



MY VOICE

2013 Pirelli Global Employee Survey

Negli anni Pirelli ha introdotto e consolidato l'uso dell'indagine di clima quale importante strumento attivo di ascolto delle sue persone.

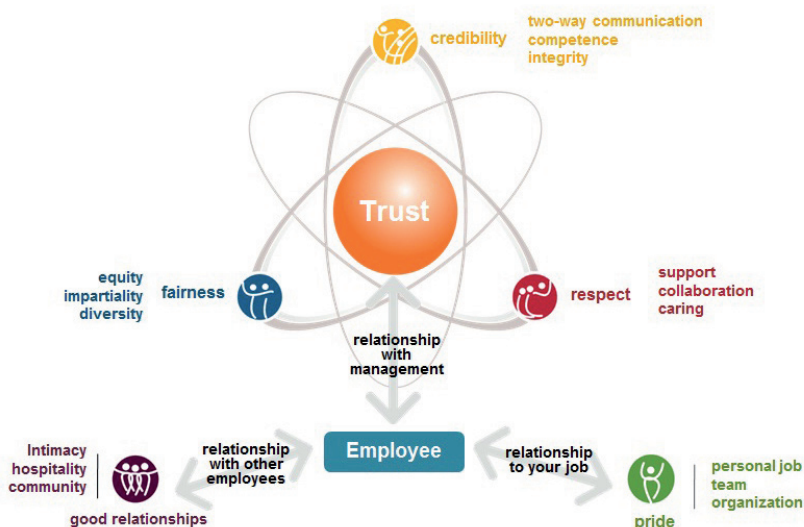
Nel 2013 l'indagine MY VOICE è stata globale e indirizzata a tutta la popolazione Pirelli coinvolgendo sia impiegati che operai per un totale di oltre 18.000 persone in oltre 34 paesi nel mondo.

Si è perciò trattato di un'importante occasione per dare voce alle opinioni e idee di ciascuno in merito alla propria esperienza in azienda.



MY VOICE - I NOSTRI RISULTATI

Lo scorso Novembre 2013 Pirelli ha lanciato "MY VOICE", un'indagine di clima che ha dato voce a tutti i dipendenti nel mondo. Circa 38.000 persone in oltre 34 paesi hanno avuto la possibilità di esprimere la propria opinione relativamente alla loro esperienza lavorativa all'interno dell'azienda. La Survey è stata realizzata in collaborazione con Great Place to Work, una società esterna specializzata in questo genere di indagini, coordinata centralmente dal lavoro di 18 colleghi volto a supportare le diverse esigenze organizzative locali.



Le 5 dimensioni del Trust Model utilizzato

L'indagine è stata erogata in ben 11 lingue. L'esigenza di implementare tale attività era figlia dei numerosi cambiamenti che hanno caratterizzato gli ultimi 3 anni. Cambiamenti nella strategia, nell'organizzazione, nei processi e nella struttura manageriale hanno reso importante la creazione di un'occasione volta a ridefinire le modalità di coinvolgimento delle persone e a identificare le variabili che oggi rendono eccellente un ambiente di lavoro. L'assunto di base che ha guidato questa survey, infatti, è che gli ambienti di lavoro eccellenti siano il frutto delle relazioni quotidiane dei dipendenti con i propri responsabili, relazioni che ovviamente si basano sulla fiducia. La survey si componeva di 59 items e 2 risposte aperte volte ad analizzare la qualità percepita in merito all'ambiente lavorativo relativamente a 5 dimensioni fondamentali che definiscono le classifiche dei migliori ambienti di lavoro riconosciuti a livello mondiale: Credibilità, Rispetto, Equità, Orgoglio e Qualità delle Relazioni.

Anche se con alcune differenze da paese a paese in merito al livello di partecipazione, i numeri di questa survey si sono rivelati assolutamente soddisfacenti: il tasso di risposta si attesta al **81%** per gli impiegati e al **57%** per gli operatori (dato molto positivo trattandosi della prima survey che abbia visto il loro coinvolgimento); il Trust Index (ossia l'indicatore del livello di fiducia) si è attestato globalmente al **62%** indicando la percentuale di collaboratori che hanno risposto positivamente alle 59 domande.

