

## **ADDENDUM**

### **DOMANDA EGF/2012/007 IT VDC Technologies**

#### **INTEGRAZIONI**

Il presente addendum alla domanda di aiuto EGF/2012/007 IT VDC Technologies, inoltrata alla Commissione Europea da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con numero prot. 40 del 31/08/2012, viene presentato in risposta alla richiesta d'integrazione della Commissione Europea inviata al Ministero tramite e-mail del 29 gennaio 2013.

Il documento si compone di 2 parti:

PARTE I: Risposte alle integrazioni richieste dalla Commissione.

PARTE II: Informazioni aggiuntive.

Nella parte I le informazioni sono strutturate come paragrafi autonomi, ognuno dei quali richiama la richiesta di integrazione specifica e la sezione del formulario di domanda cui fa riferimento.

## **PARTE I - Risposte alle integrazioni richieste dalla Commissione**

### **RICHIESTA D'INTEGRAZIONE N. 1:**

*“Concerning the method used for the calculation of the redundancies (1.164 workers), you have indicated method 3 (the date of notification of the competent public authority). In section B2 it is indicated that the bankruptcy of VDC Technologies was declared by Frosinone insolvency court on 25 June 2012, which is the ending date of the four-month reference period (26/02/2012 to 25/06/2012). If the workers were made redundant during the reference period, you should use method 1 (the date of the employer's individual notice to lay off or to terminate the contract of employment of the worker) or method 2 (the date of the fact termination of the contract) for the calculation of the redundancies. Could you please clarify the situation?”*

### **Parte C – L'evento all'origine della domanda**

Ad oggi, i lavoratori in forza alla VDC sono 1.164, ai quali si sommano 54 lavoratori della Cervino Technologies S.r.l., società controllata al 100% dalla VDC dal 10 giugno 2005.

I lavoratori della Cervino Technologies sono stati posti in Cassa integrazione guadagni in deroga dal 18 agosto 2012 al 31 dicembre 2012 tramite accordo regionale del 23/07/2012. Successivamente è intervenuto il fallimento della Cervino in data 05/09/2012 e, a corredo, un nuovo accordo siglato in Regione in data 19/10/2012 in virtù del quale gli effetti dell'accordo relativo alla CIG in deroga di cui sopra, cessano con decorrenza 05/09/2012. Con il nuovo accordo la Regione Lazio propone al Ministero del Lavoro il riconoscimento per la Cervino Technologies in fallimento l'intervento della CIGS per tutti i lavoratori in forza alla stessa società pari a 54 unità lavorative per il periodo 05/09/2012 – 04/09/2013. (Allegato 1- D.M. di approvazione della CIG in deroga della società Cervino Technologies).

I lavoratori della VDC, invece, sono in Cassa integrazione guadagni straordinaria per procedura concorsuale da dicembre 2011 a 14 dicembre 2012. Con la dichiarazione di fallimento è stata prorogata la CIGS per altri sei mesi, ai sensi dell'art. 3, comma 2 legge n. 223/1991. La normativa vigente consente quindi di estendere la CIGS per i 1.164 lavoratori della VDC almeno fino al 30 giugno 2013 (Allegato 2 - Estensione CIG della società VDC).

In generale, dopo il periodo di CIGS, l'unico ammortizzatore sociale che potrà essere attivato sarà la mobilità.

L'art. 5 par. 1 del Regolamento FEG dispone che, concluso il periodo di riferimento degli esuberi (nel caso del criterio *sub* lett. a) tale periodo è di quattro mesi: lo Stato membro ha dieci settimane di tempo per presentare una domanda di contributo finanziario alla Commissione europea. Nel caso della VDC e della sua controllata, si è scelto insieme al Ministero del Lavoro il metodo 3<sup>1</sup>, assumendo quale termine conclusivo del periodo di riferimento degli esuberi la data della sentenza di fallimento della VDC, ossia il 25 giugno 2012, *data di notifica della autorità pubblica competente*. Da tale data è iniziato il decorso del termine di dieci settimane per la presentazione della domanda, con scadenza quindi il 3 settembre 2012. La domanda è stata presentata il 31/08/2012.

---

<sup>1</sup> **Metodo 3:** gli esuberi sono registrati a partire dalla data in cui il datore di lavoro, conformemente a quanto disposto dall'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 98/59/CE del Consiglio, notifica per iscritto all'autorità pubblica competente gli esuberi collettivi previsti. In questo caso, lo Stato membro richiedente trasmette alla Commissione, prima che sia stata portata a termine la valutazione di cui all'articolo 10 del regolamento, informazioni aggiuntive in merito al numero effettivo degli esuberi effettuati nelle condizioni di cui alle lettere a), b) e c) nonché una stima dei costi per l'insieme coordinato di servizi personalizzati.

