



## **Risorse umane in Fincantieri: le persone al centro**

*Relatore:*

*Elisa OLIVIER, Responsabile Talent Acquisition, Formazione, Sviluppo e Talent Management*

Trieste, 13 maggio 2021

**FINCANTIERI**  
The sea ahead



# FINCANTIERI

---

## COMPANY PROFILE



# FINCANTIERI AT A GLANCE



# THE FINCANTIERI PLANET

## CANTIERI NAVALI E BACINI

### Europa

#### Italia

Trieste  
Monfalcone  
Marghera  
Sestri Ponente  
Genova  
Riva Trigoso - Muggiano  
Ancona  
Castellammare di Stabia  
Palermo

#### Norvegia

Brattvaag  
Langsten  
Søviknes

#### Romania

Braila  
Tulcea

### Asia

#### Vietnam

Vung Tau

### Americhe

#### Usa

Marinette  
Sturgeon Bay  
Green Bay

#### Brasile

Suape



## PRINCIPALI SOCIETÀ CONTROLLATE

### Europa

#### Italia

Cetena  
Seastema  
Isotta Fraschini Motori  
Fincantieri Oil&Gas  
Marine Interiors  
Marine Interiors Cabins  
Fincantieri NexTech  
Seanergy A Marine  
Interiors Company  
Fincantieri SI  
Fincantieri Infrastructure  
Fincantieri Infrastructure  
Opere Marittime  
Issel Nord  
MI  
E-Phors  
BOP6

#### Norvegia

Vard Group  
Vard Design  
Vard Piping  
Vard Electro  
Vard Accomodation  
Seaonics

#### Romania

Vard Tulcea  
Vard Braila

#### Croazia

Vard Design Liburna

#### Svezia

Fincantieri Sweden

#### Polonia

Seaonics Polska

### Asia

#### Cina

Fincantieri (Shanghai)  
Trading

#### India

Fincantieri India  
Vard Electrical Installation  
and Engineering (India)

#### Qatar

Fincantieri  
Services Middle East

#### Singapore

Vard Holdings  
Vard Shipholdings  
Singapore

#### Giappone

FMSNA YK

#### Vietnam

Vard Vung Tau

### Americhe

#### Usa

Fincantieri Marine Group  
Fincantieri Marine System  
North America  
Fincantieri Services USA  
Fincantieri USA  
Fincantieri Infrastructure  
USA  
Fincantieri Infrastructure  
Wisconsin

#### Canada

Vard Marine

#### Brasile

Vard Promar

### Oceania

#### Australia

Fincantieri Australia

**+20.000**  
DIPENDENTI

**18**  
CANTIERI NAVALI

**4**  
CONTINENTI

# MERCATI E POSIZIONAMENTO

Leadership nei mercati di riferimento ad alto potenziale e solido track record

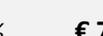
		Trend di mercato	Principali driver	Track record
Shipbuilding	<b>Navi da crociera</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Significativo impatto del COVID-19 sulla liquidità e le operations degli operatori crocieristici</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Efficacia delle campagne nazionali di vaccinazione</li><li>• Previsita pent-up demand da parte dei crocieristi alla ripresa delle attività</li><li>• Dismissione delle navi più vecchie</li><li>• Normative ambientali sempre più stringenti</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Leader mondiale</b> nella progettazione e costruzione di navi per tutti i segmenti dell'industria crocieristica</li><li>• <b>102</b> navi consegnate dal 1990 al 2020</li></ul>
	<b>Navi militari</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Business con margini profittevoli</li><li>• Mercati esteri accessibili con investimenti programmati</li><li>• Importanti programmi in corso (programma di rinnovamento della flotta della Marina Militare Italiana, programma LCS, programma per la Marina del Qatar, programma FFG(X))</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bilancio della difesa nei mercati accessibili</li><li>• Contesto geopolitico globale</li><li>• Programmi di rinnovo delle flotte</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>128<sup>(1)</sup></b> navi consegnate dal 1990 al 2020</li></ul>
Offshore e Navi Speciali		<ul style="list-style-type: none"><li>• Crisi dell'Oil&amp;Gas e posticipo dei progetti E&amp;P hanno causato un rallentamento nell'industria dell'attrezzatura specifica (PSV, AHTS)</li><li>• Strategia di diversificazione dei segmenti (Wind Offshore, Pescherecci, Aquaculture, OPV, Navi speciali)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prezzo del petrolio e investimenti E&amp;P</li><li>• Richiesta per unità specialia supporto di infrastrutture e attività marine (ad es. navi posacavi)</li><li>• Domanda di energie rinnovabili</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>422<sup>(2)</sup></b> navi consegnate dal 1990 al 2020</li></ul>
Sistemi, Componenti e Servizi		<ul style="list-style-type: none"><li>• Business ad alto potenziale e con alti margini</li><li>• Risultato della strategia di internalizzazione delle attività ad alto valore aggiunto</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Costruzioni navali in corso e servizi post-vendita</li><li>• Invecchiamento flotte e sviluppo di nuove tecnologie</li><li>• Sviluppo dei programmi nazionali relativi alle infrastrutture critiche</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Forte crescita</b> dei ricavi fino a <b>€ 937 mln nel 2020</b></li></ul>

(1) Include altri prodotti consegnati dalla Business Unit Navi Militari. Include le controllate statunitensi prima dell'acquisizione di Fincantieri, escludendo 174 RB-M consegnate dal 2002

(2) Include altri prodotti consegnati dalla Business Unit Offshore e Navi Speciali. Include VARD e le società precedenti

# PRODOTTI, CLIENTI E BACKLOG

Portafoglio di prodotti diversificati con un'ampia base di clienti e un solido backlog

	Mercati finali	Prodotti principali	Clienti principali	Ricavi 2020 <sup>(1)</sup>	Backlog <sup>(2)</sup>
Shipbuilding	<b>Navi da crociera</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Navi da crociera per tutti i segmenti                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Luxury/Niche<sup>(3)</sup></li> <li>Upper Premium</li> <li>Premium</li> <li>Contemporary</li> </ul> </li> </ul>	 (4)       	50,1% € 3.281 m 	€ 26.088 m (76 navi)
	<b>Navi militari</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutte le navi di superficie (anche stealth)</li> <li>Navi ausiliarie e speciali</li> <li>Sommergibili</li> </ul>	 MMI e Guardia Costiera  United Arab Emirates Navy  Qatar Emiri Naval Forces  US Navy  Algerian Navy  Indian Navy	29,6% € 1.938 m 	
	<b>Altro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attività simili ai nostri core business in cui operiamo opportunisticamente (ad es. Mega Yacht, Traghetti...)</li> </ul>		0,1% € 7 m 	
Offshore e Navi Speciali		<ul style="list-style-type: none"> <li>OSV</li> <li>Pescherecci</li> <li>Traghetti</li> <li>Eolico offshore</li> <li>OPV</li> <li>Navi speciali</li> </ul>	 TOPAZ ENERGY AND MARINE  BOREALIS TRANSPORT  SOLSTAD OFFSHORE ASA  DCF  Prysmian Group  Technip  ISLAND OFFSHORE  TRANSPETRO  FARSTAD	5,9% €389 m 	€ 874 m (21 navi)
Sistemi, Componenti e Servizi		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemi e componenti navali e soluzioni "chiavi in mano"</li> <li>Complete accommodation</li> <li>Servizi post vendita</li> <li>Servizi di riparazione e trasformazione navale</li> <li>Infrastrutture</li> </ul>	 MMI e Guardia Costiera  United Arab Emirates Navy  Qatar Emiri Naval Forces  US Navy  MSC CROCIERE  Carnival  GRIMALDI LINES  WINDSTAR CRUISES  ROYAL CARIBBEAN	14,3% €937 m 	€ 1.839 m

