza sul lavoro. I corsi, supportati da indagini interne, hanno dimostrato come gli infortuni siano più frequenti tra i dipendenti con maggiore anzianità, suggerendo la necessità di focalizzare la formazione su questi gruppi. Nello stesso periodo, l'azienda ha avviato un percorso di formazione orientato alle buone pratiche ambientali, aderendo alle iniziative della *Mobility Week Europea* per incentivare la mobilità sostenibile casa-lavoro e sensibilizzare il personale all'importanza delle azioni sostenibili. Sul fronte produttivo, oltre al *Lean Thinking*, sono stati introdotti corsi su nuove tecniche operative come l'utilizzo avanzato dei torni *ABX*, la gestione dei carrelli elevatori e l'organizzazione della linea produttiva. Negli anni successivi, Paradisi S.r.l. ha avviato una serie di iniziative per rafforzare ulteriormente le conoscenze e la consapevolezza in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Tra queste, spicca la creazione di un opuscolo informativo per i dipendenti, contenente risorse e linee guida pratiche su come adottare comportamenti sicuri e prevenire situazioni di rischio. Un'altra importante iniziativa riguarda l'introduzione di un percorso formativo specifico per il personale, finalizzato a supportare la trasformazione aziendale verso l'*Industria 4.0*. In particolare, l'Azienda ha puntato sulla formazione all'uso di *software* integrati per una gestione della produzione sempre più interconnessa, con sistemi digitali capaci di monitorare le performance aziendali attraverso il collegamento diretto dei torni a terminali informatici. Questa evoluzione tecnologica rappresenta un passo decisivo verso una produzione più efficiente e una qualità costante del prodotto finito. Per raggiungere questi ambiziosi obiettivi, l'Azienda si è posta il *target* di aumentare il numero di ore di formazione complessive per il personale. Nel 2018, Paradisi S.r.l. ha, infatti, fissato l'obiettivo di superare le 50 ore medie di formazione per dipendente, mirando a creare un team altamente specializzato, preparato ad affrontare le sfide dell'*Industria 4.0*. Questo investimento nella formazione è stato considerato essenziale per garantire il successo dell'integrazione tecnologica all'interno del processo produttivo. In aggiunta, l'Azienda ha avviato programmi di formazione specifici per la gestione dei premi di risultato, con l'obiettivo di aumentare la produttività e sensibilizzare i dipendenti sugli obiettivi aziendali necessari per il riconoscimento di tali premi. Queste iniziative formative non solo incentivano il personale a migliorare le proprie prestazioni, ma rafforzano il loro ruolo attivo nel conseguimento dei risultati aziendali, promuovendo una cultura di collaborazione e motivazione all'interno dell'azienda.

4.3 Rapporti formativi con enti e istituti scolastici

Paradisi SRL ha avviato una collaborazione con l'*Istituto di Istruzione Superiore "E. Peralisi" di Jesi per il progetto "Alternanza Scuola-Lavoro" (art. 4 legge 53/2003, d.lgs. 77/2005)*¹⁸ offrendo agli studenti la possibilità di svolgere tirocini aziendali affiancati da un *tutor*. Questa iniziativa consente ai giovani di familiarizzare con il mondo del lavoro, acquisendo competenze pratiche nell'uso di strumenti e macchinari industriali. Sotto la guida di Sandro Paradisi, allora direttore dell'azienda, Paradisi S.r.l. ha investito nella selezione di giovani motivati, riconoscendo il valore della loro energia innovativa. L'Azienda ha sempre sostenuto che la presenza di lavoratori *senior*, seppur fondamentale, possa talvolta limitare l'introduzione di nuove idee e metodi di lavoro, promuovendo quindi una cultura di rinnovamento con programmi dedicati all'inserimento dei giovani talenti. Un esempio significativo di questo approccio è la collaborazione con l'*Istituto Superiore "ITIS Marconi" di Jesi*, attraverso la quale tre studenti hanno assunto la responsabilità di gestire autonomamente un reparto produttivo. La loro capacità tecnologica e il forte spirito d'iniziativa hanno portato ad un incremento della produzione, ottenendo per ciascuno un contratto a tempo indeterminato. Questo successo ha consentito all'azienda di riallocare i lavoratori *senior* verso altri reparti, ottimizzando le risorse interne. Inoltre, Paradisi S.r.l. ha avviato uno *stage* in collaborazione con la facoltà di *Economia Giorgio Fuà dell'Università degli Studi di Ancona*, offrendo a un laureato in *marketing* l'opportunità di esplorare nuovi canali di comunicazione per migliorare il rapporto con i clienti. Questa iniziativa è nata dalla consapevolezza che i tradizionali eventi fieristici, in un contesto sempre più digitalizzato, hanno ridotto la loro efficacia, richiedendo soluzioni più moderne e innovative per raggiungere il *target* aziendale.

