

Numero 4 | Luglio Agosto 2026

FIREMag

The Mozzanica Company Magazine

AREA LAVORAZIONE
& ASSEMBLAGGIO
WORKING AREA

■ CONSAPEVOLEZZA, PRIORITÀ E SPIRITO DI SQUADRA: SI RIPARTE CON IL PASSO GIUSTO

■ FORMARE LE PERSONE: LA SCELTA CHE DEFINISCE LA QUALITÀ DI UN'AZIENDA

■ UNA STRADA TRACCIATA SULLA QUALITÀ: PAOLO BORRONI E LA SECONDA GENERAZIONE DI MB

■ L'IMPORTANZA DEI RICAMBI STRATEGICI NEGLI IMPIANTI ANTINCENDIO

■ MOZZANICA INVESTE NELLA SICUREZZA: FORMAZIONE AVANZATA SUI DPI DI III CATEGORIA CON KONG



Foto di copertina: Natale Mozzanica con un collaboratore del magazzino

In questo numero

- 3 CONSAPEVOLEZZA, PRIORITÀ E SPIRITO DI SQUADRA: SI RIPARTE CON IL PASSO GIUSTO
- 4 FORMARE LE PERSONE: LA SCELTA CHE DEFINISCE LA QUALITÀ DI UN'AZIENDA
- 6 UNA STRADA TRACCIATA SULLA QUALITÀ: PAOLO BORRONI E LA SECONDA GENERAZIONE DI MB
- 8 L'IMPORTANZA DEI RICAMBI STRATEGICI NEGLI IMPIANTI ANTINCENDIO
- 10 MOZZANICA INVESTE NELLA SICUREZZA: FORMAZIONE AVANZATA SUI DPI DI III CATEGORIA CON KONG



Numero 4 | Luglio Agosto 2026

Progetto editoriale e impaginazione: SGS Comunicazione | Milano

Foto: Archivio Mozzanica, Canva

Proprietario: Mozzanica & Mozzanica Srl

Via Martiri della Liberazione 12 - 23875 Osnago (LC)

Per informazioni scrivete a: firemag@mozzanica.eu

FIREMag è l'House Organ Mozzanica nato con l'intento di diffondere la cultura dell'antincendio attraverso la pubblicazione di notizie del settore, successi e curiosità aziendali ed esperienze dirette del personale.

Hanno collaborato alla redazione di questo numero: **Jordan Mozzanica, Vincenzo Morra, Valentina Vandilli, Riccardo Sala**

Il punto di vista

Consapevolezza, priorità e spirito di squadra: si riparte con il passo giusto

di Jordan Mozzanica

International & National Sales | Marketing Director



ARTICOLO DISPONIBILE ON-LINE

Bentornati. Per molti di noi le valigie sono ancora lì, semivuote in un angolo, e la testa fatica un po' a rientrare tra e-mail e scadenze. È giusto così. L'estate è stata bella e, anche se il caldo non ci ha dato troppa tregua, credo che la maggior parte di noi possa dire di aver vissuto un momento di vero riposo. Chi al mare, chi in montagna, chi scoprendo posti nuovi: ognuno, a modo suo, ha avuto l'occasione di "staccare la spina" e ricaricarsi. E questo, spesso, vale più di quanto immaginiamo.

Poi, però, arriva il momento di ricominciare. Si sospira? È comprensibile. In fondo, a chi non piacerebbe "una vita in vacanza"? Eppure sono convinto di una cosa: chi coltiva il piacere e la passione per il proprio lavoro, e ha la fortuna di trovarsi in un'azienda dove respira anche il giusto ambiente, non ricomincia trascinandosi. Ricomincia con il passo giusto. E il passo giusto, in questo momento, conta più che mai, perché davanti a noi ci sono gli ultimi quattro mesi dell'anno, e saranno mesi decisivi.

Quattro mesi che, in realtà, sono tre

Partiamo da una consapevolezza, senza raccontarcela. Questi quattro mesi, a conti fatti, non sono quattro. Le prime due settimane di settembre sono quasi sempre "scariche", il tempo che tutto riparta davvero, e dicembre lo conosciamo bene: operativo per metà, poi le festività. Se togliamo questi margini, ci accorgiamo che il grosso del lavoro si concentra in soli tre mesi.