## **RICHIESTA D'INTEGRAZIONE N. 2:**

*“According to your application (Section B2), Cervino Technologies S.r.l., a subsidiary enterprise of VDC Technologies specialised in plastic mouldings with 54 employees, had been in liquidation since December 2011. Please note that, as explained in FAQ 3.8 (available on the EGF website), if the redundancies in the supplier (Cervino Technologies) are directly linked to the effects of the globalisation on the main enterprise (VDC Technologies), the workers of Cervino Technologies could also be eligible for EGF assistance. In the case these workers were laid off before or after the 4 month reference period, they still may be eligible for EGF assistance if their redundancy occurred after the general announcement of the projected redundancies, but before the Commission has finalised its assessment on whether the conditions for making a financial contribution are met (FAQ 4.3). The link between these two sets of redundancies needs to be firmed up”.*

### **Parte B – Analisi del contesto degli esuberi**

#### **B.2. Descrivere e spiegare la natura imprevista di tali esuberi.**

Con il presente addendum si richiede l'estensione dell'assistenza FEG anche ai 54 lavoratori in esubero della Cervino Srl, in considerazione di quanto di seguito descritto.

- 1) La Società Cervino, a far data dal 10/06/2005, è controllata al 100% da VDC Technologies Spa. Pertanto è da considerare facente parte della stessa entità/gruppo ai fini del FEG. Cervino è stata creata per affiancare la produzione di televisori da parte della VDC. Infatti la suddetta società aveva il compito di produrre su disegni e specifiche della VDC i contenitori dei televisori e per questo era stata dotata di moderne attrezzature per lo stampaggio della plastica. Una volta cessata la produzione dei televisori da parte della VDC Technologies anche la Cervino, fornitore unico della VDC, è stata costretta alla chiusura.
- 2) La Società Cervino, a seguito delle note vicende che hanno interessato la controllante, si è vista costretta a cessare l'attività.
- 3) Con Decreto del 15/11/2011 n. 62715 è stato approvato alla citata Società il programma CIGS dal 18/08/2011 al 17/08/2012.
- 4) Successivamente i lavoratori della Cervino Technologies sono stati posti in Cassa integrazione guadagni in deroga dal 18 agosto 2012 al 31 dicembre 2012 tramite accordo regionale del 23/07/2012.
- 5) Il 5 settembre 2012 è sopraggiunto il fallimento della Cervino di Anagni. Il Tribunale di Frosinone dichiara fallita la Cervino di Anagni come indotto Vdc Technologies (Allegato 3 - Sentenza del Tribunale relativa al fallimento della Cervino Srl).
- 6) Con il fallimento della Cervino intervenuto il 05/09/2012, è stato siglato in Regione Lazio in data 19/10/2012 un nuovo accordo, in virtù del quale gli effetti dell'accordo relativo alla CIG in deroga di cui sopra, cessano con decorrenza 05/09/2012.
- 7) Seguendo lo stesso metodo usato per il calcolo degli esuberi nella VDC (Metodo 3), la data del 5 settembre 2012 è posteriore ai 4 mesi del periodo di riferimento, ma anteriore al momento in cui la Commissione finalizza la valutazione della domanda, essendo gli esuberi della Cervino eleggibili all'aiuto del FEG.

### **RICHIESTA D'INTEGRAZIONE N. 3:**

*“Concerning categories of workers, in Section D2, you have indicated ISCO 88 groups, could you please provide us with the equivalent ISCO 08?”*

#### **Parte D - Categorie dei lavoratori interessati dagli esuberi e oggetto delle azioni proposte**

##### **D.1 Descrivere le categorie dei lavoratori interessati dagli esuberi**

<b>ISCO 88</b>	<b>ISCO 08</b>
Professioni tecniche - Gruppo 3, ISCO 88 (Qualità; Produzione; Manutenzione-Servizi Generali-Equipaggiamenti)	Gruppo 3 - Technicians and associate professionals
Impiegati - Gruppo 4, ISCO 88 (Amministrazione- Finanza-Tesoreria- Controllo Gestione; HR-Payroll-ITC-Sicurezza)	Gruppo 4 - Clerical support workers
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi - Gruppo 5, ISCO 88 (Acquisti-Vendite-Logistica-Magazzino)	Gruppo 5 - Service and sales workers

### **RICHIESTA D'INTEGRAZIONE N. 4:**

Could you please provide us with figures and the referred documentation in section B.3 supporting the argued stagnation of economic activity in the Lazio region: data on production levels, exportation, unemployment figures.