(1) Al 31 dicembre 2020, ripartizione dei ricavi calcolata al lordo degli effetti di consolidamento

(2) Al 31 dicembre 2020

(3) Terminologia usata nel settore crocieristico per indicare navi da crociera piccole, più intime con un minor numero di passeggeri, dedicate a destinazioni più esplorative (es. Alaska, regioni polari)

(4) Controllante di diversi brand di cui nostri clienti: Carnival Cruise Lines, Costa Crociere, Cunard, Holland America Line, P&O Cruises, Princess Cruise Lines e Seabourn Cruise Lines

(5) Controllante di diversi brand: Norwegian Cruise Line, Oceania Cruises, Regent Seven Seas Cruises

# PUNTI DI FORZA DELL'ECCELLENZA TECNOLOGICA E OPERATIVA DI FINCANTIERI

Prodotti altamente personalizzati

Flessibilità nell'utilizzo delle risorse a livello globale

Configurazione del prodotto per soddisfare le esigenze del cliente

Network ingegneristico e produttivo globale con 20 cantieri

Impiantistica all'avanguardia

Capacità produttiva flessibile



Abilità di coordinare un ampio network di fornitori specializzati (più di 3.000 solo in Italia)

Modello produttivo integrato

Significativo track record di consegne rispettando i tempi prefissati

Best in class nel know-how e leadership nei mezzi di alta gamma

Forte orientamento alla R&D

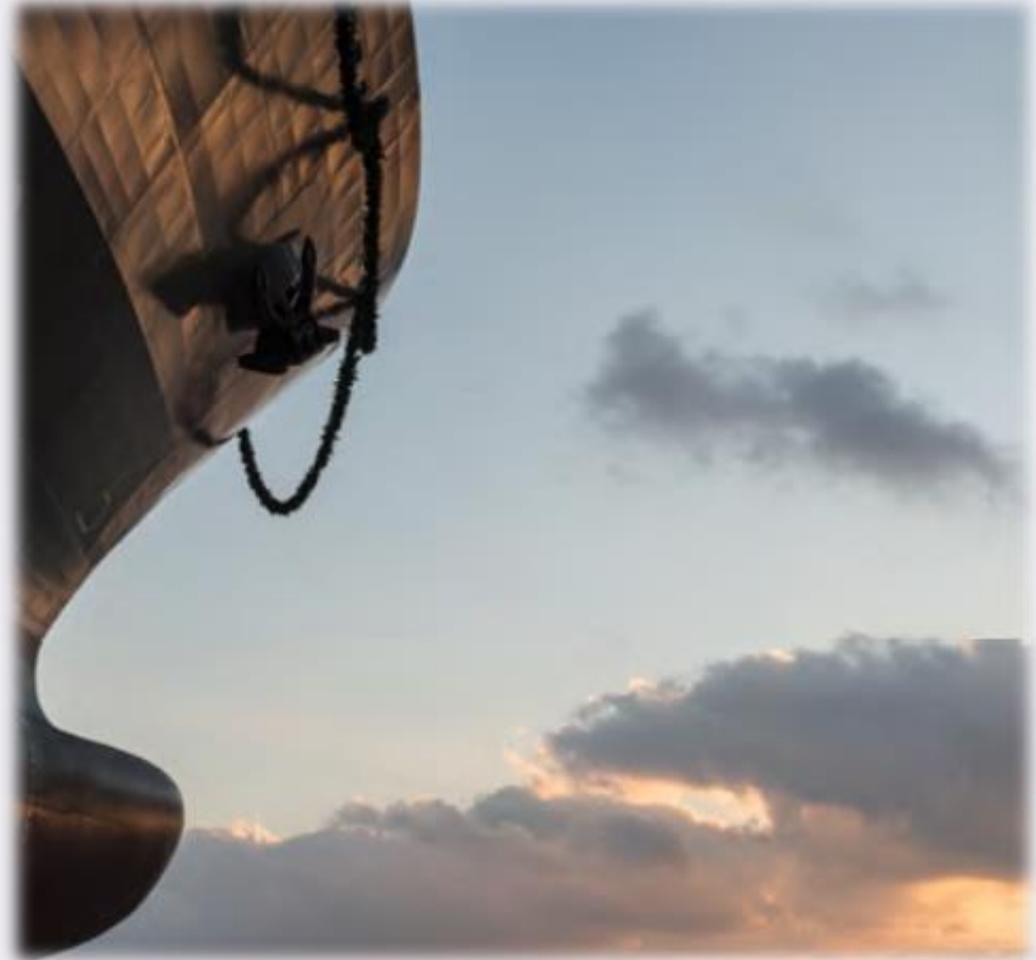
Innovazioni sull'intero portafoglio prodotti

