



**Un trimestre  
ricco di eventi!**



POLO TECNOLOGICO  
SETTIMO TORINESE



# 15 Minuti con...



**Da questa edizione inauguriamo la rubrica '15 minuti con...' che vedrà come protagonisti responsabili di direzione che ci racconteranno curiosità e strategie del Polo e di Pirelli. Nel nostro 1° numero avremo l'intervista al direttore.**

## ***Volendo fare un bilancio del primo semestre del 2024, come sta performando il Polo?***

Stiamo performando leggermente meglio rispetto agli anni precedenti, sia per quanto riguarda gli indicatori di sicurezza che quelli di qualità ed efficienza intesa anche come sostenibilità economica. Se però ci confrontiamo con le altre fabbriche di Pirelli nel mondo, abbiamo delle grandi opportunità di miglioramento che dobbiamo cogliere (per citarne qualcuno, riduzione del numero di incidenti e medicazioni, dell'assenteismo, del consumo d'acqua, del costo di trasformazione, dello scarto e della percentuale dei guasti dei macchinari), con l'obiettivo di essere sempre più un centro di eccellenza e di affidabilità per il Gruppo ed un punto di riferimento per la produzione della gamma Premium e Prestige. Il nostro focus e la nostra mission rimane quella di essere **RICONOSCIUTI** dai **Clienti**, dalle nostre **Persone** e dalla **Comunità**, come il produttore più innovativo, affidabile ed efficiente di pneumatici **PRESTIGE**.

## ***Su cosa dobbiamo concentrarci per raggiungere questi obiettivi?***

Le aree di opportunità sono tante, ma sarebbe un errore voler migliorare tutto allo stesso momento, senza una programmazione prioritizzata, graduale e realistica. Crediamo molto nel programma Restart, e nell'ambito di questo progetto ambizioso abbiamo definito 3 obiettivi strategici per ognuna delle seguenti aree:



HSE, Qualità, Risorse Umane, Efficienza e R&D. Gli obiettivi hanno dato vita a progetti specifici e tangibili, che stiamo portando avanti con la consapevolezza che sia la chiave per la buona riuscita del nostro percorso di miglioramento che, per essere tale, deve essere sostenibile nel tempo.

***Tra le tante persone e i tanti progetti ed obiettivi, qual è la sfida quotidiana che un direttore di fabbrica si trova ad affrontare in questo specifico contesto dinamico?***

E' importante definire le linee guida per lo sviluppo delle attività delle diverse funzioni, creare le condizioni per far lavorare in squadra le persone. Ma soprattutto ascoltare: per poter prendere decisioni che siano condivise ed efficaci, ritengo che l'esercizio più utile ed importante sia quello di ascoltare i diversi punti di vista, ad ogni livello gerarchico e in tutte le aree. E' fondamentale che i responsabili, a tutti i livelli, esercitino in maniera quotidiana la capacità di ascolto e riescano successivamente a tradurle in risoluzioni dei problemi.

***Da quando ha preso la responsabilità del Polo, come definirebbe il percorso che lo stabilimento sta compiendo?***

Io sono arrivato praticamente in concomitanza con l'annuncio dell'investimento di 100 milioni di Euro in 3 anni per modernizzare la fabbrica (in ambito sostenibilità e miglioramento dei posti di lavoro) e renderla competitiva per gli attuali e futuri requisiti del mercato.

Questo sicuramente ha aiutato a migliorare la motivazione di noi tutti e ad avere una visione ottimistica del futuro.

Siamo una fabbrica al top degli standard mondiali e, grazie alla presenza di persone con un alto livello di competenza ed esperienza, sommato ad un sano entusiasmo, dobbiamo avere l'ambizione di essere il miglior stabilimento Pirelli. Abbiamo tutto il potenziale per arrivare a questo risultato. Dobbiamo essere orgogliosi di appartenere a questa realtà e lavorare per azzerare gli incidenti di sicurezza, migliorare la qualità del nostro prodotto e la nostra efficienza in termini di scarti e produttività.

***Quali sono le differenze che ha notato trasferendosi dal Messico all'Italia (cultura, mondo del lavoro e approccio delle persone)?***

Credo che la differenza più forte sia legata all'età media dei lavoratori. In Messico la popolazione della fabbrica è molto giovane, con una media di 25 anni di età e 4 di anzianità aziendale. Le persone non hanno molta esperienza e, di conseguenza, la capacità di reazione di fronte alle difficoltà è più limitata. Questo genera una variabilità nel risultato dello stabilimento, che però è compensata da una forte motivazione ad imparare e a migliorarsi.

