

WE ARE ECSA

Great stories of great people.



Ancora una volta, Great Place to Work®

pag 10

Un saluto da

Claudia Schroer

pag 4

Nuovi Company Profile

pag 38

ECSA e il territorio

pag 44

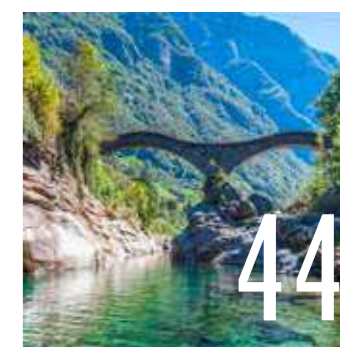
INDICE

Un saluto da Claudia Schroer	pag. 4
Andamento economico del Gruppo	pag. 8
Storie di successo	
Ancora una volta, Great Place to Work®	pag. 10
ECSA Maintenance diventa produttore: nasce UREA ANTICRYSTAL®	pag. 14
Stalvedro: nasce il nuovo corner bambini	pag. 16
Collaborazioni & Partnership	
Movichem: un accordo strategico per rafforzare la presenza nel mercato cosmetico in Italia	pag. 18
Interviste ai collaboratori	
Sofie Ghidelli & Paola Dal Corno – Team Cosmetica CH: nuove sfide, mercati diversi	pag. 20
Intervista a Tito Loiudice	pag. 22
Nuovi progetti	
Più collaborazione, meno complessità (ERP)	pag. 24
Crescere insieme: il 2026 in ECSA	pag. 28
Un messaggio, tante consegne in più: ECSA Energy abbraccia l'AI	pag. 32
Progetti realizzati	
ECSAverse	pag. 34
Progetto "A tu x tu"	pag. 36
Nuovi Company Profile	pag. 38
Nuova flotta ECSA Energy	pag. 40
Farbesil: il nuovo bianco firmato Suncolor	pag. 42
Sponsor	pag. 44
Stazioni di Servizio	
Ponte Tresa: una stazione in evoluzione, il sorriso di Roberta	pag. 48
P&L	
Storie di depositi	
Crescere sul campo: Nicolas in ECSA	pag. 52
ECSA on the road	
Intervista a Mattia Lazzaroni	pag. 54
This is us	pag. 56
Flashback	pag. 62
Fiere	pag. 66
ECSAgram	pag. 68

4



10



Un saluto da Claudia Schroer

Care colleghe e cari colleghi,

Sono *Claudia, HR Manager* di **ECSA Group**, e da marzo 2025 ho il piacere e l'onore di far parte di questa realtà.

Con questo articolo desidero non solo presentarmi un po' di più a tutti voi, ma anche condividere una riflessione più ampia su cosa significhi oggi lavorare nelle Risorse Umane, quale sia il mio approccio al ruolo e quale contributo desidero portare alla nostra organizzazione.

Entrare in ECSA ha rappresentato per me una scelta consapevole: ho trovato un'azienda solida, dinamica, con una forte identità e con persone competenti e motivate. Fin dai primi giorni ho percepito una cultura aziendale caratterizzata da professionalità, senso di responsabilità e orientamento al risultato. Ma, soprattutto, ho incontrato persone: e sono proprio le persone il cuore del mio lavoro.

Cosa significa davvero "HR"

Quando si parla di HR, spesso l'immaginario collettivo si concentra su aspetti amministrativi: gestione dei cartellini, contratti, buste paga,

regolamenti. Tutto questo è certamente parte integrante della funzione, ed è fondamentale che venga svolto con precisione, rigore e affidabilità. L'amministrazione del personale è la base su cui si costruisce la credibilità del reparto.

Ma fermarsi qui sarebbe riduttivo.

Le Risorse Umane, nella mia visione, rappresentano un ponte tra strategia e persone. L'HR è una funzione trasversale, che dialoga con tutte le aree aziendali e che ha il compito di tradurre gli obiettivi di business in azioni concrete che coinvolgono, motivano e sviluppano i collaboratori.

Essere HR significa:

- Comprendere la strategia aziendale e anticiparne le implicazioni organizzative.
- Supportare i responsabili nella gestione dei team.
- Accompagnare i collaboratori nei loro percorsi di crescita.
- Promuovere una cultura basata su fiducia, innovazione e sicurezza.

Il mio obiettivo in ECSA è contribuire a far comprendere questa dimensione più ampia e strategica dell'HR. Non siamo solo un ufficio "di

servizio": siamo partner, facilitatori, mediatori, promotori di sviluppo.

Uno dei pilastri del mio ruolo è la partnership con i responsabili. Credo fortemente nel modello di *HR Business Partner*: lavorare a fianco dei manager per comprendere le esigenze operative, supportare le decisioni organizzative e costruire insieme soluzioni sostenibili.

Ogni responsabile si trova quotidianamente a gestire complessità: obiettivi sfidanti, dinamiche di team, carichi di lavoro, cambiamenti di mercato. L'HR può e deve essere un alleato in questo percorso. Non per sostituirsi al manager, ma per affiancarlo, offrendo strumenti, metodologie e una visione sistemica.

Questo significa lavorare su:

- Pianificazione delle risorse e succession planning
- Gestione delle performance
- Sviluppo delle competenze
- Clima organizzativo
- Gestione dei conflitti
- Processi di cambiamento

La vera partnership nasce dal dialogo continuo e dalla fiducia reciproca. Il mio impegno è essere

presente, disponibile, pronta a confrontarmi con spirito costruttivo, portando soluzioni pragmatiche ma sempre orientate al benessere e alla crescita delle persone.

Parallelamente al lavoro con i responsabili, considero fondamentale essere un punto di riferimento per ogni collaboratore. L'HR deve essere accessibile. Deve saper ascoltare senza giudicare, comprendere prima di proporre soluzioni, accogliere dubbi e domande con apertura.

Essere "sempre all'ascolto" non è uno slogan: è un atteggiamento quotidiano. Significa:

- Dare spazio alle persone.
- Creare momenti di confronto.
- Accogliere feedback, anche critici.
- Promuovere trasparenza.

Credo che molte problematiche organizzative possano essere prevenute attraverso un ascolto attento e tempestivo. Quando le persone si sentono viste e considerate, aumenta il senso di appartenenza e diminuiscono le incomprensioni. Il nostro slogan **BE PART** è, a mio avviso, profondamente collegato a questo concetto: essere parte significa partecipare, ma anche sentirsi

parte di qualcosa. E il senso di appartenenza nasce quando ognuno percepisce che la propria voce conta.

Uno dei temi che mi sta maggiormente a cuore è lo sviluppo dei collaboratori. In un contesto di mercato in continua evoluzione, le competenze tecniche e trasversali devono essere costantemente aggiornate.

La formazione non è un costo: è un investimento strategico.

Sviluppare le persone significa identificare talenti e potenzialità, creare percorsi di crescita chiari, offrire opportunità di apprendimento continuo e favorire la mobilità interna.

Ma sviluppo significa anche accompagnare le persone nei momenti di cambiamento, supportarle nel superare le proprie zone di comfort, incoraggiarle a mettersi in gioco.

Essere vicini alle persone significa anche questo: non lasciare soli i collaboratori di fronte a nuove responsabilità o a nuove sfide, ma fornire strumenti e sostegno.

Ogni professionista porta con sé un sistema di valori che orienta le proprie scelte. I miei tre valori guida sono: gioia di vivere, impegno e rispetto.

La gioia di vivere è l'energia positiva con cui affronto le giornate. Non significa superficialità o leggerezza fine a sé stessa. Significa scegliere di guardare alle sfide con atteggiamento costruttivo, cercare soluzioni invece di concentrarsi sui problemi, valorizzare ciò che funziona.

Ogni mattina arrivo in ufficio con la gioia di poter contribuire, anche in modo piccolo, a un miglioramento. Può trattarsi di un processo più efficiente, di una situazione chiarita, di un collaboratore che trova una nuova motivazione.

In questo primo anno in ECSA ho vissuto molta gioia: nei progetti avviati, nei momenti di confronto, nelle sfide superate insieme. La gioia nasce dal sentirsi parte di un percorso condiviso.

L'impegno è la costanza, la disciplina, la responsabilità. Le idee hanno valore solo se vengono tradotte in azioni concrete. Nel mio ruolo significa lavorare con metodo, rispettare scadenze, garantire qualità nei processi.

Significa anche affrontare conversazioni difficili quando necessario, prendere decisioni ponderate, sostenere il cambiamento con determinazione.

Il rispetto è la base di ogni relazione professionale. Rispetto per le persone, per i ruoli, per le diversità di opinione, per le esperienze individuali.

In un'organizzazione complessa come la nostra, il rispetto reciproco è il collante che permette di collaborare in modo efficace. Significa comunicare con chiarezza, mantenere gli impegni presi, riconoscere il contributo degli altri.

Desidero dedicare un ringraziamento speciale al team HR che mi supporta quotidianamente. La qualità del lavoro svolto è il risultato di competenze, professionalità e spirito di collaborazione.

Dietro ogni processo ben gestito, ogni iniziativa implementata, ogni risposta puntuale, c'è un lavoro di squadra. Sono grata per il supporto, per

il confronto continuo e per la fiducia reciproca che stiamo costruendo.

Il team è la dimostrazione concreta che l'HR non è un'entità astratta, ma un gruppo di persone che lavora con dedizione per l'intera organizzazione.

Ringrazio il Gruppo ECSA per l'opportunità che mi è stata data e per la fiducia riposta in me. Ringrazio il management e tutti voi collaboratori per l'accoglienza e per la disponibilità al dialogo.

La fiducia non è automatica: si costruisce giorno dopo giorno, attraverso coerenza, ascolto e risultati tangibili. Il mio impegno è continuare a meritare questa fiducia, con trasparenza e responsabilità. Guardando avanti, vedo un percorso ricco di opportunità. Il contesto in cui operiamo richiede agilità, competenze aggiornate e forte collaborazione tra le funzioni.

Per il futuro immagino:

- Una cultura sempre più orientata alla responsabilità condivisa.
- Processi HR ancora più integrati con la strategia aziendale.
- Maggiore attenzione allo sviluppo delle competenze trasversali.
- Un ambiente di lavoro in cui le persone si sentano valorizzate e coinvolte.

Il nostro slogan **BE PART** rappresenta una direzione chiara: essere parte attiva del cambiamento, contribuire con idee e competenze, assumersi responsabilità.

Ognuno di noi può fare la differenza. Non esiste crescita aziendale senza crescita delle

persone. E non esiste crescita delle persone senza un'organizzazione che investa in loro.

Con entusiasmo, determinazione e gioia di vivere, sono felice di proseguire questo percorso insieme a voi.

"Le Risorse Umane, nella mia visione, rappresentano un ponte tra strategia e persone: non siamo solo un ufficio di servizio, ma partner, facilitatori, mediatori e promotori di sviluppo."



Claudia Schroer HR & CSR Manager



Cari Colleghi,

negli ultimi anni abbiamo operato in un contesto economico e geopolitico complesso, caratterizzato da instabilità e cambiamenti continui. Dal 2020 ad oggi ci siamo trovati più volte ad affrontare situazioni di crisi, e anche oggi il quadro dei mercati internazionali non consente di trasmettere un messaggio di piena serenità.

Tuttavia, ciò che possiamo affermare con convinzione è che il nostro Gruppo ha dimostrato una straordinaria resilienza.

Questo risultato non è frutto del caso, ma del contributo concreto di ciascuno di

voi. Ogni collaboratore ha avuto un ruolo determinante nel permetterci di superare momenti difficili e continuare a guardare avanti.

La recente certificazione come **Great Place to Work®** conferma ciò che già sappiamo: **il nostro capitale umano è di altissimo livello**. Le competenze, l'impegno e lo spirito di squadra presenti in azienda rappresentano un vantaggio competitivo reale, che ci ha sostenuto in passato e continuerà a farlo in futuro.

Guardando avanti, è probabile che assisteremo a ulteriori tensioni, anche

legate all'andamento dei prezzi delle materie prime, con possibili impatti significativi sulle supply chain globali. In questo scenario, sarà fondamentale rafforzare ulteriormente la nostra vicinanza ai clienti e ai fornitori: comprendere i loro bisogni, supportarli con soluzioni concrete e posizionarci come partner capaci di trasformare le difficoltà in opportunità.