Tre mesi in cui dobbiamo stipulare il maggior numero di ordini possibile, per chiudere bene l'anno e, soprattutto, per iniziare bene il prossimo. Tre mesi in cui arriveranno richieste urgenti, materiali da preparare in tempi stretti, personale da organizzare, imprevisti dietro ogni angolo, discussioni, un po' di ansia e caselle di posta che si riempiono a decine di messaggi al giorno. È un quadro reale, non voglio addolcirlo, reso più complesso da una difficoltà che conosciamo tutti: la mancanza di personale.

L'opportunità si nasconde nell'avversità

E allora la domanda vera è un'altra: cosa faccio quando il contesto si complica? Come reagisco quando le condizioni sono meno favorevoli di quelle che avevo immaginato? Perché c'è sempre un'opportunità che si nasconde dentro l'avversità, ma va cercata, non capita da sola.

Mi torna in mente un vecchio detto: "Se so dove sto andando, allora posso prepararmi di conseguenza". Non giriamoci attorno. La coperta è corta, da qualunque parte tu la prenda. Questo non lo cambiamo. Quello che possiamo cambiare è il modo in cui scegliamo di viverlo. E non parlo soltanto della scelta, pur importante, di affrontare le cose con spirito positivo. Parlo di qualcosa di più concreto: fermarsi un istante e capire quali elementi, nella mia giornata, mi stanno davvero rallentando. Chiedermi come gestire al meglio quel momento critico che so già essere in arrivo tra due settimane. Domandarmi, con onestà, se sto usando tutte le risorse che ho a disposizione.

Sto lasciando le giuste deleghe, oppure tendo a concentrare tutto su di me, con il risultato di rallentare non solo il mio lavoro ma anche quello degli altri? E soprattutto: sono capace di affrontare una cosa alla volta, distinguendo le vere priorità, o vedo sempre e solo l'enorme mole di lavoro che mi schiaccia? Sono domande scomode, lo so. Ma è proprio da lì che passa la differenza tra subire un periodo e attraversarlo con lucidità.

Perché se ciascuno di noi cominciasse ad allenare la propria mente in questo modo, con spirito di collaborazione, non solo affronterebbe diversamente gli

(Continua a pag. 7)

Formare le persone: la scelta che definisce la qualità di un'Azienda



Una domanda solo apparentemente scontata

Quanto è importante la formazione del personale? Perché investire tempo, risorse e budget? Che cosa significa, per un'impresa, avere persone in grado di rispondere con competenza alle esigenze dei Clienti? E soprattutto: la formazione riguarda ogni reparto dell'Azienda, oppure su qualcuno si può "risparmiare"?

Sono domande legittime, e la risposta immediata sarebbe che formare le persone è scontato, così come è scontato

mantenere quella formazione nel tempo. Nella pratica quotidiana, però, le cose non stanno esattamente così.

Informarsi non significa essere competenti

Con l'uso sempre più intenso di tablet, smartphone e, negli ultimi tempi, dell'intelligenza artificiale, molte persone arrivano all'incontro con il fornitore avendo già raccolto informazioni sulle caratteristiche di un prodotto o di un servizio.

Quanto quelle informazioni siano state comprese fino in fondo, e quanto chi le ha raccolte sia in

grado di cogliere la differenza rispetto a ciò che propone la concorrenza, è tutto da appurare.

Lo stesso vale dall'altra parte del tavolo. Capita di vedere venditori che si fanno accompagnare da un tecnico appena la conversazione si sposta su temi anche solo leggermente più impegnativi.

E capita, nei casi peggiori, di vedere imprese che

assumono personale a basso costo proprio per risparmiare sulla formazione, trasformando un risparmio apparente in un limite strutturale.

Quindi che importanza ha realmente la formazione oggi?

Una volta formate le persone, occorre verificare i risultati che quella formazione ha prodotto, per valutare la qualità della scelta fatta. Senza questo passaggio la formazione resta una voce di costo dichiarata, non un investimento misurato.

Tutto parte dall'obiettivo aziendale

Per rispondere correttamente occorre tornare, ancora una volta, all'obiettivo aziendale.

A partire dal fondatore: che cosa si desidera offrire a chi compra?

Chiarito l'obiettivo, però, serve stabilire anche come lo si vuole raggiungere. Ed è qui che la questione formativa entra in gioco in tutti gli ambiti dell'impresa.

- Offrire ceramiche di alta qualità presuppone avere la manodopera adatta.
- Gestire gli ambiti amministrativi di un'azienda



ARTICOLO DISPONIBILE
ON-LINE



che opera a livello internazionale presuppone personale in grado di interfacciarsi con tipologie di banche e ambiti fiscali diversi tra loro.

- Acquistare il metallo necessario alla produzione presuppone una conoscenza reale dei fornitori e dei diversi mercati di riferimento.