Al Polo l'età media è di 49 anni e più di vent'anni di anzianità aziendale e dunque tutti conoscono bene il proprio lavoro e come reagire di fronte ad ogni tipo di situazione. Questo da un lato è molto positivo per assicurare la continuità, ma dall'altro non deve indurci a limitare o bloccare la nostra capacità di sperimentare e innovare, poiché verrebbe meno la fondamentale ricerca continua del miglioramento.

***Quale consiglio sente di dare ai diversi giovani che sono entrati al Polo in questa fase di cambiamento?***

Ricordo perfettamente le mie prime giornate come stagista in Pirelli a Merlo, Argentina, 28 anni fa. In Pirelli mi è stata data nel corso degli anni la possibilità di ricoprire diverse funzioni e di lavorare in diversi Paesi, trovando in ogni esperienza e Paese lo stesso DNA Pirelli. Di cosa si tratta? Il DNA Pirelli è quello di un'Azienda molto dinamica e in costante evoluzione, che privilegia i fatti alla burocrazia procedurale. Il mio consiglio ai giovani è quello di cogliere tutte le opportunità possibili per vedere e sperimentarsi in aree diverse e con diversi con i di responsabilità, sempre con passione e impegno. Credo sia questa la ricetta per crearsi il miglior percorso di sviluppo sotto il piano professionale ma anche umano.



## HSE week 2024... LA SICUREZZA PARTE DA TE!!

Dal 27 aprile al 6 maggio, si è tenuta presso il Polo la Settimana della Sicurezza. Questa iniziativa ha preso vita tramite una serie di giochi interattivi volti a "far toccare con mano" l'importanza della sicurezza.

Questo progetto ha avuto come obiettivo quello di alimentare la **consapevolezza** di tutti i dipendenti sull'argomento della sicurezza, rendendoci maggiormente sensibili alla tematica e farne comprendere i **rischi** a cui tutti noi, in maniera diversa, siamo esposti.

Attraverso delle simulazioni abbiamo preso coscienza di quanto la sicurezza e i dispositivi di protezione siano essenziali. Ci sono state delle prove attraverso le quali abbiamo capito quanto le **MANI** siano fondamentali per ogni piccolo gesto quotidiano e, di conseguenza, la loro protezione sia indispensabile per non correre rischi e svolgere un lavoro in piena sicurezza.

Ma non solo, i colleghi hanno anche provato l'espe-

rienza di guidare in stato di alterazione provocato da droghe, alcol o semplicemente stanchezza.

Oltre a ciò, l'approccio esperienziale della HSE Week ha avuto un risvolto anche pratico rispetto a manovre di sicurezza che ci coinvolgono anche nella vita privata; infatti, abbiamo avuto la possibilità di imparare le manovre di disostruzione per adulti e bambini, al fine di aiutare, al momento opportuno, chi si trova in difficoltà. Infatti, **con le giuste competenze si può salvare la vita a chi abbiamo intorno.**

L'HSE week è servita non solo per approfondire l'aspetto SICUREZZA, ma anche tutto ciò che riguarda **L'AMBIENTE** attraverso la costruzione di un futuro sostenibile, dando una seconda vita ai rifiuti attraverso la fantasia dei partecipanti che hanno realizzato oggetti funzionali e artistici; **trasformando così dei rifiuti in risorse.**

L'utilizzo di simulazioni e giochi ha destato la curiosità di tutti ed è risultato essere elemento di **stimolo e socializzazione.**

Grazie a questo la partecipazione è stata tanta e tra un gioco e l'altro, non è mancata la riflessione, che ha portato a conoscere meglio i rischi e insegnato come evitarli. Presso il nostro Polo è essenziale sviluppare una sensibilità importante nei riguardi della sicurezza, questo perchè grazie a essa noi la-





voriamo in un luogo 'safe' ed è un aspetto che riguarda ognuno di noi, in maniera indistinta.