- Production: In 2011 'continued at much lower levels than those prior to 2008', 'from autumn 2011 the outlook in terms of orders and manufacturing for industrial companies in Central Italy, about a third of whose added value was due to companies in Lazio, worsened significantly' (reference: Prometeia)

Sulla base di indagini qualitative elaborate dall'ISTAT, la Banca d'Italia osservava un peggioramento delle prospettive di produzione industriale nel Lazio nel 2011<sup>2</sup>. L'ISTAT stessa ha recentemente pubblicato un'analisi a livello regionale dell'andamento del PIL in volume, in cui si dimostra che la ricchezza prodotta sul territorio laziale ha subito una contrazione dello 0,3% nel 2011. Vale la pena di notare che si tratta del dato peggiore tra le Regioni dell'Italia centrale (+0,7% in Toscana, +0,6% nelle Marche, -0,1% in Umbria)<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Banca d'Italia (2012), "L'economia del Lazio",

[http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/econo/ecore/2012/analisi\\_s\\_r/1214\\_lazio](http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/econo/ecore/2012/analisi_s_r/1214_lazio).

<sup>3</sup> ISTAT (2012), "Conti economici regionali – Anni 1995-2011", <http://www.istat.it/it/archivio/75111>.

- Exports: 'the data for the first few months of 2012 show a marked slowdown in exports in the region's main sectors of specialisation'

Secondo la Banca d'Italia<sup>4</sup>, le esportazioni del Lazio sono aumentate di quasi il 14% nel corso del 2011, ossia ad un ritmo meno sostenuto rispetto all'anno precedente (+26% cfr. Tabella 1). Aumenti significativi si sono osservati, in particolare, nelle esportazioni in prodotti chimici (+17,6%), prodotti petroliferi (+16,5%) e mezzi di trasporto (+14,5%), mentre sono aumentate in modo meno significativo le vendite all'estero di prodotti farmaceutici (+9,5%), meccanici (+5,9%) ed elettronici (+8,4%). I dati relativi al primo semestre del 2012 mostrano che la dinamica delle esportazioni è ulteriormente rallentata nei principali settori di specializzazione della Regione<sup>5</sup>: -28,3% per i prodotti petroliferi, -19% per i mezzi di trasporto, -6,3% per i prodotti chimici, -0,7% per l'elettronica.

**Tabella 1 – Esportazioni nel Lazio per principali settori di attività (€ mln e var. %)**

Principali settori	Anno			Variazione %		
	2010	2011	1° sem. 2012	2010	2011	1° sem. 2012
Coke e prodotti petroliferi raffinati	1.563	1.822	750	47,10%	16,50%	-28,30%
Sostanze e prodotti chimici	1.765	2.096	1.038	26,20%	17,60%	-6,30%
Articoli farm., chimico-medicinali e botanici	4.326	4.747	2.815	32,00%	9,50%	34,30%
Computer, apparecchi elettronici e ottici	919	999	461	10,10%	8,40%	-0,70%
Apparecchi elettrici	543	641	293	16,20%	18,10%	-9,40%
Macchinari ed apparecchi n.c.a.	767	815	394	50,50%	5,90%	-3,60%
Mezzi di trasporto	1.782	2.044	801	34,70%	14,50%	-19,00%
<b>Totale</b>	<b>14.957</b>	<b>17.081</b>	<b>8.490</b>	<b>25,70%</b>	<b>13,80%</b>	<b>1,60%</b>

Fonte: Banca d'Italia su dati ISTAT

- Employment: 'In the last year, working hours have dropped and use of the Wage Guarantee Fund has increased significantly' people in employment, which also includes people claiming support from the Wage Guarantee Fund, fell by 0.2% in 2011 and by 0.7% in the first quarter of 2012' (reference: Banca d'Italia). In the first seven months of 2012 total wage guarantee Fund support in Lazio increased by 31% (reference Confindustria Lazio).

La Banca d'Italia<sup>6</sup>, sulla base sulla rilevazione della forza lavoro dell'ISTAT<sup>7</sup>, osserva una riduzione del numero complessivo di ore lavorate compensata da un aumento sensibile delle ore di Cassa

<sup>4</sup> Banca d'Italia (2012), "L'economia del Lazio", [http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/econo/ecore/2012/analisi\\_s\\_r/1214\\_lazio](http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/econo/ecore/2012/analisi_s_r/1214_lazio).

<sup>5</sup> Banca d'Italia (2012), "L'economia del Lazio, aggiornamento congiunturale", in *Economie regionali*, novembre 2012, [http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/econo/ecore/2012/analisi\\_s\\_r/1236\\_lazio](http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/econo/ecore/2012/analisi_s_r/1236_lazio).

<sup>6</sup> Banca d'Italia (2012), "L'economia del Lazio", [http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/econo/ecore/2012/analisi\\_s\\_r/1214\\_lazio](http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/econo/ecore/2012/analisi_s_r/1214_lazio).