Gli esempi potrebbero continuare a lungo, e portano tutti nella stessa direzione: la formazione non è affatto un tema da tralasciare.

Le grandi scuole non sono l'unica strada

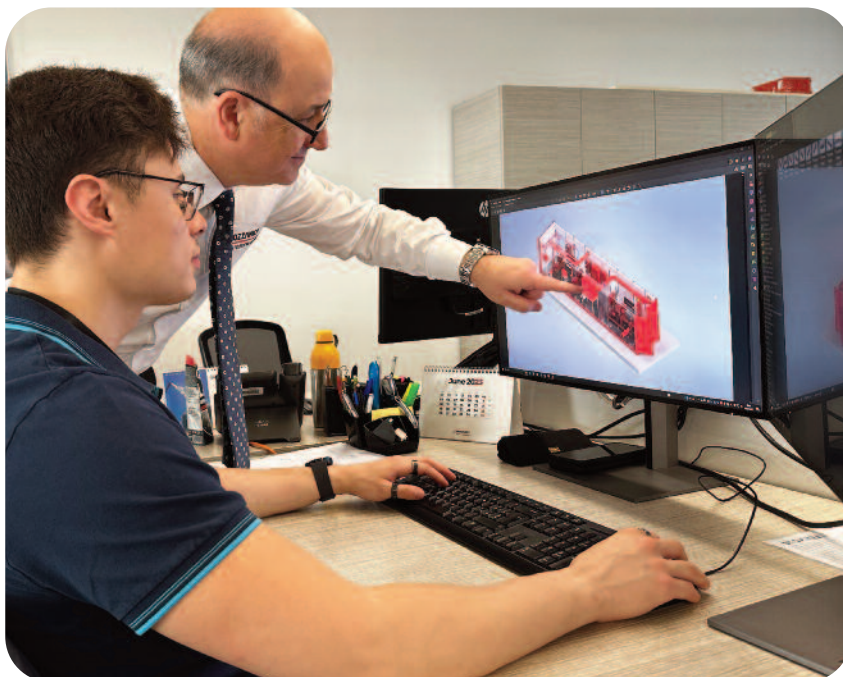
Guardando alle scuole più note che offrono percorsi formativi strutturati, si nota che l'offerta italiana si concentra soprattutto su ambiti ingegneristici, finanziari ed economici: SDA Bocconi, Luiss Business School e 24Ore Business School sono tra i nomi più conosciuti.

Le imprese possono certamente cercare in quegli ambiti le persone da inserire, ma è davvero l'unica via?

E se l'impresa è di piccole dimensioni? In che modo l'esperienza fatta sul campo può essere d'aiuto?

Se si torna alla domanda su come raggiungere gli obiettivi aziendali, una prima

strategia è inserire le risorse giuste, con la giusta esperienza: persone capaci non solo di trasferire il proprio sapere, ma anche di avvicinare altri collaboratori allo



scopo, i quali a loro volta vanno coordinati secondo un preciso fine di lavoro.

Accanto alle grandi scuole esistono poi enti di qualifica e organismi in grado di formare e certificare il personale.

Spetta all'Azienda capire quali rispondono meglio alle proprie esigenze, tenendo presente che l'esperienza maturata sul campo resta una componente che nessun percorso teorico sostituisce del tutto.

Formare non basta: occorre verificare

Una volta formate le persone, occorre verificare i risultati che quella formazione ha prodotto, per valutare la qualità della scelta fatta. Senza questo passaggio la formazione resta una voce di costo di-



chiarata, non un investimento misurato. Molto spesso, invece, si assiste a veri e propri fallimenti causati da una formazione insufficiente. I più gravi sono senza dubbio quelli legati a una cattiva gestione della sicurezza sul lavoro, che può portare a incidenti seri, in alcuni casi mortali. Ma anche la scarsa conoscenza dei processi di produzione o dell'utilizzo corretto dei macchinari genera rallentamenti significativi per l'Azienda. E un venditore non formato non rischia soltanto di proporre il prodotto sbagliato: rischia di peggiorare la percezione dell'Azienda all'esterno.

Come agisce Mozzanica

Mozzanica ha stabilito fin da subito che, sia nell'ambito manutentivo sia in quello dell'installazione impianti, avrebbe voluto offrire la massima qualità, orientandosi su Clienti di medio-alto rischio e di grandi dimensioni.

Per farlo non ha solo scelto le persone giuste: ha programmato, anno per anno, un piano formativo costruito sulla base degli obiettivi aziendali.