**FINCANTIERI**  
The sea ahead

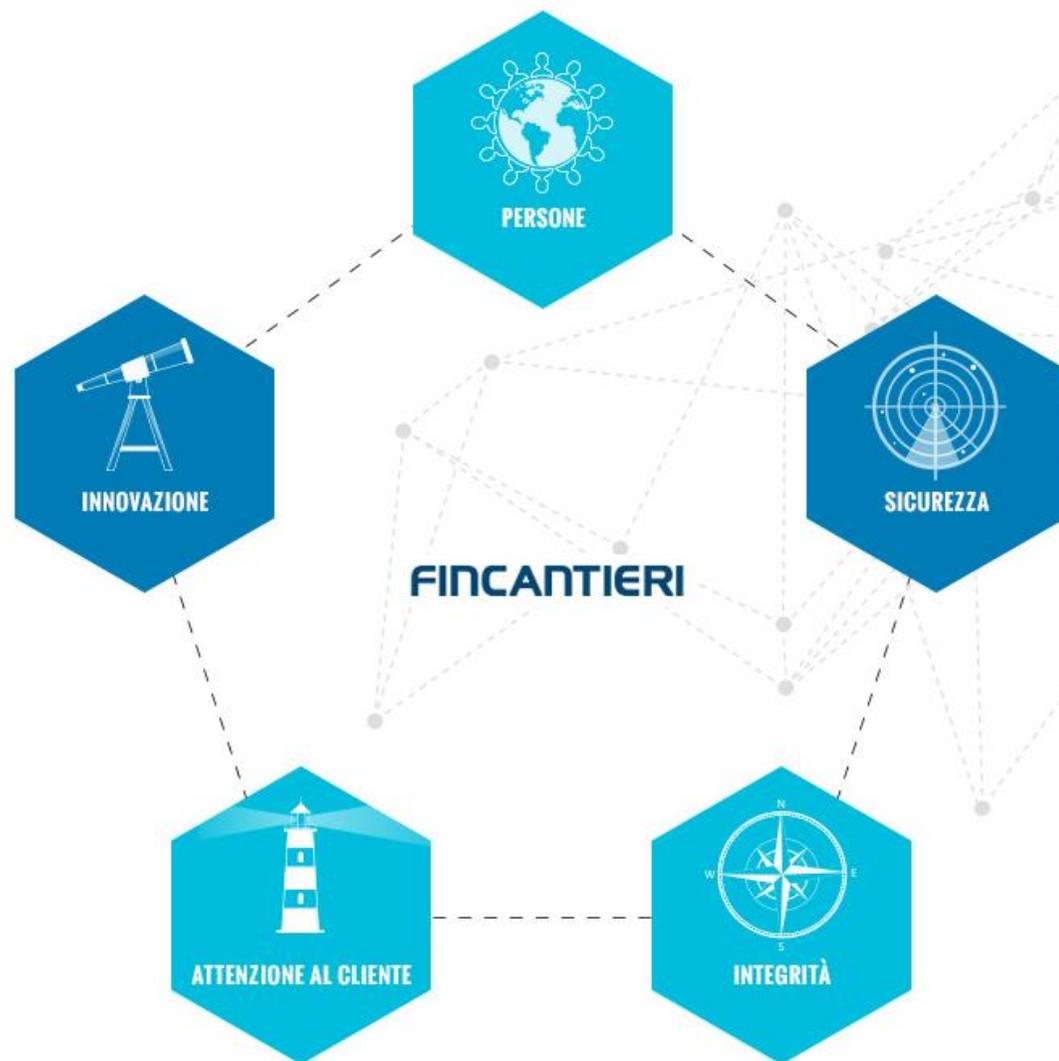
# FINCANTIERI

---

**VALORI, VISION E MISSION**



# LA CARTA DEI VALORI



## PERSONE

Le nostre azioni sono orientate alla crescita, alla formazione e alla valorizzazione delle persone, attraverso un'attenzione quotidiana alla qualità del lavoro e dei rapporti umani.

## SICUREZZA

Assicuriamo elevati livelli di sicurezza sul lavoro per garantire la salute e il benessere dei lavoratori.

## INTEGRITÀ

Agiamo in maniera responsabile e lavoriamo con il massimo impegno attenendoci a principi rigorosi di etica, lealtà e correttezza professionale.

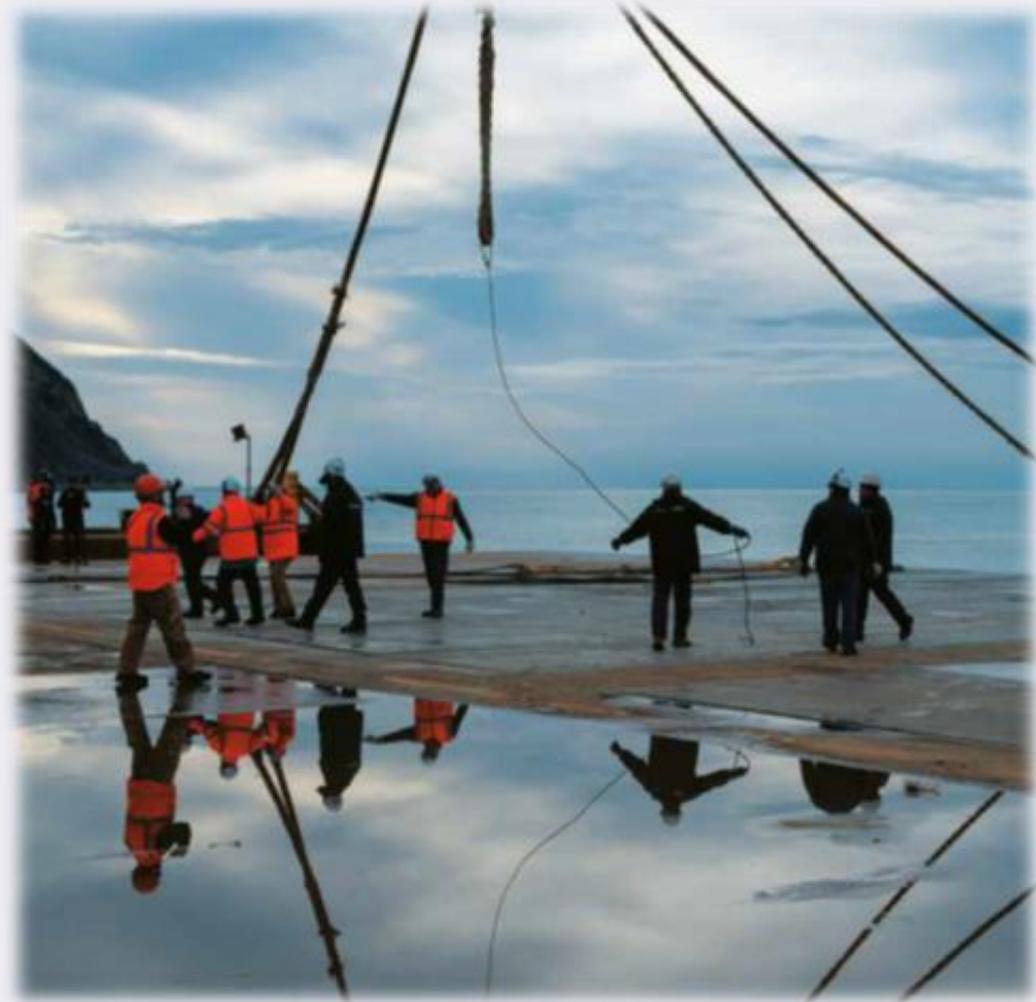
## ATTENZIONE AL CLIENTE

Soddisfiamo le esigenze dei nostri clienti e rispettiamo rigorosamente gli impegni presi.

## INNOVAZIONE

Siamo tesi verso la continua innovazione tecnologica dei prodotti e dei metodi di lavoro.