Ma scopriamo adesso i numeri del Polo.

La percentuale di partecipazione è stata pari al **98%** tra gli impiegati e purtroppo al **23%** tra gli

operatori.

Ed ecco ciò che è emerso in seguito all'analisi quali-quantitativa effettuata dall'Istituto Partner Great Place to Work:

- Categoria "credibilità": più del 65% degli impiegati ha ritenuto vero che il management sia onesto nella definizione delle business practices (69%), conosca chiaramente i piani e gli sviluppi organizzativi (74%) e sia competente nella gestione del business (72%). Le percentuali di risposta evidenziano che meno del 50% degli impiegati e degli operatori considerino come aree di miglioramento la credibilità del management nel rispettare le

evitino i favoritismi, mentre oltre l'80% di tutti i dipendenti del Polo è convinto che le persone siano trattate con equità e rispetto indipendentemente dall'etnia di appartenenza, dal genere o dall'orientamento sessuale.

- Categoria "orgoglio": oltre il 65% delle risposte di operatori e impiegati evidenzia il profondo senso di appartenenza all'Azienda. Tra i risultati più evidenti (operatori + impiegati) si riscontra: che una media del 66% considera il proprio lavoro non solo un lavoro; che ben il 90% desidererebbe lavorare a lungo in Azienda; e che l'81% si dichiara essere orgoglioso di farne parte. Appena il 33% e il 29% degli operatori hanno dichiarato poco interesse per il lavoro e scarsa collaborazione ai fini di un lavoro ben fatto.

- Categoria "buone relazioni": solo il 29% tra impiegati e operatori sostiene che le persone si prendano cura dei colleghi, il 30% che l'azienda sia un luogo di lavoro divertente, e il 35% che cambiando lavoro o unità organizzativa si venga ben accolti. Ben il 60% dei colleghi si è sentito invece ben accolto appena entrato in azienda.

- Categoria "altre risposte": in tale categoria i risultati più significativi hanno riguardato: insoddisfazione verso il proprio stipendio personale (23% degli operatori); necessità di una comunicazione più efficace da parte del management rispetto ai processi e ai piani aziendali (31% degli impiegati), adeguatezza dell'informazione in merito ai temi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro (più del 70% degli operatori), dato che viene confermato anche dalle risposte degli impiegati (circa il 90%).

Concludendo, ecco ciò che è emerso:

Punti di forza:

- Elevato senso di responsabilità professionali attribuite ai dipendenti;

- Coinvolgimento e orgoglio di appartenere all'azienda;

- Equità professionale;

- Sicurezza degli ambienti di lavoro;

Aree di miglioramento:

- Credibilità del Management

- Riconoscimento dei meriti - meritocrazia

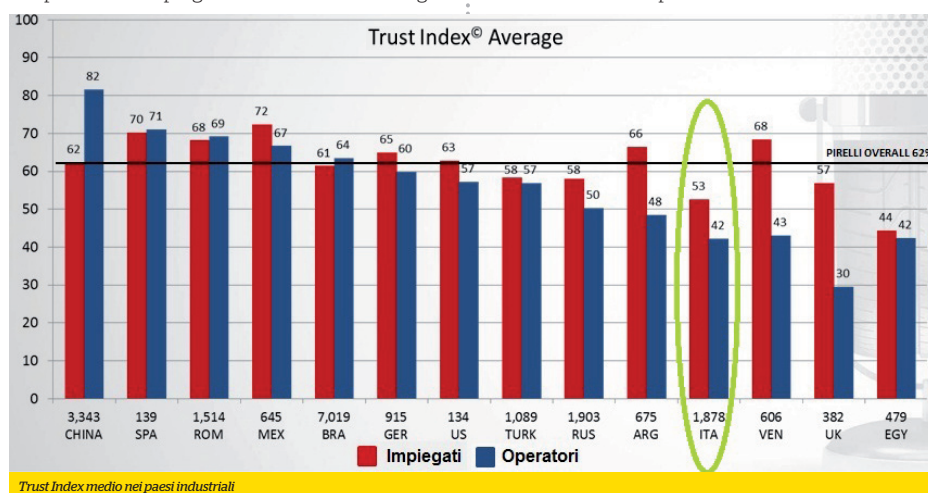
- Conoscenza e maggiore coinvolgimento in merito ai piani/processi/pratiche aziendali.

