

Formare e Formarsi – Aiutare le persone a coltivare i propri talenti

Roma 7 Marzo 2019

Pierluigi Picerno, Head of Group H.R.

*The steel you need
2018*

GRUPPO  RAPULLINO

Sideralba

Acerra

Sideralba

Basciano



Sideralba

Maghreb



TL Tubi



Sideralba

The steel you need



LA NOSTRA STORIA IN BREVE

La nostra **storia** è iniziata nel 1993 come attività “**artigianale**”. Con appena 6 collaboratori, l’attività prevalente era l’asolatura di profili in acciaio destinati alla fabbricazione successiva di infissi e finestre.

Già dal 1995 i nostri prodotti, sempre legati alla ricerca di più elevata qualità, erano riconosciuti ed apprezzati a livello regionale.

A partire dal 2000, lasciando la sede operativa di Caivano (NA) ormai divenuta troppo piccola per ospitare i nuovi impianti, iniziava il percorso di radicale trasformazione: da attività artigianale a realtà industriale di calibro nazionale. Ci trasferivamo ad Acerra, attuale sede principale del Gruppo.



LA NOSTRA STORIA IN BREVE

Il processo di **trasformazione costante** è stato il grimaldello attraverso cui, a partire dal **2009**, abbiamo infranto la cortina recessiva di quegli anni: abbiamo intensificato e diversificato la nostra presenza anche in settori diversi.

Il progetto industriale, elaborato in quel periodo, prendeva forma a partire dal **2011** quando abbiamo acquisito la Nuova Meridionale Grigliati in Puglia dove oggi produciamo *acciaio grigliato elettrofuso, recinzioni e cancelli*.

Nel **2015** abbiamo acquisito il complesso produttivo di *profili aperti* sito a Basciano (TE).

Nel **2017** abbiamo dato il via ad una nuova avventura con l'acquisizione del complesso produttivo di *laminazione, decapaggio, zincatura a caldo ed elettrozincatura di coils* sito a Bizerte, in Tunisia.