**GRUPPO FINCANTIERI  
DATI HR AL 31.12.2020**



# ORGANICI GRUPPO FINCANTIERI(\*)

<b>FINCANTIERI S.p.A.</b>	<b>8.510</b>
Cetena S.p.A.	89
Isotta Fraschini Motori S.p.A.	130
Marine Interiors Cabins	270
Marine Interiors S.p.A.	133
MI S.p.A.	70
Seanergy	30
Fincantieri SI E&E Systems	48
Fincantieri Infrastructure	80
Fincantieri Infrastructure Opere Marittime	16
IsselNord	179
Fincantieri Nextech	154
Oil & Gas	11
Arsenal	1
Ephors	1
Seastema S.p.A.	119
Vard Electro Italy	3
<b>TOT. SOCIETÀ CONTROLLATE ITALIANE</b>	<b>1.334</b>
<b>TOT. GRUPPO FINCANTIERI ITALIA</b>	<b>9.844</b>

<b>VARD GROUP</b>	<b>8.088</b>
FMSNA - Fincantieri Marine System NorthAmerica	74
FMG - Fincantieri Marine Group America	2.132
Fincantieri Services USA	3
Fincantieri Services Middle East (FSME)	1
Fincantieri Shangai China	2
Fincantieri India	6
<b>TOTALE SOCIETÀ CONTROLLATE ESTERO</b>	<b>10.306</b>
<b>TOT. GRUPPO FINCANTIERI</b>	<b>20.150</b>



(\*) Aggiornamento a Dicembre 2020

# FINCANTIERI

---

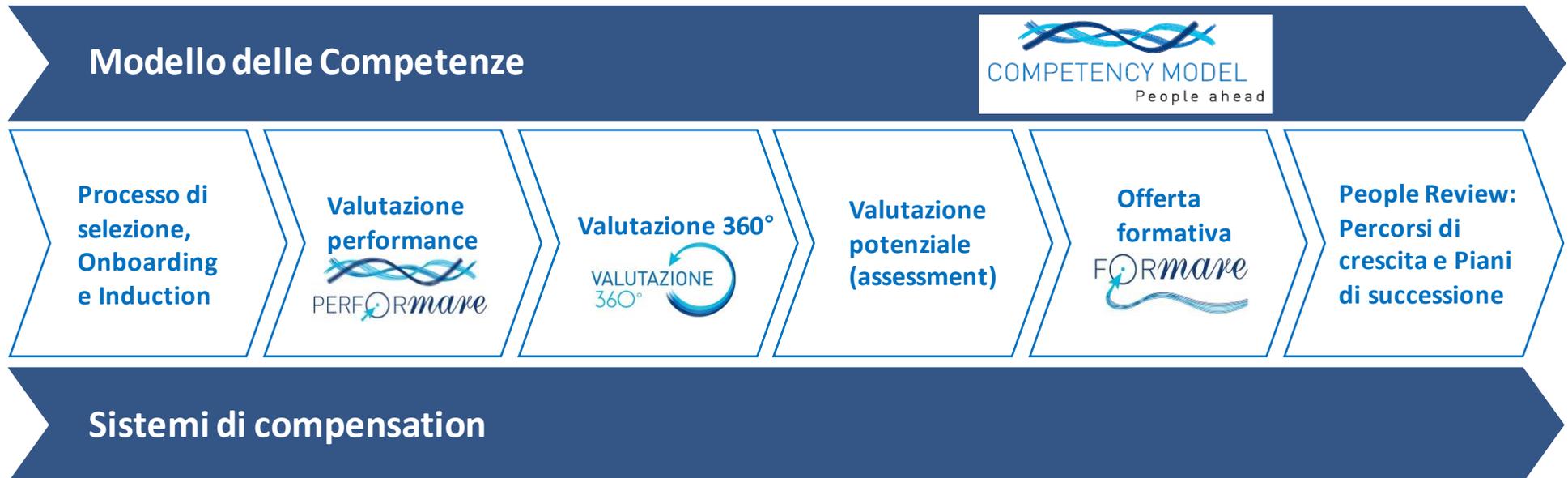
## IL PROCESSO DI TALENT MANAGEMENT



# IL PROCESSO DI TALENT MANAGEMENT

Insieme di strumenti e processi finalizzati alle Risorse Umane con l'obiettivo di:

- Accrescere le **competenze** e valorizzare il **potenziale**
- Accompagnare la crescita e la **trasformazione** del **Gruppo**
- Favorire **motivazione** ed **engagement** delle risorse
- Ovvviare alla difficoltà di reperire dall'esterno risorse specialistiche, favorendo la **crescita dall'interno**



*Ogni progetto, attività e iniziativa di successo nasce dalle competenze e dalla passione delle persone, la nostra più grande risorsa, indispensabile per fare la differenza e disegnare un futuro sostenibile*

