



www.finmeccanica.it  
 Piazza Monte Grappa, 4  
 00195 Roma

Invio cv: www.finmeccanica.it, sezione  
 Persone / Lavora con Noi



## I risultati della ricerca

### Dati e cifre

|            |  |
|------------|--|
| Settore    | Elicotteri, Elettronica per la Difesa e Sicurezza, Aeronautica, Spazio, Sistemi di Difesa, Energia e Trasporti |
| Dipendenti | 42.699 in Italia; 32.767 all'estero; 75.466 worldwide  |
| Presenza   | 145 siti nel territorio nazionale; circa 400 sedi in 27 Paesi  |
| Fatturato  | Circa 4 miliardi di euro in Italia; oltre 18 miliardi di euro nel mondo  |

### Rating

|                                |       |
|--------------------------------|-------|
| Politiche retributive          | ★★★★★ |
| Condizioni di lavoro e benefit | ★★★★★ |
| Cultura aziendale              | ★★★★☆ |
| Formazione e sviluppo          | ★★★★☆ |
| Opportunità di carriera        | ★★★★☆ |

### Punti di eccellenza

- Monitoraggio continuo della soddisfazione dei dipendenti
- Cultura di gruppo
- Riconoscimento del merito
- Sicurezza e salute sul lavoro
- Internazionalità

### Profili richiesti

- Laureati in ingegneria meccanica e gestionale
- Laureati in ingegneria aerospaziale/aeronautica
- Laureati in ingegneria elettronica, informatica e delle telecomunicazioni
- Tecnici specializzati



Finmeccanica è il primo gruppo industriale italiano nel settore dell'alta tecnologia e tra i primi dieci player mondiali nell'aerospazio, difesa e sicurezza. È leader nel campo dell'elicotteristica e dell'elettronica per la difesa, servizi satellitari e spaziali, energia e nei trasporti. Tra le principali Società del Gruppo: AgustaWestland, Alenia Aeronautica, AnsaldoBreda, Ansaldo Energia, Ansaldo STS, DRS Technologies, Elsag Datamat, OTO Melara, SELEX Communications, SELEX Galileo, SELEX Sistemi Integrati, Thales Alenia Space, Telespazio, WASS. Il Gruppo conta oltre 75.000 dipendenti nel mondo, nel 2009 ha generato ricavi per 18 miliardi di euro e ottenuto ordini per 21 miliardi di euro.

## Un pezzo di Storia

La storia della Società Finanziaria Meccanica Finmeccanica inizia nel 1948, quando viene costituita dall'Istituto per la Ricostruzione Industriale (IRI) per gestire le partecipazioni nell'industria meccanica e cantieristica. Finmeccanica riavvia, con compiti ridefiniti e con grandi risorse, aziende importanti che fanno parte della Storia del nostro Paese: Ansaldo, Alfa Romeo, San Giorgio, Sant'Eustachio, Navalmeccanica, Cantieri Navali dell'Adriatico.

## Leader nell'alta tecnologia

Da allora, Finmeccanica ne ha fatta di strada: oggi è il primo Gruppo Industriale italiano nel settore dell'alta tecnologia ed è saldamente concentrato su tre pilastri strategici: elicotteri, elettronica per la difesa e sicurezza e aeronautica, dove realizza il 70% dei ricavi e impegna il

73% delle risorse umane. Il Gruppo ha la propria base in Italia ed è presente con asset produttivi importanti in tre mercati domestici: Italia (circa 43.000 persone), Regno Unito (quasi 10.000 persone) e Stati Uniti (circa 12.000 persone). In Europa ha stabilito una presenza significativa anche in Francia, in Germania e in Polonia, oltre ad aver instaurato una rete di collaborazioni in crescita nei paesi emergenti del mondo. In totale conta più di 75.000 dipendenti, dei quali il 43% lavora all'estero. Nel 2009 ha generato ricavi per 18 miliardi di euro (di cui circa 4 miliardi in Italia), ha ottenuto ordini per 21 miliardi di euro e dispone di un portafoglio ordini di oltre 45 miliardi di euro. L'azione ordinaria Finmeccanica SpA è quotata alla Borsa Italiana. Il capitale è detenuto per il 30,2% dal Ministero dell'Economia italiano e per la quota restante dal pubblico indistinto e da investitori istituzionali italiani ed esteri. »