Siamo fiduciosi che, come già accaduto in passato, sapremo cogliere le occasioni che emergeranno, distinguendoci sul mercato e rafforzando il nostro posizionamento rispetto ai concorrenti.

Desidero quindi ringraziare sinceramente ognuno di voi per il contributo quotidiano. Il vostro impegno è prezioso e rappresenta la base della nostra forza.

Be Part

Matteo Centonze, CEO ECSA Group

Andamento economico del Gruppo

STORIE DI SUCCESSO

Ancora una volta, Great Place to Work®

Un riconoscimento che viene dalle persone.
E appartiene alle persone.



Certification February 2026



Best Workplaces™ Switzerland 2023



Certification March 2022

C'è una notizia che ci riempie di orgoglio e che vogliamo condividere con tutto il Gruppo: ECSA ha ottenuto nuovamente la certificazione **Great Place to Work**®.

Non è la prima volta. E questo, in fondo, è già di per sé una risposta.

Perché una certificazione del genere non si conquista una volta per tutte: si rinnova, si dimostra, si costruisce ogni giorno — nei corridoi di Flawil, a Balerna, a Bedano, a Desio e in tutti i luoghi in cui ECSA è presente.

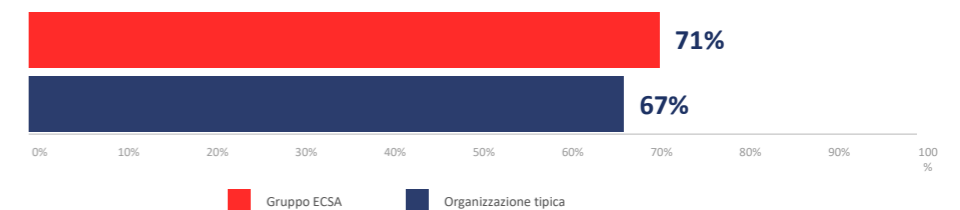
Cosa significa, concretamente?

La certificazione **Great Place to Work**® è uno standard riconosciuto a livello internazionale che misura la qualità dell'esperienza lavorativa all'interno di un'azienda. Non lo decidono i manager. Non lo decide la direzione. Lo decidono le persone che lavorano qui, attraverso un sondaggio indipendente che valuta fiducia, collaborazione, senso di orgoglio e appartenenza.

Il 71% dei dipendenti del Gruppo ECSA afferma che si tratta di un ottimo posto di lavoro, rispetto al 67% di una tipica organizzazione svizzera.

Cultura aziendale nel Gruppo ECSA

Il 71% dei dipendenti del Gruppo ECSA afferma che si tratta di un ottimo posto di lavoro, rispetto al 67% dei dipendenti di una tipica organizzazione svizzera.



Great Place to Work® è il principale standard internazionale per la misurazione e il riconoscimento dell'eccellenza nella cultura del lavoro aziendale.

Il dato è significativo: 4 punti percentuali sopra la media svizzera, in un contesto in cui le aspettative sui luoghi di lavoro sono sempre più alte. Ma il numero da solo non basta — conta cosa c'è dietro.

Il Trust Index — il modello di misurazione di **Great Place to Work**® — ha rilevato un punteggio medio del 71%, con tre aree tutte ben al di sopra della soglia minima del 65%:

Tre pilastri, tutti a 74%: un risultato uniforme che racconta un'azienda equilibrata, non eccellente in un solo aspetto ma solida su tutti i fronti.

Credibilità — i collaboratori percepiscono il management come onesto, trasparente e coerente nelle sue pratiche.

Orgoglio — le persone si sentono parte di qualcosa che vale la pena raccontare fuori dall'azienda.

Coesione — il senso di comunità è forte, tra colleghi e tra divisioni.

Le voci che contano di più dietro ai numeri sono le persone. Alcune delle affermazioni più significative emerse dal sondaggio raccontano meglio di qualsiasi statistica come ci si sente a lavorare in ECSA:

— *"Quando entro nell'organizzazione, mi sento il benvenuto."* 92%

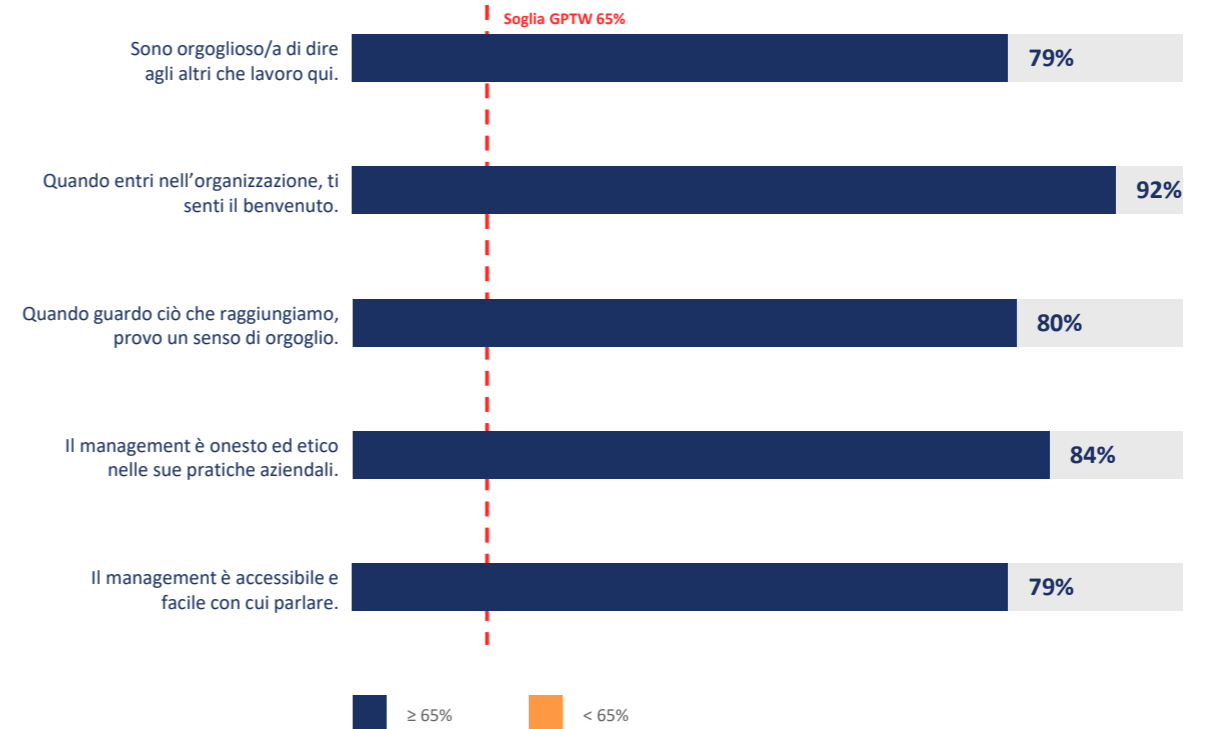
— *"Il management è onesto ed etico nelle sue pratiche."* 84%

— *"Quando guardo ciò che raggiungiamo, provo un senso di orgoglio."* 80%

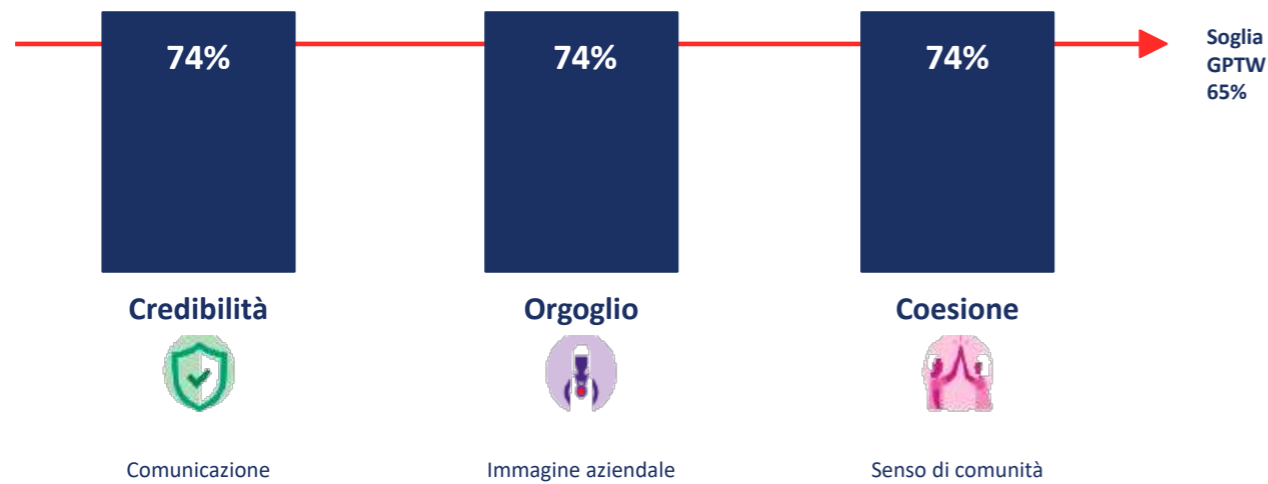
— *"Sono orgogliosa di dire agli altri che lavoro qui."* 79%

— *"Il management è accessibile e facile con cui parlare."* 79%

Principali Affermazioni — Trust Index Survey



Media del Modello GPTW (Trust Index): 71%



Il 92% si sente il benvenuto.

È forse il dato più bello di tutti, perché parla di accoglienza, di clima, di quella cosa difficile da misurare che si chiama cultura aziendale. E che evidentemente, in ECSA, esiste davvero.

Grazie

Un grazie sincero a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori che hanno partecipato al sondaggio. La vostra voce ha reso possibile questo risultato.

Questo traguardo è vostro.

Non un traguardo. Un punto di partenza. Sarebbe facile fermarsi qui, incorniciare il badge e andare avanti. Ma non è nello spirito di ECSA. Questa certificazione è per noi una motivazione a migliorare ancora: ad ascoltare i feedback con attenzione, a trasformare le osservazioni in azioni concrete, a costruire un ambiente di lavoro in cui ogni persona — indipendentemente dal ruolo, dalla divisione o dalla sede — si senta valorizzata. Quattro generazioni di storia ci guardano. E quattro generazioni ci ricordano che le aziende che durano nel tempo sono quelle che mettono le persone al centro. Davvero.

≥ 65% < 65%

Fonte: Survey Great Place To Work® (modello Trust Index)



ECSA Maintenance diventa produttore: nasce

UREA ANTICRYSTAL®

Siamo felici di annunciare un nuovo traguardo per **ECSA Maintenance**: l'avvio della produzione di **UREA ANTICRYSTAL®**, una soluzione pronta all'uso sviluppata per proteggere i sistemi SCR dei veicoli diesel dotati di serbatoio **AdBlue®**.

Questo progetto rappresenta molto più del lancio di un nuovo prodotto.

È un passo strategico che rafforza il nostro ruolo nel mercato, consolidando la nostra evoluzione da distributore a partner tecnico e produttore, capace di sviluppare soluzioni concrete in risposta alle esigenze reali dei clienti.

Un progetto nato dall'esperienza sul campo

Negli ultimi anni abbiamo osservato con attenzione le problematiche legate alla cristallizzazione dell'**AdBlue®**, un fenomeno che può compromettere l'efficienza del sistema SCR e generare costi operativi rilevanti per flotte, cantieri e officine.

L'ascolto costante del mercato e il confronto quotidiano con i nostri clienti ci hanno portato a sviluppare un prodotto dedicato: **UREA ANTICRYSTAL®** una soluzione di urea e additivo anti cristallizzazione pronta-all'uso. Formulata per contribuire alla stabilità del sistema, prevenire la formazione di cristalli e favorire il mantenimento delle prestazioni nel tempo.

Accanto alla soluzione pronta all'uso, abbiamo introdotto anche **ANTICRYSTAL® UREA ADDITIVE** un additivo da aggiungere al serbatoio AdBlue, pensato per applicazioni preventive e per la gestione di grandi volumi, in particolare nelle flotte strutturate e nei serbatoi di stoccaggio.

Un'evoluzione industriale e strategica

Essere produttori significa assumersi una responsabilità ulteriore:

- controllo diretto della qualità
- maggiore flessibilità



- capacità di innovazione
- tempi di risposta più rapidi

Con **UREA ANTICRYSTAL®** rafforziamo il nostro posizionamento nel settore della manutenzione industriale e automotive, ampliando la nostra offerta con una soluzione proprietaria che integra competenze tecniche, know-how e visione di lungo periodo.