Come ben messo in evidenza dal Dottor Vasino, Chief HR Officer, il principio che guida l'indagine e le conseguenti azioni di coinvolgimento dei dipendenti che ne derivano, inizia con la premessa che l'azienda può migliorare le proprie performance migliorando costantemente il clima di fiducia nell'ambiente di lavoro, e su tale aspetto intendiamo focalizzarci nei prossimi mesi.

promesse e nel coordinare le risorse.

- Categoria "rispetto": l'analisi delle risposte evidenzia che il 29% degli operatori dichiara di non essere apprezzato come persona e il 24% di non vedere riconosciuti i meriti e la propositività professionale (28%). Meno del 50% sia di operatori che di impiegati ritiene di godere di benefits unici e speciali mentre quasi il 60% degli impiegati considera il proprio contributo professionale fortemente apprezzato dal management.

- Categoria "equità": il risultato più evidente tra gli operatori (rispettivamente con il 5% e il 9%) riguarda sia la possibilità di ottenere un riconoscimento come anche la percezione che non siano i più meritevoli ad essere promossi. Meno del 50% di operatori e impiegati sostiene che i managers



FIDEE SI RINNOVA

FIdée si "rifà il look"!

Siamo lieti di informarvi che a partire da Giugno 2014 saranno disponibili tanti nuovi premi, ma andiamo con ordine.

Dopo un 2013 in cui sono stati ben 350 i colleghi che hanno scelto di partecipare al programma e 590 il numero delle proposte di miglioramento presentate, nel 2014 ci aspettiamo di fare altrettanto bene. Tante nuove proposte ci sono arrivate in questi primi mesi e sono attualmente al vaglio dei nostri tecnici che ne decreteranno la realizzabilità, e molte altre ancora ne aspettiamo.

Dopo alcuni anni in cui il programma ha utilizzato una formula "rodada e vincente", il progetto FIdée ha deciso anch'esso di migliorarsi così da incarnare il ruolo di vero agente del cambiamento e dell'innovazione. Vediamo quindi le ultime innovazioni:



1. La prima riguarda il modulo da compilare per avanzare le proprie proposte nel quale da oggi saranno anche indicati i tempi di realizzazione dei progetti;
2. Il secondo cambiamento riguarda il sistema di attribuzione dei punteggi che da oggi sarà ancora più vantaggioso in virtù dell'abbassamento delle soglie minime di accesso ai premi. Per fare un esempio basteranno solo 100 punti invece dei precedenti 160 per richiedere una collezione di tazzine da caffè Pirelli;
3. La terza novità riguarda i premi. Dal set di braccia-



I nuovi premi di FIDEE

letti colorati alla custodia per Iphone come premi di prima fascia, fino ad arrivare a tanti ambiziosissimi cofanetti Smart Box che permetteranno di godere di cene speciali o particolari avventure.

Vi invitiamo perciò a richiedere il catalogo e prendere visione dei tanti nuovi premi.

FIdée si rilancia e vi aspetta con tante nuove proposte.

RACCOLTA DIFFERENZIATA - TRA POCHI GIORNI DISPONIBILE ANCHE IN REPARTO

Negli ultimi anni Pirelli ha intensificato la focalizzazione sulle tematiche della sostenibilità cogliendo insieme l'opportunità di essere un esempio di best practice in ottica di responsabilità sociale, ma anche sfruttando un'opportunità di business, confrontandosi infatti con un mondo sempre più sensibile a queste tematiche. L'ultima occasione istituzionale per ribadire questi concetti si è verificata il 6 novembre 2013, a Londra, quando il presidente Marco Tronchetti Provera e tutta la sua prima linea hanno presentato a investitori e giornalisti, oltre che a tutti gli altri stakeholder collegati in diretta streaming, il nuovo Piano Industriale che toccherà il periodo che va dal 2013 al 2017.