## Il filo rosso di Finmeccanica Way

Il Finmeccanica Way è il filo rosso che integra e interconnette quanti lavorano nelle diverse realtà del Gruppo nel mondo, il portato di valori e principi che sintetizza l'essere Finmeccanica. «Abbiamo sette settori di attività, tutti accomunati da un minimo comun denominatore, che è l'eccellenza nella tecnologia», afferma Francesco Mantovani, direttore Formazione e Sviluppo Risorse Umane del Gruppo. E per incoraggiare i processi di integrazione e internazionalizzazione della cultura, del mercato e del business, Finmeccanica ha messo a punto modelli e strumenti che favoriscono lo sviluppo di network professionali tra quanti operano in ambiti funzionali omogenei nelle sue diverse Aziende. Dalle Community Tecnologiche alle Famiglie Professionali, questi network hanno l'obiettivo di creare un linguaggio comune ed un riferimento unitario e condiviso tra le persone nel mondo, che si alimenta attraverso incontri periodici, percorsi formativi dedicati ed attività di knowledge sharing, ma anche attraverso le funzionalità e le logiche di social networking introdotte dal web 2.0.

## Gestione dei talenti e sviluppo professionale

Sono le persone a rappresentare la forza creativa e la chiave di volta alla base dei successi del Gruppo. Per questo Finmeccanica si è dotata di un Sistema di Formazione e Sviluppo Integrato, mirato ad attrarre, identificare e valorizzare i migliori talenti e ad arricchire le capacità e le competenze dell'intera popolazione aziendale, attraverso programmi dedicati che accompagnano quanti lavorano nel Gruppo, sin dal loro ingresso, lungo tutto il corso della vita professionale.

E sono gli oltre 23.000 giovani di Finmeccanica che costituiscono il vero motore del cambiamento: per questo il Gruppo rivolge loro una particolare attenzione. «Il bello di Finmeccanica è che dà un vasto panorama di possibilità a chi vuol coltivare delle sfide di crescita a livello personale» continua Mantovani.

Lo Young People Programme si articola in percorsi tagliati sulle caratteristiche, sulla cultura e sugli stili di vita della cosiddetta Y Generation. È un laboratorio di sperimentazione continua, in grado di offrire a tutti occasioni di crescita, umana e professionale, ma solo ai mi-



## Young People Programme si articola in percorsi tagliati sulle caratteristiche, cultura e stili di vita della Y Generation. Laboratorio di sperimentazione continua, offre a tutti occasioni di crescita, ma solo ai migliori la possibilità di emergere

giori la possibilità di emergere. Questo, nella convinzione che il merito debba costituire sempre più l'elemento premiante all'interno delle diverse aziende Finmeccanica. E nel viaggio non si è mai soli: mentor interni sono chiamati a supportare ed orientare i percorsi di crescita delle giovani leve, condividendo esperienze e competenze tecniche e dando quindi vita a quella fruttuosa contaminazione tra le diverse generazioni cui Finmeccanica sta puntando per costruire il suo futuro.

### Think

Il primo gradino del percorso si chiama FHINK, il Master in International Business Engineering, che rappresenta il fiore all'occhiello del talent scouting di Finmeccanica, finalizzato ad identificare, sul mercato globale, risorse con caratteristiche motivazionali e professionali di assoluta eccellenza. Il successo dell'iniziativa è confermato dalle oltre 6.000 domande pervenute nell'ultima edizione a fronte dei soli 30 posti disponibili. Il programma prevede complessivamente 1.500 ore di studio ed attività didattiche, seguite da un periodo di internship presso una delle Società del Gruppo.

### Flip

FLIP, Finmeccanica Learning Induction Programme è invece il percorso di induction rivolto a tutti i neo-inseriti del Gruppo e si basa su un mix di lezioni in aula, e-learning e team working. Al progetto FLIP, che nel 2010 ha coinvolto quasi 300 giovani neo inseriti nelle diverse aziende del Gruppo nel mondo, ha partecipato anche Manuela Barbarossa, 30

anni, da due in AgustaWestland e laureata in Lingue all'Università Cattolica di Milano. «FLIP non solo mi ha dato la possibilità di capire il contesto aziendale allargato e internazionale in cui mi trovo... ma mi ha fatto sentire parte attiva della realtà lavorativa a cui appartengo e orgogliosa di farne parte. È stata un'esperienza che mi ha lasciato il segno...», racconta.