Questo progetto si inserisce in un percorso più ampio di crescita e sviluppo, in cui **ECSA Maintenance** continua a investire per creare valore sostenibile per clienti e partner.

Guardiamo avanti

Siamo orgogliosi di aver avviato questa nuova produzione e di aver aggiunto un tassello importante alla nostra evoluzione industriale.

UREA ANTICRYSTAL® non è solo un nuovo prodotto: è il simbolo della nostra volontà di innovare, crescere e assumere un ruolo sempre più attivo nella filiera. Continueremo a sviluppare soluzioni che uniscono competenza tecnica, affidabilità e visione strategica.

Stalvedro: nasce il nuovo corner bambini

Il San Bernardo "Otto" e la mucca "Ilde" danno il benvenuto alle famiglie



La stazione di servizio di Stalvedro si arricchisce di un nuovo spazio dedicato alle famiglie: è stato inaugurato il corner bambini, un'area pensata per rendere la sosta ancora più accogliente e piacevole anche per i più piccoli.

Protagonisti del nuovo spazio sono *Otto*, il simpatico cane San Bernardo, e *Ilde*, la mucca

alpina, due personaggi ideati per richiamare il territorio, la tradizione e l'identità svizzera che caratterizzano la nostra rete.

Figure rassicuranti, riconoscibili e divertenti, che trasformano una semplice pausa di viaggio in un momento di gioco e scoperta.



Il corner è stato progettato con l'obiettivo di offrire alle famiglie un ambiente curato, colorato e sicuro.

Con questa nuova realizzazione, **ECSA Energy** conferma la volontà di investire nella qualità dell'accoglienza e nella valorizzazione delle

proprie location, ponendo sempre più attenzione al comfort dei clienti e alla dimensione familiare del viaggio.

Perché ogni sosta può diventare un momento speciale.



COLLABORAZIONI & PARTNERSHIP

Movichem: un accordo strategico

per rafforzare la presenza nel mercato cosmetico in Italia

ECSA Italia annuncia una nuova partnership commerciale per il Centro-Sud Italia, siglando un accordo di distribuzione con **Movichem** (www.movichem.it) realtà riconosciuta per la sua esperienza e presenza capillare nel mercato cosmetico locale.

Una rete distributiva sempre più mirata e orientata al cliente

Attiva da anni nella fornitura di materie prime per l'industria della cosmesi e personal care – con un'offerta che spazia da hair care, skin care, toiletries fino al make-up – **ECSA Italia** ha consolidato la propria rete commerciale nel Nord Italia

grazie a un team tecnico-commerciale altamente qualificato, alla pronta disponibilità di prodotti a magazzino e alla recente apertura del nuovo hub logistico di Sesto Fiorentino.

Un partner con esperienza: il profilo di Movichem e Gaetano Lionelli

Il nuovo accordo nasce con l'obiettivo di rafforzare la presenza di ECSA nelle regioni del Centro-Sud, grazie alla collaborazione con *Gaetano Lionelli*, fondatore di **Movichem**.

Professionista con una solida esperienza nel settore delle materie prime per il Personal Care, *Lionelli* vanta una profonda conoscenza delle esigenze

dei clienti locali maturata in anni di attività sul territorio.

Un'opportunità di crescita condivisa

Siamo convinti che questa collaborazione rappresenti un'opportunità di crescita per entrambe le realtà. Grazie alla sinergia tra la struttura organizzata e internazionale di ECSA e la competenza territoriale di **Movichem**, potremo offrire un servizio ancora più capillare, tempestivo e personalizzato.

Matteo Centonze
CEO ECSA Group,
Gaetano Lionelli
Founder/GM at Movichem srl,
Raffaella Cattaneo
Director / Head of Cosmetics
& Detergents - Europe &
Switzerland,
Aniello Rossi
Director at Movichem srl

INTERVISTE AI COLLABORATORI



Sofie Ghidelli & Paola Dal Corno

Team Cosmetica CH: nuove sfide, mercati diversi

Il team Cosmetica Svizzera di ECSA Chemicals sta vivendo una fase di cambiamento, fatta di nuovi ingressi, cambi di ruolo e una crescente focalizzazione sui mercati chiave. Un passaggio naturale, che riflette il modo in cui l'azienda continua ad adattarsi a un contesto in rapido movimento.

Accanto a Paola Dal Corno, Area Manager Cosmetics, è entrata Sofie Ghidelli come Junior Sales Manager. Ilario Bavone mantiene il suo ruolo di Customer Service del gruppo.

Allo stesso tempo, Sibylle Späti Rossi è tornata a tempo pieno nella Business Unit Flavours & Fragrances, in linea con una crescente specializzazione interna tra le diverse aree aziendali.

Un team in evoluzione

La nuova configurazione del team nasce dalla volontà di consolidare il mercato svizzero e sviluppare mercati chiave come Francia e Germania. "Ogni Paese ha dinamiche, clienti ed esigenze diverse. Ci siamo resi conto che per crescere davvero serviva un passo in più", racconta Paola. "Non solo mantenere ciò che già esisteva ma definire anche una strategia più strutturata su Francia e Germania".

Sofie che parla correntemente anche il francese e il tedesco è stata introdotta proprio a supporto di questa visione.

Formazione sul campo

Per Sofie l'ingresso nel team è prima di tutto un'opportunità di crescita.

A fianco di Paola, sta costruendo una solida base tecnica e un approccio al cliente che prende forma attraverso l'esperienza sul campo. "Mi trovo molto bene, racconta. Sto imparando moltissimo sul prodotto e sulla gestione della relazione con il cliente."

La scommessa non era trovare una figura già completamente formata, ma costruire un percorso interno che unisse tecnica, mercato e relazione.

Diversità come punto di forza

Nel gruppo convivono approcci e background diversi, utili ad affrontare le sfide e trovare le soluzioni più efficaci. "Non dobbiamo essere sempre d'accordo su tutto", sottolinea Paola. Anzi, il confronto costante ci permette di vedere le situazioni da angolazioni diverse. È così che nascono le idee migliori e che un team diventa, nelle loro parole, frizzante.

Il simbolo del Team Coccinelle

Durante una fiera a Monaco, davanti a un semplice caffè, nasce spontaneamente un simbolo: la coccinella. Positiva, riconoscibile, resiliente e adattabile. Piccola, ma determinata. Un'immagine che rappresenta perfettamente l'approccio

che vuole mantenere il team Sales: anche in contesti complessi, mantenere proattività, flessibilità e solidità.

Il superpotere?

La reattività

Una caratteristica che accomuna tutti gli elementi del team è la reattività. È il feedback che ricevono spesso dai clienti.

Di fronte a criticità o richieste urgenti, l'obiettivo è sempre quello di individuare soluzioni in tempi rapidi. È un approccio concreto che nel tempo ha contribuito a creare fiducia e rendere più solide le relazioni con i clienti.

Uno sguardo al futuro

Al team non resta che augurarsi una cosa semplice ma fondamentale: continuare a confrontarsi apertamente, affrontare le divergenze in modo diretto, senza costruire barriere.

"Meglio una discussione franca e poi un caffè insieme, che silenzi e incomprensioni", sorride Paola.

È questo modo diretto di lavorare che dà solidità alla collaborazione tra Ilario, Paola e Sofie. Con nuove sfide in arrivo e un'intesa ormai ben roduta, il percorso può proseguire con continuità e con la stessa energia che li ha accompagnati fino a qui.

La nuova configurazione del team nasce dalla volontà di consolidare il mercato svizzero e sviluppare mercati chiave come Francia e Germania.



Paola Dal Corno Area Manager Cosmetics, Sofie Ghidelli Junior Sales Manager

Intervista a Tito Loiudice

Reattività, qualità e gioco di squadra: la sfida quotidiana in Svizzera romanda

Dai lubrificanti all'antinfortunistica, tra concorrenza e attenzione al prezzo, Tito racconta come competenza tecnica, marchi di prestigio e spirito di squadra facciano la differenza sul campo.

Tito, cosa ti ha convinto a entrare in ECSA e cosa ti ha colpito fin da subito del tuo ruolo?

Cercavo una nuova sfida professionale e avevo voglia di cambiare settore per mettermi in gioco in un ambito diverso. Fin dai primi mesi ho apprezzato la varietà del lavoro, il contatto diretto con i clienti e il feeling con il mio responsabile. È stata un'opportunità importante per crescere e ampliare le mie competenze, arrivata nel momento giusto.

Sei ogni giorno sul territorio in Svizzera romanda. Quali sono le richieste più frequenti dei clienti?

Oggi sempre più clienti guardano prima di tutto il prezzo, ancora prima di conoscere la qualità o le caratteristiche tecniche del prodotto. Non sempre c'è la disponibilità ad ascoltare fino in fondo il valore di ciò che proponiamo. È una delle sfide principali del nostro lavoro.

Nel mondo dei lubrificanti spesso si pensa che "siano tutti uguali". Come spieghi la differenza?

La differenza sta nella qualità, nelle omologazioni e nei partner con cui lavoriamo. Avere marchi riconosciuti come Castrol è un grande vantaggio per noi. Le omologazioni dei costruttori e le partnership con brand importanti ci permettono di offrire prodotti affidabili e certificati. Questo fa davvero la differenza nel lungo periodo.

E per quanto riguarda l'antinfortunistica? Vedi un'evoluzione nel mercato?

Nel settore dell'abbigliamento da lavoro c'è molta più concorrenza rispetto agli oli industriali. I clienti cercano spesso comfort, ad esempio un buon parka o un pantalone comodo e resistente. Per il resto dipende molto dalle esigenze specifiche e dal budget che vogliono investire.

C'è un progetto recente che ti ha dato particolare soddisfazione?

Sì, siamo riusciti ad acquisire un grande garage automobilistico in Romandia per la fornitura degli abiti da lavoro. È stata una trattativa lunga,

dall'inizio della negoziazione fino alla firma finale. Ma grazie al lavoro di squadra con il nostro team Antinfortunistica siamo riusciti a portare a casa un progetto importante. È stata una bella soddisfazione.

Secondo te, cosa fa la differenza nel servizio ECSA in Svizzera romanda?

La nostra reattività. Sia io sul territorio sia i colleghi in ufficio riusciamo a rispondere rapidamente ai clienti, spesso con una soluzione concreta o una proposta alternativa. Questa velocità e disponibilità sono molto apprezzate.

E fuori dal lavoro? Come ricarichi le batterie?

Ho sempre amato lo sport, soprattutto il calcio. Alleno squadre giovanili da otto anni e ho ottenuto alcuni diplomi che mi hanno permesso di seguire anche squadre d'élite. È una grande passione. Inoltre, adoro viaggiare e scoprire nuovi Paesi e culture diverse: è il modo migliore per aprire la mente e ricaricare le energie.

La differenza sta nella qualità, nelle omologazioni e nei partner con cui lavoriamo: avere marchi riconosciuti come Castrol è un grande vantaggio, perché ci permette di offrire prodotti affidabili e certificati.



Tito Loiudice, Technical Sales Consultant Suisse Romande

NUOVI PROGETTI

Più collaborazione, meno complessità

Dalla revisione dei processi alla collaborazione tra team:
il percorso che sta ridisegnando il modo di operare in ECSA.

Nel **Gruppo ECSA** è in partenza un progetto importante, destinato a influenzare il modo in cui lavoriamo ogni giorno.

Si parla di “**cambio ERP**”, ma in realtà la portata è molto più ampia: **si tratta di una vera e propria trasformazione aziendale.**

L'attuale sistema gestionale (**IPTOR**) è in uso da circa 15 anni. Nel tempo ha continuato a supportare l'operatività del Gruppo, ma oggi è sempre più evidente che molti processi richiedono uno sforzo elevato, spesso manuale, e non sempre efficiente.

Da qui nasce l'esigenza di un cambiamento. Non per sostituire semplicemente un software, ma per ripensare il modo in cui ECSA funziona, migliorando processi, strumenti e qualità del lavoro.

Un progetto di tutto il Gruppo

Un punto chiave è che questo non è un progetto IT, ma un progetto aziendale a tutti gli effetti. L'obiettivo è chiaro: mettere tutte le persone, a ogni livello, nelle condizioni di lavorare meglio. Significa coinvolgere tutti: chi lavora in ufficio, in magazzino, alla guida, nelle stazioni di servizio. Perché i processi attraversano l'intera organizzazione e solo con il contributo di tutti è possibile migliorarli davvero.