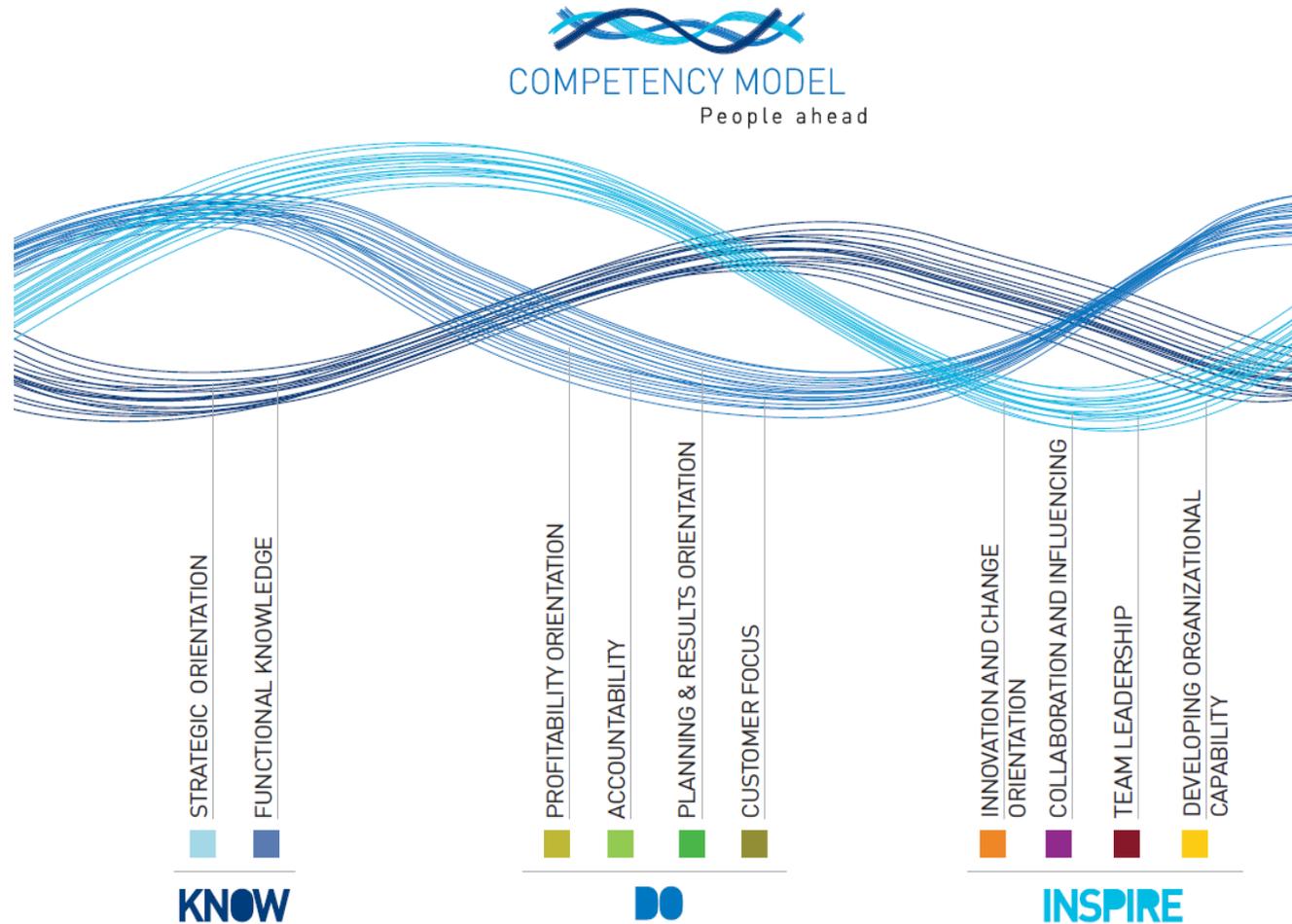
# IL MODELLO DELLE COMPETENZE IN FINCANTIERI



Nel **2013** Fincantieri si è dotata di un **Modello delle Competenze** strategiche necessarie per sostenere i piani di sviluppo dell'Azienda:

- Sviluppato con il coinvolgimento attivo del top management.
- Costituisce il riferimento cardine di tutti i **sistemi di valutazione e sviluppo delle risorse**, secondo una **visione allineata al «to be» dell'Azienda**.
- Volto a valorizzare e incentivare comportamenti coerenti a tutti i livelli dell'organizzazione.

Il modello, ampiamente diffuso e condiviso è entrato a far parte del **DNA dell'Azienda**.



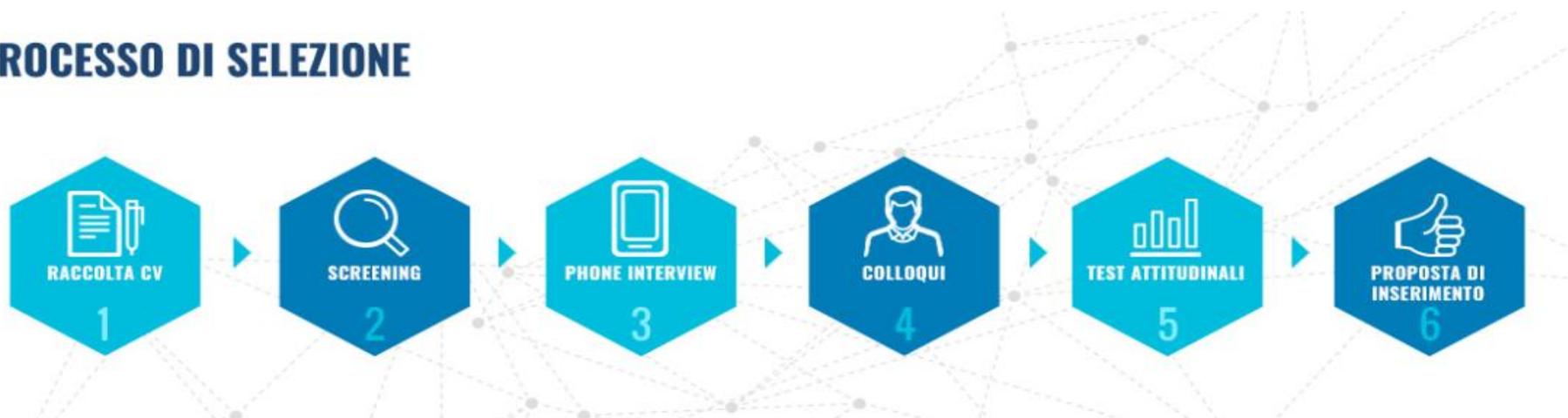


Fincantieri ha predisposto un sistema di recruiting e selezione di risorse in Azienda con l'obiettivo di **attrarre e selezionare i migliori talenti**, basato su una **sistematizzazione dei canali di Recruiting**: LinkedIn, Sito web, Career days, Job Posting Interno e Società di Selezione.



POSIZIONI APERTE	
ENTRY LEVEL	▼
PROFESSIONAL	▼
CANDIDATURA SPONTANEA	▼

## PROCESSO DI SELEZIONE





Il processo di inserimento di risorse in Azienda è stato implementato in Fincantieri per perseguire i seguenti obiettivi:

- Fornire al neoassunto tutte le **informazioni necessarie per una piena operatività**.
- Accelerare la conoscenza dell'Azienda, del business di riferimento, dell'organizzazione interna e dei principali processi operativi.
- Valutare in momenti strutturati il percorso di inserimento della risorsa per quanto attiene l'acquisizione di **competenze tecniche**, la **performance** e il **potenziale**.

Il processo di inserimento si articola quindi in:

- **Giornate di formazione e testimonianze aziendali** («Induction Program», percorso «Academy»).
- Strumenti messi a disposizione del neoassunto («Welcome Kit», Intranet).
- **Assessment del potenziale**.
- Momenti di **valutazione continua** durante il processo di inserimento.





Il processo di valutazione della performance si pone i seguenti **obiettivi strategici**:

- **Migliorare la performance** dei collaboratori attraverso il feedback individuale.
- Definire **parametri comuni** nell'approccio e customizzati nei contenuti della valutazione.
- Avere una **mappatura** e una **differenziazione** delle risorse aziendali in relazione alla performance.
- Orientare la **Meritocrazia**.
- Orientare **l'offerta formativa** in linea con i gap derivanti dal Performance.



