



FINMECCANICA, I GIOVANI E IL MERITO

Francesco Mantovani, *SVP Education and HR Development Finmeccanica*

Roma, 17 Luglio 2012

Chi siamo...



Dove siamo...



MERITO:

Il Principio secondo cui il successo (scolastico, professionale, ..) è attribuibile *per la maggior parte* alle capacità e ai risultati di una persona e *solo in minima parte* ad altre caratteristiche (genere, età, ceto di origine, etc).



*Il successo è accessibile a chiunque
abbia i requisiti di merito*



*Ciascun individuo è artefice
del proprio destino*



MERITOCRAZIA:

Il Modello con cui si promuove il principio del Merito.
La Meritocrazia è quindi una concezione sociale per la quale si ritiene legittimo che successo, prestigio e potere si conseguano per doti, capacità e risultati.

Dove dobbiamo andare... (per rispondere alle aspettative dei nostri giovani)

What factors give you the greatest job satisfaction? (flag max 3 answers)



2/ competenza e merito

*Sosteniamo la crescita professionale
delle nostre persone e premiamo chi ricerca
e favorisce il successo di Finmeccanica.*

Il Gruppo Finmeccanica incoraggia le persone a dare il meglio di sé, premiando la professionalità e la responsabilità e promuovendo la cooperazione e lo spirito di squadra a tutti i livelli organizzativi.

Sostiene le risorse umane attraverso un sistema di formazione e sviluppo mirato a presidiare le competenze chiave e a facilitare la diffusione delle conoscenze e delle migliori pratiche, facendo dell'ascolto e del dialogo strumenti a supporto di un miglioramento continuo.

...a partire dai nostri giovani!

(estratto dalla Carta dei Valori del Gruppo Finmeccanica)

We value professionalism and expertise



We support the professional growth of our employees and reward those who seek and foster success for Finmeccanica.



We value professionalism and expertise

Best Employer of Choice '11

	Posizione	Azienda	%	Comparazione 2011 - 10	Posizione 2010	Posizione 2009
TOP FIVE	1	Eni	6,10%	●	1	2
	2	Intesa Sanpaolo	4,62%	●	2	1
	3	Ferrovie dello Stato	3,57%	●	8	13
	4	Enel	3,40%	●	3	5
	5	Ferrero	3,23%	●	7	7
TOP TWENTY	6	Apple	2,96%	●	4	3
	7	Banca d'Italia	2,70%	●	5	30
	8	Ferrari	2,44%	●	6	8
	9	Google	2,35%	●	-	-
	9	Mondadori	2,35%	●	10	12
	10	Angelini Farmaceutici	2,18%	●	18	24
	11	Unicredit Group	2,09%	●	14	7
	12	Finmeccanica	2,01%	●	12	14
	12	Poste Italiane	2,01%	●	13	14
	13	Roche	1,83%	●	11	21
	14	BNL - Gruppo BNP Paribas	1,74%	●	6	12
	15	Gruppo Editoriale l'Espresso	1,66%	●	9	19
16	Bayer	1,57%	●	12	10	
17	Bosch	1,48%	●	26	25	

FINMECCANICA NELLA TOP 20 DEI BEST EMPLOYER 2011!

In quale azienda ti piacerebbe lavorare? Questa la domanda posta a 2500 neolaureati delle principali università italiane dalla Recent Graduate Survey, indagine che analizza ogni anno le aspettative e le preferenze dei "neodottori".

Finmeccanica si è confermata nella TOP 20 dei Best Employer of Choice, le realtà lavorative più ambite, posizionandosi al 12° posto della classifica insieme ad altre società come Eni, Intesa Sanpaolo, Enel, Ferrero, Apple e Ferrari.

Best Employer of Choice '11

L'indagine ha preso in esame 153 realtà industriali e si è basata su un campione rappresentativo delle distribuzioni dei neolaureati italiani per sesso, area geografica e tipologia di laurea. Il Gruppo è stato quindi riconosciuto come "eccellente" sul mercato del lavoro dagli stessi giovani, che hanno scelto Finmeccanica tra le aziende in cui sperano di potersi mettere in gioco.

CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ PER IL SISTEMA DI SVILUPPO E FORMAZIONE FINMECCANICA

Finmeccanica ha conseguito, nel mese di maggio e per il quinto anno consecutivo, la Certificazione di Qualità ISO 9001:2008 per le sue attività di "progettazione, erogazione e gestione di progetti di Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane del Gruppo Finmeccanica".

Il riconoscimento è stato attribuito dall'organismo internazionale Globe Certification.

La valutazione espressa in fase di Audit ha evidenziato che il sistema di gestione della qualità, implementato a presidio dei processi di sviluppo e formazione di Finmeccanica, risulta adeguato ed efficace rispetto alla complessità dell'organizzazione, costantemente monitorato e aggiornato, nonché un utile ed effettivo strumento di gestione aziendale.



Gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) Finmeccanica....

**IL FUTURO
SI GUADAGNA
CON UN NUOVO
PRESENTE**

ISTITUTI TECNICI SUPERIORI
per una *formazione specialistica di qualità*

SVILUPPO
FORMAZIONE

The advertisement features a woman in a white lab coat interacting with a futuristic, glowing interface. The background is blue with various icons and data visualizations. The text is in white and blue, with a large, bold headline at the top.

Il collegamento
diretto con il mondo
del lavoro.

Istituto Tecnico Superiore

I T S

PROGETTAZIONE E COSTRUZIONE
DELLE MACCHINE/INFRASTRUTTURE

The advertisement shows a worker in a blue uniform focused on a task in a factory setting. The background is orange. The text is in white and orange, with a large, bold headline at the top.

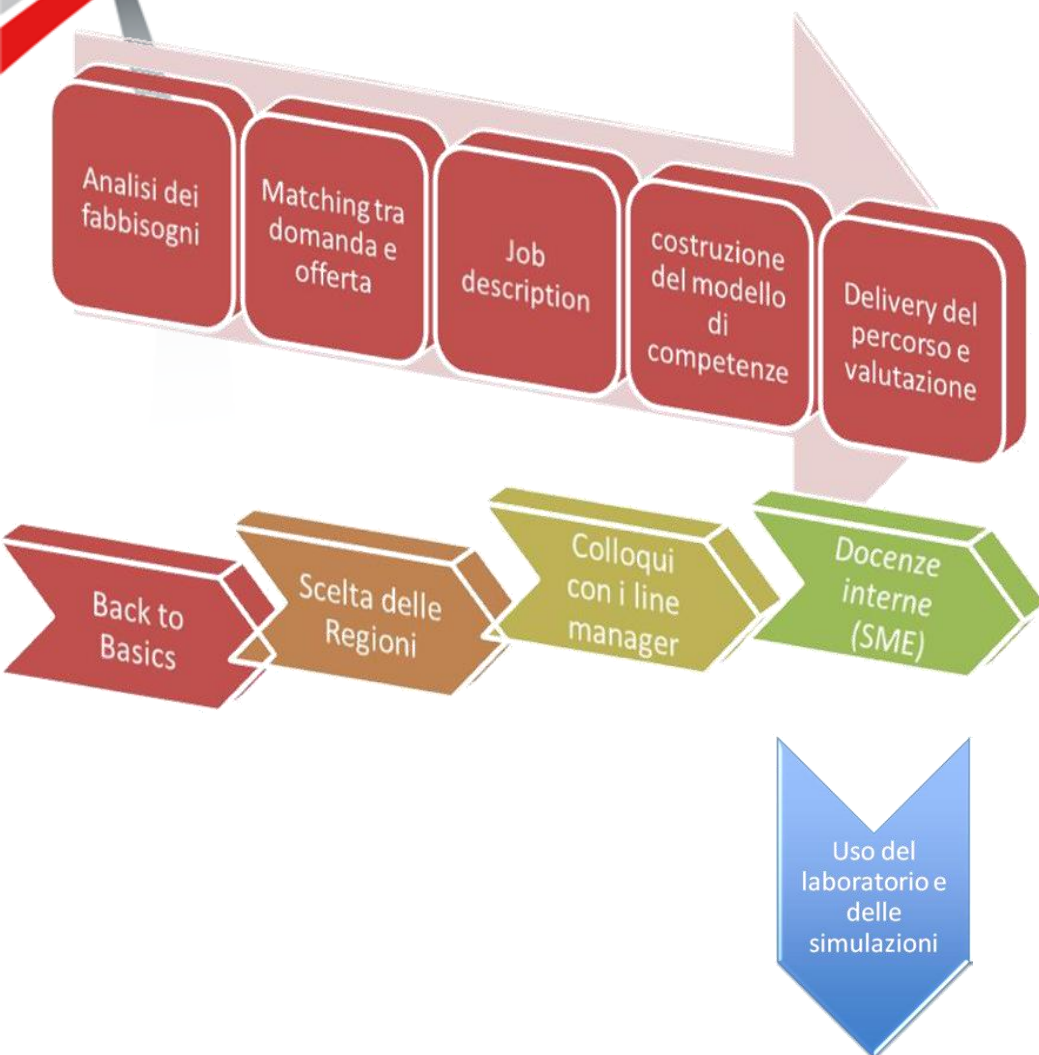
Gli Istituti Tecnici Superiori Finmeccanica in Italia