Non si tratta di rispettare esclusivamente quanto la legge prescrive, ma di andare oltre.

Ecco degli esempi:

- I **tecnici** vengono formati all'utilizzo della giusta strumentazione, alla conoscenza degli ambiti software e hardware di un sistema di rivelazione, alla comprensione degli aspetti meccanici e idraulici degli impianti più complessi.
- Il **personale commerciale** è il primo interfaccia con il Cliente: le sue capacità non possono essere solo di vendita, servono nozioni tecniche e normative e la capacità di trasferire il maggior numero di informazioni corrette agli altri reparti.
- La conoscenza della lingua inglese è alla base di un'azienda che opera a li-

(Continua a pag. 7)

Una strada tracciata sulla qualità: Paolo Borroni e la seconda generazione di MB

Jordan Mozzanica
racconta il passaggio generazionale
nelle family company italiane



Nel nuovo appuntamento della rubrica "Da figli a imprenditori", Jordan Mozzanica incontra Paolo Borroni, alla guida di MB, azienda produttrice di estintori fondata dai suoi genitori nel 1989. Un dialogo tra due rappresentanti della seconda generazione, per capire come si passa dal montare estintori la sera con gli amici a guidare un'impresa di 50 persone proiettata sui mercati esteri.

Le radici: un'azienda familiare vissuta fin da bambino

L'ingresso di Paolo in azienda non è avvenuto in un giorno preciso, ma per gradi. La data ufficiale è il 1999, subito dopo la laurea in economia e commercio: si laurea il 22 novembre e il giorno dopo è già in azienda. Ma la verità è che l'azienda faceva parte della sua vita da molto prima. Le vacanze estive si passavano lì, i primi lavori durante l'università erano lì. E quando entrambi i genitori lavorano nello stesso progetto, anche a casa si finisce per parlare di estintori: la regola del "non si parla di lavoro a tavola" forse è stata messa, ma di certo non è mai stata rispettata. È in quel clima quotidiano che Paolo e la sorella Mara, oggi responsabile dell'amministrazione, hanno assorbito una strada già ben delineata.

La gavetta: le serate a montare estintori

Negli anni Novanta l'azienda cresceva a passi da gigante e le giornate non bastavano mai. Così, durante il periodo universitario, Paolo passava le serate in azienda con due amici di corso a montare

estintori. Un aiuto concreto in un momento di crescita tumultuosa, ma anche il primo tassello di un principio che considera fondamentale: crearsi l'esperienza partendo dalla base. Conoscere una valvola, capire come si assemblano i componenti, imparare i tempi di una linea di produzione, ascoltare gli uomini di esperienza che quel mestiere lo conoscevano da anni. La parte tecnica del prodotto, racconta, l'ha imparata dal papà e dal lavoro quotidiano sui prodotti stessi.

Tutta la scala: dal magazzino alla guida dell'azienda

Il percorso di Paolo ha toccato ogni reparto. Nei primi anni di lavoro a tempo pieno, ventiquattrenne con poca esperienza oltre agli studi, faceva il jolly: mancava una persona in produzione, copriva la produzione; mancava una persona in magazzino, dava una mano in magazzino. Solo in seguito è arrivato il passaggio verso l'amministrazione e la parte commerciale, un ambito in cui, ammette, all'inizio non si sentiva portato. È stata una capacità scoperta e costruita nel tempo, stando al fianco di collaboratori validi che i genitori avevano introdotto in azienda con la crescita. Anni passati "senza accorgersene" che hanno creato un bagaglio di esperienza a 360 gradi: oggi sa cosa può dare e cosa può chiedere a ogni persona in azienda.

Il passaggio generazionale: graduale, naturale, senza strappi

Alla domanda su come ha gestito il passaggio con il padre, Paolo risponde che non c'è stato un momento vero e proprio di passaggio. I genitori, an-



APPROFONDIMENTI
SUL SITO WEB



INTERVISTA DISPONIBILE
SU YOUTUBE



cora oggi operativi in azienda a 79 e 76 anni, hanno avuto la forza di coinvolgere lui e Mara nei punti focali delle decisioni, rendendo la transizione un processo naturale. Se un momento di svolta va identificato, è legato a un grave problema di salute del padre: lì è scattato, in automatico, il pensiero "adesso tocca a me". Da quel momento l'operatività quotidiana dell'impresa è passata sulle sue spalle, sempre con l'aiuto dei collaboratori.