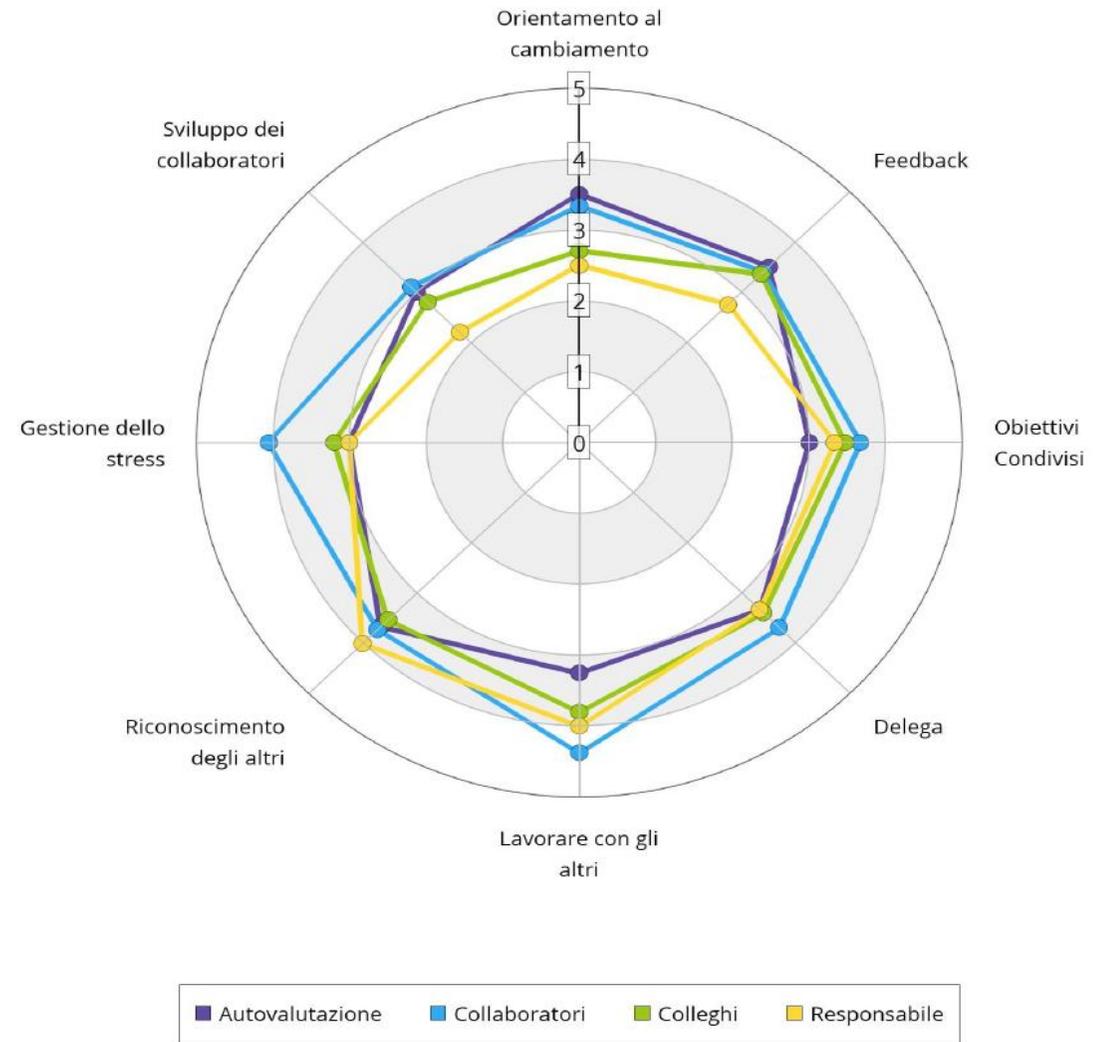


La valutazione 360° è uno strumento di sviluppo che permette di ottenere una valutazione completa della risorsa attraverso il **confronto tra l'auto e l'etero valutazione**.

Le valutazioni sono raccolte da **molteplici attori**: il diretto interessato (il Valutato), il Responsabile gerarchico, i Colleghi e i Collaboratori.

La **pluralità delle prospettive di feedback** consente a ciascun Valutato di avere un panorama completo delle competenze oggetto di valutazione, che sono comunicate a tutti i dipendenti nella massima **trasparenza**.

Il processo di valutazione 360° rappresenta un segnale di forte **attenzione al contributo delle persone** a tutti i livelli e un impegno condiviso per raggiungere **l'eccellenza delle competenze**.







## OBIETTIVI:

- Evidenziare i punti di forza e le aree di miglioramento
- Evidenziare le leve motivazionali delle singole risorse
- Sviluppare l'autoconsapevolezza sulle proprie capacità
- Mappare le competenze gestionali
- Pianificare percorsi di carriera e job rotation

## CHI PARTECIPA?

- Tutti i laureati under 35 con almeno 2 anni di anzianità aziendale (6 mesi di tirocinio inclusi)
- Tutte le risorse di 7° livello in valutazione per il passaggio a Q
- Tutti i Q in valutazione per il passaggio a D
- I D che ricoprono posizioni con prospettive di crescita in ruoli di maggiore responsabilità

### **MERCER**

#### **Pre-work**

CV ragionato e test di personalità e motivazionale

#### **Development Center**

Prove individuali e di gruppo e colloquio one-to-one

#### **Colloquio di feedback individuale**

### **SpencerStuart**

#### **Pre-work**

CV ragionato

#### **Assessment**

Case study, Competency Based Interview e reference check 360°

#### **Colloquio di feedback individuale**





Il Gruppo investe molto nello **sviluppo e nella continua formazione delle sue risorse**, due elementi inscindibili che stanno alla base della costruzione delle conoscenze e competenze distintive e della massimizzazione della crescita tecnico-professionale.

Fincantieri continua a investire in programmi di formazione e sviluppo al fine di garantire una **permanente valorizzazione del capitale umano**.



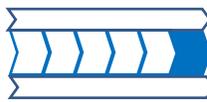
**Oltre 120.000 ore di formazione**

**14 ore medie di formazione pro-capite**



**Oltre 37.000 partecipazioni**

<sup>(\*)</sup> Aggiornamento a Dicembre 2020



Le attività di People Review hanno l'obiettivo di **valorizzare il capitale umano**, coerentemente con competenze, motivazioni e potenziale delle risorse, definendo i **percorsi di crescita professionale** e i **piani di successione**.

Le riunioni di People Review, che si tengono con **cadenza semestrale**, si focalizzano sulle risorse con maggior potenziale e spendibilità (High Potential) e hanno l'obiettivo di pianificare le azioni di sviluppo necessarie ad accompagnare la loro crescita (e.g. job rotation, formazione, coaching, mentoring) e guidare il loro percorso di carriera.





Il progetto «Talent» ha l'obiettivo di valorizzare i **giovani di potenziale** (under 35, di norma laureati) e di **alta spendibilità** in azienda e favorire la loro crescita e il loro sviluppo all'interno dell'Azienda.

Le risorse «Talent» sono individuate nell'ambito delle attività di People Review.

Per le risorse coinvolte nel progetto è definito un **piano di sviluppo** che prevede un **percorso di crescita** a breve e medio termine, delle attività di **formazione dedicata**, e l'attivazione di un **programma di mentoring**.