4.4 Considerazioni riepilogative

Le attività formative intraprese da Paradisi SRL nel corso degli anni rappresentano un esempio lampante di come un'azienda possa valorizzare il proprio capitale umano attraverso un impegno costante e strategico. La formazione, infatti, non è considerata solo un obbligo, ma un pilastro centrale delle politiche gestionali, capace di influenzare positivamente sia il processo produttivo che la cultura aziendale. Attraverso percorsi formativi mirati, gli operatori hanno potuto sviluppare competenze tecniche avanzate che si riflettono direttamente sulla qualità dei prodotti, contribuendo ad un significativo miglioramento delle performance produttive. Questo processo formativo ha inoltre incentivato un clima di collaborazione e condivisione delle conoscenze, considerato un fattore fondamentale per il successo aziendale. La visione lungimirante dell'Azienda si riflette nell'implementazione di un sistema di supporto formativo post-corso, con dispense pratiche redatte dai partecipanti stessi, che consentono l'applicazione continua delle nuove competenze e integrano l'apprendimento nel lavoro quotidiano. La collaborazione con enti e istituti scolastici, come l'*Istituto di Istruzione Superiore "E. Peralisi"* e l'*ITIS Marconi*, rappresenta un'importante iniziativa di inclusione e crescita reciproca. Questi progetti di alternanza scuola-lavoro forniscono agli studenti l'opportunità di

¹⁸ La legge 53/2003 ha introdotto riforme significative nel sistema educativo italiano, con l'obiettivo di promuovere l'alternanza scuola-lavoro. Questa normativa prevede che gli studenti possano acquisire competenze pratiche attraverso esperienze lavorative, applicando le conoscenze teoriche apprese in classe in contesti reali. Inoltre, la legge incoraggia la collaborazione tra scuole e imprese per organizzare tirocini e stage, creando un ponte tra il sistema educativo e il mercato del lavoro. Gli obiettivi formativi dell'alternanza scuola-lavoro sono chiari e definiti, mirati non solo a sviluppare competenze professionali, ma anche a formare una consapevolezza civica e sociale negli studenti. Il decreto legislativo 77/2005 ha poi dettagliato ulteriormente l'attuazione dell'alternanza scuola-lavoro, regolamentando i tirocini e definendo le responsabilità delle scuole e delle aziende, nonché i diritti e i doveri degli studenti. Questo decreto garantisce che l'esperienza lavorativa sia formativa e non si traduca in lavoro non retribuito. Inoltre, introduce la possibilità per le scuole di elaborare progetti di alternanza, delineando chiaramente le attività da svolgere, le competenze da acquisire e i risultati attesi. Infine, include disposizioni per garantire la sicurezza e la salute degli studenti durante le esperienze lavorative, stabilendo che le aziende debbano offrire un ambiente di lavoro sicuro e formativo.

un apprendimento pratico in un contesto industriale e consentono all'azienda di accedere a nuovi talenti e idee innovative. Sandro Paradisi, promotore dell'inserimento di giovani motivati, ha da sempre sostenuto con questa strategia la volontà di creare un ambiente aziendale dinamico e aperto all'innovazione, in cui le nuove generazioni possano contribuire attivamente e crescere professionalmente. Inoltre, lo sviluppo di programmi di formazione specifici relativi ai premi di risultato mette in luce l'intento di allineare gli obiettivi aziendali con le motivazioni individuali dei dipendenti. In un contesto di crescente competitività, questa strategia non solo incentiva la produttività, ma rafforza anche il senso di appartenenza e la responsabilità condivisa tra tutti i membri del *team*, rendendo ogni dipendente parte attiva nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