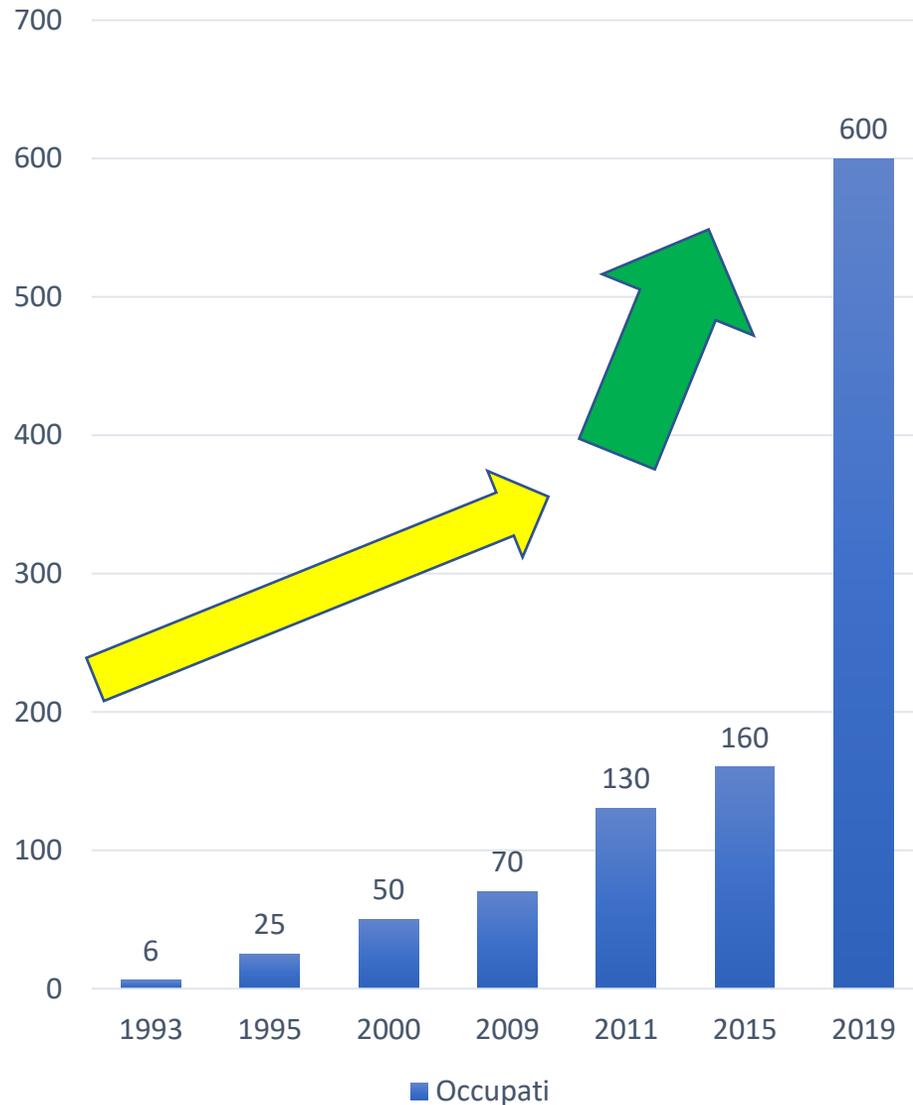
IL GRUPPO RAPULLINO OGGI

La configurazione del Gruppo, oggi diversificato ma fedele alla Sua vocazione di acciaio, è composta da 4 sedi produttive di cui 3 in Italia ed 1 in Tunisia:

- nel complesso di Acerra (NA), **la divisione tubolari elettrosaldati e centro servizi**, dispone di uno stabilimento di 60.000 mq su un'area di 110.000 mq, vi sono occupate circa **200 risorse**;
- nel complesso di Basciano (TE), **la divisione profili**, dispone di uno stabilimento di 8.000 mq su un'area di 14.000 mq, vi sono occupate circa **30 risorse**;
- nel complesso di Gioia del Colle (BA), **la Business Unit autonoma** dedicata alla produzione di **grigliato elettrofuso, recinzioni e cancelli**, dispone di uno stabilimento di circa 10.000 su area di 55.000 mq, vi sono occupate circa **50 risorse**;
- in Tunisia, a Bizerte, **produciamo i coils** in un'area di 100.000 mq di cui 50.000 coperti, vi sono occupate circa **300 risorse**.



Occupati



Come si gestisce la formazione in un'azienda in così rapida evoluzione?

Come si concilia il ricambio generazionale con la necessità di mantenere alto il livello di know how?

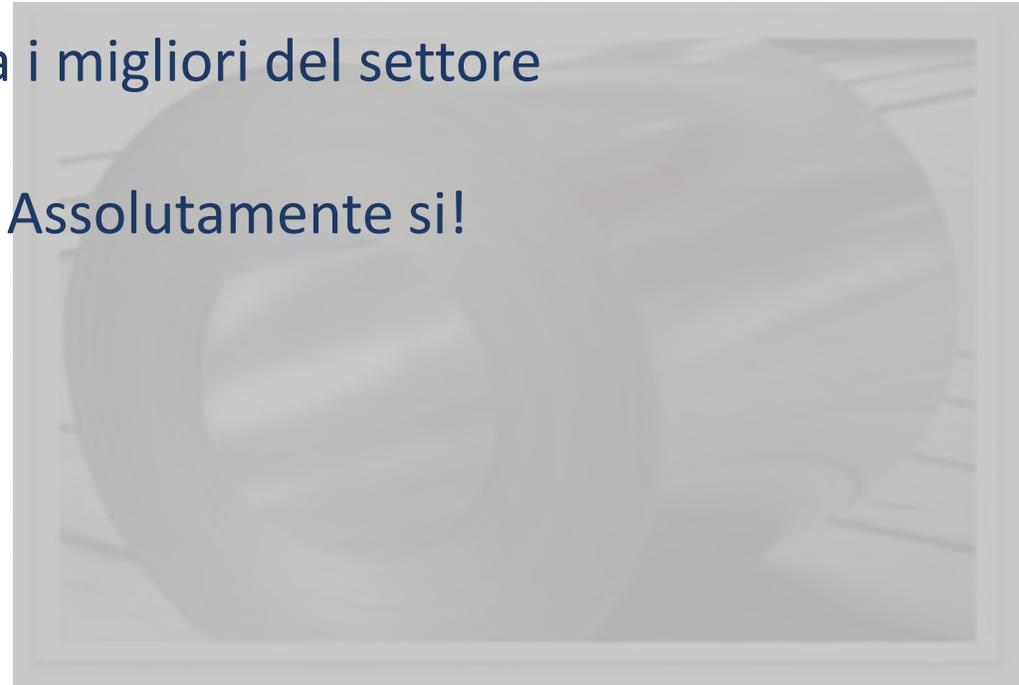


Stiamo dando i numeri?