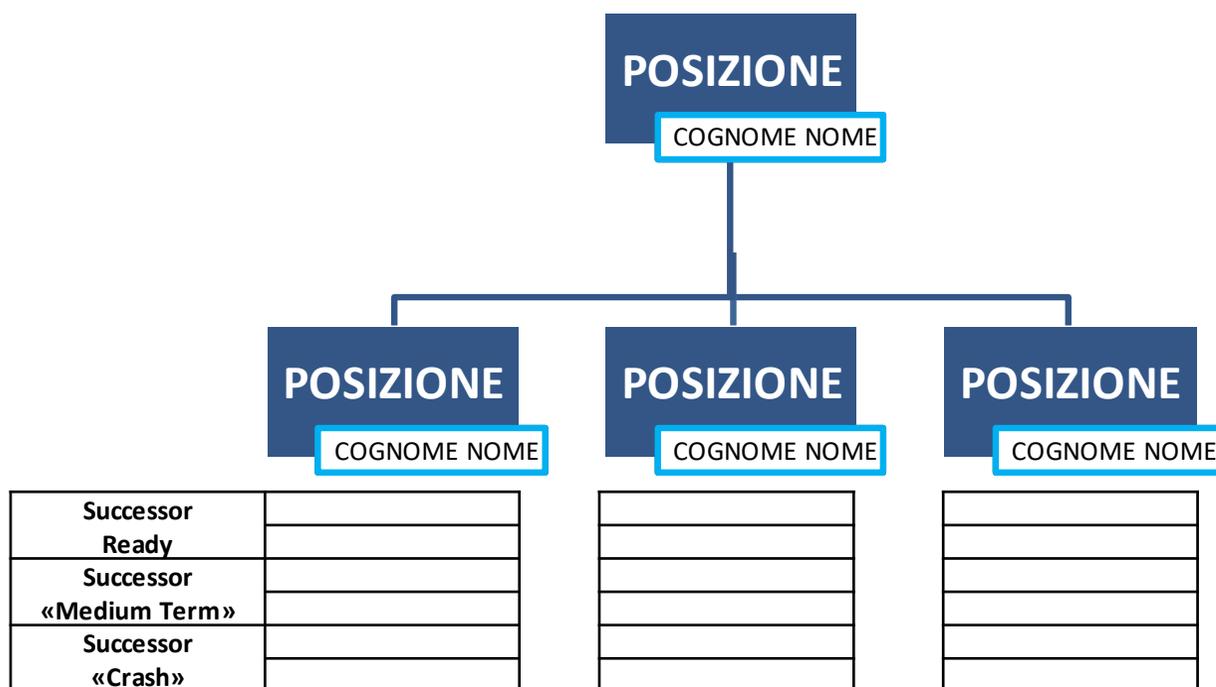
La prima edizione è stata avviata nella Divisione Navi Mercantili a gennaio 2020, una seconda è stata avviata nella Divisione Navi Militari e Direzione Sistemi e Componenti Meccanici a gennaio 2021 e sarà estesa in Corporate e società controllate entro il primo semestre 2021.





I piani di successione hanno l'obiettivo di:

- **Gestire il rischio di successione** per salvaguardare i risultati del business e il valore per i suoi azionisti.
- Identificare, **sviluppare e trattenere i manager di talento** che garantiscono elevate performance e sono critici per il successo continuativo del business.
- **Garantire la disponibilità di successori preparati** ... nel posto giusto ... al momento giusto.
- **Avere una «panchina lunga» e diverse alternative** per ricoprire le posizioni chiave dall'interno, senza ritardi e con fiducia nella capacità di produrre i risultati.



Per ogni posizione deve essere valutata la disponibilità di: un sostituto pronto da subito («**Successor Ready**»), un sostituto a medio termine («**Successor Medium Term**») e un sostituto di emergenza («**Successor Crash**»).

Inoltre, per il **titolare della posizione** deve essere indicato lo **sbocco potenziale** del suo percorso professionale, ossia quale posizione può andare a ricoprire in futuro («**Next Position**»).





## SISTEMA DI COMPENSATION basato su:

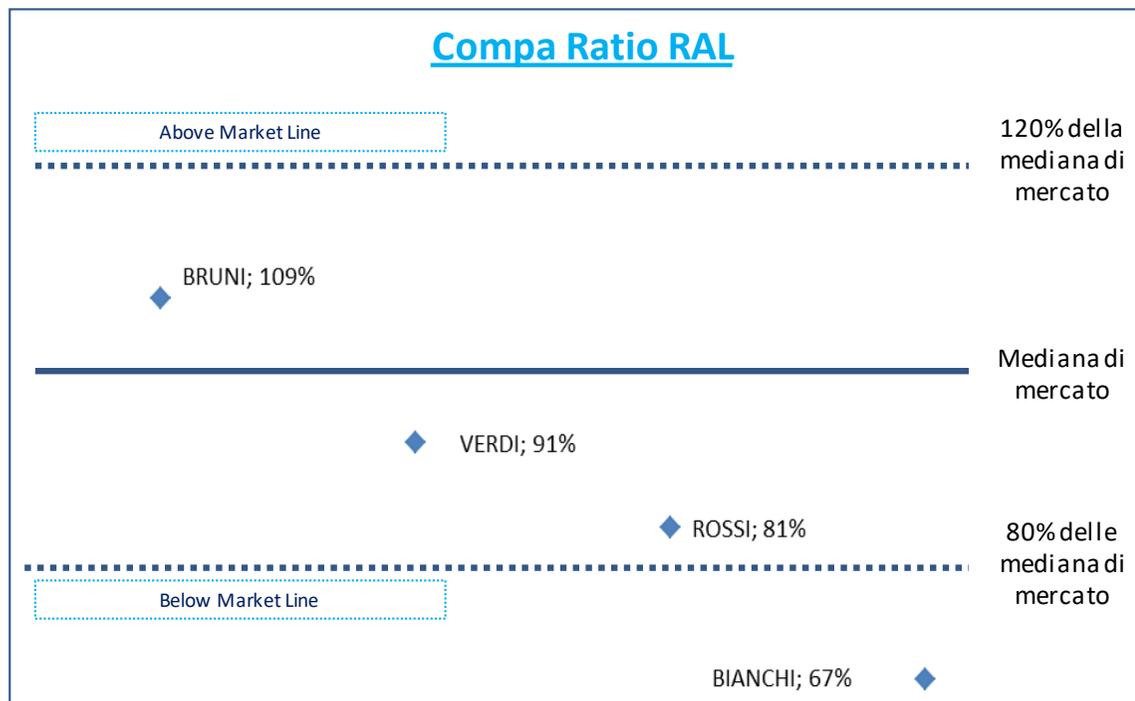
- RAL
- MBO / premi aziendali variabili
- Fringe Benefit
- Sistema di **welfare** aziendale
- Long Term Incentive Plan

## COMPENSATION PHILOSOPHY caratterizzata come:

- **Market driven**: competitività retributiva sul mercato
- **Performance oriented**: meritocrazia

## COMPETITIVITÀ RETRIBUTIVA

- Rispetto al primo principio della competitività retributiva sul mercato, vengono monitorati i **trend di mercato**, definito in termini di **settore e aziende comparabili**:
  - Valutazione posizioni Dirigenti, Quadri e Impiegati
  - Indagine Executive
  - Indagine Generale



# FINCANTIERI

**FINCANTIERI FOR THE FUTURE**



# IL PROGETTO «FINCANTIERI FOR THE FUTURE»

Abbiamo avviato da diversi anni un **percorso di change management**, Fincantieri for the Future, volto a dare **centralità alle nostre persone**, favorendo il dialogo e l'ascolto, elementi indispensabili per creare relazioni basate sulla fiducia e la trasparenza.