L'imprenditore come allenatore: la fiducia nelle persone

Uno dei passaggi più intensi dell'intervi-

sta riguarda il ruolo dell'imprenditore. Paolo usa spesso, anche nelle riunioni interne, l'immagine dell'allenatore: una persona che seleziona le figure giuste, le mette nelle condizioni di lavorare al meglio e guida la squadra verso un obiettivo. Un'impresa, ricorda, è un insieme di persone, e nessun imprenditore può raggiungere obiettivi importanti da solo: puoi essere il Messi della situazione e segnare dieci gol, ma senza una squadra che condivide il tuo pensiero ne prendi venti. In MB ogni settore tecnico è affidato a persone che, dice senza timore, sono molto più preparate di quanto avrebbe potuto essere lui. Una visione che smonta un pensiero errato diffuso tra chi guida un'impresa familiare: l'idea di dover sapere tutto e fare tutto da soli.

Giovani, investimenti e nuovi mercati

Oggi MB conta circa 50 persone e almeno la metà ha meno di 35 anni, soprattutto nel reparto produzione. Per Paolo investire sui giovani non è uno slogan: le nuove generazioni sono coloro che nei prossimi anni dovranno dare soddisfazioni all'azienda e a loro stessi. Il requisito che cerca è uno solo: la serietà, unita alla voglia di imparare e di mettersi in gioco. Sul fronte industriale, l'azienda sta investendo in modo importante in nuovi impianti di produzione, per aumentare la capacità produttiva e presidiare settori in sviluppo come quello degli estintori a schiuma. Perché per un'azienda di produzione, ancor più che per una di servizi, fermarsi significa essere superati nel

brevissimo tempo.

Cosa direbbe al Paolo del 1999

Guardando indietro, Paolo ricorda le prime giornate in ufficio, quando rispondere alla domanda di un cliente o condurre una trattativa commerciale gli sembrava di una difficoltà pazzesca. Al giovane sé stesso direbbe che stare al fianco di persone di alto livello lo avrebbe cambiato, come uomo e come professionista. E oggi, sedendosi ai tavoli associativi del settore, si accorge che i "guru" di un tempo hanno lasciato il posto ai loro figli: la seconda generazione è al tavolo, e questo significa che gli imprenditori dell'epoca sono riusciti a trasmettere valori importanti.

Il sogno nel cassetto: crescere restando fedeli alla qualità

L'obiettivo per il futuro è crescere, anche sui mercati esteri. Paolo torna da una recente fiera internazionale di settore con una soddisfazione personale che vale più di molti numeri: clienti che confermano di voler lavorare con MB perché dietro c'è gente seria e un prodotto di qualità. È la conferma della strada tracciata dal padre fin dal 1989, quando scelse di puntare tutto su prodotti di qualità e su un servizio di livello. Una strada che Paolo ha percorso con fatica, perché nessuno regala nulla, ma che oggi consegna volentieri come messaggio alle nuove generazioni: in questo settore, chi ha voglia di fare e idee chiare può fare ancora tanto. ●

(Segue da pagina 5)

vello internazionale, per questo vengono organizzati corsi che coinvolgono persone provenienti da più reparti.

- Non dimentichiamo le qualifiche e le certificazioni, che attestano formalmente le competenze acquisite.

Il ritorno di un investimento continuo

Questo investimento costante sulle persone viene poi ripagato.

Nei questionari sottoposti annualmente ai Clienti, la caratteristica che ci viene ri-

conosciuta più di frequente è proprio quella di avere personale altamente formato.

È un dato che vale più di qualsiasi dichiarazione di intenti. Un dipendente in possesso di tutte le conoscenze necessarie è senza dubbio il primo biglietto da visita dell'intera Azienda: è la persona che il Cliente incontra, ascolta e valuta, ed è attraverso di lei che passa la reputazione costruita negli anni.

Conclusione

La formazione non è un adempimento da spuntare né una voce di spesa da com-

primere quando i conti si fanno stretti. È il modo concreto con cui un'impresa traduce i propri obiettivi in capacità reali, reparto per reparto.

Chi sceglie di risparmiare su questo fronte non riduce i costi: li sposta soltanto più avanti, sotto forma di errori, rallentamenti, occasioni mancate e, nei casi più gravi, incidenti.

Chi invece decide di formare le proprie persone in modo continuo e verificabile costruisce l'unico vantaggio competitivo che nessun concorrente può copiare in tempi brevi: la competenza di chi lavora ogni giorno per il Cliente. ●

L'importanza dei ricambi strategici negli impianti antincendio



Vincenzo Morra
Service Director
vmorra@mozzanica.eu

Negli impianti antincendio la disponibilità immediata delle parti di ricambio rappresenta un elemento fondamentale per garantire la continuità di esercizio e una rapida rimessa in servizio dell'impianto in caso di guasto.