### Best e Future Life

BEST (Business Education Strategic Ten) è dedicato ai migliori giovani laureati con un massimo di tre anni di anzianità aziendale, è un corso annuale in General Management, l'unico Master aziendale in Italia certificato Corporate Specialized Master da Asfor (Associazione Italiana per la Formazione Manageriale); mentre Future L.I.F.E. (Learning Intensive Finmeccanica Experience) è invece l'esperienza internazionale rivolta a tutti i giovani delle Aziende del Gruppo che si sono distinti come best in class nelle varie edizioni del Master Best. L'obiettivo è offrire loro l'opportunità di un confronto con modelli eccellenti sul mercato globale, per poi riportare quanto appreso direttamente al management del Gruppo.

### Change

Infine c'è il CHANGE (Challenge Hunters Aiming at New Generation Excellence) for Rockets, un'iniziativa dedicata alle risorse eccellenti del Gruppo, chiamate, appunto, Rockets, con circa 10 anni di anzianità aziendale, dotate di standing internazionale e spiccato potenziale di crescita verso ruoli di maggiore responsabilità. Insomma, la futura classe dirigente di Fin-

»

meccanica! Vivere e crescere in Finmeccanica vuol dire quindi non solo fronteggiare le sfide della competitività, qualità e redditività, ma anche adottare comportamenti coerenti con i valori e i principi prioritari del Gruppo e, nel farlo, mettersi in gioco in contesti internazionali. «L'attrattiva, per i giovani, è data dal contesto multiculturale: che si lavori a Pomigliano, a Luton o a Pittsburg si è sempre parte di un tutto che è internazionale e che travalica i confini della propria azienda», spiega Mantovani.

## Executive & Middle Manager Programme

Leadership, responsabilità ed eccellenza sono le parole chiave dell'Executive e Middle Manager Programme, dedicato al Management del Gruppo e volto, da un lato, a rafforzare le abilità necessarie a sostenere la crescita internazionale del business e, dall'altra, a gestire in modo ottimale le risorse umane, finanziarie e tecnologiche. Tra le diverse iniziative c'è il CLab (Competency Lab), percorso modulare orientato proprio al consolidamento delle competenze manageriali di Finmeccanica e personalizzato sulle esigenze individuali; mentre Dalla Tecnologia ai Valori è invece un seminario residenziale di formazione manageriale per i dirigenti con alto potenziale a livello internazionale. Infine, c'è l'Executive Leadership Programme, progettato in collaborazione con l'Imperial College di Londra e dedicato ad una rosa selezionata di dirigenti delle diverse Società del Gruppo, che ha l'obiettivo di sviluppare le competenze distinte necessarie per il Top Executive Finmeccanica. A partecipare a questo programma è stato

anche Christian Andi, 38 anni, giovane manager di Ansaldo STS. Laureato all'università di Genova, dopo un periodo di lavoro in banca, è entrato in Finmeccanica nel 2002. «Da un lavoro molto legato ai numeri, sono passato a ruoli di controllo e nel tempo in Azienda ho avuto modo di crescere, completando il mio profilo professionale». Christian ha molte aspettative nei confronti del Gruppo: «Tra i miei obiettivi c'è quello di uno spostamento orizzontale nelle Aziende di Finmeccanica, che è davvero una realtà molto dinamica e diversificata».

## Le sette competenze core

Questi percorsi di formazione e sviluppo sono legati ad un modello di leadership Finmeccanica che si pone alla base della cultura e dell'identità manageriale distintiva del Gruppo e si fonda su sette competenze core in cui tutti i manager si riconoscono e sulle quali gli stessi vengono valutati a livello worldwide, con l'obiettivo di premiarne non solo il raggiungimento dei risultati, ma anche le modalità attraverso cui gli stessi sono conseguiti (pay for competences). Le sette competenze sono legate ai temi e agli obiettivi strategici di Finmeccanica e riguardano la valorizzazione del capitale umano, l'innovazione, la conoscenza del business, l'integrazione e lo sviluppo internazionale, la creazione del valore, l'orientamento al mercato e al cliente e l'eccellenza nel perseguimento degli obiettivi assegnati.