<sup>7</sup> Cfr. <http://www.istat.it/it/archivio/8263>.

integrazione guadagni (CIG) concesse nel Lazio nel 2011. Il numero totale degli occupati nel Lazio (cfr. Tabella 2) è diminuito sia nel 2011 (-0,2%) che nel primo semestre del 2012 (-0,5%), in linea con le variazioni prossime allo zero registrate nel 2009 (-0,2%) e del 2010 (+0,7%). I settori di attività che hanno registrato le contrazioni occupazionali più cospicue sono l'edilizia (-11,5% nel 2011 e -10,7% nel primo semestre 2012) e l'industria (-1,7% nel 2011 e -8,3% nel primo semestre 2012).

**Tabella 2 – Occupati nel Lazio per settori di attività (var. %)**

Settori	Variazioni %			
	2009	2010	2011	1° sem. 2012
Agricoltura	2,9	-5,1	-7,3	14,1
Industria	-6,6	5,8	-1,7	-8,3
Costruzioni	12,7	6,1	-11,5	-10,7
Servizi	-0,6	-0,4	1,5	1,4
<b>Totale</b>	<b>-0,2</b>	<b>0,7</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,5</b>

Fonte: Banca d'Italia su dati ISTAT

L'andamento della CIG nel Lazio è illustrato nella Tabella 5 dell'Allegato 1 del formulario di domanda, elaborata sulla base del rapporto del Centro Studi Unindustria di agosto 2012<sup>8</sup>, in cui si osserva un aumento del 31% nei primi sette mesi del 2012, per un totale di 51,6 milioni di ore concesse a fronte dei 39,4 milioni di ore del periodo gennaio-luglio 2011. L'ultima rilevazione disponibile a febbraio 2013 registra un'ulteriore variazione positiva del totale di ore di CIG concesse sul 2012 pari al 23,8%, vale a dire un aumento da oltre 69 milioni di ore nel 2011 a quasi 86 milioni 2012<sup>9</sup>. Vale la pena di notare che le componenti ordinaria e in deroga della CIG sono aumentate più del 50% sull'annualità, mentre la componente straordinaria è diminuita dell'8% (Cfr. Tabella 3).

<sup>8</sup> Unindustria (2012), "La Cassa Integrazione Guadagni nel Lazio Gennaio – Luglio 2012", <http://www.unindustria.it/Prj/Hom.asp?gsAppLanCur=IT&gsPagTyp=21&gsMnuNav=01M:100,01L:6,01C:6,02M:190,02L:3,02C:4,&fInfCod=27410>.

<sup>9</sup> Unindustria (2012), "La Cassa Integrazione Guadagni nel Lazio Gennaio – Dicembre 2012", <http://www.unindustria.it/Prj/Hom.asp?gsPagTyp=21&fInfCod=28391>.

**Tabella 3 – Cassa Integrazione Guadagni nel Lazio e in Italia per settore di attività economica (gen-dic 2011 e gen-dic 2012, var. %)**

Gestione	Attività economica	Italia			Regione Lazio		
		Gen-Dic 2011	Gen-Dic 2012	Variazione 2011/2012	Gen-Dic 2011	Gen-Dic 2012	Variazione 2011/2012
Ordinaria	Industria	169.292.785	265.555.438	56,9%	8.933.610	14.341.538	60,5%
	Edilizia	60.184.554	70.048.287	16,4%	4.916.897	7.162.567	45,7%
	<b>Totale</b>	<b>229.477.339</b>	<b>335.603.725</b>	<b>46,2%</b>	<b>13.850.507</b>	<b>21.504.105</b>	<b>55,3%</b>
Straordinaria	Industria	384.854.696	344.751.673	-10,4%	31.658.516	27.733.128	-12,4%
	Edilizia	16.293.823	20.881.929	28,2%	2.167.497	2.185.899	0,8%
	Commercio	22.219.684	34.328.602	54,5%	2.852.043	3.823.386	34,1%
	<b>Totale</b>	<b>423.715.817</b>	<b>400.284.270</b>	<b>-5,5%</b>	<b>36.685.973</b>	<b>33.742.653</b>	<b>-8,0%</b>
Deroga	Industria	130.175.102	105.059.717	-19,3%	6.475.839	8.121.105	25,4%
	Edilizia	9.942.150	16.290.907	63,9%	868.657	1.953.678	124,9%
	Commercio	98.912.110	134.702.496	36,2%	10.549.196	18.462.978	75,0%
	<b>Totale</b>	<b>319.971.271</b>	<b>354.766.227</b>	<b>10,9%</b>	<b>18.903.526</b>	<b>30.715.427</b>	<b>62,5%</b>
<b>Totale</b>		<b>973.164.427</b>	<b>1.090.654.222</b>	<b>12,1%</b>	<b>69.440.006</b>	<b>85.962.185</b>	<b>23,8%</b>

Fonte: Centro Studi Unindustria

## Parte B – Analisi del contesto degli esuberi

### B.3 Descrivere l'impatto previsto degli esuberi sull'occupazione locale, regionale o nazionale, presentando, se necessario, statistiche e altre informazioni.