Un fermo impianto, anche temporaneo, può infatti compromettere il livello di sicurezza del sito e generare condizioni di non conformità rispetto ai requisiti normativi e assicurativi.

Per questo motivo, la gestione dei ricambi non dovrebbe essere affrontata in modo generico, ma attraverso un'analisi mirata delle componenti realmente strategiche.

L'esperienza maturata sul campo consente di individuare con chiarezza quei componenti che, in caso di anomalia o guasto, possono determinare la messa fuori servizio totale o parziale dell'impianto antincendio.

La sala pompe: il cuore dell'impianto

All'interno delle sale pompe antincendio, uno dei componenti più critici è senza dubbio la pompa jockey, o pompa di compenso.

La funzione della **pompa jockey** è mantenere al di sopra di un valore minimo la pressione della rete, evitando avviamenti indesiderati delle pompe principali. Un suo malfunzionamento può però compromettere il corretto funzionamento dell'intera

stazione di pompaggio, fino a determinarne il fuori servizio.

Per questa ragione è fortemente consigliato prevedere una pompa jockey di ricambio pronta all'installazione, così da ridurre drasticamente i tempi di fermo impianto.

Un'altra componente particolarmente critica è rappresentata dalle **valvole di non ritorno** installate sulla mandata delle pompe principali. Il deteriora-



ARTICOLO DISPONIBILE
ON-LINE



mento delle guarnizioni interne alla valvola o un guasto alla valvola tale da comprometterne la sua tenuta non



permetterebbe alla pompa jockey di compensare alla perdita di pressione e pertanto determinerebbero una attivazione spuria delle pompe principali causando una messa in manuale della stesse ovvero la messa fuori servizio della sala pompe.

Sulla base dell'esperienza operativa, è

quindi opportuno mantenere a magazzino:

- guarnizioni per valvole di non ritorno;
- valvole di non ritorno complete;
- valvole di sezionamento nuove e pronte alla sostituzione.

Disporre immediatamente di questi componenti consente di intervenire rapidamente, limitando i tempi di indisponibilità e riducendo il rischio operativo.

Impianti sprinkler e impianti a diluvio

Negli impianti sprinkler così come negli impianti a diluvio la strategia delle scorte assume un'importanza altrettanto rilevante.

Le normative tecniche prevedono già la disponibilità di una quantità minima di sprinkler o ugelli di distribuzione come ricambio, tuttavia, l'esperienza pratica dimostra che uno degli elementi più soggetti a usura o deterioramento è rappresentato dalle guarnizioni delle valvole di allarme o diluvio stesse.

La disponibilità immediata delle guarnizioni corrette permette di ripristinare rapidamente la tenuta idraulica dell'impianto ed evitare attivazioni indesiderate.

Per questo motivo si consiglia di mantenere sempre a stock set completi di guarnizioni dedicate alle principali

apparecchiature installate sull'impianto.

Parti di ricambio critiche

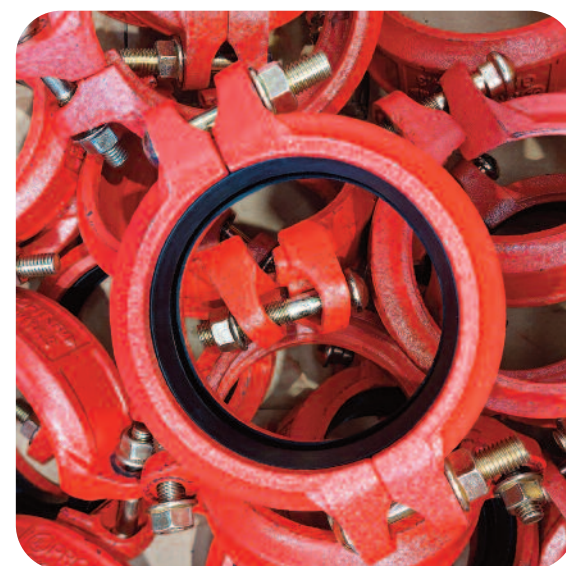
La definizione delle parti di ricambio strategiche non può essere standardizzata in modo assoluto, ma deve derivare dall'analisi dello storico guasti, delle condi-



zioni operative dell'impianto e dell'esperienza manutentiva maturata nel tempo.