Prima capire, poi scegliere

A differenza di molti progetti simili, ECSA ha scelto un approccio preciso: **non partire dal software, ma dalle persone e dai processi.**

Il primo passo sarà infatti la costruzione della cosiddetta *Business Blueprint*: una fase di analisi

e progettazione che definirà le basi di tutto il percorso.

In modo semplice, significa:

- Fotografare come lavoriamo oggi
- Identificare criticità, inefficienze e rischi
- Disegnare come vogliamo lavorare domani

Solo dopo questo passaggio verranno scelte le tecnologie più adatte.

Un cambio di prospettiva importante: non adattare l'azienda al software, ma scegliere il software che si adatta all'azienda.

Meno complessità, più valore

Uno degli obiettivi principali è ridurre tutto ciò che oggi rallenta il lavoro:

attività manuali, passaggi ridondanti, gestione frammentata delle informazioni.

Oggi, ad esempio, capita di dover inserire o cercare gli stessi dati in più sistemi diversi, oppure di gestire processi simili in modi differenti tra le varie business unit.

Il nuovo approccio punta invece a: **standardizzare** dove possibile, automatizzare le attività ripetitive e rendere le informazioni accessibili in modo semplice e unico.

Questo non significa “*ingessare*” l'azienda, ma liberare tempo e risorse.

Tutto ciò che può essere strutturato viene organizzato; tutto ciò che richiede esperienza e capacità resta alle persone.

Più tempo per ciò che conta davvero

Il cambiamento più concreto riguarderà il lavoro quotidiano.

Riducendo le attività a basso valore aggiunto, l'obiettivo è lasciare più spazio al pensiero, all'analisi e alla relazione.

In pratica: meno tempo speso a “*inseguire*” operazioni manuali e più tempo per risolvere problemi reali dedicando maggiore attenzione al cliente e basando le decisioni su dati chiari e disponibili.

Non si tratta di ridurre il lavoro delle persone, ma di migliorarne la qualità e l'impatto.

Un percorso graduale (e condiviso)

Il progetto è appena all'inizio.

Nei prossimi mesi verrà sviluppata la *Business Blueprint*, con il coinvolgimento diretto di circa 60 persone del Gruppo, che contribuiranno a costruire una visione comune del futuro.

Successivamente si passerà a:

- Scelta dei sistemi e delle tecnologie
- Definizione del percorso di cambiamento
- Implementazione progressiva delle soluzioni

Si tratta di un percorso pluriennale, che richiederà tempo e attenzione, ma che verrà affrontato con un approccio preciso: fare le scelte giuste, con i tempi giusti.

Un cambiamento anche culturale

Accanto alla tecnologia, la vera sfida sarà il cambiamento di mentalità.

Standardizzare alcuni processi, lavorare in modo più integrato, condividere informazioni: sono tutti passaggi che richiedono un adattamento.

Ma è proprio qui che sta il valore del progetto: costruire un modo di lavorare più semplice, più chiaro e più efficace per tutti.

Questo progetto rappresenta un passaggio importante per il **Gruppo ECSA**.

Non è solo un aggiornamento tecnologico, ma un'evoluzione del modo di lavorare.

Un percorso che parte da una domanda semplice:

come possiamo lavorare meglio, insieme?

E che, passo dopo passo, porterà a un'organizzazione più integrata, più efficiente e pronta alle sfide future.



Crescere insieme: il 2026 in ECSA

Dall'ascolto del Pulse Survey ai nuovi progetti su comunicazione, leadership, benessere e sviluppo: un percorso strutturato per mettere davvero le persone al centro.

Negli ultimi mesi in ECSA si è parlato molto di *AMA, Leadership Journey, team building, welfare, intranet* e nuovi strumenti digitali.

Forse qualcuno si è chiesto: qual è il filo conduttore di tutto questo?

La risposta è semplice: ascoltare, strutturare e costruire.

Dietro le iniziative HR avviate nel 2025 c'è una somma di progetti, un percorso preciso nato da un punto di partenza molto chiaro: *ascoltare le persone.*

Dal Pulse Survey ai progetti concreti

Tutto è iniziato con il Pulse Survey, realizzato con l'obiettivo di capire il posizionamento di ECSA rispetto al percorso "Great Place to Work" e, soprattutto, quali sono le aree su cui migliorare.

Dal sondaggio sono emersi alcuni temi centrali:

- comunicazione interna
- coinvolgimento
- leadership
- welfare e benessere
- sviluppo e crescita professionale

Da qui è partita una riflessione strutturata: per ogni area emersa, una risposta concreta.

Non teoria. Azioni.

Comunicazione: abbattere i muri e unire i puntini. Uno dei bisogni più chiari era migliorare la comunicazione a tutti i livelli.

Per questo sono nati gli incontri trimestrali "Ask Me Anything" con la Direzione: momenti strutturati in cui i collaboratori possono fare domande dirette su temi specifici.

Sono già stati affrontati:

- Strategia aziendale
- Area HR
- Finance & Operations

Il prossimo incontro in calendario riguarderà

- Marketing & Quality

Il risultato?

Partecipazione attiva, domande concrete, confronto aperto.

Parallelamente, si sta lavorando su:

- una nuova struttura di meeting annuali e periodici per tutte le Business Unit
- un rafforzamento della comunicazione top-down sugli obiettivi
- una maggiore comunicazione trasversale tra reparti

Un punto particolarmente importante riguarda i Servizi (HR, IT, Marketing, Quality, ecc.):



spesso il loro valore aggiunto non è sempre visibile. L'obiettivo è raccontare meglio cosa fanno, come lavorano e quale impatto concreto hanno sul funzionamento quotidiano dell'azienda.

Perché capire il lavoro degli altri significa collaborare meglio.

Welfare e benessere: un piano strutturato

Dalla survey è emerso anche un bisogno legato al benessere e ai benefit.

Per questo è stato creato un piano annuale di prevenzione e salute, con attività programmate ogni due mesi.

Tra le iniziative già avviate:

- Workshop con SUVA sul benessere fisico
- Giornata dedicata all'alimentazione consapevole
- Attività legate alla sicurezza sul lavoro
- Challenge Bike to Work
- Nuovi benefit (palestra, convenzioni, shop online)

Non si tratta solo di "eventi", ma di creare uno spazio legittimo in cui prendersi cura di sé è parte integrante della cultura aziendale. Mettere a disposizione strumenti e momenti dedicati significa dare ai collaboratori la possibilità concreta di partecipare.

Leadership Journey: crescere per guidare meglio

Un altro tema centrale emerso è stato quello della leadership. Molti responsabili sono cresciuti nel ruolo grazie all'esperienza e al percorso personale. Oggi l'obiettivo è accompagnarli con un percorso strutturato: nasce così il Leadership Journey.

Nuovi progetti

Il progetto è articolato in più fasi:

Fase 0 – Identità aziendale

Top e Middle Management hanno rielaborato insieme:

- Visione
- Missione
- Valori

Il risultato?

Una maggiore consapevolezza su come vivere concretamente *sicurezza, fiducia e innovazione* nel quotidiano.

Le fasi successive

Ogni trimestre viene affrontato un tema chiave:

- Self Leadership
- Team Leadership
- Delega e orientamento ai risultati
- Change Management

Il percorso combina workshop in aula, moduli online e testimonianze esterne (coach, leader, ex sportivi)

L'obiettivo non è “fare formazione”, ma costruire una leadership più consapevole, coerente e capace di accompagnare il cambiamento.

Apprendisti e nuovi talenti: investire sul futuro

Essere un'azienda formatrice è un valore per ECSA.

Per questo è stata organizzata una giornata dedicata a tutti gli apprendisti, con presentazione aziendale e tour interno, per rafforzare il senso di appartenenza.

Parallelamente, si sta intensificando la collaborazione con: **USI, SUPSI e Politecnico di Milano** con stage, job fair e presenza più strutturata nelle università.

Employer branding significa anche questo: costruire relazioni prima ancora di assumere.

Talentia: la crescita diventa strutturata

Uno dei progetti più importanti per i prossimi anni è l'introduzione della piattaforma Talentia.

Questo strumento permetterà di:

- mappare le competenze attuali di ogni collaboratore
- individuare eventuali gap di sviluppo
- assegnare percorsi formativi mirati
- offrire un catalogo corsi accessibile a tutti
- digitalizzare e strutturare il processo di valutazione

Ogni collaboratore avrà accesso al proprio profilo, ai corsi assegnati e alle opportunità formative disponibili.

L'obiettivo è chiaro:

rendere la crescita visibile, tracciabile e condivisa.

Innovazione: dare spazio alle idee

L'Innovation Box verrà rilanciata con una logica più ingaggiante.

L'idea è semplice: ogni collaboratore può contribuire con proposte di miglioramento durante l'anno. Perché innovazione non significa “inventare qualcosa di rivoluzionario”, ma migliorare ciò che facciamo ogni giorno.

Quando le persone si sentono ascoltate e vedono



le proprie idee considerate, il senso di appartenenza cresce.

Uno sguardo oltre: employer branding esterno

Il 2026 è focalizzato soprattutto sull'employer branding interno.

Il passo successivo sarà rafforzare quello esterno.

Tra le azioni previste:

- presidio attivo di Kununu e Glassdoor
- aggiornamento della pagina Careers
- maggiore visibilità di valori, benefit e cultura aziendale
- testimonianze dei collaboratori

Perché attrarre talenti significa raccontare in modo autentico chi siamo davvero.

Un filo rosso: partecipazione attiva

Tutti questi progetti hanno un denominatore comune: ascolto, strumenti concreti, spazi di espressione e crescita strutturata. Mettere le persone al centro non è uno slogan, è creare le condizioni affinché ciascuno possa contribuire, crescere e sentirsi parte del percorso.

Il 2026 è solo l'inizio di una fase più strutturata, più consapevole e più condivisa.

ECSA evolve.

E lo fa insieme alle sue persone.

Un messaggio, tante consegne in più:

ECSA Energy abbraccia l'AI

Da quest'estate, i clienti di **ECSA Energy** riceveranno un messaggio *WhatsApp* prima di ogni consegna di olio combustibile. Semplice, immediato, personalizzato.

E dietro a quel messaggio c'è molto di più: il primo sistema di intelligenza artificiale integrata nella gestione dei processi di lavoro del **Gruppo ECSA**.

Il primo strumento di AI integrata del Gruppo ECSA

Il team marketing di **ECSA Group** sta ultimando il lancio di una piattaforma innovativa per la gestione degli avvisi di consegna: per la prima volta, i clienti potranno confermare o riprogrammare la propria consegna con un semplice tap su *WhatsApp*.

Niente telefonate, niente attese. Solo una risposta rapida, dal proprio smartphone.

Ma la vera svolta è quello che succede dietro le quinte. Un **Agente AI** integrato nella piattaforma gestisce l'intera conversazione in autonomia: risponde ai clienti, raccoglie le conferme, gestisce le richieste di riprogrammazione e — a fine giornata — consegna al disponente una lista

pulita e pronta all'uso. Consegne confermate da una parte, quelle da riorganizzare dall'altra.

Meno telefonate. Meno dispersione. Più tempo per fare ciò che conta davvero.

Come funziona, nel concreto

Ogni mattina, l'operatore carica in piattaforma un *file CSV* con i dati delle consegne del giorno successivo. Il sistema fa il resto: invia il messaggio *WhatsApp* personalizzato a ogni cliente, gestisce i *follow-up* in caso di mancata risposta e raccoglie i *feedback* post-consegna — inclusa una *survey* di valutazione del servizio.

Un ciclo completo, dalla notifica iniziale fino alla raccolta dell'esperienza del cliente, tutto tracciato e gestito in modo automatico.

Il flusso è pensato per essere semplice anche lato cliente: due opzioni chiare, una risposta immediata, zero complicazioni.

Un passo concreto verso il futuro

Fino ad oggi, gestire le conferme di consegna significava per il disponente affrontare ogni giorno centinaia di telefonate, incastrando conferme, imprevisti e riprogrammazioni in un puzzle complesso. Questo nuovo sistema non elimina il lavoro umano — lo valorizza, liberando energie preziose per le decisioni che davvero richiedono esperienza e giudizio.