**Solo grazie all'impegno di tutti si possono raggiungere risultati ottimali.**

Per finire, i primi ad aver concluso tutte le attività sono stati omaggiati di **due biglietti per una serata a teatro**, dove ad essere protagonista era,

ancora una volta, la sicurezza, sul lavoro e non. La serata è stata ricca di emozioni: dopo una introduzione del HSE Director di Gruppo Andrea Forzan e del Direttore del Polo Gonzalo Rodriguez avente ad oggetto la strategia Pirelli in ambito di sicurezza, la Compagnia Rossolevante si è magistralmente esibita in una rappresentazione toccante di scene



di vita quotidiana lavorativa e non. Per mezzo dei suoi attori, la Compagnia è riuscita a trasmettere agli spettatori, con le giuste leve, l'importanza che riveste la sicurezza negli ambienti di lavoro, carpandone una profonda dimensione umana alla base del fenomeno, senza mai risultare banali. Lo spettacolo teatrale ha suscitato in tutti gli spettatori un forte impatto emotivo.





## I primi 6 mesi di... Ideaction!!



### Ideaction ha compiuto, a maggio, 6 mesi!

Ideaction, nato il 3 novembre 2023, è un sistema che promuove il miglioramento continuo all'interno del Polo puntando sul coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori, ed è un potente strumento di comunicazione con le nostre persone.

In che cosa consiste? Tutti i dipendenti hanno l'opportunità di proporre le proprie idee per migliorare sempre di più processi e procedure. Il messaggio è che è essenziale ascoltare la voce di chi la fabbrica la vive ogni giorno per poterla migliorare.

IDEACTION ha come obiettivo principale far sentire tutti parte integrante del miglioramento del Polo con le proprie idee, con i propri progetti e valori. Ogni idea proposta viene valutata da un comitato di esperti che restituisce un feedback e assegna un punteggio sulla base della qualità e attuabilità dell'idea, con la successiva possibilità di poter scegliere tra i diversi premi disponibili.

Trascorsi i primi 6 mesi è tempo di bilanci. In questo periodo abbiamo raccolto più di **200 Proposte** e i lavoratori hanno potuto vincere dei premi per aver contribuito positivamente al miglioramento della fabbrica. Per festeggiare i primi 6 mesi di questo progetto speciale e tenerlo vivo, sono in corso le premiazioni dei **BEST CONTRIBUTOR** del primo semestre, che potranno scegliere se raddoppiare i propri punti o avere una celebrazione a sorpresa. Ma c'è una novità...

A fine anno si andrà a premiare con un'iniziativa



va di sicuro interesse chi, per ogni reparto, avrà portato la migliore proposta di miglioramento nel corso dell'anno. Inoltre, verrà stanziato **un premio speciale** per coloro che avranno proposto **l'idea di miglioramento più impattante sotto il profilo della sicurezza e della sostenibilità**.

Ideaction è aperto a tutti coloro che vogliano mettersi in gioco in prima persona per lo sviluppo della fabbrica e del Polo. Attendiamo i vostri contributi!

**RINGRAZIAMO I NOSTRI BEST CONTRIBUTOR PER LE LORO IDEE CHE HANNO CONTRIBUITO AL MIGLIORAMENTO DELL'AZIENDA.**





## Accordo Triennale Polo 2024-2025-2026

**Il 12 Aprile 2024, presso il Polo, è stato sottoscritto tra l'Azienda e le Organizzazioni sindacali l'Accordo triennale per gli anni 2024, 2025 e 2026.**

L'accordo, raggiunto al termine di un confronto dell'Azienda con le Organizzazioni sindacali sul percorso intrapreso dallo Stabilimento e sulle sfide che lo attendono, è riuscito con soddisfazione di ambo le parti a fornire una risposta concreta alle necessità dei lavoratori con l'obiettivo di accompagnare il Polo in questa fase di profonda transizione e innovazione.

Nella stesura dell'accordo si è voluto dare rilievo agli elementi più sensibili ed importanti per tutti i lavoratori del Polo, cioè: miglioramento economico, genitorialità, bilanciamento vita-lavoro e welfare. Qui di seguito, esponiamo una sintesi degli elementi salienti contenuti all'interno dell'accordo:

### ASPETTO ECONOMICO

#### FRINGE BENEFITS

- Nel **2024**: Incremento di 152 euro (da 258 Euro a 410 Euro).
- Nel **2026**: aumento di 40 Euro (per arrivare ad una somma complessiva di 450 Euro).