- L'obiettivo non è creare un magazzino eccessivamente ampio, ma individuare quei componenti il cui guasto comporterebbe:
- il fermo dell'impianto;
- lunghi tempi di approvvigionamento;
- elevati costi indiretti;
- rischi per la continuità operativa del sito.

Un corretto piano di gestione dei ricambi strategici rappresenta quindi parte integrante della manutenzione preventiva e della resilienza dell'intero sistema antincendio. ●



Mozzanica investe nella sicurezza: formazione avanzata sui DPI di III categoria con KONG



Mozzanica ha scelto di rafforzare le competenze del proprio team service con un percorso di formazione avanzata sui DPI di III categoria per i lavori in quota, svolto il 13, 14 e 27 luglio presso la sede di **KONG**, partner storico dell'azienda nell'ambito della formazione. Rivolto a personale già in possesso delle certifi-

Attraverso prove pratiche, simulazioni e test effettuati in condizioni reali, è stato possibile analizzare nel dettaglio gli scenari di emergenza legati alla sospensione di un tecnico all'interno dell'evacuatore.

Questo lavoro congiunto ha portato alla definizione di specifiche procedure di recupero e all'in-



cazioni necessarie per i lavori in quota, il corso è stato voluto da Mozzanica come ulteriore investimento nella sicurezza, con l'obiettivo di accrescere le competenze tecniche e operative nelle attività di manutenzione degli evacuatori di fumo e calore.

Il valore distintivo dell'iniziativa risiede nello studio dedicato realizzato direttamente sul campo, presso KONG, con la partecipazione dell'HSE Manager e RSPP, dei tecnici operativi coinvolti nelle attività e dei formatori specializzati KONG.



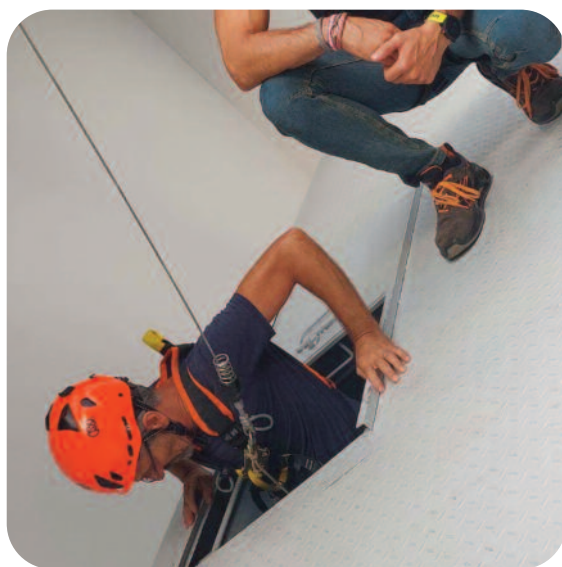
dividuazione delle attrezzature più idonee per gestire tali situazioni in sicurezza.

Tutti i tecnici coinvolti hanno inoltre avuto l'opportunità di testare personalmente le procedure, durante la formazione dedicata, nel campo prova KONG, che dispone di strutture e scenari appositamente configurati per riprodurre le condizioni oggetto del caso studio.

Un approfondimento che poche aziende del settore affrontano con questo livello di dettaglio e che consente di mettere a disposizione dei lavo-



ARTICOLO DISPONIBILE
ON-LINE



nutentori autonomi presso ogni cliente, in caso di emergenza.

L'iniziativa conferma l'impegno di Mozzanica su tre fronti fondamentali: formazione continua, sviluppo di procedure e studi dedicati, e dotazione di attrezzature specifiche per lavorare in sicurezza.

Un progetto costruito con il contributo diretto dei lavoratori, protagonisti delle



ratori strumenti operativi concreti per la gestione delle emergenze e delle cadute.

Le giornate hanno rappresentato non solo un'importante attività formativa, ma anche un concreto momento di team building. I lavoratori sono stati infatti coinvolti attivamente nello sviluppo delle procedure e nella definizione delle modalità operative da adottare in caso di emergenza, diventando parte integrante

del processo di miglioramento.

Questo approccio partecipativo ha permesso di valorizzare le competenze presenti in azienda e di rafforzare la consapevolezza del ruolo di ciascuno nella gestione della sicurezza.

A completamento del percorso, l'azienda acquisirà attrezzature dedicate alle operazioni di recupero che renderanno i ma-

prove sul campo e della definizione delle modalità operative, a testimonianza di una visione della sicurezza partecipata, nella quale ogni persona contribuisce attivamente al miglioramento dei processi.

