

# IL GRUPPO FOSTER WHEELER

Una multinazionale americana  
con un “cuore” italiano

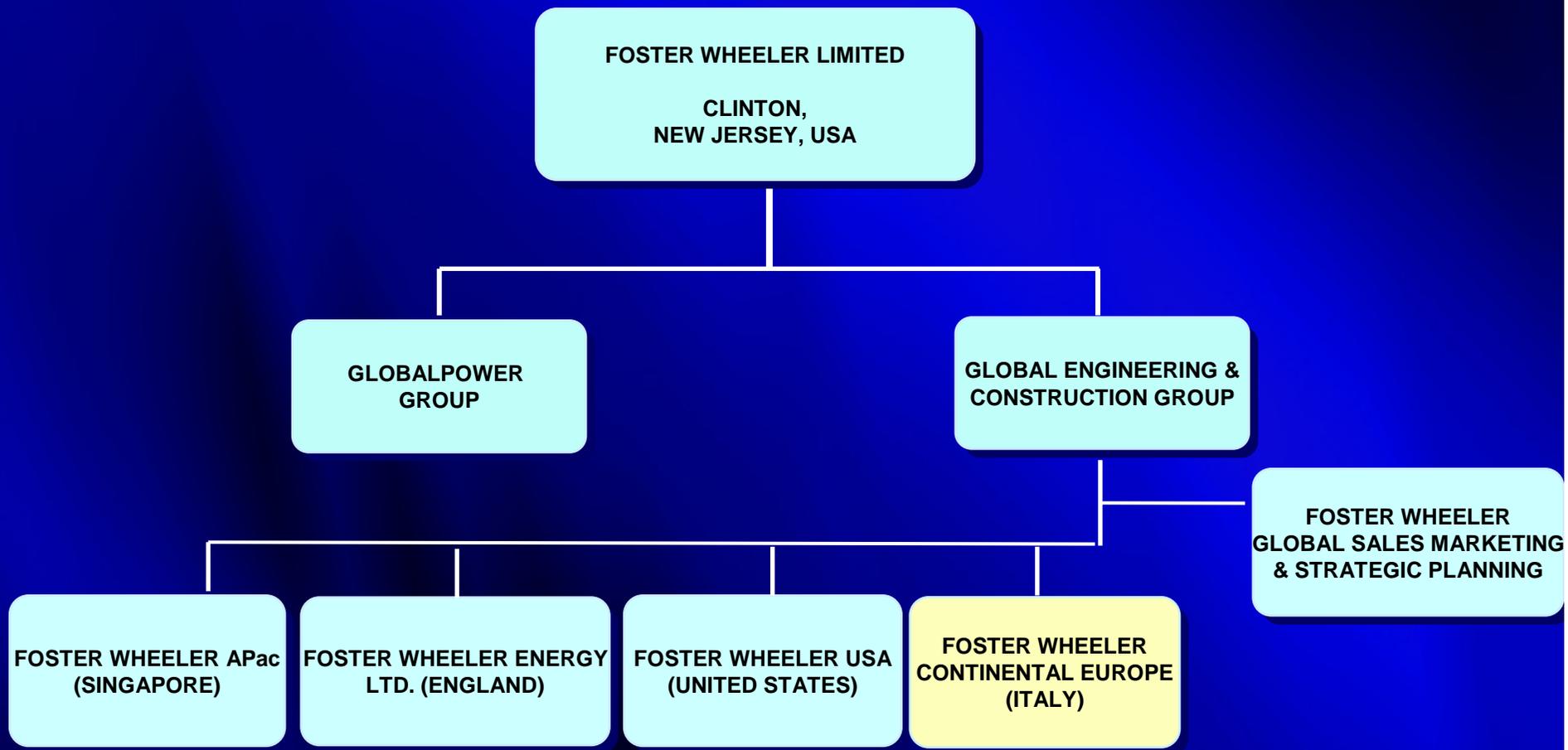
# CHI SIAMO

- Foster Wheeler è un Gruppo di Società di Ingegneria che operano nel campo della *progettazione e realizzazione di grandi impianti* ad elevata tecnologia in diverse aree di business
- Le varie Società del Gruppo forniscono *“servizi” ai propri clienti* sulla base di diverse tipologie di contratti (rimborsabili; “chiavi in mano”; consulenza di alto livello)

# Foster Wheeler Ltd.



- **Fondata nel 1927**
- **Costituita dall'unione di**
  - **Foster Water Works Supply (1884)**
  - **Wheeler Condenser & Eng. (1891)**
- **Sede in Clinton (New Jersey- USA)**
- **Fatturato di Gruppo 2.7 billion US \$**