Grafici e documentazione a supporto debbono essere estratti dalle fonti di seguito elencate:

- Istat (2012), Conti economici regionali anni 2007-2009.
- Banca d'Italia (2012), L'economia del Lazio, Economie Regionali, numero14.
- Prometeia (2012), Scenari economie locali, ed. luglio 2012.
- Banca d'Italia (2012), L'economia del Lazio, Economie Regionali, numero14.
- Centro Studi Unindustria (2012), La Cassa Integrazione guadagni nel Lazio Gennaio – Luglio 2012.

## **RICHIESTA D'INTEGRAZIONE N. 5:**

In your application you indicate that Lazio has the sixth highest GDP per capita of Italy's regions (section E.1).

## Parte E – Descrizione del territorio in questione

### E.1 Definire il territorio principalmente interessato dagli esuberi.

...And also that the Lazio Region is the second largest contributor to Italy's GDP with a 10.8% share despite having only 9.4% of the population (section B.3).

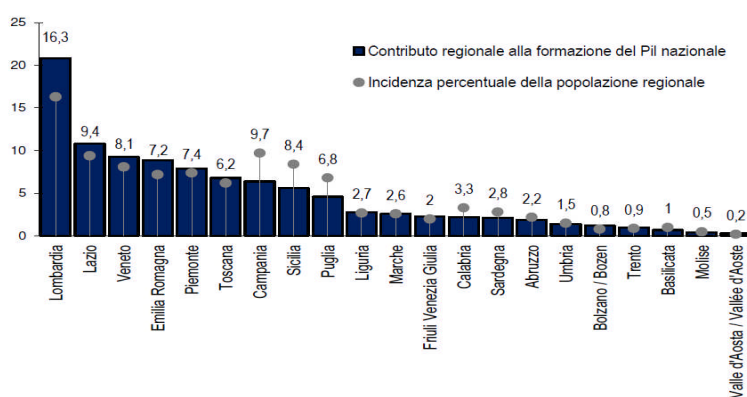
## Parte B – Analisi del contesto degli esuberi

B.3 Descrivere l'impatto previsto degli esuberi sull'occupazione locale, regionale o nazionale, presentando, se necessario, statistiche e altre informazioni.

Could you please confirm the position and percentage of the Lazio Region contribution to Italy's GDP (total and per capita).

Sulla base dei dati ISTAT pubblicati nel febbraio 2012<sup>10</sup>, nel 2009 il Lazio era la seconda Regione italiana in termini di PIL aggregato: 10,4% del totale nazionale a fronte di 9,4% della popolazione residente (cfr. Figura 1). Nello stesso anno la Lombardia era la sola Regione a produrre una quota più alta della ricchezza nazionale (20,8% del totale a fronte del 16,3% della popolazione), mentre il Veneto era la terza (9,3% del PIL nazionale per l'8,1% della popolazione).

**Figura 1 – Contributo alla formazione del PIL e popolazione residente, per Regione nel 2009 (valori %)**



Fonte: ISTAT

L'ISTAT conferma anche che nel 2011 il PIL *pro capite* degli abitanti del Lazio era al di sopra della media nazionale (€ 29.400 contro una media di € 26.000 annui)<sup>11</sup>. Tra le Regioni italiane il Lazio si collocava al settimo posto (cfr. Figura 2), in peggioramento rispetto alla rilevazione riportata nella sezione E.1 della domanda di contributo FEG presentata il 31 agosto 2012 e riferita al 2009, quando il PIL pro capite del Lazio era il sesto nazionale e pari a circa € 29.200<sup>12</sup>.

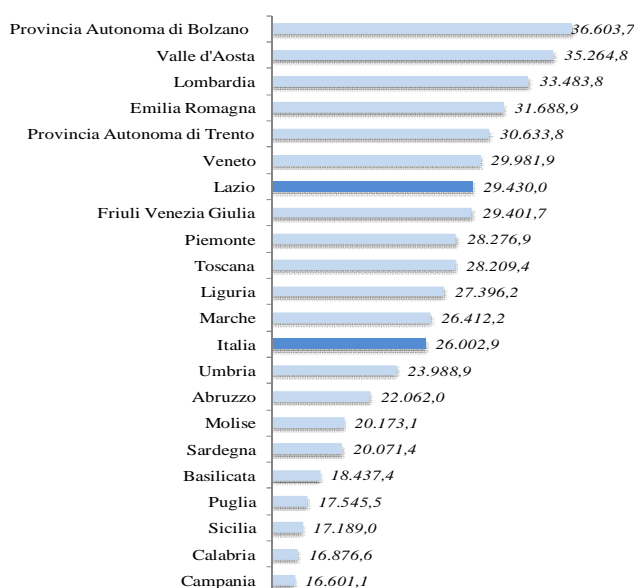
<sup>10</sup> ISTAT (2012), "Conti economici regionali – Anni 2007-2009", [http://www.istat.it/it/files/2012/02/comunicato\\_regionali.pdf](http://www.istat.it/it/files/2012/02/comunicato_regionali.pdf).