Età media abbassata da 48 a 38 anni. Risultato raggiunto in appena 3 anni.
Anzianità media: 10 anni.

KPI: assenteismo, infortuni, produttività. Tra i migliori del settore

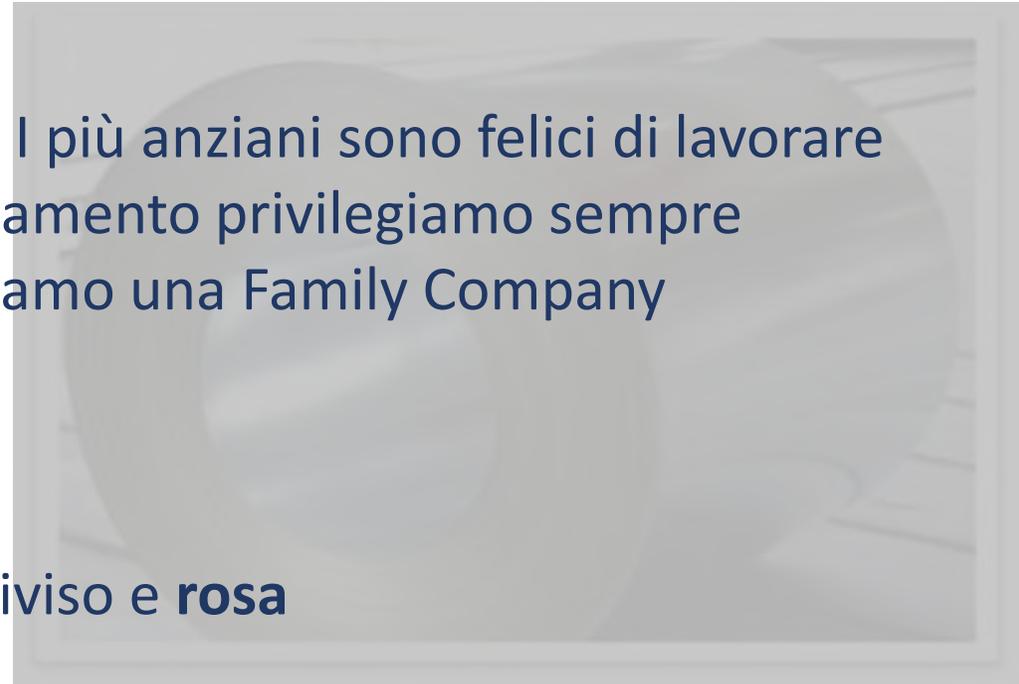
Modello di business innovativo? Efficiente? Assolutamente si!





In che modo?

1. Formazione. Diversificata, trasversale, informale
2. Age management.
3. Change management partendo dai vertici aziendali. Sono sempre i manager che hanno più paura del cambiamento
4. Creazione di un clima di lavoro attrattivo. I più anziani sono felici di lavorare nel gruppo Rapullino. Nelle attività di reclutamento privilegiamo sempre l'ingresso dei figli dei nostri collaboratori. Siamo una Family Company
5. Technical skills
6. Modello di business partecipativo e condiviso e **rosa**