Profili “in uscita”

MOBILITÀ SOSTENIBILE	
Lombardia	Tecnico Superiore di linea di montaggio per le costruzioni aeronautiche e la manutenzione degli aeromobili
Piemonte	Tecnico Superiore sistemi aeronautici/meccatronici a supporto della produzione
Campania	Tecnico Superiore per la produzione dei veicoli ferroviari e delle infrastrutture ferroviarie
Puglia	Tecnico Superiore per la produzione e manutenzione di mezzi di trasporto e/o relative infrastrutture
NUOVE TECNOLOGIE PER IL MADE IN ITALY	
Toscana	Tecnico Superiore per l' innovazione di processi e prodotti meccanici
Friuli Venezia Giulia	Tecnico Superiore per l' industria meccanica e aeronautica
Liguria	Tecnico Superiore per l' innovazione di processi e prodotti meccanici

Due anni di ... ITS: la scuola del Saper Fare



INIZIO LEZIONI

CAMPANIA:	24/10/2011
FRIULI VENEZIA GIULIA:	03/11/2011
LOMBARDIA:	27/10/2011
PIEMONTE:	28/11/2011
PUGLIA:	12/01/2012
TOSCANA:	23/01/2012
LIGURIA:	21/02/2012

COMPOSIZIONE CLASSE

CAMPANIA:	24 M 1F
FRIULI VENEZIA GIULIA:	28 M 1F
LOMBARDIA:	25 M
PIEMONTE:	32 M 2F
PUGLIA:	24 M 1F
TOSCANA:	38 M 2F
LIGURIA:	20 M

HIGH LIGHTS

Il rapporto ore di aula/ore in azienda è
 60% aula e 40% azienda (Friuli)
 700 ore di stage (Liguria)
 900 ore di stage (Lombardia)+ oltre 700
 ore di laboratorio

A TICKET TO WORK



IL PROGETTO FINMECCANICA CHE PREMIA E DÀ VALORE AL LAVORO

Premiare e riconoscere il valore di ogni esperienza di lavoro, in quanto fonte preziosa di arricchimento personale e professionale: è l'idea dalla quale prende spunto A Ticket To Work, progetto a cura della struttura Risorse Umane di Finmeccanica. Si tratta di una iniziativa volta a valorizzare ogni momento significativo della vita professionale dei giovani, supportando il loro ingresso nel mondo del lavoro attraverso il rilancio della cultura del "saper fare". A Ticket To Work diventa realtà all'interno del Gruppo attraverso l'attività delle strutture di Human Resources che, in fase di selezione, valutano e valorizzano tutto il know-how frutto di microlavoro, attività stagionali e lavori occasionali che altrimenti resterebbero sommersi, conducendo così a un sistema condiviso di competenze ogni esperienza professionale. Ma il progetto è ben più ambizioso e punta a uscire dai confini del Gruppo e a diventare sistemico a livello di Paese, attraverso un più

ampio coinvolgimento di attori istituzionali e partner industriali, nella convinzione che questo possa essere un esempio virtuoso di rilancio della cultura del lavoro. Le esperienze di due giovani colleghi neosussunti, le cui storie lavorative e personali sono state apprezzate e valorizzate dalle Direzioni Risorse Umane di riferimento ci consentono di illustrare concretamente le finalità e i contenuti del nuovo approccio A Ticket To Work. Ecco il loro racconto!