#### PREMIO DI RISULTATO

- **2024, 2025 e 2026**: premio di risultato sarà pari a 2600 euro lordi al raggiungimento degli obiettivi di stabilimento, legati agli indici di performance quali i Volumi, Qualità (scarto totale e scarto a magazzino), complessità, Gruppi PMS e Produttività, ai quali si aggiungono ulteriori 50 Euro in caso di Overachievement (ossia superamento dell'obiettivo). Viene riconfermato il **Correttivo Assenteismo** e, allo stesso modo, viene **riconfermata la facoltà di destinazione al fondo Gomma Plastica del 30% al 50% del saldo PDR con integrazione aziendale di un ulteriore 12%.**

#### FONDO FAI assistenza sanitaria

Dal 2025, il contributo al FONDO FAI, **sarà al 100% a carico dell'azienda.**

### GENITORIALITÀ, BILANCIAMENTO VITA-LAVORO E WELFARE

- **Permesso di 4 ore all'anno** per le visite mediche dei figli di età inferiore ai 12 anni (fruibile con frazionamento minimo di 2 ore, con necessità di presentare una certificazione scritta.)

- **2 permessi da 4 ore all'anno** per l'inserimento scolastico (scuola d'infanzia e nido). La fruizione è subordinata ad un preavviso minimo di 5 giorni, e ad una certificazione scritta).

- **1 ulteriore giornata di ROL** (per i normalisti) **di compensativo** (per turnisti) fruibile in frazionamento minimo di 1 ora. *Fruizione, questa, consentita a fronte di 8 ore di compensativo positivo maturate. La suddetta ora si aggiunge alle 2 giornate, già previste, fruibili con frazionamento fino a 2 ore.*

- **1 giorno annuo di permesso** retribuito in caso di decesso di Affine di 1° grado (suocero/a, genero o nuora). Il suddetto permesso va fruito entro i 7 giorni dall'evento, presentando una certificazione scritta.

- **PROGRAMMA VITA**: confermati a carico dell'azienda i seguenti importi: **100.000 euro** in caso di premorienza, **200.000 euro** in caso di invalidità permanente, pari o superiore a 2/3.

### ACQUISTO AGEVOLATO PNEUMATICI

Per quanto riguarda le agevolazioni nell'acquisto degli pneumatici sono previste **due novità importanti**. Con riferimento agli pneumatici per auto ai lavoratori viene data la possibilità di **acquistare a prezzo agevolato pneumatici fino a 20" (inclusi) di calettamento.**

**Altra novità riguarda i velo**, ossia gli pneumatici per bicicletta realizzati presso lo stabilimento di Bollate, che vanno ad aggiungersi alle disponibilità di acquisto dei lavoratori. Nessun cambiamento per ciò che riguarda gli **pneumatici per moto**, la cui disponibilità viene confermata.

## I servizi Welfare di Pirelli: iniziative recenti del People

Per Pirelli è importante il benessere psicofisico dei propri dipendenti e se ne prende cura attraverso una serie di iniziative e agevolazioni volte a ricoprire vari aspetti della vita della persona, non mancando di fornire risposte negli ambiti di maggiore sensibilità sociale quali temi legati alla disabilità e al caregiving.

Tutte le iniziative welfare sono sempre visibili sul portale **People Care**, in cui si possono trovare le diverse iniziative divise per categorie; è possibile accedere al portale anche attraverso l'app **'Welfare Experience'**.

### SALUTE

Pirelli ha a cuore la salute di tutti i suoi dipendenti ed è proprio per questo che è nata la campagna che garantisce **CHECK UP SANITARI GRATUITI PER TUTTI I DIPENDENTI**. Dal mese di novembre, in collaborazione con la **CDC**, ente erogatore

dei servizi infermieristici in stabilimento, Pirelli ha attivato una campagna di **Welfare sanitario**. Per tutte le dipendenti vengono erogate visite volte alla prevenzione dei tumori alla mammella, dell'utero e delle ovaie. Per tutti i dipendenti uomini, invece, le

visite di prevenzione partono dai 50 anni per i tumori alla prostata.

Infine, sono a disposizione di tutti gli esami lipidici. Questa iniziativa ha avuto una grande riscontro tra i dipendenti, tanto da raccogliere, ad oggi, circa 630 iscrizioni!!!