5. L'impatto della formazione

5.1 L'impatto della formazione

Come evidenziato dalle parole di Matteo e Mirco, due dipendenti di riferimento, i corsi di formazione organizzati da Paradisi S.r.l. hanno prodotto effetti positivi sia per l'azienda sia per la crescita professionale dei singoli lavoratori. Entrambi concordano sul fatto che le attività formative abbiano permesso loro di acquisire nuove competenze in ambito tecnologico, elettronico e informatico, competenze a cui ricorrere durante le fasi produttive per rispondere prontamente alle esigenze del processo. Non è raro, infatti, che i lavoratori consultino frequentemente i manuali e le dispense utilizzate durante i corsi per risolvere problematiche tecniche o operative. Il successo di queste politiche gestionali si riflette in alcuni indicatori interni resi noti dall'Azienda, che mostrano un miglioramento costante delle capacità produttive. Questo risultato è un segno tangibile di un ambiente lavorativo sereno e di un organico efficiente. Eccezion fatta per il periodo della pandemia, durante il quale l'indice di indebitamento, il patrimonio netto e il fatturato hanno subito una lieve flessione, la crescita aziendale è stata costante. Opinioni divergenti si riscontrano, invece, rispetto al cambiamento nelle modalità di svolgimento del proprio lavoro. Matteo afferma: ***“Sì, il mio modo di lavorare è cambiato, soprattutto perché di fronte ad un problema posso confrontarmi con i miei colleghi per cercare una soluzione.”*** Mirco invece asserisce che ***“Sostanzialmente il mio modo di lavorare non è cambiato, ritengo però di aver acquisito una maggiore consapevolezza del mondo in cui opero e delle dinamiche di produzione, che mi rendono sicuramente più performante rispetto a prima.”*** È interessante notare come i processi di formazione abbiano avuto riscontri differenti portando comunque ad un miglioramento complessivo. Dalla dichiarazione di Matteo possiamo dedurre come la partecipazione ai vari corsi di formazione abbia portato alcuni soggetti, già predisposti, a sviluppare una maggiore propensione al lavoro di gruppo e alla collaborazione in generale. Matteo, infatti, dice anche che ***“I corsi di formazione sono sempre utili anche perché abbiamo la possibilità di confrontarci con docenti e colleghi sulle dinamiche riscontrate in azienda”***, convalidando l'idea secondo cui i vari corsi educano al dialogo e al confronto tra pari e non. Ma grazie alla testimonianza di Mirco vediamo, allo stesso tempo, la coesistenza di un effetto opposto ed uguale, secondo cui persiste sì un'attitudine maggiore a lavorare individualmente, dovuta probabilmente a particolarità caratteriali personali, ma resa più efficiente dalle nuove competenze acquisite. In conclusione, entrambe le testimonianze attestano un giudizio complessivamente positivo sull'esperienza formativa, che, sebbene abbia avuto effetti differenti sugli approcci lavorativi, ha portato a un miglioramento tangibile e condiviso della performance complessiva in azienda.

• Il contributo dell'Associazione Paradisi

Pur non rientrando tra le attività di formazione, l'*Associazione Culturale e Sociale tra i lavoratori dipendenti della Paradisi S.r.l. – Associazione Sandro Paradisi*, costituita nel 2020 in memoria del Presidente Sandro Paradisi, rappresenta un'occasione significativa di unione per tutti i dipendenti. L'associazione, senza scopo di lucro, è dedicata esclusivamente a finalità sociali, ricreative e culturali, rafforzando il legame interno all'azienda e il senso di comunità tra i lavoratori. In segno di riconoscenza e gratitudine, la famiglia Paradisi ha donato l'1% delle quote aziendali ai dipendenti, confermando il legame profondo e consolidato nel tempo. Questo gesto riflette i valori fondanti di Paradisi S.r.l., quali il rispetto, la valorizzazione e il supporto formativo dei collaboratori, principi che vanno oltre la semplice ricerca di profitto. Il personale, motivato e supportato nella crescita individuale, diventa, dunque, protagonista della vita aziendale e partecipa attivamente ai suoi progressi. Lo statuto dell'associazione prevede l'organizzazione di eventi su temi di interesse economico-sociale per arricchire la cultura aziendale e l'erogazione di borse di studio per sostenere l'educazione dei figli e dei nipoti dei dipendenti associati. L'associazione promuove, inoltre, la socializzazione e la coesione tra gli associati e le loro famiglie, organizzando gite e manifestazioni culturali. Al contempo, rivolge una particolare attenzione all'ambiente e al territorio, valorizzando il dialogo con le comunità locali attraverso donazioni a Onlus della zona e l'organizzazione di eventi in collaborazione con altri imprenditori *Partner*, rafforzando il contributo dell'azienda al benessere della comunità.