Il nostro modello formativo

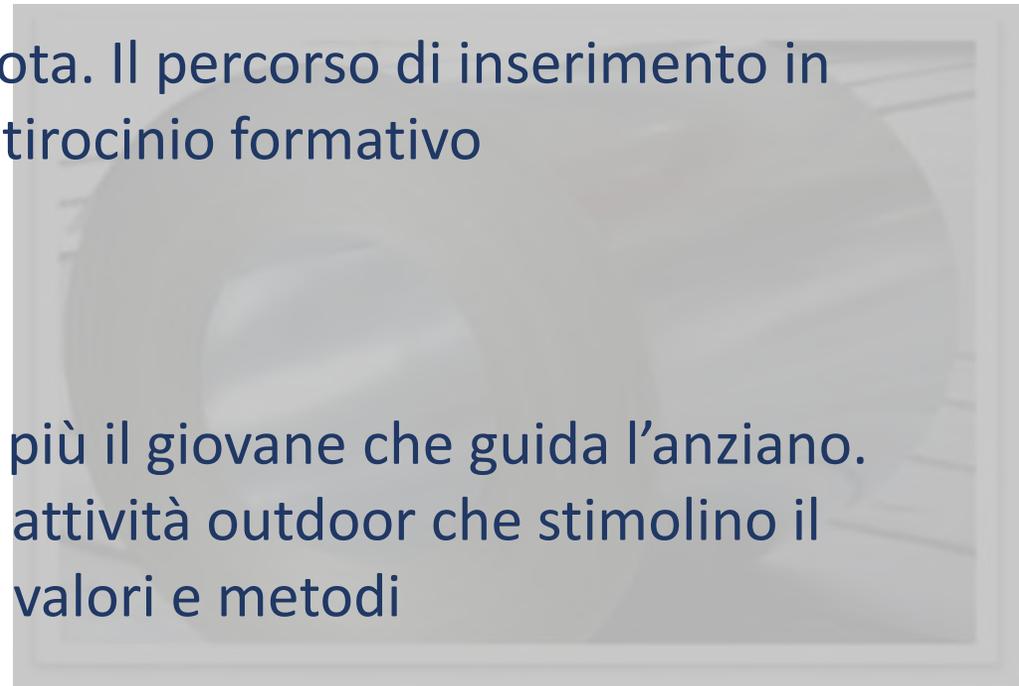
1. Formazione. Diversificata, trasversale, informale

In un settore connaturato da attività manuali predominanti, la formazione delle maestranze avviene per lo più on the job. Ma non solo:

- Coinvolgimento nei meeting direzionali.
- Partecipazione alle riunioni mensili.
- I giovani vengono coinvolti in progetti pilota. Il percorso di inserimento in azienda dei giovani inizia sempre con un tirocinio formativo

2. Age management.

In un percorso formazione ripartita è per lo più il giovane che guida l'anziano. Coinvolgiamo le risorse con età differenti in attività outdoor che stimolino il senso di appartenenza e di trasferimento di valori e metodi





Il nostro modello formativo

3. Change management partendo dai vertici aziendali.

Sono sempre i manager che hanno più paura del cambiamento. Il management vengono introdotti ai piani aziendali di sviluppo assieme alle risorse della sua area affinché l'engagement morali si trasformi immediatamente in progetti concreti

4. Creazione di un clima di lavoro attrattivo. I più anziani sono felici di lavorare nel gruppo Rapullino. Nelle attività di reclutamento privilegiamo sempre l'ingresso dei figli dei nostri collaboratori. Siamo una Family Company