**La CDC sta organizzando le sue giornate in modo tale da terminare tutti gli screening entro l'estate!**

### LiberaMENTE, Family Care e spaziAbile: l'impegno di Pirelli per il sostegno emotivo e psicologico

Pirelli è sensibile alle tematiche che promuovono il benessere a 360 gradi del lavoratore; in quest'ottica l'Azienda ha attivato 3 spazi di ascolto in cui i colleghi e le colleghe possono incontrare professionisti del settore per superare problemi o difficoltà legati alla sfera professionale quanto a quella personale. Questi tre spazi di ascolto hanno come scopo quello di offrire una consulenza gratuita ai dipendenti che necessitano di un aiuto. Sostenere il proprio be-



nessere fisico e psicologico è una sfida quotidiana, ed è per questo che Pirelli ha messo a disposizione tre spazi di ascolto che si sviluppano in incontri di semplice accesso e senza finalità terapeutiche.

## LiberaMENTE

Questo spazio concede degli incontri, di breve durata, per poter assicurare una consulenza a tutti i dipendenti che vogliono **prendersi cura della propria mente, per sostenere il proprio benessere psicologico** tra le difficoltà e le incertezze del quotidiano.

Questa iniziativa si sviluppa in un massimo di 5 colloqui online ogni anno. Le tematiche trattate sono: ansia, stress, insonnia, disturbo dell'umore, difficoltà legate ai cambiamenti di vita, disturbi alimentari e dipendenze. Fissare un appuntamento è molto semplice, basta collegarsi al portale Mindwork da People Care.



## Family Care

Questo spazio d'ascolto è dedicato a **CAREGIVER**, per i colleghi e le colleghe che sono impegnati **nella cura di un familiare non autosufficiente** oppure che sono alle prese con momento delicato, che



evidentemente implica una modifica dell'equilibrio familiare. Questa consulenza si realizza tramite tre incontri online gratuiti. Le tematiche trattate sono: supporto alla **genitorialità**, supporto alle difficoltà legate al **caregiving** e alla **conciliazione** dei carichi di cura.

## SpaziAbile

Questo spazio di ascolto è dedicato al tema della **DISABILITA'** propria o altrui, ed è volto a garantire una consulenza per gestire le proprie disabilità temporanee o permanenti in concomitanza con il proprio lavoro.

Questa consulenza si sviluppa in **6 colloqui online** ogni anno, in cui vengono affrontate le tematiche legate alla gestione della disabilità in tutte le sue forme.



**Se stai affrontando un momento delicato e hai bisogno di supporto, non esitare a chiedere informazioni al dipartimento Risorse Umane per approfondire le opportunità che l'Azienda mette a disposizione per te.**

## Formazione Restart

Il 22, il 25 e il 29 marzo si è tenuta una attività di formazione che ha coinvolto l'intera popolazione di

fabbrica. Abbiamo potuto **riflettere** su come le azioni che quotidianamente compiamo al lavoro, il nostro approccio e le decisioni che prendiamo, anche le più piccole, impattano nel concreto sui prodotti che realizziamo, sui nostri clienti ma, soprattutto, sulla nostra sicurezza.

La formazione ha riscontrato il forte interesse del personale di fabbrica e ha visto impegnati in prima persona i colleghi formatori **Stefano Piva, Camilla Bunino, Sandro Vincelli** e il Direttore del Polo, **Gonzalo Rodriguez**, i quali hanno dato vita a questo importante progetto volto al miglioramento della consapevolezza dei lavoratori sulle attività routinarie che compiamo sul luogo di lavoro e non. Durante la formazione ci si è concentrati principalmente su due tematiche: **SICUREZZA** e **QUALITÀ**. Tutto il personale ha avuto l'occasione di ascoltare e riflettere sui valori che rappresentano l'anima del-

la nostra azienda. Ci si è concentrati, in particolare modo, sul tema della **SICUREZZA** focalizzandoci

sulla necessità di dare l'esempio in prima persona, rispettando le norme di sicurezza, in qualsiasi luogo o situazione.

Per Pirelli l'attenzione alla sicurezza è il valore prioritario su cui non possiamo mai abbassare la guardia.

