

Politiche attive dell'azienda Excelsior Hotel Gallia

Scheda di sintesi

Tipologia e durata dell'ammortizzatore sociale richiesto

L'azienda ha avviato un intervento di ristrutturazione dell'immobile, con contestuale sospensione dei lavoratori per 18 mesi e previsione di riassorbire l'intero personale sospeso al termine dei lavori di ristrutturazione.

In quanto appartenente al settore terziario l'azienda ha potuto accedere esclusivamente allo strumento della Cassa integrazione guadagni in deroga, che prevede l'obbligo per i lavoratori sospesi di partecipare a percorsi di politica attiva per poter ricevere la corresponsione dell'integrazione salariale da parte di INPS.

L'azienda, nella previsione di riassorbire il personale coinvolto, ha inteso sfruttare il periodo di sospensione dei lavoratori come una occasione di riqualificare le loro competenze in vista della ripresa dell'attività, attuando una sorta di "regia" sui contenuti degli interventi formativi e individuando un unico ente di riferimento per la realizzazione di tali interventi.

L'accordo sindacale di attivazione della Cassa in deroga ha pertanto previsto, con riferimento alla realizzazione del percorso di politica attiva, la seguente formulazione:

Visto il "Patto per le politiche attive" del 16 luglio 2009, così come integrato dall'accordo del 27 gennaio 2010, i firmatari concordano che i lavoratori sospesi aderiranno alle proposte che verranno loro formulate e che saranno dirette alla partecipazione a percorsi di formazione inerenti una o più delle seguenti aree tematiche:

- lingua inglese;
- corsi di informatica;
- processi di marketing e tecniche di vendita;
- gestione della clientela;
- cultura del servizio;
- gestione del personale
- corsi per formatori

L'individuazione di tali aree tematiche risponde alla necessità di riqualificazione delle competenze professionali dei lavoratori in coerenza con le esigenze di innovazione e di riorganizzazione dell'azienda e in stretta connessione con i piani di sviluppo e/o trasformazione della stessa; nel contempo, si tratta di tematiche di natura trasversale in grado di migliorare il livello di occupabilità sul mercato da parte dei singoli lavoratori coinvolti.

Complessivamente sono stati sottoscritti i seguenti accordi:

- dal 1 luglio 2010 al 31 dicembre 2011, con richiesta di CIG in deroga dal 1 luglio al 31 dicembre 2010 e successivamente dal 1 gennaio al 31 marzo 2011;
- dal 1 aprile 2011 al 31 agosto 2011, sulla base delle nuove disposizioni previste dall'Accordo Quadro anno 2011, è stato sottoscritto un nuovo accordo richiedendo l'intervento B;
- dal 1 settembre 2011 al 31 dicembre 2011, è stato sottoscritto un nuovo accordo chiedendo il rinnovo del sopracitato intervento.

Lavoratori coinvolti

Sono stati coinvolti nei percorsi di politica attiva circa 100 lavoratori.

Percorso di politica attiva

I dipendenti dell'azienda Excelsior Hotel Gallia in Cassa integrazione in deroga nel periodo luglio-dicembre 2010 hanno frequentato un percorso di informatica base.

L'attività formativa è stata suddivisa in due corsi della durata di 40 ore ciascuno: il primo di alfabetizzazione (al quale hanno partecipato 48 lavoratori); il secondo per chi aveva già dimestichezza con gli strumenti informatici (al quale hanno partecipato 52 lavoratori). Per stabilire il gruppo di appartenenza è stato somministrato un test d'ingresso, mentre per valutare le conoscenze acquisite al termine del corso è stato somministrato un ulteriore test.

Oltre alla formazione gli utenti hanno beneficiato di servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro (della durata di 8 ore), finalizzati alla realizzazione del CV, all'individuazione delle aree di miglioramento, dei punti di forza e degli ambiti di sviluppo formativo.

Per il periodo di Cassa integrazione successivo (gennaio-marzo 2011), in ottemperanza all'accordo sindacale, i lavoratori hanno frequentato un corso di formazione della durata di 16 ore sulle competenze trasversali (tecniche di negoziazione e gestione del conflitto), finalizzato ad approfondire i temi dell'orientamento al cliente, dell'efficacia della comunicazione e del problem solving.

Nell'ultimo periodo di Cassa integrazione in deroga (da aprile 2011), sempre in base a quanto stabilito in accordo sindacale, è stato attivato un corso di inglese. Anche in questo caso i lavoratori, attraverso un test d'ingresso, sono stati divisi in base al livello di conoscenza. Il percorso formativo è strutturato in moduli mensili da 20 ore.

Infine, all'inizio di ogni periodo di Cassa integrazione sono stati effettuati per ogni lavoratore i colloqui di accoglienza e definizione del PIP (Piano di Intervento Personalizzato) previsti dagli Avvisi regionali Dote Lavoro-Ammortizzatori sociali e Dote Riqualificazione.

Tipologia di finanziamento

Gli interventi formativi sono stati finanziati da risorse di Regione Lombardia attraverso l'accesso dei lavoratori alla Dote Lavoro-Ammortizzatori sociali (per i periodi luglio-dicembre 2010 e gennaio-marzo 2011) e alla Dote Riqualificazione (per il periodo da aprile 2011).