<sup>11</sup> ISTAT (2012), "Conti economici regionali – Anni 1995-2011", <http://www.istat.it/it/archivio/75111>.

<sup>12</sup> ISTAT (2012), "Conti economici regionali – Anni 2007-2009", [http://www.istat.it/it/files/2012/02/comunicato\\_regionali.pdf](http://www.istat.it/it/files/2012/02/comunicato_regionali.pdf).



**Figura 2 – PIL a prezzi costanti per abitante nel 2011**



Fonte: ISTAT

Si allega inoltre il documento con le informazioni riguardanti l'area di crisi industriale complessa riferita al territorio di Anagni (Allegato 4).

#### **RICHIESTA D'INTEGRAZIONE N. 6:**

##### **Parte F - Azioni proposte**

*For Action 5 'Supporto all'imprenditorialità', it is explained that this action will be implemented through the business incubator active at Bic Lazio. Bic Lazio will choose entrepreneurial projects from former VDC workers and will support them (legal, administrative, marketing and financial advice). The interested workers will present a project to Bic Lazio for selection. The workers will receive a 'contribution of up to EUR 2.000 for completing the project and presenting it to Bic Lazio'. From this we understand that the EGF contribution (EUR 2.000 per worker) will be automatically awarded once their project has been selected by Bic Lazio and that the supporting activity of Bic Lazio is not covered by the EGF co-financing. Could you please confirm this understanding or clarify?*

L'obiettivo di questa azione è supportare le nuove iniziative imprenditoriali promosse da lavoratori ex-VDC e Cervino Technologies S.r.l. in sinergia con l'incubatore d'impresе già attivo presso la Bic Lazio.

Il lavoratore interessato potrà partecipare all'avviso che sarà pubblicato presentando un progetto d'impresa. Solo ed esclusivamente il lavoratore potrà ricevere il contributo massimo di euro 2.000,00 per la realizzazione del progetto.

L'attività di supporto della Bic Lazio è finanziata attraverso le somme previste dal Piano Finanziario alla voce "assistenza tecnica", nel capitolo delle attività di gestione.

*Action 6 'Bonus Assunzione'. It is indicated that there will be a 'bonus for recruiting redundant workers on permanent contracts or temporary contracts of at least 24 months'. The average cost per worker amounts to 6.000 €. Could you please detail how these amounts will be allocated? Will the amount allocated be the same for permanent or temporary contracts or will they vary depending on the length of the contract?*

La misura sarà attuata attraverso apposita pubblicazione di un Avviso Pubblico. L'impresa che intende avvalersi del bonus richiederà il contributo all'assunzione per ogni persona che intende assumere presentando un Progetto di Assunzione.

Si prevede concedere il beneficio di 6.000,00 euro a 300 assunzioni, indistintamente se si tratta di una assunzione con contratto a tempo indeterminato o con un contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 24 mesi.

*Action 7 'Indennità de partecipazione'. Could you please specify the way these allowances will be calculated (pro-rata day participation, other)?*

Ai beneficiari sarà attribuita a valere sul progetto una indennità per la ricerca attiva del valore medio di € 500 mensili e stimata per un periodo medio di 4 mensilità, computata esclusivamente per il periodo di effettiva partecipazione al percorso di politica attiva programmato e intrapreso. Tale indennità sarà computata al progetto in quanto strettamente collegata all'attivazione del lavoratore e al suo impegno a partecipare al percorso di reinserimento nel mercato del lavoro.

Calcolata come da seguito elencato:

- periodo di inserimento nelle politiche attive 4 mesi;
- periodo in cui è percepita l'indennità 4 mesi;
- ore individuali max previste di orientamento professionale e bilancio delle competenze - 8h;
- ore individuali max previste di supporto alla imprenditorialità - 50h;
- ore individuali totali di formazione collettiva di qualificazione - 150h;
- 208h corrispondono ad un impegno part time di circa 4 mesi per singolo lavoratore;
- indennità individuale mensile prevista 500,00 euro.