La volontà di migliorarsi è alla base della politica del Polo e, proprio per questo motivo, vengono proposte continuamente nuove idee per rendere l'azienda sempre più



### sostenibile e sicura.

Durante la formazione si è insistito sul rappresentare tutti quei comportamenti rischiosi che non devono essere assolutamente attuati, con digressioni anche sulle nostre abitudini quotidiane anche all'esterno del luogo di lavoro come, ad esempio, l'importanza della sicurezza stradale (guidare con la cintura allacciata, il rispetto dei limiti della velocità); aspetti, questi, troppo spesso sottovalutati. Sono stati descritti, oltre a ciò, tutti i rischi a cui



un lavoratore va incontro, come quello chimico, meccanico o del rumore, ma è stato spiegato come questi rischi possano essere superati se vengono utilizzati in maniera corretta i dispositivi di sicurezza, con un'unica parola d'ordine: **PRO-TEGGERSI e PRE-VENIRE.**

Per quanto riguarda l'aspetto della **QUALITÀ** si è insistito

particolarmente sui concetti di **tolleranza e uguaglianza** al fine sensibilizzare la fabbrica all'importanza dell'uniformità del prodotto, per migliorare la qualità dei prodotti rendendo, così, i clienti pienamente soddisfatti. La PERFORMANCE (percezione di qualità e sicurezza del cliente) è garantita dall'UGUAGLIANZA (i singoli componenti influenzano l'andamento dello pneumatico; le risposte differenti dei pneumatici portano ad una perdita di performance). La soluzione ottimale risulta essere la **comunicazione** dei problemi riscontrati con la



squadra con cui si lavora, per procedere insieme verso la diminuzione di queste differenze. Questa concezione illustra come **il contributo di ogni dipendente è essenziale** per poter migliorare sempre di più la qualità dello pneumatico e della sua prestazione.

**Ricordiamo che l'iniziativa Ideaction nasce perché tutti noi possiamo essere protagonisti del miglioramento nella produzione e della qualità dei nostri pneumatici e dei processi di produzione**





## Open Factory Pirelli: una mattinata al Polo



Grazie ad un'iniziativa sponsorizzata dal **Ministero del Made in Italy**, in occasione della giornata nazionale del Made in Italy, il 14 maggio 2024 ha preso vita l'Open Factory Pirelli, un evento in cui sono stati ospitati presso il Polo Tecnologico di Settimo Torinese circa 100 studenti del Politecnico di Torino. L'evento ha avuto una grande eco e un forte interesse tra i ragazzi, tanto da raggiungere all'incirca **500 candidature**.

Dopo un welcome coffee necessario ad affrontare una giornata impegnativa, i ragazzi hanno ascoltato diversi interlocutori dei vari dipartimenti dello Stabilimento, che hanno raccontato loro un po' di **storia dello Stabilimento**, con la sua missione e la sua vi-

sione, per poi passare agli aspetti più tecnici legati all'innovazione dietro la realizzazione degli pneumatici con focus particolari sulla **Sicurezza, Qualità, R&D e sul Miglioramento continuo**, da cui poi è sorta un'interessante interazione con gli interlocutori. Successivamente è stato organizzato per gli studenti un giro nella fabbrica, dando loro la possibilità di scoprire con i propri occhi il complesso mondo della produzione dello pneumatico, riscuotendo un grande successo tra i ragazzi, stimolando la loro curiosità per Pirelli e per il Polo.

Gli studenti hanno così avuto la possibilità di toccare con mano ciò che durante la prima parte della mattinata era stato raccontato in maniera teorica.





Ai partecipanti è stata data la possibilità di potersi **candidare** per le posizioni aperte presso il Polo e contribuire attivamente al futuro del Polo e di Pirelli. I risultati della giornata sono stati ottimi; gli studenti hanno avuto un approccio proattivo durante la visita, rimanendo coinvolti e interessati da ciò che il Polo Tecnologico di Settimo Torinese è e offre in termini di innovazione tecnologica e qualità. Tutto questo grazie anche

alla partecipazione dei colleghi che, con impegno e dedizione, hanno spiegato ciò che il Polo vuole rappresentare: dinamicità, serietà, impegno con un forte imprinting sui temi di sicurezza, qualità, sostenibilità, tecnologia e molti altri aspetti che rendono il Polo una realtà di eccellenza.



L'interesse suscitato nel mondo degli studenti dell'Università ci induce a rafforzare sempre più la **presenza dello stabilimento nel mondo accademico** con l'obiettivo di stringere sempre più partnership con le eccellenze del nostro territorio.