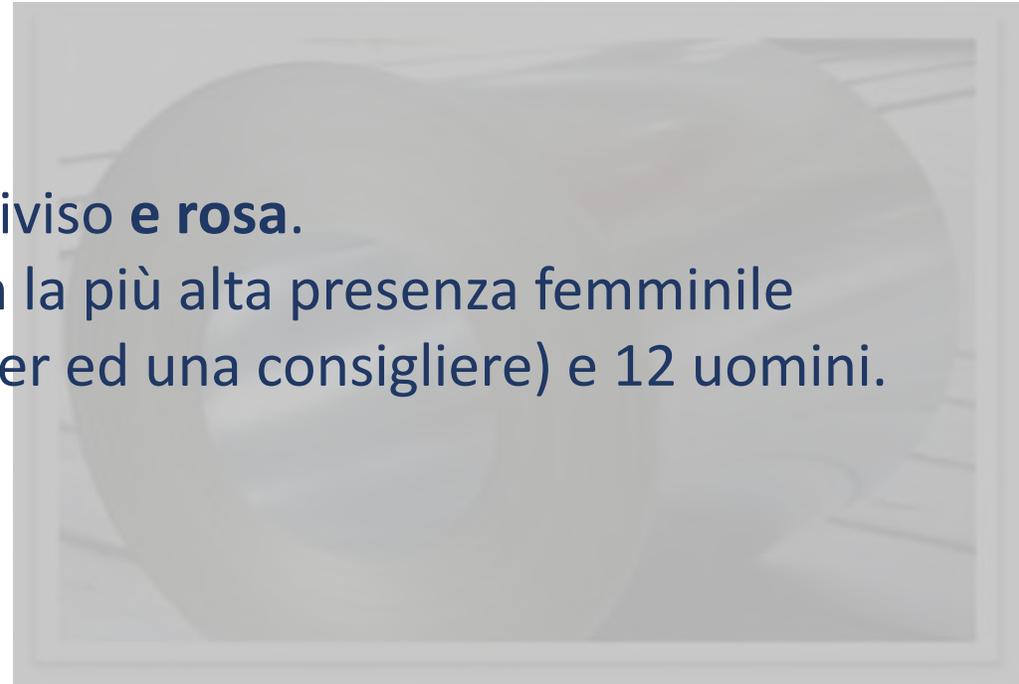
Il nostro modello formativo

5. Technical skills. Progetti di sviluppo in collaborazione e convenzione con

- Università degli Studi di Napoli «Federico II» – Facoltà di ingegneria
- Università degli Studi di Napoli «Parthenope» – Scuola di Economia e Commercio

6. Modello di business partecipativo e condiviso **e rosa**.

Siamo l'azienda siderurgica meridionale con la più alta presenza femminile nell'area support. 22 donne (di cui 1 manager ed una consigliere) e 12 uomini.

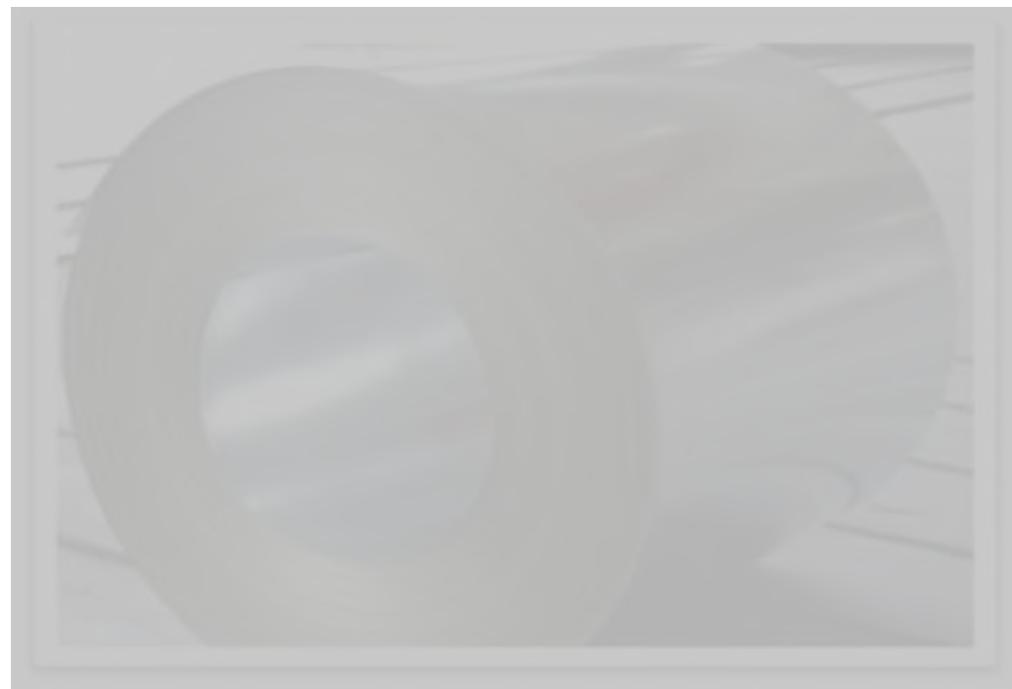




Ed infine una curiosità?

Dove sono adesso i 6 collaboratori del 1993?

Sono sul loro posto di lavoro, a fare cose nuove, ad insegnare ai giovani quello che in 26 anni hanno imparato. Ad assorbire grinta ed energia.





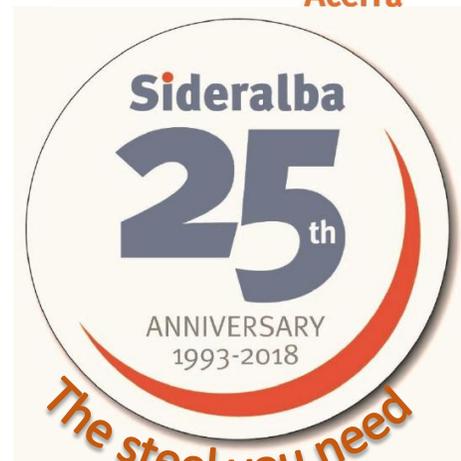
GRUPPO  RAPULLINO

Sideralba

Acerra

Sideralba

Basciano



Sideralba

Maghreb



Sideralba

The steel you need

Grazie per l'attenzione