*According to the application, the services were planned to start on 10 November 2012. Could you please confirm the actual date of the starting of activities?*

#### Parte F - Azioni proposte

F.3 La data in cui la prestazione dei servizi personalizzati ai lavoratori interessati è iniziata o in cui ne è previsto l'inizio: 10/11/2012.

In conformità con l'articolo 11 e l'articolo 13 (2) del regolamento FEG, il periodo di eleggibilità del progetto può iniziare fino a tre mesi successivi alla data di presentazione della domanda di aiuto alla Commissione Europea, sempre che lo Stato membro richiedente abbia scelto questa possibilità nella domanda ai fini dell'attuazione delle misure di sostegno.

Nella proposta inizialmente presentata alla Commissione era stata prevista la data del 10 novembre 2012.

Considerato che la data di presentazione della proposta alla Commissione era il 31 agosto 2012. La data di inizio delle attività non potrebbe essere successiva al 30 novembre 2012, per cui si conferma la data del 10 novembre come inizio delle attività propedeutiche alla pianificazione e realizzazione del progetto in collaborazione con la Società in house della Regione, Bic Lazio.

*Concerning the participation of social partners, you have planned the activation of a local support network with the involvement of the various local players and the social partners. Could you please provide further information on this? Could you also please provide a list with the names of the stakeholders involved on the discussions (i.e. talks on 10 July 2012)*

F.5 Informazioni dettagliate sulle eventuali attività di preparazione, di gestione, d'informazione e pubblicità e di controllo necessarie all'attuazione dell'assistenza del FEG che lo Stato membro desidera finanziare a titolo del FEG, nonché una stima dei costi, nel piano finanziario allegato.

Il progetto prevede l'attivazione di una rete fra gli attori istituzionali, regionali e nazionali, nel processo di ricollocazione ed il confronto di questo processo con quanto già in corso di realizzazione a livello regionale. Si tratta di costituire un tavolo inter-istituzionale che, con l'aiuto di tecnici e progettisti, possa realizzare un documento descrittivo e programmatico delle opportunità / difficoltà del territorio di Anagni e dintorni. A tal fine saranno costituiti due tavoli di discussione, il primo a livello strategico-politico, il secondo a livello tecnico. Il risultato sarà:

1. una mappatura del territorio in termini di risorse, opportunità e necessità dello stesso, insieme a quelle che possono essere le difficoltà e gli ostacoli per il reinserimento dei lavoratori nel ciclo produttivo;
2. l'individuazione, sulla base delle azioni messe in campo con il FEG, di nuove politiche strategiche per il territorio e per i lavoratori della Gruppo VDC.

Attraverso la rete locale che è stata già costituita, e tra cui si trovano istituzioni pubbliche, private e parti sociali, si è stabilita una particolare collaborazione con il Consorzio ASI di Frosinone che gestisce tutti i servizi consortili dei quali usufruisce anche VDC Technologies. Il Consorzio ha attivato diversi bandi di ricerca per individuare realtà imprenditoriali interessate ad investire nell'area della VDC. Tutti i soggetti della rete promuovono in modo coordinato questa ricerca e prevedono di realizzare altre attività di supporto finalizzate ad individuare la possibile domanda per il reinserimento professionale dei lavoratori ex-VDC. I componenti e gli accordi fra tutti i soggetti della rete si possono desumere dai verbali delle "riunioni dell'unità di crisi della VDC Technologies" che si sono tenute presso la Regione Lazio del 10/07/2012, 14/07/2012 e 05/12/2012 (Allegato 5)

*In order to speed up the payment, could you please confirm if the financial identification form you have provided for Agile is also applicable for this case. Otherwise, could you please fill in, sign and send me back the appropriate financial identification form available under ("**financial identification**"):* a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

## PARTE II: Informazioni aggiuntive

**A) Dati sulle caratteristiche personali dei lavoratori (sesso, età, eventuali disabilità, mansioni professionali secondo la solita ISCO-88) della VDC e della Cervino Technologies** – La nuova tabella della sezione D contiene il numero complessivo di lavoratori in esubero e di lavoratori assistiti dal FEG. Oltre al numero totale di esuberanti, è stato indicato nell'allegato anche il breakdown di quelli che fanno capo a VDC Technologies SpA e a Cervino Srl.

