

## Intervista a Chiara Cavicchia

People Manager

## Giulia Ceolin

People, Safety & Administration Specialist



160  
DIPENDENTI

2  
SEDI PRODUTTIVE

1947  
ANNO DI NASCITA

25-30 mln  
DI FATTURATO

Nella foto Chiara Cavicchia

SPII è un'azienda leader nella componentistica e nei dispositivi di sicurezza per applicazioni ferroviarie e industriali. La sua filosofia è **WhereverWeCan** per lo sviluppo di prodotti che uniscono ergonomia, tecnologia e stile.

SPII, acronimo di Studio Professionale Ingegneria Industriale, è un'azienda fondata a Milano nel 1947 da Angelo Foiadelli. Alla fine degli anni '80, sotto la guida di Roberto Foiadelli, SPII diventa leader di mercato nella componentistica e nei dispositivi di sicurezza per applicazioni ferroviarie e industriali. Dal 2015 è il Centro di Competenza globale del gruppo Schaltbau come Strategic Partner Intelligent Interface. La storia di SPII si racconta attraverso le sue radici: la vocazione ingegneristica unita all'esperienza manifatturiera permettono di fondere tecnologia, ergonomia e stile

in soluzioni in cui l'essere umano è al centro. Oggi l'azienda ha due sedi, a Saronno e Gerenzano in provincia di Varese.

In SPII si vive l'ingegneria come un viaggio continuo, con la curiosità di chi esplora, e il coraggio di chi si apre a nuove sfide per ridefinire con passione il modo di relazionarsi con la realtà. La fonte di ispirazione sono le persone, il loro desiderio di crescere e imparare, di partecipare attivamente per creare uno spazio in cui si possano unire creatività, competenze e culture differenti.

### INTERVISTA

**Avete integrato il welfare aziendale nella vostra strategia HR. Perché il welfare, rispetto ad altre leve di engagement?**

Da sempre, il benessere delle persone è uno dei valori più importanti della vision di SPII. Un programma di welfare ben strutturato va in questa direzione poiché mette al centro il benessere generale delle persone, garantendo loro un migliore equilibrio tra vita lavorativa e personale.

È proprio con questa consapevolezza che, anche negli anni passati e prima dell'inserimento dei Flexible Benefits nel CCNL, abbiamo cercato di andare incontro alle esigenze dei nostri collaboratori mettendo in atto piccole iniziative che potessero rispondere ai loro bisogni. Già nel lontano 2014 abbiamo iniziato a inserire le prime politiche di Welfare. Un esempio fra tutti sono stati i premi ad personam erogati tramite buoni spesa cartacei, così che il premio non fosse soggetto a tassazione e

fosse anche fruibile da tutti i collaboratori.

Con il tempo i portali per la fruizione del welfare, con la loro versatilità, immediatezza e semplicità, sono diventati lo strumento ideale, perché permettono di soddisfare le diverse esigenze dei collaboratori offrendo accesso a una vasta gamma di servizi e vantaggi. Inoltre, la piattaforma è uno strumento agile poiché è possibile trovare le informazioni e le risorse di cui le persone hanno bisogno, in un unico posto, semplificando la gestione e l'accesso ai benefici.

**“I portali welfare sono diventati lo strumento ideale per soddisfare le diverse esigenze dei collaboratori, offrendo accesso a una vasta gamma di servizi e vantaggi”**

## Quali sfide affronterà la vostra azienda nel mantenere o migliorare il benessere dei dipendenti?

Negli ultimi anni la percezione del lavoro è cambiata: non esiste più solo il mito della carriera e il lavoro non è più considerato come una mera “questione di soldi”. Le persone sono sempre più attente a cercare aziende che promuovono il benessere, offrendo programmi e benefit che supportano un giusto equilibrio tra vita personale e lavoro.

Per questo, oggi, per ogni azienda la motivazione e la fidelizzazione del lavoratore sono essenziali. In un mercato del lavoro sempre più competitivo e frenetico, le aziende devono fare di più per attrarre e trattenere i migliori talenti. Offrire un pacchetto di benefit e programmi di welfare può essere un fattore decisivo per attirare i candidati di talento e mantenerli soddisfatti sul posto di lavoro nel lungo periodo.