Paola Santagati, progettista di Alenia Aermacchi
Sono Paola e ho 28 anni. Ho conseguito la laurea in Matematica a Messina, dove ho fatto le mie prime esperienze lavorative, dando ripetizioni. Dopo gli studi ho frequentato un Master di II livello a Genova, comprensivo di stage in una software house. Attraverso queste esperienze ho imparato a rapportarmi con persone con background differenti, a trasferire le



mie conoscenze e a raggiungere gli obiettivi, capacità fondamentali nella mia attività di supporto metodologico e tecnico nella progettazione di sistemi avionici. Ho imparato inoltre che, indipendentemente dal tipo di impiego, con impegno e perseveranza si ottengono grandi risultati.

Come valuta l'azienda le esperienze lavorative pregresse?
Secondo Cristina Crepaldi, Responsabile Sviluppo e Formazione di Alenia Aermacchi, "la valorizzazione e il riconoscimento delle prime esperienze lavorative dei neo-assunti rappresenta per la nostra azienda una sfida per l'arricchimento e la continua crescita professionale di tutte le nostre risorse; per i giovani, poi - osserva Crepaldi - vengono pianificati percorsi di sviluppo e carriera che forniscono loro sia gli strumenti, sia le

competenze necessarie per ricoprire nel futuro ruoli di sempre maggiore responsabilità".

Agostino Mellace, montatore meccanico di AgustaWestland
Mi chiamo Agostino, ho 25 anni e sono calabrese. In un contesto come quello in cui sono cresciuto, caratterizzato da limitate possibilità di istruzione e occupazione, mi sono reso disponibile a svolgere mansioni più operative di quanto i

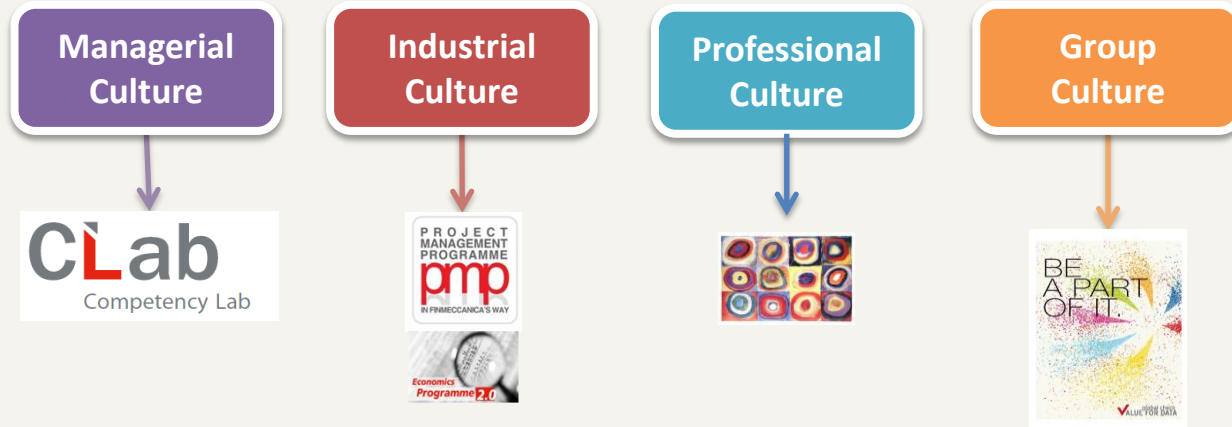


miei studi (ragioneria) e le mie ambizioni mi avessero prospettato. Ho accettato quindi diversi lavori come imbianchino, spazzino e manovale, per semplici ragioni di "sussistenza". Poi mi sono rimesso in discussione; ho ricominciato a studiare frequentando un corso per montatore di componenti meccanici e mi sono trasferito nel Nord Italia. Ed è stata proprio l'attenzione manifestata da AgustaWestland anche per le mie esperienze precedenti a permettermi di lavorare oggi, come montatore meccanico, all'interno del mio team.