5.2 Considerazioni conclusive

L'impegno di Paradisi S.r.l. nel formare i propri dipendenti e arricchirli di nuove competenze, sia tecniche sia personali, è riconosciuto e apprezzato dagli stessi lavoratori, che esprimono una profonda gratitudine per l'azienda. Questa visione umanistica, in cui il dipendente è valorizzato come persona prima che come parte di una realtà produttiva, rende Paradisi S.r.l. un esempio di eccellenza nel settore industriale. Ed è proprio l'impegno costante rivolto alla valorizzazione del capitale umano e all'innovazione che contraddistingue l'azienda come un esempio di eccellenza nel settore industriale. Le attività formative intraprese dall'azienda hanno dimostrato un impatto significativo non solo sulle competenze tecniche dei dipendenti, ma anche sulla coesione e collaborazione del *team*. La formazione continua, supportata da materiali pratici e un sistema di supporto ben strutturato, ha permesso agli operatori di affrontare con successo le sfide produttive, migliorando la qualità dei prodotti e l'efficienza della linea produttiva. L'attenzione di Paradisi S.r.l. alla crescita personale e professionale dei propri dipendenti è evidente anche nelle iniziative di collaborazione con enti e istituti scolastici. Questi progetti non solo offrono opportunità di apprendimento pratico agli studenti, ma permettono all'azienda di accedere a nuove idee e talenti, promuovendo un ambiente dinamico e innovativo. L'istituzione dell'*Associazione Culturale e Sociale tra i lavoratori dipendenti della Paradisi Srl – Associazione Sandro Paradisi* rappresenta un ulteriore passo verso la creazione di una comunità aziendale coesa e solidale. Attraverso eventi culturali, borse di studio e iniziative sociali, l'associazione rafforza il legame tra i dipendenti e le loro famiglie, promuovendo valori di rispetto, gratificazione e formazione continua, elementi centrali della cultura aziendale di Paradisi S.r.l.

6. Conclusioni

6.1 Gli elementi e/o i fattori che hanno influito positivamente sulla formazione

La Paradisi SRL ha integrato il piano formativo all'interno delle politiche aziendali, allineandolo agli obiettivi strategici e ai bisogni di mercato. L'impegno a garantire uno sviluppo continuo delle competenze è stato supportato da un'analisi preliminare accurata delle necessità formative interne, tenendo conto del proprio posizionamento sul mercato e dei competitor. La formazione è stata organizzata in modo mirato, conformandosi alle esigenze specifiche dei dipendenti e delle richieste sul mercato. La personalizzazione dei corsi, basata sui feedback raccolti, ha evitato modelli standardizzati e affrontato tematiche innovative e specifiche. L'introduzione di tecnologie avanzate, come sistemi MES, ERP, CAD/CAM e torni a controllo numerico, ha richiesto percorsi formativi mirati per preparare il personale all'utilizzo di strumenti complessi. I programmi formativi hanno puntato al miglioramento delle competenze tecniche, garantendo elevati livelli di efficienza e precisione. Il coinvolgimento di capi reparto, dipendenti e consulenti specializzati ha favorito un clima di collaborazione e partecipazione attiva. La presenza dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ha garantito la condivisione degli obiettivi e il rispetto delle normative. L'utilizzo di workshop, esercitazioni pratiche, dispense operative e visite in linea produttiva ha reso l'apprendimento concreto e immediatamente applicabile. La scelta di docenti qualificati e già noti all'azienda ha garantito continuità e competenza. L'azienda ha implementato un sistema di monitoraggio post-formazione per valutare l'applicazione pratica delle competenze acquisite e adattare i contenuti futuri alle esigenze emergenti. La formazione ha migliorato la coesione interna, incentivando il dialogo tra colleghi e favorendo un ambiente collaborativo. I dipendenti si sono sentiti valorizzati e coinvolti, sviluppando un senso di appartenenza e responsabilità. Le collaborazioni con scuole e università hanno favorito l'inserimento di giovani talenti, arricchendo l'azienda di nuove competenze e idee innovative. Programmi come l'Alternanza Scuola-Lavoro hanno contribuito a creare una sinergia tra formazione e applicazione pratica. Corsi di formazione non tecnica, come attività artistiche e di benessere, hanno migliorato la motivazione e il clima aziendale. L'investimento continuo nella formazione, anche in periodi di calo produttivo, ha sottolineato l'importanza della crescita continua. L'adozione di criteri ESG e la trasformazione in Benefit Corporation hanno rafforzato l'impegno verso pratiche sostenibili, integrando la formazione con valori etici e di responsabilità sociale.