È un primo passo concreto in una direzione chiara: più efficienza operativa, più attenzione al cliente, e una cultura aziendale che non ha paura di innovare. Un segnale che il **Gruppo ECSA** guarda avanti, con strumenti all'altezza delle sfide di oggi — e di quelle di domani.

Il lancio è previsto per l'inizio dell'estate. *Restate sintonizzati.*



PROGETTI REALIZZATI

ecsaverse

C'è un'esigenza che negli ultimi anni è emersa con chiarezza: migliorare la comunicazione interna, renderla più fluida, più accessibile, più vicina alle persone.

Dai risultati del *Great Place to Work* fino ai *feedback raccolti internamente*, il tema è sempre stato lo stesso: serviva uno spazio comune, semplice da consultare e capace di unire le diverse realtà del Gruppo.

Da qui nasce ECSAverse.

Un punto unico, accessibile a tutti

Dal punto di vista tecnico, l'idea è partita dall'IT come progetto interno: creare un luogo digitale dove raccogliere manuali, informazioni utili, aggiornamenti, evitando "cartelle piene di file" e lunghe mail difficili da leggere.

Come spiega *Cristian Pellegrino*: «L'idea era avere un punto unico dove trovare informazioni che al momento si trovano sparse all'interno delle cartelle dei server.»

Con l'arrivo di HR nel progetto e il confronto tra team, tutto ha preso una forma più ampia: non solo repository tecnico, ma vera e propria

intranet aziendale, aperta a tutti i reparti.

In una frase?

Cristian la definisce così: «*La piazza di ECSA.*»

Un luogo dove trovi le comunicazioni ufficiali, le iniziative HR, i consigli IT, gli aggiornamenti dei progetti e, sempre di più, le persone.

Una risposta concreta al tema comunicazione

Dal punto di vista HR, *ECSAverse* è una risposta diretta a un bisogno chiaro: migliorare la comunicazione tra team, sedi e livelli aziendali.

Come racconta *Vanessa Caserini*: «*Volevamo comunicare in modo meno istituzionale e più diretto con tutti i collaboratori.*»

L'obiettivo è duplice:

- Rendere visibili attività, progetti e iniziative che spesso non arrivano a tutti.
- Far conoscere meglio le persone: nuovi ingressi, apprendisti, collaboratori di altre sedi.

Quante volte capita di incontrare qualcuno in azienda o in stazione di servizio senza sapere chi sia o quale ruolo ricopra?

ECSAverse nasce anche per colmare questo piccolo ma importante vuoto.

Inoltre, la scelta di pubblicare contenuti in tre lingue permette di coinvolgere tutte le sedi del Gruppo, non solo Balerna.

Cosa cambia nel concreto?

ECSAverse semplifica la vita quotidiana:

- Materiali corporate e presentazioni organizzati in modo chiaro.
- IT tips e consigli pratici che migliorano l'uso degli strumenti.
- Aggiornamenti su progetti trasversali (come il Leadership Journey).
- Spazi dedicati a categorie specifiche: apprendisti, commesse, personale di magazzino o su strada.

Non sostituisce il dialogo diretto nei team — che resta fondamentale — ma offre una base comune di informazione.

Chi lavora a Desio, Flawil o in deposito può sapere cosa succede a Balerna. E viceversa. Questo rafforza il senso di appartenenza e aiuta a sentirsi parte di qualcosa di più grande.

Onboarding, formazione e sviluppo

ECSAverse è già oggi uno strumento utile per i nuovi collaboratori: nella pagina di benvenuto trovano storia del Gruppo, regolamenti e informazioni di base per iniziare il percorso in azienda.

Per quanto riguarda la formazione, la piattaforma sarà un supporto, ma non l'unico strumento.

È infatti in arrivo *Talentia*, il nuovo progetto dedicato allo sviluppo delle competenze, ai percorsi formativi e alla crescita professionale individuale.

ECSAverse potrà diventare il luogo dove raccontare, promuovere e spiegare questi percorsi, mantenendo tutti aggiornati.

Una piattaforma in evoluzione

Il progetto è partito da pochi mesi. I contenuti vengono letti e apprezzati, anche se l'interazione (like, commenti) è ancora in crescita. È normale: ogni novità ha bisogno di tempo per diventare abitudine.

La visione futura?

Rendere *ECSAverse* ancora più partecipativa. *Vanessa* immagina uno spazio più "community", dove anche i collaboratori possano condividere direttamente esperienze, attività o momenti di lavoro sul campo.

Uno strumento che non sia solo informazione dall'alto verso il basso, ma sempre più scambio tra colleghi.

Un progetto di tutti

ECSAverse è nato da un'esigenza tecnica, si è sviluppato grazie alla collaborazione tra IT e HR e oggi è aperto al contributo di tutti i reparti.

Non è solo una piattaforma digitale.

È un passo verso una comunicazione più trasparente, più moderna e più inclusiva.

La piazza è aperta. Viviamola insieme



Progetto “A tu x tu”

Avvicinare i giovani al mondo ECSA

Trovare e attrarre giovani talenti è una sfida sempre più concreta. Per questo ECSA ha partecipato a “A tu x tu”, l’iniziativa promossa dall’Ufficio dell’orientamento scolastico e professionale a livello cantonale, pensata per mettere in contatto diretto aziende e studenti interessati a iniziare un apprendistato.

L’evento, organizzato presso le CPC di Bellinzona, ha offerto ai ragazzi la possibilità di prenotare brevi colloqui di 15 minuti con le realtà di loro interesse.

Un formato dinamico, quasi un “colloquio

rapido”, che permette alle aziende di presentarsi e ai giovani di raccontarsi, scambiandosi poi i contatti per eventuali approfondimenti.

Per ECSA è stata un’occasione importante per far conoscere da vicino le opportunità formative nei settori commercio, commercio al dettaglio e logistica.

Un aspetto distintivo della nostra realtà è la possibilità, per gli apprendisti, di scoprire più reparti e vivere un percorso vario e concreto, arricchente sia dal punto di vista professionale sia personale.

L’iniziativa ha dato riscontri positivi, in particolare per alcune aree formative, confermando quanto sia fondamentale essere presenti direttamente sul territorio e nelle scuole.

E per avvicinare ancora di più le famiglie e i giovani del Mendrisiotto, è già in programma un **Open Day ECSA**: un momento di porte aperte per scoprire da vicino l’azienda, visitare

magazzino, negozio, uffici e conoscere chi ogni giorno lavora e forma i professionisti di domani.

Perché investire nei giovani significa investire nel futuro di ECSA.



Claudia Schroer HR & CSR Manager, Vanessa Caserini HR Assistant

Nuovi Company Profile

Un racconto coerente, una visione condivisa

Il Gruppo ECSA ha rifatto i propri *Company Profile* con l'obiettivo di raccontarsi in modo più chiaro, coerente e riconoscibile.

Il progetto comprende un profilo dedicato al Gruppo e una serie di profili specifici per le *Business Unit* – **ECSA Chemicals**, **ECSA Energy**, **ECSA Maintenance** e **Suncolor** – sviluppati come strumenti coordinati, capaci di valorizzare sia l'identità comune sia le peculiarità di ciascuna realtà.

I nuovi profili non si limitano a presentare numeri, servizi e attività, ma restituiscono anche la visione industriale del Gruppo: una storia imprenditoriale familiare lunga oltre un secolo, costruita su competenza, affidabilità, vicinanza al cliente, capacità logistica e attenzione alla sicurezza, all'innovazione e alla sostenibilità.

Ogni *Business Unit* viene raccontata attraverso i propri elementi distintivi: la competenza tecnica e il rigore di **ECSA Chemicals**, la capillarità dei servizi e l'evoluzione sostenibile di **ECSA Energy**, l'approccio consulenziale e operativo di **ECSA Maintenance**, la prossimità al territorio e il supporto specialistico di **Suncolor**.

Pensati come strumenti concreti e non come semplici brochure istituzionali, i nuovi *Company Profile* potranno essere utilizzati nella rete commerciale, nelle relazioni con partner e stakeholder, nei percorsi di onboarding e in tutte le occasioni in cui è importante presentare ECSA in modo chiaro, solido e unitario.

Un progetto che rafforza la riconoscibilità del Gruppo e traduce in modo concreto una visione condivisa: raccontare meglio ciò che già siamo.

BE PART
OF OUR
JOURNEY

Nuova flotta ECSA Energy

Motrici a Bio Diesel: ECSA sempre più green

La transizione energetica non è solo un tema di mercato. È una scelta concreta, fatta di investimenti, responsabilità e visione a lungo termine.

ECSA Energy compie un nuovo passo in questa direzione con l'introduzione di motrici alimentate a **Bio Diesel** nella propria flotta. Un'evoluzione che rafforza l'impegno del Gruppo verso una mobilità più sostenibile e coerente con gli obiettivi ambientali già avviati negli ultimi anni.

Perché il Bio Diesel?

Il **Bio Diesel** rappresenta una soluzione immediatamente applicabile alla logistica attuale, con benefici chiari:

- Riduzione delle emissioni di CO₂
- Minore impatto ambientale rispetto al diesel tradizionale
- Nessuna necessità di modifiche radicali alle infrastrutture esistenti
- Continuità operativa garantita

Una scelta pragmatica: sostenibilità sì, ma senza compromettere efficienza e affidabilità del servizio.

Un impegno che parte dalla strada

Ogni giorno le nostre motrici percorrono centinaia di chilometri per garantire rifornimenti puntuali e un servizio di qualità ai nostri clienti. Integrare veicoli a **Bio Diesel** significa: ridurre

l'impronta ambientale delle attività di trasporto, rendere più sostenibile la catena logistica e allinearci agli standard ambientali sempre più richiesti dal mercato. È un messaggio chiaro: anche il trasporto può e deve fare la sua parte.

Coerenza con la strategia Energy

Questo investimento si inserisce in un percorso più ampio che vede **ECSA Energy** protagonista della trasformazione del settore:

- Installazione di colonnine di ricarica per veicoli elettrici
- Progetti fotovoltaici nelle stazioni di servizio
- Sviluppo di soluzioni innovative per i clienti

La nuova flotta a **Bio Diesel** non è un punto di arrivo, ma un tassello di una strategia che guarda avanti.

Sostenibilità concreta, ogni giorno

Essere "più green" non significa solo parlare di futuro, ma agire nel presente.

Con le nuove motrici a **Bio Diesel**, **ECSA Energy** dimostra che innovazione e responsabilità possono viaggiare insieme.

Perché la strada verso un'energia più sostenibile si percorre chilometro dopo chilometro.



Maksymyuk Taras Driver, Matteo Centonze CEO ECSA Group, Boris Martinoni CEO ECSA Energy, Andrea Molteni Dispatching Assistant

Farbesil

il nuovo bianco firmato Suncolor

Nel mondo delle finiture professionali, il bianco non è mai “*solo bianco*”. Con **Farbesil**, **Suncolor** amplia la linea private label con una dispersione acril-silossanica di nuova generazione pensata per chi chiede copertura, resa estetica e qualità applicativa senza compromessi.

Il prodotto nasce dall'esperienza sul campo e dal confronto costante con pittori e gessatori: un esempio concreto di come l'ascolto del territorio possa trasformarsi in innovazione.

Prestazioni che fanno la differenza

Farbesil è un'idropittura extra-opaca per interni, formulata con resine acriliche e silossaniche. Le sue caratteristiche rispondono in modo puntuale a ciò che i professionisti si aspettano da un bianco “*da lavoro*” di alta fascia:

- Alta copertura e potere riempitivo: l'elevato grado di opacità uniforma il supporto e maschera piccole imperfezioni, offrendo un risultato omogeneo anche su superfici estese.
- Elevato punto di bianco e luminosità: un

bianco intenso e stabile nel tempo, capace di valorizzare la luce naturale degli ambienti.

- Uniformità del film: finitura profonda e pulita, con effetto vellutato e senza aloni.
- Equilibrio tra estetica e tecnica: la resina acril-silossanica abbina un'ottima traspirabilità, fondamentale per inibire la formazione di muffe, ad un'elevata lavabilità, ideale per eliminare macchie accidentali.

Disponibile in formato professionale, **Farbesil** è una soluzione affidabile per gli ambienti interni in cui estetica e performance devono convivere. Il risultato è un bianco luminoso e “*pieno*”, pensato per valorizzare ogni spazio con un segno riconoscibile.