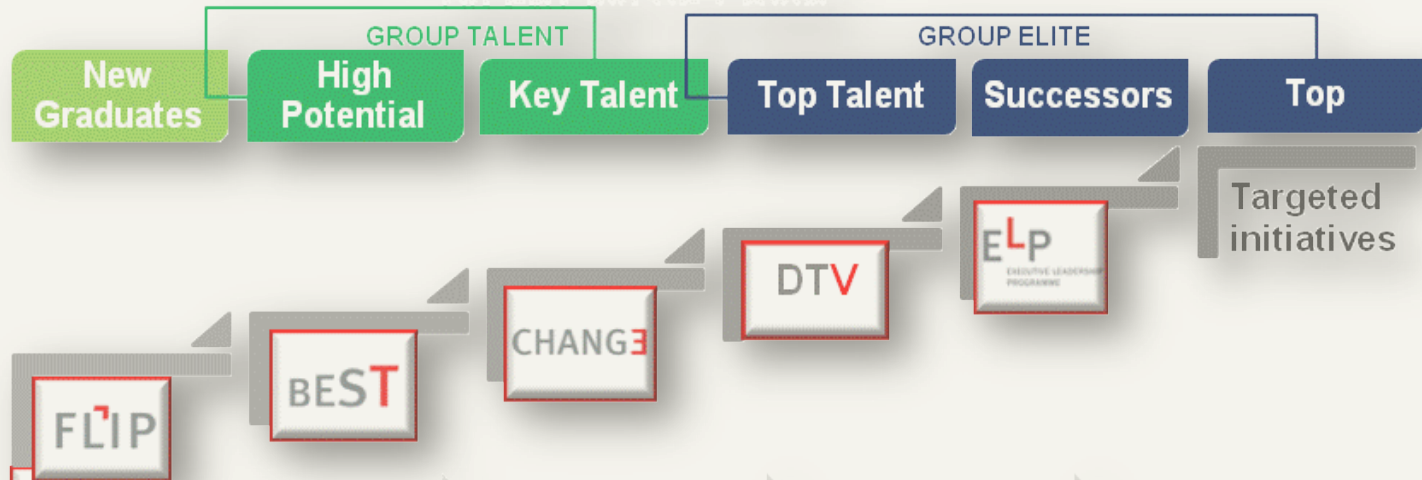
Le motivazioni che hanno spinto l'azienda a scegliere Agostino?
Franca Cerri, Human Resources Manager in AgustaWestland, ci dice: "Abbiamo dato risalto agli aspetti extraprofessionali del candidato, riconoscendo nella motiva-

Finmeccanica Education & Development System

F
O
C
U
S



T
A
R
G
E
T



LA TRASPARENZA DEI PERCORSI DI CRESCITA



CAREER FRAMEWORK

APPRAISAL PROCESSES AND METHODOLOGIES



LEARNING AND DEVELOPMENT FRAMEWORK



Talent layers	
Top	Group Elite
Successor	
Top Talent	
Key Talent	Group Talent
High-Potential	

Consente di segmentare l'intera popolazione in aree professionali e fasce di complessità di ruolo,

Consente di guidare la definizione dei percorsi di carriera assicurando la copertura dei ruoli chiave, in funzione dei business needs e delle caratteristiche individuali

Modello di Performance Appraisal:

- Finmeccanica Performance Indicators (FPI): focus su risultati (*cosa*)
- Competenze di business leadership di Gruppo: focus sui comportamenti (*Come*)

Modello di Potential Appraisal:

Indicatori di potenziale allineati al modello di competenze FNM e contestualizzati alle diverse aree professionali del Career Framework

Applicato con il supporto della FNM Assessor Academy

L'offerta formativa e di sviluppo per i Talenti, fondata sull'integrazione di formazione manageriale, azioni di sviluppo e auto-sviluppo, training specialistico

“The future belongs to those who believe in the beauty of their dreams.”



Grazie per l'attenzione!