6.2 Le buone prassi formative

Il piano formativo di Paradisi ha rappresentato un esempio di buone prassi formative, dimostrando come un approccio strategico e ben strutturato possa colmare le lacune nelle competenze tecniche e produttive del personale, in linea con le esigenze di mercato e dei clienti. La qualità strategica del piano si è manifestata nella capacità di identificare e affrontare le specifiche necessità formative, garantendo che il personale fosse adeguatamente preparato per rispondere alle richieste del mercato. Dal punto di vista della qualità attuativa, lo sviluppo di competenze avanzate ha portato a un significativo miglioramento della qualità e della precisione dei prodotti. Questo è stato possibile grazie a una maggiore consapevolezza e padronanza degli strumenti utilizzati, che ha permesso ai dipendenti di operare con maggiore efficienza e sicurezza. Inoltre, le relazioni con le istituzioni pubbliche hanno facilitato lo sviluppo di programmi di formazione specifica, contribuendo alla preparazione dei futuri dipendenti e garantendo un continuo ricambio generazionale di personale qualificato. Un altro aspetto rilevante del piano formativo di Paradisi è la sua riproducibilità. La struttura flessibile e i contenuti mirati del piano lo rendono facilmente adattabile a diversi contesti aziendali, indipendentemente dal settore di appartenenza. Questa caratteristica permette ad altre aziende di adottare e implementare

con successo modelli formativi simili, beneficiando degli stessi vantaggi in termini di miglioramento delle competenze e della qualità produttiva. La trasferibilità del piano formativo è un ulteriore punto di forza. I contenuti formativi, focalizzati su sicurezza, qualità e gestione tecnologica, possono essere applicati in vari contesti aziendali, garantendo elevati standard di efficacia. Le partnership con scuole e istituti locali rappresentano un valore aggiunto, poiché favoriscono l'inserimento di giovani talenti e arricchiscono l'azienda di nuove competenze e idee innovative. Questo approccio collaborativo può essere replicato in qualsiasi contesto produttivo ed economico, contribuendo a creare una sinergia tra formazione e applicazione pratica. In conclusione, il piano formativo di Paradisi ha dimostrato come un approccio integrato e ben strutturato possa portare a significativi miglioramenti operativi e strategici, rafforzando la competitività aziendale e il senso di appartenenza dei dipendenti. La capacità di adattarsi ai bisogni aziendali e di essere trasferibile ad altri contesti rende questo modello formativo un esempio di successo e una risorsa preziosa per altre realtà aziendali.