Private label: qualità sotto controllo

Con **Farbesil**, **Suncolor** rafforza la strategia di sviluppo di prodotti a marchio proprio: una

gamma costruita per offrire standard qualitativi elevati a condizioni competitive, mantenendo il pieno controllo su prestazioni, affidabilità, prezzo e coerenza di linea.

Non un'alternativa “*low cost*”, ma una scelta consapevole che nasce dai bisogni reali dei professionisti.

Grazie alla competenza tecnica del team e alla conoscenza del mercato ticinese, ogni referenza viene selezionata e sviluppata per rispondere in modo concreto alle esigenze di cantiere.

Farbesil è il risultato di questo approccio: un prodotto nato dal territorio, pensato per i professionisti del territorio la cui qualità è garantita da Suncolor.



ECSA e il territorio

Sport, cultura e tradizioni: il valore di esserci

Un'azienda non vive solo nei suoi uffici, nei depositi o nei laboratori. Vive anche nelle piazze, nei campi sportivi, nelle scuole e negli eventi che animano il territorio in cui opera.

Per il **Gruppo ECSA**, sostenere iniziative locali significa proprio questo: essere parte attiva della comunità, contribuire alla crescita del territorio e condividere valori che vanno oltre il lavoro quotidiano.

Negli anni, ECSA ha scelto di supportare numerose realtà sportive, culturali e sociali del Ticino, con un'attenzione particolare al Mendrisiotto e alle regioni dove molti collaboratori vivono e lavorano.

Lo sport come scuola di valori

Dallo sport giovanile alle squadre storiche del territorio, ECSA crede fortemente nello sport come luogo di crescita, disciplina e spirito di squadra.

Tra le realtà sostenute troviamo:

- *Hockey Club Ambri Piotta*
- *Hockey Club Chiasso*
- *SC Balerna (squadre femminili e maschili)*
- *Turrita Nuoto*
- *Malcantone sui Pattini*
- *Curling Club Chiasso con il Torneo di Primavera*
- *Tennis Club Campo Marzio*



Winterland - Locarno

Turrita Nuoto - ECSA Energy



Sono realtà diverse tra loro, ma unite da valori comuni: *impegno, passione, collaborazione e voglia di migliorarsi ogni giorno*. Gli stessi valori che guidano anche il lavoro in ECSA.

Sostenere queste associazioni significa investire nel futuro dello sport locale e offrire opportunità ai giovani di crescere attraverso l'attività sportiva.

Cultura e creatività che trasformano il territorio

Il sostegno di ECSA non riguarda solo lo sport, ma anche la cultura e i progetti artistici che contribuiscono a rendere il territorio più vivo e creativo.

Un esempio è il progetto *Street Art Mendrisio*, che ha portato l'artista internazionale *Agostino Iacurci*

a realizzare un'opera urbana capace di trasformare lo spazio pubblico in un luogo di incontro tra arte, persone e città.

Anche iniziative come *Winterland Locarno*, con il progetto *Winty Scuola*, dimostrano quanto sia importante coinvolgere le nuove generazioni e creare momenti di condivisione tra scuola, sport e comunità.

Tradizioni che uniscono le persone

Accanto allo sport e alla cultura, ECSA continua a sostenere anche le tradizioni locali, che rappresentano l'identità più autentica del territorio.

Eventi come:

- *Carnevale Lingera*
- *Carnevale Sgüra Balerna*
- *Festa del Gallo di Balerna*

sono momenti in cui le comunità si ritrovano, condividono storia e convivialità e rafforzano il senso di appartenenza.

Per ECSA, essere presenti in queste occasioni significa valorizzare il patrimonio culturale locale e sostenere il lavoro di volontari e associazioni che rendono possibile tutto questo.

Agostino Iacurci, Murale piazzale valle Mendrisio - SUNCOLOR



HC CHIASSO



SAGRA DEL BORGO



HCAP



FIM INTERNATIONAL SIX DAYS OF ENDURO (ISDE)



MALCANTONE CLASSIC



HSE TICINO



SC RHEINTAL



GYMACRO TICINO



TURRITA NUOTO



SC BALERNA FEMMINILE



SC BALERNA MASCHILE



WINTERLAND LOCARNO

STAZIONI DI SERVIZIO

Ponte Tresa

Una stazione in evoluzione, il sorriso di Roberta



Roberta Castiglioni, Ponte Tresa

Tra rinnovamento degli spazi, nuove collaborazioni e quotidianità sul confine: *Roberta Castiglioni* racconta cosa significa guidare una stazione di servizio che è anche punto d'incontro per il territorio.

Una stazione di servizio è molto più di un distributore di carburante: è un luogo di incontro,

un bar, un negozio, un punto di riferimento.

Al confine tra Svizzera e Italia, la stazione ECSA di **Ponte Tresa** sta cambiando volto senza perdere la sua anima. Dal 2022 a guidarla c'è *Roberta*, gerente con una lunga esperienza nel settore e un sorriso che accoglie ogni giorno decine di clienti.

Roberta, puoi raccontarci il tuo percorso e come sei arrivata a gestire la stazione di servizio di Ponte Tresa? Com'è iniziata la tua esperienza in ECSA Energy e cosa ti piace di più del tuo lavoro oggi?

Lavoro nelle stazioni di servizio da più di vent'anni: ho iniziato nelle stazioni di servizio autostradali, poi sono passata ai punti vendita cittadini. Dopo la formazione come gerente e una pausa quando sono diventata mamma, nel 2018 sono entrata in ECSA come commessa a tempo parziale per conciliare lavoro e famiglia. Con il tempo ho sentito di voler tornare a crescere: ho gestito un bar e, grazie a quell'esperienza, ECSA mi ha proposto la responsabilità della stazione di **Ponte Tresa**.

Sono arrivata qui nel luglio 2022 e, da allora, è come essere a casa.

Quello che mi piace di più è la libertà di organizzare la giornata e poter definire le linee guida del punto vendita. Apprezzo anche il dialogo diretto con i superiori: in ECSA mi sento ascoltata e posso proporre idee con serenità.

Gestire una stazione di servizio significa essere sempre a contatto con le persone.

Com'è il rapporto con i clienti abituali e cosa rende speciale lavorare in una realtà come quella di Ponte Tresa?

La stazione è un microcosmo: ci sono clienti



abituali, turisti e residenti. Lavorare con il pubblico non è sempre semplice, perché oltre al servizio serve pazienza, professionalità e cordialità. Molte persone vengono qui non solo per fare rifornimento o bere un caffè, ma anche per trovare compagnia.

Cerchiamo di accogliere tutti con un sorriso e un ascolto sincero: è questo che, a **Ponte Tresa**, fa la differenza e crea un legame vero con chi passa ogni giorno.

Negli ultimi mesi la stazione ha vissuto un importante rinnovamento.

Cosa ne pensi del rinnovo della stazione di servizio e quali cambiamenti hanno fatto davvero la differenza nel lavoro quotidiano?

Il restyling è stato importante: nuovo layout, bancone ripensato, vetrine più luminose, schermi informativi e un muro che delimita meglio gli spazi. All'inizio ogni cambiamento è una sfida, perché bisogna imparare a gestire le novità e riorganizzare il lavoro del team.

Ma il risultato è molto positivo: la stazione è più accogliente, i clienti si sentono a casa e abbiamo già visto un miglioramento nelle vendite. Anche per noi, nel quotidiano, lavorare in uno spazio più chiaro e ordinato rende tutto più bello.

Da poco è iniziata anche la collaborazione con **Resinelli**.

Come ti trovi con questa nuova realtà e quali opportunità pensi possa portare alla stazione?



La collaborazione con **Resinelli** ha portato una linea di panini e snack di qualità. Prima avevamo poche alternative; ora possiamo offrire più scelta, mantenendo un buon equilibrio tra qualità e prezzo.

È un'opportunità concreta: ci permette di rafforzare l'area bar e di dare ai clienti un motivo in più per fermarsi, soprattutto a pranzo. Inoltre, è una sperimentazione importante, perché **Ponte Tresa** è la prima stazione ECSA a testare questa partnership.

Quando cambia il layout di una stazione, cambia anche l'esperienza per i clienti.

I clienti cosa ne pensano del nuovo layout della stazione e come hanno reagito al cambiamento?

La curiosità è tanta: ogni giorno qualcuno chiede informazioni sulle novità e sui cambiamenti. La maggior parte dei clienti è entusiasta del nuovo look: lo percepiscono più moderno e accogliente.

Qualcuno, soprattutto tra i clienti più anziani, ha trovato scomodo il bancone più corto, ma con il tempo ci si abitua. Nel complesso il giudizio è positivo: è più bello e più funzionale.

Guardando al futuro, come immagini l'evoluzione delle stazioni di servizio e quali servizi pensi diventeranno sempre più importanti per i clienti?

Credo che le stazioni di servizio saranno sempre più luoghi di sosta e servizio, non solo di rifornimento: bar, shop e qualità dell'accoglienza conteranno sempre di più.

Per **Ponte Tresa** il mio obiettivo è consolidare il servizio pranzo e vedere almeno dieci clienti al giorno seduti ai tavoli. Lavoriamo su tanti fronti - distributore, bar, tax free - e spero di poter ampliare il personale per offrire un servizio ancora più curato. Vorrei che la stazione fosse sempre più un punto di ristoro per viaggiatori e lavoratori della zona.

Fuori dal lavoro, cosa ti piace fare nel tempo libero e cosa ti aiuta a ricaricare le energie dopo una giornata in stazione?

Per ricaricarmi vado in palestra un paio di volte a settimana: metto le cuffie e mi alleno lontano dal rumore e dalle responsabilità. Mi piace anche cantare, passeggiare nella natura, fare trekking e leggere - anche se, da quando sono diventata mamma, il tempo per i miei hobby si è ridotto.

La cosa che mi rende più felice resta stare con mia figlia: è la mia gioia più grande.

BE PART: essere parte significa anche fermarsi, ascoltare e costruire ogni giorno un'esperienza di qualità, per i clienti e per il team.

Storie di depositi

Crescere sul campo: Nicolas in ECSA

Tre anni di apprendistato fatti di impegno, responsabilità e lavoro di squadra

Ciao Nicolas, se dovessi riassumere questi tre anni di apprendistato in tre parole, quali sceglieresti?

Direi collaborativi, sociali e impegnativi... ma soprattutto belli. In questi anni ho conosciuto tante persone, ho creato relazioni e ho sempre avuto un bel clima di squadra.

Guardandoti indietro, in cosa senti di essere cresciuto di più?

Sicuramente nella maturità e nella capacità di prendere decisioni. Oggi mi sento più sicuro di me stesso e di quello che faccio, anche grazie al lavoro quotidiano e alla collaborazione con il team.

C'è qualcosa che all'inizio ti sembrava difficile e che oggi gestisci con sicurezza?

All'inizio avevo paura di non riuscire a ricordare

tutto: i nomi, le attività, le cose da fare durante la giornata. Oggi invece ho una mia routine: arrivo e so già cosa fare, senza bisogno che qualcuno me lo dica.

Cosa ti ha insegnato ECSA che porterai con te anche in futuro?

Mi ha insegnato a fermarmi e ragionare prima di prendere una decisione. Nel lavoro ci sono spesso situazioni con rischi e opportunità, e ho imparato a valutare bene prima di agire. Questo è qualcosa che mi porterò dietro sicuramente.

Che ruolo ha avuto il team nel tuo percorso di crescita?

Direi fondamentale, 10 su 10. Lavorare con persone diverse mi ha aiutato molto, perché ognuno ha il suo modo di lavorare e puoi imparare da tutti. Durante la giornata mi capita

spesso di fare attività diverse e collaborare con colleghi differenti, e questo mi ha permesso di crescere più velocemente e di adattarmi alle situazioni. Anche i momenti più difficili li ho sempre vissuti come occasioni per imparare e migliorare.

Che consiglio daresti a chi sta per iniziare un apprendistato in ECSA?

La prima cosa è essere sinceri e affidabili: puntualità, fiducia e rispetto sono fondamentali. Poi impegnarsi davvero in quello che si fa ogni giorno, senza prendere nulla alla leggera. E infine prendere sempre appunti: può sembrare una cosa semplice, ma aiuta tantissimo a ricordare e a crescere più velocemente.



Nicolas Maggi, Warehouse Apprentice

Grazie Nicolas!