Un investimento che mette al centro la tutela dei lavoratori e la qualità del servizio, in particolare nelle attività di manutenzione e assistenza sugli evacuatori. ●

(Segue da pagina 3)

imprevisti: contribuirebbe a costruire una vera squadra. E una squadra, nei mesi difficili, vale più di qualsiasi singolo talento lasciato a se stesso.

Le scelte che stiamo facendo

Non è teoria. È esattamente ciò a cui ogni reparto della Mozzanica si sta preparando, per vivere al meglio questo periodo e arrivare, ne sono certo, a festeggiare nuovi traguardi e nuove soddisfazioni. Alcune di queste scelte le trovate raccontate in questo numero: dalla formazione, resa oggi ancora più necessaria da quanto richiede il "Decreto Controlli" per la qualifica dei Tecnici Manutentori, alla gestione strategica dei ricambi, fino agli addestramenti specifici che ci permettono di operare in modo sempre più preciso presso i nostri Clienti.

Sono tasselli diversi di un unico disegno: prepararci prima, per non subire dopo.

C'è poi una novità che mi fa particolarmente piacere annunciare. Prossimamente apriremo una nuova rubrica dedicata a una serie di casi studio: presenteremo problematiche e imprevisti realmente affrontati dai nostri Dirigenti e Manager, e le decisioni che, da quel momento difficile, hanno poi generato un miglioramento per tutti noi. Un modo per rendere concreto, con storie vere, ciò che qui rimane un principio: l'opportunità si nasconde nell'avversità.

Mettiamo in campo il meglio di noi

Mi avvio a chiudere rinnovando a tutti i miei più sinceri auguri di bentornato. E lo faccio con un invito semplice: mettiamo in campo il meglio che possiamo dare, quei talenti che ci hanno sempre contraddistinti, per poi raccogliere insieme i risultati positivi che ne verranno. Perché alla fine è questo che fa la differenza: sapere che ogni giornata, ogni ordine, ogni sforzo non va a un risultato astratto, ma costruisce qualcosa di reale, e lo costruisce insieme. ●

Decreto Controlli: Status qualifiche tecnici dell'azienda Mozzanica.



In vista della scadenza del 25 settembre 2026 fissata dal D.M. 01.09.2021 (Decreto Controlli), Mozzanica ha deciso di procedere nei tempi giusti con la qualifica del proprio personale.

L'Azienda ha sempre e continua ad investire sulla formazione, ma con questo traguardo, siamo orgogliosi di presentarvi quali e quanti tecnici manutentori ha completato il processo di qualifica.

Ecco i numeri della nostra crescita e del nostro impegno:

Sistemi e Impianti:

- 10 tecnici qualificati per sistemi IRAI (Rivelazione ed Allarme)
- 6 tecnici qualificati per sistemi Sprinkler
- 5 tecnici qualificati per sistemi a Gas
- 5 tecnici qualificati per sistemi SENFC (Evacuazione Fumo e Calore)

Presidi e porte:

- 8 tecnici qualificati per il controllo delle porte tagliafuoco
- 7 tecnici qualificati per il controllo di estintori e idranti

Perché è importante? Il "Decreto Controlli" ha imposto tutta una serie di standard rigorosi per le attività di manutenzione antincendio.

Avere un personale già qualificato ben prima della scadenza normativa significa garantire ai nostri clienti non solo la massima sicurezza operativa, ma anche la certezza di affidarsi a professionisti che operano secondo le più recenti disposizioni di legge. Continuiamo a investire nella formazione per restare il punto di riferimento nel settore del Fire Fighting.

I nostri complimenti vanno a tutti i nostri tecnici che si sono impegnati per questo risultato!

Carriera in Mozzanica

Siamo costantemente alla ricerca di nuovi talenti ambiziosi, con passione, impegno e ingegno, a cui vogliamo offrire ampie opportunità professionali in un ambiente di lavoro inclusivo, con elevati standard di sicurezza e con percorsi di sviluppo personalizzati.

Vuoi fare parte anche tu del nostro team? Inviaci il tuo Curriculum.



Scopri tutte le posizioni aperte sul sito Mozzanica

Iscriviti a FIREMag!



Vuoi ricevere i prossimi numeri di **FIREMag** direttamente nella tua cassetta di posta elettronica? Iscriviti ora inquadrando il QR-Code. Riceverai in anteprima gli articoli e le notizie più interessanti del settore.

Preferisci il formato cartaceo? Comunicacelo scrivendo a firemag@mozzanica.eu



FIREMag è disponibile anche in versione sfogliabile sul sito Mozzanica.

Scarica qui la tua copia in pdf.