Pescara, 27 novembre 2026

Con il progetto “Scudo interno-Bussola esterna”, Lazzaroni trasforma la pedagogia industriale in uno strumento di benessere, autonomia e crescita condivisa.

Lazzaroni sviluppa il modello di impresa educante: quando la crescita aziendale passa dalle persone

Cinzia Turli, responsabile HR: “La nostra idea è stata far crescere le persone per far maturare l’azienda. Il benessere del capitale umano è il primo investimento per il futuro dell’impresa”.

L’azienda

D. Lazzaroni & C. S.p.A. è un'azienda fondata nel 1888, storicamente specializzata nella produzione e commercializzazione di biscotti da forno da colazione e da pasticceria. Caratterizzato da una secolare tradizione, il marchio unisce l'autentica passione alla continua ricerca della qualità.
La gamma comprende biscotti classici, pasticceria fine, tradizionali Amaretti, la linea FreeFrom (senza glutine e senza zuccheri aggiunti), oltre a crackers e snack salati.
La filosofia aziendale pone l'uomo al centro, affiancando al fattore umano la riscoperta dell'agricoltura, l'innovazione dell'Industria 4.0 e la ricerca universitaria. La sede legale e operativa dell'azienda è situata a Isola del Gran Sasso d'Italia, in provincia di Teramo.
L’azienda con i suoi 250 dipendenti produce un fatturato annuo di circa 63 milioni di euro.

Dall’impresa produttiva all’impresa educante

Trasformare il luogo di lavoro da spazio di produzione a contesto di crescita personale e professionale. È questa la visione alla base di “Scudo interno-Bussola esterna”, il progetto sviluppato da D Lazzaroni & C. che si inserisce in un percorso di pedagogia industriale avviato nei primi anni Duemila e consolidato dal 2013. L’iniziativa nasce dall’idea che la competitività non possa prescindere dalla qualità delle relazioni, dalla consapevolezza individuale e dal riconoscimento delle persone. Con circa il 70% di personale femminile, Lazzaroni ha scelto di approfondire in particolare il tema delle vulnerabilità meno visibili, come la dipendenza economica, la svalutazione personale e le dinamiche relazionali che possono limitare la libertà e l’autonomia. L’obiettivo è promuovere una cultura aziendale capace di ascoltare, prevenire il disagio e restituire dignità e centralità a ogni lavoratore, superando il modello tradizionale dell’impresa esclusivamente produttiva.

D. Lazzaroni & C.
Settore: alimentare
Sito web: www.lazzaroni.it

Pescara, 27 novembre 2026

Il modello Scudo interno-Bussola esterna

Il progetto si articola in due asset complementari. Lo “Scudo interno” è un sistema di ascolto e osservazione continuativa del clima aziendale, che intercetta segnali di disagio attraverso indicatori organizzativi, come cali improvvisi delle prestazioni, aumento degli scarti, criticità nelle turnazioni o cambiamenti nei comportamenti individuali. A questa attività si affiancano spazi dedicati al benessere: sale rosa per l’ascolto e il rilassamento, biblioteche emozionali, angoli creativi e orti dialoganti, dove i dipendenti possono ritrovare occasioni di socialità e confronto.
La “Bussola esterna” completa il percorso con un programma di orientamento e formazione, sviluppato anche in collaborazione con le Università Telematica Leonardo da Vinci e di Teramo. Il modello prevede pillole e-learning, brevi video realizzati da professionisti interni e contenuti digitali dedicati a diritto del lavoro, diritti sindacali e previdenziali, pedagogia, psicologia e alfabetizzazione finanziaria. L'intento è rendere le conoscenze accessibili a tutti, favorendo una partecipazione consapevole e volontaria.
Il progetto si fonda su sei direttrici: ascolto, prevenzione, autonomia economica, riprogettazione dei tempi di lavoro, alleanze territoriali e valutazione.

Maggior benessere, autonomia e produttività

Il principale valore del modello è il superamento della logica del “lavoro subito” a favore del “lavoro agito”: non più una semplice esecuzione di compiti, ma un'esperienza nella quale ciascuno comprende il proprio ruolo, sviluppa capacità di iniziativa e contribuisce attivamente alla vita aziendale. La formazione continua alimenta curiosità, problem solving e condivisione delle competenze, contrastando isolamento e alienazione. Allo stesso tempo, conoscere i propri diritti, le opportunità di welfare e gli strumenti di tutela economica significa acquisire maggiore autonomia anche nella vita privata.
I benefici si estendono all'organizzazione: un clima più sereno, relazioni collaborative e una maggiore attenzione ai segnali di disagio possono contribuire a prevenire inefficienze, demotivazione e assenteismo.
L'esperienza Lazzaroni punta così a dimostrare che la crescita delle persone può accompagnare quella dell'impresa, diventando un modello replicabile anche in altre realtà produttive. Una visione che ambisce a trasformare la pedagogia industriale in una nuova cultura d'impresa, capace di generare valore dentro e fuori l'azienda.
In definitiva, per Lazzaroni il capitale umano non è soltanto una risorsa da valorizzare, ma il vero motore dello sviluppo aziendale. Investire nella crescita, nel benessere e nella consapevolezza delle persone significa costruire un’impresa più solida, competitiva e capace di guardare al futuro.