6.3 Conclusioni

Fondata nel 1957, Paradisi S.r.l. ha dimostrato un'elevata capacità di crescita e adattamento competitivo sotto la direzione della Dott.ssa Paradisi Tiziana. L'azienda ha affrontato e superato numerosi cambiamenti di mercato, come evidenziato dalla fusione con la IMA e dalla creazione di nuove entità produttive, strategie che hanno consentito di diversificare l'offerta e mantenere la competitività in un contesto industriale in continua evoluzione. Le certificazioni ISO, ottenute a partire dal 1997, rappresentano un indicatore chiave dell'impegno dell'azienda nel garantire *standard* di qualità e sicurezza. Durante la crisi economica del 2009, Paradisi ha reagito investendo in nuove tecnologie e strategie, come la certificazione ISO TS 16949, rafforzando ulteriormente la sua posizione di mercato. L'adozione del "Lean Thinking" nel 2014 ha rappresentato un cambiamento strategico nella gestione operativa dell'azienda, migliorando l'efficienza attraverso l'ottimizzazione delle risorse disponibili, la riduzione degli sprechi e un incremento della qualità del prodotto. Durante la pandemia di Covid-19, Paradisi ha reagito prontamente e proattivamente, investendo in tecnologie avanzate e strategie di gestione per mantenere alti standard di sicurezza per i dipendenti e i prodotti. La salute e la sicurezza dei dipendenti è stata una priorità assoluta, come dimostrato dall'adozione di dispositivi di protezione individuale (DPI) e dall'implementazione di misure che hanno contribuito a mantenere un ambiente lavorativo sicuro, minimizzando il rischio di contagi. La pandemia ha incentivato Paradisi S.r.l. a rivedere e ottimizzare le prassi aziendali, con l'obiettivo di aumentare l'efficienza operativa e favorire una maggiore integrazione tra le funzioni aziendali. Sono stati, quindi, definiti macro-obiettivi formativi per formare i dipendenti come promotori attivi del cambiamento. Questo approccio ha portato all'organizzazione di giornate formative incentrate sui principi Lean, coinvolgendo non solo il management ma anche le figure chiave e i responsabili di reparto, affinché potessero diffondere le nuove pratiche all'interno dei propri *team*. L'amministratore di Paradisi ha evidenziato l'importanza della formazione come leva per sviluppare competenze strategiche e aumentare la consapevolezza tra i dipendenti. *"Investire nella formazione non è solo un costo, ma un'opportunità per creare una forza lavoro più qualificata e reattiva alle sfide del mercato"*: un principio particolarmente rilevante in un contesto in cui risulta complesso reperire personale qualificato. Il coinvolgimento attivo dei dipendenti nei processi formativi e l'applicazione dei principi *Lean* rappresentano un pilastro fondamentale per il successo di Paradisi S.r.l.. L'Azienda ha dimostrato che una strategia di formazione ben strutturata e orientata a tutte le figure aziendali può determinare un incremento significativo della produttività e della qualità, potenziando la competitività nel mercato globale. L'impegno di Paradisi S.r.l. nella

formazione e nell'innovazione ha portato allo sviluppo di competenze tecniche avanzate tra gli operatori, migliorando la qualità del prodotto e incentivando la collaborazione e la condivisione delle conoscenze tra il personale. La formazione, infatti, non è considerata solo un obbligo, ma un pilastro delle politiche di gestione, capace di influenzare positivamente il processo produttivo e la cultura aziendale. Parallelamente, la collaborazione con istituti scolastici come l'Istituto di Istruzione Superiore "E. Pieralisi" e l'ITIS Marconi rappresenta un'iniziativa strategica di inclusione e crescita reciproca. Questi progetti di alternanza scuola-lavoro non solo forniscono agli studenti una preparazione pratica, ma permettono all'azienda di accedere a nuove idee e competenze, favorendo un ambiente dinamico e orientato all'innovazione. Infine, la costituzione dell'Associazione Culturale e Sociale tra i lavoratori dipendenti della Paradisi S.r.l. – Associazione Sandro Paradisi costituisce un ulteriore passo verso la creazione di una comunità aziendale coesa e solidale. Attraverso eventi culturali, borse di studio e iniziative sociali, l'associazione rafforza il legame tra i dipendenti e le loro famiglie, promuovendo valori di rispetto, gratificazione e formazione continua. In conclusione, Paradisi S.r.l. si afferma come un esempio di eccellenza nel settore industriale, grazie a un impegno costante e strategico nella valorizzazione del capitale umano e nell'adozione di pratiche innovative. Le attività formative intraprese dall'azienda hanno avuto un impatto rilevante, non solo sullo sviluppo delle competenze tecniche dei dipendenti, ma anche sul rafforzamento della coesione e della collaborazione del team. Paradisi S.r.l. adotta una visione integrata, in cui la formazione continua, la crescita personale e l'innovazione tecnologica sono elementi centrali per il successo aziendale. L'attenzione alla crescita dei dipendenti, sia sul piano personale sia su quello professionale, è evidente nelle collaborazioni con enti e istituti scolastici: un approccio lungimirante che consente all'azienda di accogliere nuove idee e talenti, assicurando un rinnovamento continuo delle competenze. Questo impegno è inoltre accompagnato dalla promozione di una cultura aziendale inclusiva, basata sul rispetto e sulla valorizzazione di ogni individuo, che favorisce un clima di lavoro dinamico, coeso e orientato al miglioramento costante. Paradisi S.r.l. non si limita a garantire la propria competitività; essa crea un ambiente stimolante e motivante che ispira i dipendenti a dare il meglio di sé.