Ci sono persone che, fin da subito, fanno la differenza. Nicolas Maggi è una di queste. Nel suo percorso come apprendista in logistica si sta distinguendo per risultati eccellenti, sia a livello scolastico che sul lavoro, ma soprattutto per l'atteggiamento con cui affronta ogni giornata: gentilezza, impegno, disponibilità e una proattività che non passa inosservata.

Per questo desidero ringraziarlo personalmente per quanto fatto finora. È bello vedere crescere giovani professionisti con questi valori e con questa voglia di mettersi in gioco. L'augurio è che il percorso iniziato insieme possa continuare passo dopo passo, costruendo qualcosa di solido e duraturo, non solo per la sua carriera, ma anche per la sua vita.

Nicolas rappresenta un esempio concreto di ciò che significa vivere ECSA con lo spirito giusto: che sia di ispirazione per tutti gli apprendisti, di oggi e di domani.

Roberto Cazzoli – COO ECSA Group

ECSA on the Road

Intervista a Mattia Lazzaroni

Dalla cabina al coordinamento: la crescita di Mattia in ECSA

Partire come accompagnatore a 18 anni e arrivare oggi a gestire una quindicina di camion, 52 distributori e l'approvvigionamento carburanti non è solo una crescita professionale, è un percorso costruito chilometro dopo chilometro.

Mattia Lazzaroni oggi è disponente carburanti in **ECSA Energy**. Ma la sua storia inizia molto prima, su un camion.

Mattia, di cosa ti occupi oggi in ECSA?

Oggi sono disponente e mi occupo principalmente della sezione carburanti e jet. In pratica organizzo tutta la logistica: pianifico i viaggi, controllo gli stock dei distributori e coordino i camion.

Gestiamo circa una quindicina di mezzi e 52 distributori. La mattina arrivo, controllo i livelli dei serbatoi e inizio a costruire i viaggi della giornata. Non c'è uno schema fisso: tutto cambia in base ai consumi, alle urgenze e agli incastri tra clienti.

Mi occupo anche dell'approvvigionamento: organizzo i viaggi in Italia per caricare il prodotto per poi farlo rientrare in Svizzera.

Torniamo all'inizio: come è partito il tuo percorso in ECSA?

Ho iniziato giovanissimo, a 18 anni, come accompagnatore. Dopo due anni, ho iniziato a prendere le patenti e appena ho potuto ho iniziato a guidare il camion.

Ho lavorato alcuni anni come autista per **ECSA Energy**, poi per cinque anni ho prestato servizio per una ditta esterna continuando però a guidare il camion ECSA. Quando l'azienda ha ripreso in gestione i camion sono rientrato ufficialmente in ECSA come autista. Dopo qualche anno, mi è stato proposto il lavoro in ufficio, inizialmente solo per metà del mio tempo e poi esclusivamente come disponente: inizialmente metà camion e metà ufficio, poi completamente come disponente.

Partire dalla strada mi ha aiutato tantissimo. Conosco i clienti, conosco l'accessibilità dei distributori, so che non posso mandare qualsiasi camion ovunque. Questo oggi fa la differenza nel mio lavoro.

Cosa significa concretamente essere disponente?

Significa ottimizzare.

Un bilico porta circa 35.000 litri: l'obiettivo è fare meno consegne possibili e svuotarlo nel modo più efficiente. Se riesci a fare due consegne mirate, vicine tra loro, e scaricare tutto, il camion può tornare a caricare più velocemente e fare più viaggi.

Ho lavorato molto su questo aspetto: calibrare i distributori, organizzare le tratte, ridurre i chilometri inutili e migliorare la resa dei mezzi. Quando mi è stata affidata completamente la gestione carburanti ho potuto impostare il lavoro a modo mio, cambiando alcune dinamiche rispetto al passato. Lì ho capito davvero quanto il mio ruolo potesse incidere sull'efficienza dell'azienda.

Qual è la sfida più grande del tuo lavoro?

La responsabilità.

Gestire 52 distributori significa avere tutto sotto controllo. Devi conoscere i consumi, prevedere le necessità e non creare problemi operativi. È un lavoro pesante perché ricevi tante telefonate ogni giorno: clienti, autisti, richieste urgenti, imprevisti. A volte anche per piccole cose. Però è anche gratificante. Sei sempre in mezzo a tutto, al centro dell'operatività. Quando la macchina funziona, sai che dietro c'è anche il tuo lavoro.

Il rapporto con le persone è centrale nel tuo ruolo. Come lo vivi?

È intenso. Ho a che fare con clienti, autisti, colleghi, back office. Le giornate storte esistono e in quei momenti è stressante. Ma è proprio il rapporto umano che rende il lavoro dinamico. Essere stato autista mi aiuta molto: so cosa significa essere dall'altra parte. Se c'è un problema alle cinque del mattino, so quanto è importante risolverlo subito.

Siamo reperibili h24. Può capitare che arrivino chiamate già all'alba. Se posso sistemare qualcosa in mezz'ora, lo faccio. Così evitiamo blocchi, ritardi e viaggi persi.

Guardando avanti: cosa ti piacerebbe sviluppare ancora?

Partire da accompagnatore e arrivare qui è già un grande traguardo.

Adesso voglio continuare a crescere, soprattutto a livello personale e professionale. Voglio ampliare il mio bagaglio, restando sempre in questo ambito.

L'azienda mi ha dato fiducia e opportunità. Io cerco di ripagarla mettendoci impegno e responsabilità ogni giorno.

Fuori dal lavoro chi è Mattia?

Mi piace andare in palestra e viaggiare. Appena posso, mare.

Dopo tante ore tra telefonate, camion e incastri, staccare è fondamentale.

Mattia è diventato papà di un bellissimo bimbo il 10 marzo 2026.

Un cambiamento importante, che porterà sicuramente nuove responsabilità... ma anche un'energia diversa e ancora più motivazione, dentro e fuori dal lavoro.



Mattia Lazzaroni, Customer Service Logistics



WELCOME ON BOARD

Service Station
Bastien Sanguinetti
Coralie Litterst Bossonney
Sara Luraschi
Gloria Iavicoli
Lola Houdart
Elise Poyer
Laura-Bianca Vadan
Valentina Dimola
Alessandra Ferrero
Karen Daniela Jeanbourquin
Syria Zilio

Melissa Silvani
Domenica Pota
Dorinela Syziu
Pamela Scheps
Silvia Ferrario

 Driver
Giampaolo Giuffrida
Walter Bernasconi
Umberto Natale

Employee Production & Logistic
Matteo Paolillo
Nazzareno Serra
Giovanni Boi
Michael Pellegrino De Pasquale

Simone Molteni
 Quality & Compliance Specialist
Alessio Archeso
 Business Analyst
Daniele Luigi Vanzanelli
 Business Process Manager
Christian Minoggio
 Apprentice

Chiericati Carolina
 Apprentice
Gabriele Bonetti
 Stagiare
Daniela Bearzi De Monte
 Quality & Regulatory Specialist
Barbara Brugnoli
 HR Assistant
Danilo Costarelli
 Vice-Responsabile Vendite Suncolor
Matteo Torregiani
 Manutentore



WELCOME ON BOARD

This is us

HIRING



Junior inside technical sales – settore cosmetico | Balerna
 Digital Marketing Specialist | Balerna
 REACH & Chemical Compliance Coordinator | Balerna
 Technischer Verkaufsberater (m/w) für Unterhalts- & Industrieprodukte
 Junior Area Manager Food & Feed (m/w) | Flawil
 Cameriere/a – Aiuto Cuoco/a a ore (80%) determinato| Stalvedro Easy Stop SA
 Commesso/a (80%) | Stalvedro Easy Stop SA
 Apprendisti 2026-2027 | Balerna e Bedano
 Cameriere/a – Aiuto cuoco/a a ore (80%) determinato | Coldrerio

15/04/2026 Benvenuta Carola!
 Congratulazioni a mamma Cecilia Picinotti

10/03/2026 Benvenuto Daniel!
 Congratulazioni a mamma Silvia Sassi e papà Mattia Lazzaroni

08/02/2026 Benvenuta Natalie Milagros!
 Congratulazioni a mamma Giulia Nasisi

10/02/2026 Benvenuta Valentina!
 Congratulazioni a mamma Laura Janin

23/12/2025 Benvenuto Saverio Antonio!
 Congratulazioni a papà Serra Nazzareno

07/09/2025 Benvenuto Thomas!
 Congratulazioni a mamma Hillary Caccia

NEWBORN



Pensionamenti

Massimo Prestinari

Facility Operator

Il jolly che salva sempre la situazione



Ventidue anni di energia, fiducia e spirito pratico: Massimo saluta ECSA lasciando un segno che resta. Aprile segna la fine di un capitolo importante per Massimo Prestinari.

Ventidue anni in ECSA, sempre in movimento, sempre operativo, sempre pronto a dire: “Ci penso io”.

Massimo, se dovessi descrivere questi 22 anni in ECSA con tre parole?

Bello. Soddisfacente. Entusiasmante.

Ed è proprio per questo che mi dispiace andare via. Nel 2021 ti eri definito “il jolly”. Quello che quando c'è un problema... si chiama Massimo.

Sì, è vero. In tanti anni ho fatto talmente tante cose e tutte diverse.

Quali sono i progetti che ti hanno dato più soddisfazione?

Sicuramente il progetto del rifacimento del piano della Chemicals a Balerna. L'ho seguito per un anno intero, praticamente da zero fino al completamento. È stato un lavoro importante, di

quelli che ti impegnano davvero.

Poi negli anni ci sono stati i magazzini, il ripristino delle cisterne, i lavori nei depositi dopo l'acquisizione di **Suncolor**, le sistemazioni nelle varie sedi.

Ultimamente il progetto più intenso è stato quello dei Corner Cafè nelle stazioni di servizio: 18 postazioni tra Ticino e Svizzera romanda. Smantellare le vecchie strutture, preparare tutto per elettricisti e idraulici, montare i nuovi mobili, sistemare televisori, collegamenti. Sono quelle cose che ti stancano, ma che ti danno soddisfazione.

In questi anni hai visto cambiare persone, sedi, proprietà. Qual è stato il cambiamento che ti ha segnato di più?

L'addio di Emanuele Centonze. Era una figura forte, ma serviva. Era più familiare. Arrivava la mattina, ti tirava su di giri. Era un altro tipo di clima, più piccolo, più diretto. L'azienda cresce, cambia, è normale. Però quello è stato un passaggio che ho sentito.

Se oggi dovessi dare un consiglio a chi prende il tuo posto?

Di fare il proprio lavoro al meglio e di comportarsi bene. Siamo in una grande azienda, il lavoro è bello se fai le cose con serietà.

E soprattutto: metti passione.

Se metti passione, la giornata vola. Non ti pesa nemmeno il lavoro.

Cosa ti mancherà di più?

Arrivare in ditta la mattina e vedere tutto quello che hai davanti. Sapere che dalla A alla Z puoi fare qualsiasi cosa. Avere tutto in mano. Questo sì, mi mancherà.

E ora che il tempo sarà tuo?

Il primo viaggio l'ho già promesso a mia moglie. Appena sono libero, si parte. L'idea era il giro del mondo in crociera... ma cinque mesi sono troppi! Sicuramente andremo in un posto caldo, perché a lei piace il caldo. Poi vedremo.

Vuoi dire qualcosa ai colleghi?

Auguro buon lavoro a tutti.

E mi dispiace davvero tanto andare via.

C'è qualcuno che vuoi ringraziare in modo particolare?

L'azienda, perché negli ultimi anni mi ha dato tanta fiducia.

I miei superiori: *Roberto Cazzoli e Paolo Savi*.

E poi *Matteo Centonze*, che spesso mi diceva: “Pensaci tu, Massimo”. Quella fiducia mi ha fatto crescere ancora di più.

E poi tutti, davvero. Mi mancherà essere qui in mezzo a voi!

Grazie Massimo!

Grazie per ogni intervento all'ultimo minuto.

Per ogni “Arrivo, ci penso io”.

Per le giornate senza orari e senza copione.

Sei stato manutentore, magazziniere, accompagnatore, supporto tecnico, presenza costante.

Ma soprattutto sei stato affidabilità e un supporto su cui appoggiarsi in caso di bisogno, per tutti.

In un'azienda che cambia e cresce, avere persone come te significa avere un punto fermo.

Uno di quelli che non fanno rumore, ma fanno la differenza.

Adesso è il momento di dedicarti al tuo tempo, alle tue passioni, alle tue collezioni, al tuo giardino...

con la stessa cura che hai messo ogni giorno nel tuo lavoro.