È con queste consapevolezza che SPII si impegna e si impegnerà a creare un'organizzazione equilibrata e di valore, ascoltando le necessità delle proprie persone, creando iniziative volte al benessere sia sul luogo di lavoro che fuori dal contesto aziendale.

**“Le persone sono sempre più attente a cercare aziende che promuovono il benessere, offrendo programmi e benefit che supportano un giusto equilibrio tra vita personale e lavoro”**

### Oltre al piano di flexible benefits sono presenti altre iniziative di welfare in azienda?

Le nostre iniziative di welfare sono molteplici e in continua crescita. Sin dagli albori, abbiamo sempre cercato di garantire una serie di benefit alle persone. Un esempio tra tutti è quello riguardante la paternità obbligatoria.

Quando per quest'ultima veniva riconosciuto di legge un congedo di un solo giorno, SPII ne riconosceva due.

Tra le diverse iniziative di welfare aziendale ne vogliamo raccontare alcune di seguito tra le più importanti, che da anni stiamo portando avanti:

- a tutti i dipendenti offriamo gratuitamente l'Assistenza Fiscale per la compilazione del 730;
- diamo la possibilità di utilizzare la flessibilità oraria in ingresso e uscita e durante la pausa pranzo e di usufruire di una flessibilità mensile, assimilabile alla banca ore;
- gli impiegati possono usufruire dello smart working: ogni anno viene fatto un accordo individuale che stabilisce il numero massimo delle giornate al mese;
- sono previste vaccinazione antinfluenzale e antitetanica gratuite, fatte direttamente in azienda;
- il giorno del compleanno regaliamo a tutti i dipendenti un'ora di permesso retribuito;
- organizziamo incontri di feedback per tutti i collaboratori, con l'obiettivo di indagare il grado di soddisfazione delle persone e di intervenire tempestivamente in caso di criticità, prevenendo eventuali problematiche;
- abbiamo una Academy interna che coinvolge tutta la popolazione aziendale. Agli operatori di produzione, per esempio, offriamo dei corsi specifici di processi di lavorazione. La stessa Academy è stata aperta agli studenti dell'ITS Meccatronica di Saronno.

E poi ancora, anticipi TFR che esulano dal TUIR, ticket 7 euro, car sharing, acqua gratuita e borracce, personalizzazione degli ambienti lavorativi (macchine da caffè – piante – quadri), 12 ore di visite mediche retribuite estese anche a familiari e amici a quattro zampe, convenzioni con centri medici, ristoranti, negozi di Saronno, erogazione di bonus personali in base al raggiungimento di obiettivi personali e obiettivi aziendali.

## “Collaboriamo con una società specializzata per offrire servizi di supporto psicologico online e promuovere iniziative divulgative sul tema”

Infine, ci teniamo a raccontare l'ultima iniziativa per i nostri collaboratori che ha come tema centrale il benessere psicologico. Crediamo fermamente che il benessere personale e l'eccezionalità sul lavoro dipendano dalla cura di sé e delle persone che ci circondano. Ogni persona, nel contesto lavorativo, non è solamente il “ruolo” che ricopre ma un insieme di emozioni, pensieri e bisogni che meritano di essere liberamente espressi, nel rispetto reciproco.

Per questo abbiamo deciso di collaborare con una società italiana specializzata nel potenziamento della consapevolezza del benesse-

re psicologico in azienda, offrendo servizi di supporto psicologico online e promuovendo iniziative divulgative su questo tema. Come SPII abbiamo messo a disposizione fino a 5 colloqui gratuiti per ogni persona, al termine dei quali ogni collaboratore potrà scegliere se proseguire il percorso in autonomia, utilizzando anche la piattaforma Welfare.

### Come misurate l'efficacia e l'utilità del vostro piano welfare?

Misuriamo l'efficacia e l'utilità del piano Welfare con differenti strumenti. In primis, attraverso la reportistica del portale che restituisce i dati effettivi della fruizione e dell'utilizzo. In secondo luogo, con sondaggi che mirano a indagare il grado di soddisfazione. Come azienda siamo attenti ad ascoltare i feedback dei nostri collaboratori, per raccogliere prospettive e punti di vista diversi che possono essere utili in ottica di sviluppo continuo.