## 2016-2017 – PRIMA SURVEY

Il progetto Fincantieri for the Future ha preso avvio nel 2016 con la **somministrazione di un questionario anonimo che ha coinvolto tutta la popolazione Fincantieri**, comprese le Società Controllate italiane, con l'obiettivo di indagare il clima organizzativo, le aspettative dei lavoratori e i loro suggerimenti.

I **risultati** ottenuti da questa prima survey sono stati il punto di partenza per progettare, pianificare e porre in essere **azioni di miglioramento** in risposta alle evidenze oggettive emerse, i cosiddetti **“cantieri del cambiamento”**.

I risultati sono stati **presentati a tutti i dipendenti** in occasione di incontri dedicati presso tutte le unità produttive, divisioni, direzioni e società controllate italiane **coinvolgendo quasi 6.500 persone** che hanno potuto attivamente esprimere la propria opinione e contribuire con suggerimenti.



## 2017-2018 – SECONDA SURVEY (1/2)

A dicembre 2017 con le medesime modalità del primo step, è stato avviato il **percorso di monitoraggio** relativamente alle iniziative di cambiamento avviate, per raccogliere i suggerimenti delle persone in ottica di miglioramento continuo, attraverso una **nuova survey** che ha registrato un **aumento del tasso di risposta** rispetto all'anno precedente (+7%).

### CAMBIAMENTO

Riconosciuto come **processo vivo**, visibile anche nelle diverse iniziative avviate e riconosciute dalla maggioranza delle persone. In particolare, è stata rilevata **un'accresciuta volontà di cambiare da parte degli Operai**.

### ORGOGGIO

Dall'analisi dei risultati è emerso un forte e **accresciuto orgoglio di lavorare in Fincantieri e senso di appartenenza** (88% dei dipendenti).

### MERITOCRAZIA

È stata inoltre rilevata una forte **attenzione alla meritocrazia** e apprezzamento degli strumenti e iniziative che sono state implementate nel corso del 2017.

## 2017-2018 – SECONDA SURVEY (2/2)

Per condividere i risultati della seconda survey, nel 2018 sono stati organizzati degli incontri in ogni sede del Gruppo Fincantieri alla presenza di tutti i dipendenti (circa 6.000 persone incontrate).

Gli incontri hanno previsto un **percorso ad alto coinvolgimento**, con contenuti innovativi rispetto all'anno precedente, e la **partecipazione di un testimonial di spicco** (Massimo Tammaro, ex comandante Frecce Tricolori), il quale, attraverso il racconto della propria storia, ha portato degli esempi concreti di **connessione tra valori e comportamenti** nel mondo del lavoro.

La storia del comandante Tammaro è stato l'input per lanciare l'elaborazione del **Patto Comportamentale di Gruppo** che declina i valori aziendali in comportamenti concreti, osservabili e trasferibili nella vita quotidiana.



# 2019 – FINCANTIERI FOR THE GREEN FUTURE

Nel 2019 il progetto si è «vestito» di verde con l'avvio di «**Fincantieri for the Green Future**», una nuova iniziativa volta a **sensibilizzare e avvicinare i dipendenti al tema dell'ambiente** rendendoli protagonisti di un percorso di miglioramento continuo.

Fincantieri for the Green Future è una **call to action**, cioè un invito e uno stimolo a fornire un contributo tangibile a favore della salvaguardia ambientale con **comportamenti virtuosi**, piccole azioni quotidiane, gesti semplici e **attenzione agli sprechi**, a partire da una maggiore consapevolezza e sensibilità sulla sostenibilità ambientale in Azienda.



La campagna di comunicazione avviata nell'ambito del progetto utilizza messaggi semplici e tangibili che richiamano i **quattro elementi naturali** descrivendo i traguardi raggiunti dall'Azienda e fornendo dei suggerimenti per il singolo dipendente su come contribuire a salvaguardare l'ambiente.

La comunicazione è stata inoltre accompagnata da un **video informativo** sull'impatto dell'uomo sull'ambiente, da un **corso formativo** per creare una maggiore consapevolezza e sensibilità sul tema, da una **brochure** con i **comportamenti virtuosi** da adottare nel quotidiano, al lavoro e non, e una **borraccia** per ridurre il consumo della plastica.

## 2020 – FINCANTIERI FOR THE DIGITAL FUTURE

Nel corso dell'anno è stato consolidato un nuovo programma di crescita ed evoluzione dedicato all'innovazione, all'introduzione di nuove tecnologie e allo sviluppo di nuove modalità di lavoro e competenze: **Fincantieri for the Digital Future**.

Il progetto si pone come obiettivo la completa **trasformazione digitale dell'intera catena del valore**, con un utilizzo della tecnologia volto a migliorare l'esperienza dei dipendenti, dei clienti, dei fornitori, dei partner e di tutte le parti interessate dell'Azienda.



**Fincantieri**  
for the **DIGITAL Future**

INSIEME VERSO  
IL CAMBIAMENTO

Per il conseguimento dell'obiettivo è necessaria la **diffusione di un nuovo mindset**, che faciliti l'introduzione di nuovi strumenti, **valorizzare il know-how aziendale** e **incrementare la sostenibilità ambientale**. L'approccio Fincantieri all'innovazione digitale mette insieme tecnologia e cultura incoraggiando il cambiamento a ogni livello, per traguardare un **approccio di lavoro agile** in grado di reagire ed evolvere secondo la dinamicità e la flessibilità richieste dal mercato e dall'ecosistema di riferimento, ponendo sempre la massima attenzione alla **soddisfazione dei clienti interni ed esterni**.



# 2021 – MAKE A DIFFERENCE!

Nell'ambito del progetto Fincantieri for the Future, è stata lanciata a marzo 2021 una **nuova survey** in materia di **«Diversità e Inclusione»** (D&I), elementi ritenuti strategici per la competitività aziendale e lo sviluppo delle proprie persone.

Il questionario ha l'obiettivo di misurare il livello di **consapevolezza** delle persone **su diversità e pari opportunità** e identificare le priorità in tale ambito al fine di costruire un piano di azioni e iniziative che supporti lo sviluppo di una cultura aziendale unica.

Il progetto di **cambiamento culturale** che sta alla base del progetto «Make a difference» deve necessariamente partire dalle persone e connettere sempre più il modello di D&I ai **processi di miglioramento continuo dell'organizzazione**.



## Make a difference!

**È da persone diverse che nasce la forza del Gruppo**

Tutti noi, 20.000 persone in 4 continenti, abbiamo un patrimonio di esperienze, caratteristiche, provenienze e abilità, che rappresentano la nostra forza e il nostro valore come individui e come parte del Gruppo.

**E tu come vivi la tua unicità nel Gruppo Fincantieri?**  
Aiutaci a conoscere, rispettare, includere e valorizzare sempre più tutte le nostre persone, per diventare il modello di Azienda che abbiamo in mente: unica, perché fatta di persone uniche.



**Grazie per l'attenzione!**