## Un network di eccellenze

In un mondo in cui la conoscenza rappresenta sempre più il vero fattore critico di successo,

**Le relazioni con atenei e dipartimenti eccellenti a livello internazionale garantiscono elevata qualità scientifica, il network di interlocutori è ricco e complesso e nel Gruppo risultano 415 relazioni con 110 Università, di cui 50 in Italia e 60 all'estero**



Finmeccanica ha scelto di confrontarsi con un network globale costituito da Università, Centri di ricerca e Istituzioni.

Le relazioni attivate con atenei e dipartimenti riconosciuti come eccellenti a livello internazionale garantiscono elevata qualità scientifica nei diversi ambiti disciplinari e fanno di Finmeccanica un'organizzazione aperta capace di integrare e valorizzare l'apporto conoscitivo ed esperienziale dei diversi attori.

Il network di interlocutori è ricco e complesso. Ad oggi, nelle diverse Aziende del Gruppo, risultano 415 relazioni con 110 Università, di cui 50 in Italia e 60 all'estero. Delle 415 relazioni, il 77% riguarda Università italiane e il 23% Università estere.

### Ascoltare, coinvolgere, comunicare

L'ascolto e il coinvolgimento attivo delle persone in una realtà come Finmeccanica è doppiamente importante. Da un lato, perché questa multinazionale è presente in tutti i Paesi del mondo, e racchiude quindi un insieme di micro-culture che rappresentano la sua straordinaria ricchezza; dall'altro perché mette insieme quattro generazioni di professionisti

che presentano caratteristiche, motivazioni e aspettative molto diverse tra loro. Per questo ogni due anni Finmeccanica svolge un'indagine sul clima e sulla cultura aziendale rivolta a tutte le sue persone nel mondo, nell'ambito del progetto Business Culture. Nel 2010 la Survey si è rivolta a circa 72.000 persone in 27 nazioni ed è stata resa disponibile in 11 lingue. Solo per citare qualche dato, dall'indagine è emerso che circa il 79,5% dei dipendenti del Gruppo si ritiene soddisfatto del lavoro che svolge, e che l'80% delle persone si dichiara fiera di lavorare in Finmeccanica.

### Comunicazione a 360 gradi

L'azienda, inoltre, permette inoltre alle sue persone di comunicare tra loro a 360 gradi utilizzando una vasta gamma di strumenti: dalle bacheche Finmeccanica presenti in ogni stabilimento nel mondo, ad un magazine di Gruppo in 85.000 copie che raggiunge non solo tutti i dipendenti, ma anche un target esterno selezionato che include clienti ed istituzioni. L'azienda, poi, sfrutta tutte le possibilità offerte dai nuovi media e dal web 2.0, a partire dal portale di Gruppo, fino ad arrivare alle Com-

»

munity, passando dai forum e dai blog attivati nell'ambito delle diverse iniziative di formazione e sviluppo.

Anche gli eventi aziendali, che ogni anno coinvolgono migliaia di persone provenienti da tutto il mondo, sono momenti volti a rafforzare l'identità di Gruppo e a condividerne i valori distintivi.

Tra i principali vanno ricordati la Convention Dirigenti, che riunisce tutto il management del Gruppo; l'evento Seniores, che celebra le persone con un'alta esperienze e fedeltà aziendale, che hanno raggiunto tre o quattro decenni di lavoro; e il Torneo di calcio Finmeccanica, competizione sportiva che diviene veicolo di conoscenza, scambio e integrazione.