Buona pensione, Massi.

Roberto Cazzoli – COO ECSA Group

Pensionamenti

Remo Spring

Area Manager Pharma & Nutrition

Salutiamo con stima e gratitudine un collega che conclude un importante capitolo della sua vita professionale. Dopo anni di impegno, competenza e dedizione, *Remo Spring* raggiunge il meritato traguardo della pensione. Nel corso del suo percorso in azienda ha rappresentato un punto di riferimento per colleghi e collaboratori, distinguendosi non solo per le capacità professionali, ma anche per la disponibilità, lo spirito di squadra e l'attenzione verso gli altri. A nome di tutta l'azienda, desideriamo esprimere un sincero ringraziamento per il valore apportato in questi anni e per l'esempio dato.



Ti auguriamo di vivere questa nuova fase con serenità, soddisfazione e tante opportunità per dedicarti alle passioni e agli affetti più cari.

Grazie di tutto, Remo, e buon cammino!

Composizione della rappresentanza

La rappresentanza della Commissione è così composta:

Categoria Management e Middle Management	Membri	Subentranti
Servizi	Barbara Pacchetti	Josef Mastrototaro
Chemicals	Diego Vassena	Thomas Hinder
Maintenance e Suncolor	Luca Di Dio	Raphael Meier
Energy, Porta Ticino e Stalvedro	Benjamino Stocker	Robert Fierz
Categoria collaboratori	Membri	Subentranti
P&L e autisti	Roberto Papa	Maurizio Facchinetti
SS Ticino e Romandia	Giuseppina Torzillo	Nadia Decaix
Porta Ticino e Stalvedro	Iris Cabrera	Dorotea Barbato
Servizi	Vanessa Caserini	Alessandra Clerici

Cariche interne

Ai componenti della Commissione del personale si attribuiscono le seguenti cariche:

- Presidente: **Benjamino Stocker**
- Vicepresidente: **Luca Di Dio**
- Segretaria: **Vanessa Caserini**

Ringraziamento agli uscenti

Un ringraziamento speciale va ai membri della Commissione uscente per l'impegno, la disponibilità e il contributo dato nel corso del mandato. Il lavoro svolto ha rappresentato un supporto concreto al dialogo tra Direzione e personale e una base importante su cui la nuova Commissione potrà continuare a costruire. *Alessandra Clerici - Cristina Zanotta - Robert Fierz - Andrea Gaspari - Luca Zingone*

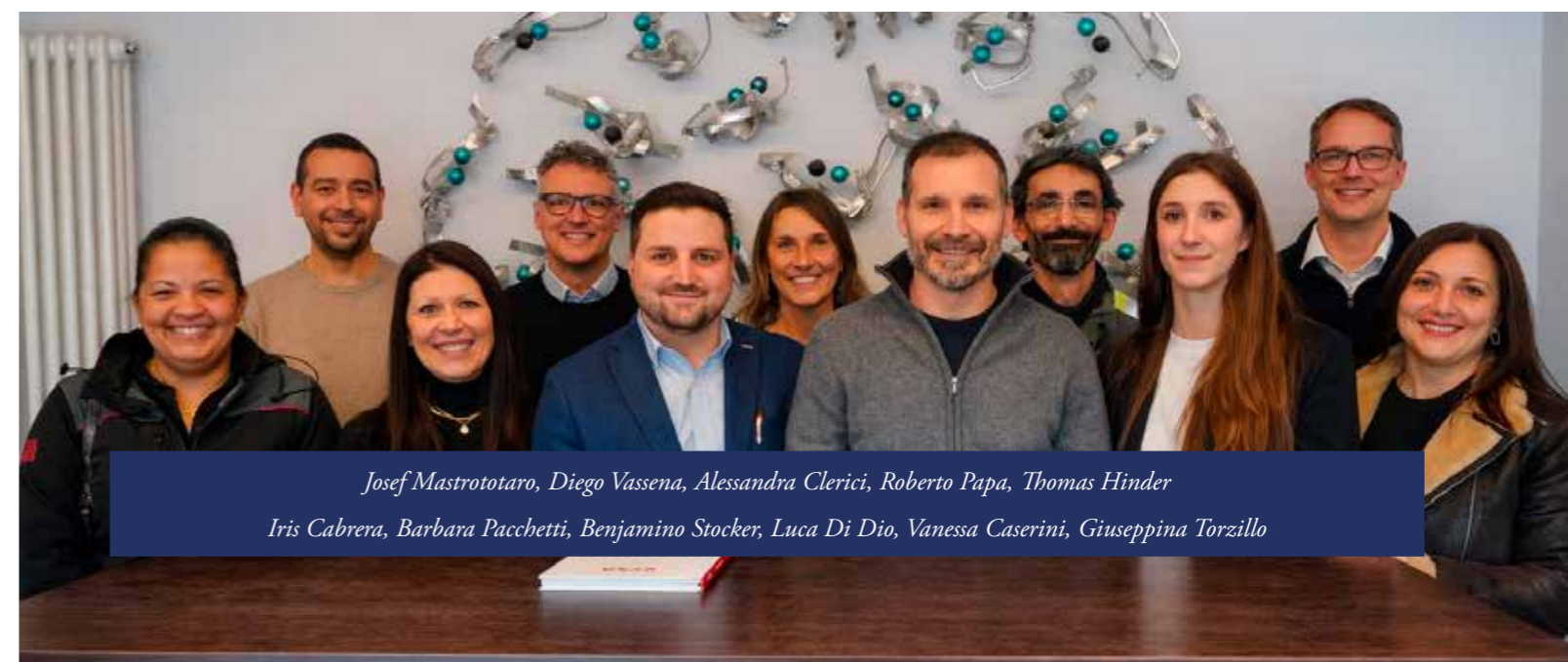
Nuova commissione del personale

In data 20 gennaio è stata definita la nuova **Commissione del Personale del Gruppo ECSA**, composta da otto membri e otto subentranti.

A cosa serve la Commissione

Con l'obiettivo di migliorare la collaborazione tra *Direzione* e personale, la *Commissione* ha il compito di:

- discutere con la Direzione tutte le questioni inerenti ai rapporti di lavoro e alla situazione dell'azienda
- ricevere orientamenti sull'andamento generale



*Josef Mastrototaro, Diego Vassena, Alessandra Clerici, Roberto Papa, Thomas Hinder
Iris Cabrera, Barbara Pacchetti, Benjamino Stocker, Luca Di Dio, Vanessa Caserini, Giuseppina Torzillo*

flashback

112 YEARS ecsa

ECSA112 YEARS

Come sempre, tanto divertimento, buon cibo e meravigliosa compagnia. Alla prossima!

#BePart



Let's CElebrate

JUN

12

6 PM

SAVE
the
DATE



SUMMER PARTY

1103

ecsa HAPPY
SINCE 1913 GROUP ANNIVERSARY

18 SEP

Fiere

Anche quest'anno la Business Unit *Cosmetics* di **ECSA Chemicals** ha preso parte alla fiera **Making Cosmetics** di Milano il **19 e 20 Novembre 2025**, confermando la propria presenza in uno degli appuntamenti di riferimento per il settore.



A gennaio 2026, il team *Cosmetics* è stato protagonista anche alla fiera **Cosmet'Agora** di Parigi (13-14 gennaio), rafforzando la presenza sui mercati internazionali.



Il **3 e 4 marzo 2026**, **ECSA Chemicals** ha partecipato alla fiera **H3I** di **Milano**, occasione importante per il network e lo sviluppo di nuove opportunità commerciali.



ECSA Maintenance ha partecipato alla fiera **Tier&Technik** a San Gallo dal **19 al 22 febbraio 2026**.



Guarda
il video

Prossime Fiere

Appuntamenti da segnare in agenda per la *Business Unit Flavours & Fragrances* di **ECSA Chemicals**: Il **26 e 27 maggio**, il team sarà presente alla fiera **Simppar** di **Grasse**, uno degli eventi internazionali di riferimento per il mondo delle materie prime per la profumeria.



In autunno, dall'**11 al 15 ottobre 2026**, **ECSA Chemicals** con la *Business Unit Flavours & Fragrances* parteciperà alla fiera **IFEAT**, altro appuntamento chiave per il settore.

IFEAT 2026



ECSAgram

#nature

#history

#enjoy

#work

#adrenaline

“Non si può descrivere la passione, la si può solo vivere.”
(Enzo Ferrari)

#passion

#life

#happyfaces

#enjoy



#happymoments

#travel

#enjoy

#energy

#nature

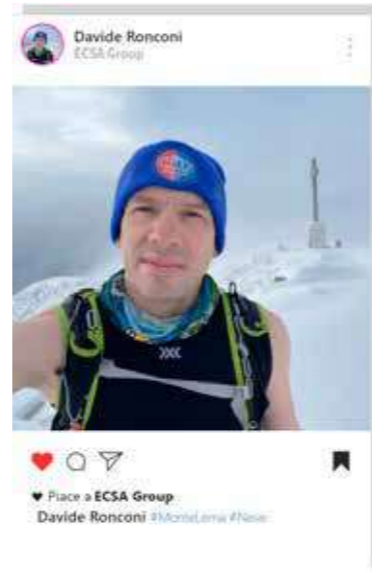
#history

#enjoy

#work

#adrenaline

#passion

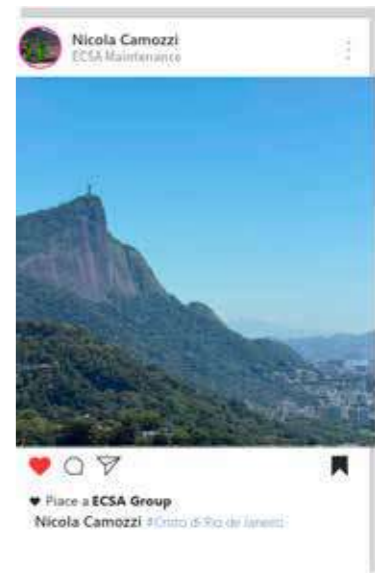


#life



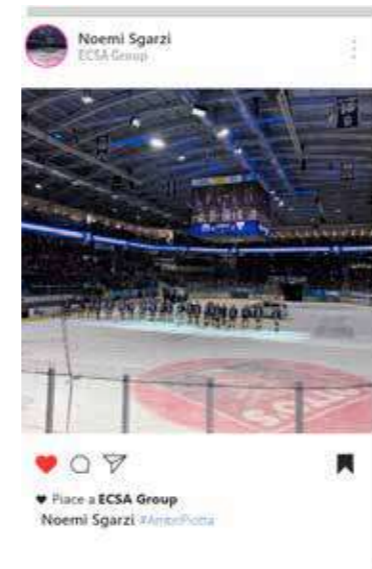
#happymoments

#happyfaces



#energy

#enjoy



#travel



#enjoy

USUFRUISCI DEI VANTAGGI PER I PARTNER



**DRIVER AGOM, LA TUA RETE
DI FIDUCIA PER PNEUMATICI,
SERVIZI E ACCESSORI**

Driver AGOM



VANTAGGI PER TE



di sconto sul prezzo degli
pneumatici: preventivo
inserendo il codice DRIVER2026
sul sito drivercenter.ch

**IN PIÙ, ACCESSO ALLE OFFERTE
STAGIONALI FINO AL 30.04.2026**



Scopri di più
e prenota

www.drivercenter.eu/it-ch/convenzioni

I NOSTRI SERVIZI



Cerchi



Stoccaggio



Geometria



Meccanica



Diagnostica



Batterie



Igienizzazione



Servizio climatizzatore



Pulizia interna/esterna



LE NOSTRE FILIALI

TICINO
Balerna

Bellinzona

Biasca

Bioggio

Camorino

Locarno

Lugano Beltramina

Lugano Ronchetto

Mendrisio

Noranco

NEUCHÂTEL
La Chaux-De-Fonds

St. Blaise

VAUD
Villeneuve

WALLIS / VALAIS
Conthey

Sierre

AARGAU
Brunegg

NIDWALDEN
Stansstad

SCHWYZ
Immensee

SOLOTHURN
Bellach

Dornach

ST.GALLEN
Abtwil

THURGAU
Aadorf

ZÜRICH
Wallisellen



BE PART

ecsa
SINCE 1913 GROUP

CHEMICALS | MAINTENANCE | ENERGY