APPROX 10,000 EMPLOYEES  
 TURNOVER in 2004 : 2.7 Billion US\$

Giugno 2006

# FW Continental Europe



450

PARIS



1000

MILAN

MADRID



370

ISTANBUL



120



100

SANTIAGO

# FOSTER WHEELER ITALIANA

- E' la più grande ed importante Società Italiana a capitale privato che opera nel settore dell'impiantistica
- Sviluppa la propria attività di ingegneria fornendo i propri servizi alle "Major Companies" nei seguenti settori:
  - **REFINERY** (ExxonMobil, Total, Tamoil, Saras, Erg)
  - **OIL & GAS** (Total, ENI)
  - **POWER** (State-owned Companies, Municipalities, Agip)
  - **CLEAN FUEL PROD.** (Wind Farm, Bioeth., New Technol.)
  - **PHARMA** (GSK, Pfizer, Merck, Roche, Serono)
  - **ENVIRONMENTAL** (ENI, Municipalities, Milan Trade Fair)
  - **FIRED HEATERS** (Saudi Aramco, Shell, Exxon Mobil)

# FOSTER WHEELER ITALIANA

- E' costituita da 5 Divisioni Operative
  - **Contract Operations (Impianti di Processo)**
  - Power Division
  - Equipment Division
  - Pharmaceuticals Division
  - Environmental Division

# Quali caratteristiche apprezziamo nelle “nostre” persone

- **Passione** per il proprio lavoro
- **Entusiasmo**
- **Etica** professionale
- **Dinamismo e flessibilità**
- **Spirito di iniziativa**
- Capacità ed attitudine all' **integrazione** con “gli altri” ed al **lavoro in team**
- **Senso pratico**
- **Tensione al risultato**

# Che cosa offriamo

- Una opportunità professionale **“importante”** in una Società di successo
- Una esperienza di lavoro **in un contesto internazionale**
- Un ambiente **meritocratico ed informale**
- **Percorsi di crescita** motivanti e stimolanti
- Un puntuale **riconoscimento dei meriti**
- Un Management attento a **formare, supportare e guidare** le proprie persone

# NOMINA DI NUOVI DIRIGENTI

- *Profilo atteso*
- *Valutazione dei candidati*
- *Processo di nomina*
- *Tempistiche*

# Il profilo atteso

- *Atteggiamenti e comportamenti* professionali in linea con i *valori* ed i *principi* propri della nostra cultura Aziendale
- Predisposizione a *condividere gli obiettivi* e le strategie della Società ed a *contribuire al perseguimento degli stessi*

## SEGUE: Il profilo atteso

- **Leadership riconosciuta dall' Organizzazione (capacità di fare, capacità di coinvolgere, capacità di "insegnare")**
- **Conoscenze tecnico/specialistiche rilevanti e/o competenze manageriali espresse con continuità in un arco temporale significativo**

## SEGUE: Il profilo atteso

- Dimostrata capacità di conseguire i propri obiettivi *integrando* con quelli propri dell'intera Organizzazione

# Guide lines integrative della valutazione del candidato

- **Rilevanza della posizione** ricoperta dal candidato e **criticità** della stessa rispetto a:
  - *business e strategie della Società*
  - *clienti*
  - *mercato del lavoro*
- **Potenziale di crescita** del candidato, anche in funzioni diverse, in posizioni di maggiore responsabilità rispetto a quella ricoperta al momento della candidatura

## **SEGUE: Guide lines integrative della valutazione del candidato**

- ***Età non superiore a XX anni, salvo eccezioni (criterio non considerato)***

# Il processo di nomina

- *Proposta* da parte del Responsabile Diretto e del Capo Divisione dopo valutazione oggettiva di aderenza agli standard richiesti
- *Analisi e discussione* della proposta con la Direzione del Personale

## SEGUE: Il processo di nomina

- *Inoltro della proposta* (con una prima valutazione da parte della Direzione del Personale) ai membri del Comitato
- Colloquio valutativo “ad hoc” da parte dei membri del Comitato (*ad eccezione del CEO* che esprimerà, nell’ambito del Comitato, una valutazione “indiretta”)

# SEGUE: Il processo di nomina

- *Discussione ed approvazione* delle candidature a maggioranza nell'ambito del Comitato (eventualmente attribuendo ad alcuni voti un peso maggiore)
- Incontro del CEO con i candidati "approvati" dal Comitato e *formalizzazione della nomina* a seguito di Suo parere favorevole

# La tempistica del processo di nomina

- ***Entro 6 mesi*** prima della sessione del Personnel Committee: presentazione delle proposte da parte del Responsabile Diretto e del Capo Divisione alla Direzione del Personale
- ***Entro 5 mesi*** prima della sessione del Personnel Committee: inoltro della proposta ai membri del Comitato

## SEGUE: La tempistica del processo di nomina

- **Entro 3 mesi** prima della sessione del Personnel Committee: raccolta di feedback da parte di 2 *clienti interni*, scelti dalla Direzione del Personale, che hanno interagito con il candidato
- **Entro 1 mese** prima della sessione del Personnel Committee: ultimazione dei *colloqui* da parte dei membri del Comitato ed invio alla Direzione del Personale di valutazione “ad hoc”

## SEGUE: La tempistica del processo di nomina

- *Presentazione dei candidati* nel corso del Personnel Committee Meeting, esame dei “feedback” espressi dai clienti interni, discussione e votazione
- Incontro del CEO con i candidati “approvati” dal Comitato e, a seguito di Suo parere favorevole, *formalizzazione della nomina*