## Borse di studio in favore dei figli dei dipendenti



Nel 1982 un accordo tra la Pirelli e le Organizzazioni sindacali istituì l'erogazione delle BORSE DISTUDIO in favore dei figli dei dipendenti, con lo scopo di accompagnare questi ultimi durante il percorso scolastico e riconoscendo, ancora una volta, l'importanza che riveste l'istruzione quale elemento fondante della nostra società. Così, da 42 anni, ogni anno, vengono distribuite le borse di studio in favore dei figli dei lavoratori frequentanti la scuola media superiore o sia l'Università, sulla base della votazione ottenuta dagli studenti.

Le borse assegnate ogni anno, in tutto il gruppo Pirelli, sono **25** per coloro che frequentano l'**Università**, dal valore di 1.550 euro, e **140** per chi frequenta la scuola media superiore, dal valore di 420 euro.

Il 3 giugno, in sala assembleare, sono state effettuate le premiazioni di 85 ragazzi, figli dei lavoratori del Polo. I vincitori sono stati invitati a partecipare, accompagnati dai propri genitori, per poter ricevere il meritato premio.

L'evento, che ha visto i ragazzi protagonisti, è stato un bel momento celebrativo e di soddisfazione per i genitori e i propri figli, che hanno avuto modo di condividere insieme, all'interno dello stabilimento, l'esperienza della premiazione. La cerimonia si è conclusa con una foto ricordo di gruppo che va ad arricchire un bel momento di condivisione e di comunità.

**A tutti i ragazzi, vincitori e non, auguriamo un in bocca al lupo per il loro futuro e per il loro percorso scolastico e professionale.**



## Il Cral: divertirsi attraverso lo sport



Le iniziative sportive del CRAL sono tante: dal gruppo di Padel al gruppo di ciclisti amatoriali, dal gruppo di pesca al gruppo di calcio. Da poco è stato introdotto il gruppo dei Runner, prevedendo la partecipazione a diverse gare amatoriali ed i tesserati hanno deciso di restituire la metà della quota con l'obiettivo di devolverla in beneficenza.

### TROFEO KART

Merita una menzione particolare il trofeo KART, che si è tenuto Domenica 26 maggio presso la pista Cerrina a Bruino, organizzato dalla FITEL Piemonte. L'evento ha riscosso un grande successo ed è stata una giornata di puro divertimento, impreziosita da un pranzo che ha dato

valore ad un bel momento di convivialità. Hanno partecipato 17 CRAL, ognuno formato da 4 gareggianti. CRAL PIRELLI ha raggiunto dei risultati degni di nota aggiudicandosi il 9° posto e vincendo la possibilità di partecipare alla GARA CAMPIONI che si terrà a settembre, con Kart molto più prestanti!!!

### COS'E' IL CRAL?

Il CRAL è un circolo culturale ricreativo che ha come scopo di creare una community unita e interattiva all'interno del Polo, questo è reso possibile grazie a tutti coloro che lavorano per CRAL, in particolare la Presidente Tamara Carrieri che si batte ogni giorno per rendere tutto questo una realtà.



Con l'iscrizione annuale al CRAL è possibile avere una **scontistica** per quanto riguarda **cinema, teatro, parchi divertimento, parchi acquatici** ecc... ma non solo. Il CRAL si preoccupa anche della salute dei suoi tesserati garantendo **scontistica** anche in **ambito sanitario** relativamente a **visite mediche, ortopediche**, ecc...

Questo circolo culturale si occupa anche dei dipendenti genitori, offrendo delle scontistiche per i centri estivi per i propri figli. In questo modo i genitori possono gestire la propria attività lavorativa durante il periodo estivo con la serenità che i loro figli trascorranno felici momenti di socialità in un ambiente tutelato. Le scontistiche nascono da delle convenzioni che il CRAL stipula con le aziende private (negozi,

parchi acquatici, centri medici, ecc...). E' importante sapere che la scelta di collaborazioni avviene sulla base delle collaborazioni dei propri tesserati. Quindi, che aspetti? Iscriviti al Cral e proponi le tue idee e le tue esigenze per ottenere scontistiche tarate sulle tue esigenze!

Merita una menzione speciale il ruolo del Cral nella vita culturale dei dipendenti, dal momento in cui si ha la possibilità di farsi inviare, nella biblioteca del Polo, i libri che si desidera leggere, grazie ad una collaborazione con le biblioteche di Torino. Dopo aver esposto gli elementi essenziali dell'attività del CRAL l'unico suggerimento possibile è quello di iscriversi! La tessera ha validità annuale e ha un costo di 15 euro, un prezzo vantaggioso se paragonato agli sconti e le agevolazioni che il CRAL offre.