In questa sede è stato presentato in via ufficiale anche il Piano di Sostenibilità 2020. Tramite questo do-



Contenitore "rifiuti indifferenziati" aree break

cumento l'Azienda si è impegnata volontariamente a ridurre i suoi impatti ambientali a 360°, a partire dallo sviluppo delle performance green dei nostri prodotti, passando per la gestione sostenibile della catena di fornitura, per arrivare al miglioramento delle prestazioni ambientali delle nostre fabbriche. Pirelli ha focalizzato la riduzione dell'impatto dei nostri siti produttivi su tre ambiti principali: gas climalteranti, acqua e rifiuti. Ci siamo impegnati a livello globale alla riduzione del 15% delle emissioni specifiche di CO₂ e del 18% del consumo specifico di energia entro il 2020 rispetto al dato 2009. Alla riduzione del 58% del prelievo specifico di acqua entro il 2020, e ad aumentare il tasso di recupero dei rifiuti ad almeno il 95% sempre entro il 2020, seguendo l'approccio già adottato in alcuni siti produttivi "No Waste to Landfill".

In particolare questa ultima tematica, più delle altre, tocca la vita quotidiana di tutti i lavoratori del Gruppo Pirelli, sia nelle fabbriche che negli uffici.

Diviene perciò di fondamentale importanza la raccolta differenziata. Il suo utilizzo consente di ridurre il consumo di materie prime e la quantità di rifiuti destinati a discarica e inceneritore, contribuendo quindi in maniera significativa alla lotta contro i cambiamenti climatici e al miglioramento della qualità dell'aria che noi tutti respiriamo.

Il POLO di Settimo Torinese, dopo un primo test

che sta dando risultati molto positivi nell'area della SPINA (uffici e mensa), ha deciso di proseguire sulla strada di una maggiore differenziazione dei rifiuti anche nei reparti.



Contenitore "carta" dei reparti

A partire da metà Luglio 2014, verranno posizionati negli uffici, nelle aree Break e nei vari reparti di produzione, contenitori appositi per la raccolta delle seguenti tipologie di rifiuti:

- 1) **CARTA** (ogni tipo di carta, tetrapak): contenitore di colore giallo
- 2) **PLASTICA** (bottiglie, bicchierini e palette caffè): contenitore di colore blu
- 3) **INDIFFERENZIATO**: contenitore di colore grigio
- 4) **DPI USATI** (guanti, mascherine): contenitore di colore verde
- 5) **POLITENE**: contenitore di colore rosso.

Una maggiore differenziazione ci consentirà di aumentare la percentuale di riciclo e quindi di indirizzare meglio i nostri rifiuti al recupero della materia



I nuovi contenitori

prime, tutelando l'ambiente e la nostra salute, ma affinché le iniziative che si metteranno in campo riescano con successo è indispensabile la partecipazione attiva e soprattutto consapevole di ognuno di noi.

Service Mailbox



La redazione ha un indirizzo di posta elettronica:
editorial.polonline@pirelli.com
mandaci le tue richieste

Riparte l'E-Shop Pneumatici

eSHOP Dipendenti



eSHOP - Tyre per Dipendenti

Benvenuti in eSHOP Dipendenti, il sito Pirelli dedicato all'acquisto a prezzi agevolati dei nostri pneumatici.

Il sito è stato realizzato in modo da guidarti facilmente nelle varie fasi del processo di acquisto. Se è il tuo primo accesso al sito utilizza la password che ti è stata comunicata per lettera.

Per qualsiasi informazione aggiuntiva, manda una mail a eshop.dipendenti@pirelli.com oppure chiama il numero verde 800.166.196.

Dopo aver inserito codice fiscale e password, clicca su accedi per procedere con i tuoi acquisti.

Scegli il prodotto più adatto alle tue esigenze e buona guida in sicurezza!

Vuoi le istruzioni per navigare su questo sito e acquistare i tuoi pneumatici?



Da lunedì 16 giugno, i dipendenti Pirelli possono di nuovo acquistare a prezzi agevolati pneumatici Pirelli e Metzeler.

Per ordinarli, basta collegarsi all'applicativo E-Shop Pneumatici, accessibile dalla Intranet e dai totem aziendali o dal sito

www.pirelli.com/eshopdipendenti/

e utilizzare codice fiscale e password personale. In caso di smarrimento della password, è possibile richiederla online o rivolgersi al numero verde 800.166.196

Buono shopping!



Human Resources & Organisation