## Award aziendali

Gli award aziendali rappresentano uno degli appuntamenti più importanti e attesi di Finmeccanica, e sono volti a stimolare il contributo di ciascuno al progresso continuo del Gruppo, offrendo visibilità e riconoscimenti a chi è in grado di proporre soluzioni che favoriscano il miglioramento delle performance. Il Premio Innovazione si rivolge ogni anno a tutti i dipen-

denti che vogliono presentare proposte innovative relative alle aree di business presidiate dalle diverse aziende. L'iniziativa ha coinvolto nelle sette edizioni svolte, oltre 16.000 persone, per un totale di circa 5.500 proposte innovative. Nelle ultime due edizioni, il 15% delle proposte ha generato domanda di brevetto. Nella stessa direzione si muove il Customer Satisfaction Award, che annualmente attribuisce importanti riconoscimenti ai programmi che risultano maggiormente qualificanti in termini di soddisfazione del cliente.

## Work life balance: la best practice di Selex Sistemi Integrati

«L'azienda è fatta dalle persone che la compongono. Per questo non potremmo non avere attenzione per loro». Parte da questa affermazione Marina Grossi, Amministratore Delegato della Selex Sistemi Integrati (Società del Gruppo operante nel settore Elettronica per la Difesa), per illustrare una delle best practice di Finmeccanica in materia di work life balance e le iniziative realizzate in azienda in questo campo. Il progetto Salute mette a disposizione dei dipendenti visite mediche, che si svolgono



Il Premio Innovazione si rivolge ogni anno a tutti i dipendenti che vogliono presentare idee innovative. L'iniziativa ha coinvolto oltre 16.000 persone, per un totale di circa 5.500 proposte. Nelle ultime due edizioni, il 15% ha generato domanda di brevetto

presso l'infermeria dello stabilimento e durante l'orario di lavoro; il progetto Benessere offre una serie di servizi innovativi a supporto della vita quotidiana di chi lavora. Presso la sede di Selex Sistemi Integrati di Roma anche grazie all'aiuto dei finanziamenti ricevuti dalla Regione Lazio, è stato realizzato l'asilo nido aziendale Nanna Bella, che offre un servizio all'intero territorio in quanto ospita anche bambini residenti nel Municipio di riferimento. Nello stesso sito si trova anche la palestra aziendale, di recentissima costruzione (2010), aperta dalle 16.30 alle 21.00 per tutti i dipendenti. Tra le altre iniziative: attività estive per i ragazzi, stage per corsi di inglese, soggiorni per i genitori dei dipendenti, corsi di guida, convenzioni banche, assicurazioni, palestre, ristoranti, e negozi della zona, tra cui la convenzione storica con il biscottificio Gentilini.

## Sostenibilità ambientale e impegno sociale

La tutela dell'ambiente è uno dei pilastri del concetto di sostenibilità. L'impegno di Finmeccanica è quello di integrare la gestione degli aspetti ambientali nei propri obiettivi di business. Questa responsabilità è diventata ancora più visibile a partire dal 2005, anno in cui è stato redatto il primo Rapporto Ambientale di Gruppo, confluito poi all'interno del Rapporto di Sostenibilità di Finmeccanica. Tra le sfide del Gruppo c'è la ricerca di un uso sempre più efficiente delle risorse naturali, la riduzione dell'impatto delle attività produttive e la promozione dei comportamenti virtuosi. Finmeccanica punta ad un miglioramento continuo

delle prestazioni ambientali, all'individuazione delle aree di miglioramento, al controllo e alla riduzione dell'impiego di sostanze pericolose, al risparmio energetico e alla minimizzazione della produzione di rifiuti. E proprio grazie all'attenzione rivolta a questi temi, il Gruppo è entrato nei prestigiosi indici di sostenibilità Dow Jones Sustainability Indexes World and Europe. Dal punto di vista dell'impegno sociale, invece, Finmeccanica destina parte delle risorse a favore delle comunità che più ne hanno bisogno ed investe in progetti dalle finalità collettive, come la tutela del patrimonio artistico e culturale e il supporto a organizzazioni ed iniziative che contrastano emergenze nazionali o globali.

## Tre progetti in Africa

Inoltre, Finmeccanica ha voluto contribuire alla costruzione di un sistema educativo nel continente africano attraverso tre progetti di solidarietà triennali (2007-2010). Progetto Nigeria, con Festival della Scienza in Owerri; progetto Congo, con la creazione di scuole professionali in collaborazione con le missioni salesiane; progetto Camerun, con la realizzazione di un luogo di culto, di attrezzature scolastiche e di un campo medico nella località di Mbanda.