GRIGLIA PER LA VALUTAZIONE DELLE BUONE PRASSI FORMATIVE

PARADISI SRL

Per la valutazione delle buone pratiche utilizzare la seguente matrice, nella quale sono inseriti i descrittori delle soglie significative per la valutazione della categoria. Inserire nell'ultima riga il punteggio complessivo ottenuto.

CATEGORIA	PROPRIETA'	SCALA DI VALUTAZIONE					VOTO
		1	2	3	4	5	
Qualità strategica	Soluzione ai problemi	La pratica risolve problemi ma di scarso rilievo per l'azienda.		La pratica consente di risolvere problemi di media importanza e non sempre ci riesce.		La pratica consente di risolvere problemi strategici per l'azienda	5
Qualità attuativa	Efficacia, Efficienza, Qualità	L'applicazione della pratica raggiunge solo occasionalmente il risultato, è dispendiosa e tiene parzialmente conto del sistema clienti.		L'applicazione della pratica raggiunge in modo quasi sufficiente il risultato atteso, richiede impiego rilevante di risorse e non tutti i clienti sono soddisfatti		L'applicazione della pratica consente di ottenere appieno il risultato atteso, in modo efficiente e con riscontro positivo da parte dei clienti.	5
Riproducibilità	Riprodotte in contesti formativi simili	La pratica è difficile da riprodurre in contesti formativi simili ovvero richiede modifiche radicali.		la pratica può essere riprodotta in contesti simili con modifiche/ personalizzazioni gestibili.		La pratica può essere riprodotta in modo quasi automatico in contesti similari.	5
Trasferibilità	Riprodotte in contesti formativi diversi	La pratica è di difficile trasferibilità in contesti formativi diversi, richiede una totale riprogettazione.		La pratica può essere adattata a contesti formativi diversi con modifiche sostanziali e non è detto che si attengano gli stessi risultati.		La pratica può essere trasferita a contesti formativi diversi con modifiche di scarso rilievo.	5
PUNTEGGIO COMPLESSIVO							20

SCHEMA SINTETICA

Nome Azienda	Paradisi srl
Regione	Marche
Settore di Attività Economica	Produzione minuterie metalliche
Ambito tematico strategico	Innovazione digitale e tecnologica, di processo e di prodotto
Piano Formativo	Canale di Finanziamento: Conto Formazione ID Piano: 336134 Titolo Piano: Produzione Soggetto Attuatore (per i Piani CS).
Tematiche formative	Lean thinking
Modalità didattiche	Corsi in presenza
Elementi di interesse	Corsi pianificati sulla base di esigenze specifiche relative alle necessità di mercato. Collaborazioni con personalità esterne per l'acquisizione di competenze inerenti all'utilizzo di nuovi macchinari e software. Adozione di buone pratiche per la sostenibilità ambientale. Progetti con istituti locali per facilitare l'accesso dei giovani al mondo del lavoro. Applicazione dei principi Lean.
Risultati della formazione	Aumento delle competenze tecniche e professionali degli operatori con miglioramento dell'efficienza produttiva. Riduzione degli sprechi. Riduzione dei rischi legati alla sicurezza sul lavoro, miglioramento dell'impatto ambientale dell'azienda grazie all'uso di energia proveniente da fonti green. Maggiore coesione tra i lavoratori.
Buone Prassi Formative	Qualità Strategica: colmare le specifiche lacune nelle competenze tecniche e produttive del personale, in linea con le esigenze di mercato e dei clienti. Qualità Attuativa: lo sviluppo di competenze avanzate ha consentito il miglioramento della qualità e della precisione dei prodotti, grazie ad una maggiore consapevolezza degli strumenti utilizzati. Attraverso le relazioni con le istituzioni pubbliche si riescono a sviluppare programmi di formazione specifica per formare i futuri dipendenti. Riproducibilità: Il piano formativo è altamente riproducibile anche nei contesti più disparati. Trasferibilità: La formazione, adattata ai bisogni aziendali, è trasferibile ad altri contesti grazie ai contenuti su sicurezza, qualità e gestione

	tecnologica. Le partnership con scuole e istituti locali può essere utilizzata positivamente in ogni contesto produttivo ed economico.
--	--