### Parte D - Categorie dei lavoratori interessati dagli esuberanti e oggetto delle azioni proposte

D.1 Descrivere le categorie dei lavoratori interessati dagli esuberanti, comprese, se del caso: - le categorie dei lavoratori delle imprese a monte e a valle e - le categorie dei lavoratori collocati in esubero prima o dopo il periodo di cui all'articolo 2, lettere a) o c), nei casi in cui una domanda presentata ai sensi dell'articolo 2, lettera c) non soddisfa i criteri di cui all'articolo 2, lettera a), a condizione che gli esuberanti siano intervenuti dopo l'avviso generale degli esuberanti previsti e che possa essere stabilito un chiaro nesso funzionale con l'evento che è all'origine degli esuberanti durante il periodo di riferimento. Ove possibile, per la descrizione vanno utilizzate le denominazioni dei gruppi principali della classificazione internazionale tipo delle professioni (ISCO-88). Indicare sesso, nazionalità, età o altri dati personali pertinenti.		D.2 Descrivere le categorie di lavoratori oggetto dell'assistenza di cui alla presente domanda, comprese, se del caso, le categorie dei lavoratori delle imprese a monte e a valle.	
<b>Descrizione</b>		<b>N.</b>	<b>N.</b>
Categorie (si prega di andare a capo ad ogni nuova categoria)	Professioni tecniche - Gruppo 3, ISCO 88 (Qualità; Produzione; Manutenzione-Servizi Generali-Equipaggiamenti)	<b>1.159</b>	<b>1.159</b>
	Impiegati - Gruppo 4, ISCO 88 (Amministrazione- Finanza- Tesoreria- Controllo Gestione; HR-Payroll-ITC- Sicurezza)	<b>31</b>	<b>31</b>
	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi - Gruppo 5, ISCO 88 (Acquisti-Vendite-Logistica- Magazzino)	<b>28</b>	<b>28</b>
Sesso	Uomini	<b>1.111</b>	<b>1.111</b>
	Donne	<b>107</b>	<b>107</b>
Nazionalità	Cittadino UE	<b>1.217</b>	<b>1.217</b>
	Cittadino non UE	<b>1</b>	<b>1</b>
Età	15 - 24	<b>0</b>	<b>0</b>
	25 - 54	<b>833</b>	<b>833</b>
	55 - 64	<b>382</b>	<b>382</b>
	65 +	<b>3</b>	<b>3</b>
Lavoratori che soffrono da molto tempo di problemi di salute o di disabilità		<b>69</b>	<b>69</b>

Per maggiori dettagli si veda le tabelle seguenti.

**Categorie dei lavoratori interessati dagli esuberi e oggetto delle azioni proposte (Lavoratori Ex-VDC)**

MANSIONE / COMPETENZE		da	da25	da 55	oltre	M	F	D
		15 a 24	a 54	a 64	65			
<b>1. Amministrazione- Finanza-Tesoreria-. Controllo Gestione</b>	Adt.Contr.Gest		2	0		1	1	
	Adt training Controllo Gest		1	0		0	1	
	Res.le AFS		0	1		0	1	
	Resp.le Amm.		0	1		0	1	
	Segreteria Senior		1	1		2	0	
	Tecnico Amm.		1	0		1	0	
	Tecnico Controllo Gestione		1	0		1	0	
	Tecnico Senior Controllo Gestione		0	1		1	0	
	Tecnico Senior Tesoreria		0	1		0	1	
Tecnico Tesoreria		0	2		1	1	1	
<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
<b>2. HR- Payroll - ITC -. Sicurezza</b>	Adt.training Ammin. Personale		1	0		1	0	
	Adt. Junior. ITC		1	0		1	0	
	Dir. Personale e Organizzazione		1	0		0	1	
	Resple Ammin. Personale		0	1		1	0	
	Resple EHS		1	0		0	1	
	Resp.le ITC		1	0		1	0	
	Resp.le Rel. Ind.		0	1		0	1	
	Tecnico Amm. Personale		2	2		1	3	
	Tecnico EHS		2	0		2	0	
	Tecnico ITC		0	1		1	0	1
Tecnico Senior ITC		2	2		4	0		
<b>Totale</b>			<b>11</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

MANSIONE / COMPETENZE		Da				M	F	D
		15 a 24	da25 a 54	da 55 a 64	oltre 65			
<b>3. Qualità</b>	Adt. C.Q.		3	0		3	0	1
	Adt. Sr. C.Q:		0	1		1	0	
	Adt. TQM		0	1		1	0	
	Resp. Continuous Improvement		1	0		1	0	
	Resp. C.Q.		0	1		1	0	
	Resp. ISO 9000		1	0		1	0	
	Specialista C.Q.		1	0		0	1	
	Specialista Jr. C.Q.		0	1		1	0	
	Tecnico C.Q.		4	4		8	0	
	Tecnico Sr. C.Q.		2	1		3	0	
<b>Totale</b>			<b>12</b>	<b>9</b>		<b>20</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>4. Produzione</b>	Adt. Junior Produzione		3	1		4	0	
	Adt. Produzione		127	26		153	0	16
	Adt. Senior Produzione		2	1		3	0	
	Operatore/ Equiparato		546	277	3	737	89	46
	Resp. Produzione e Tecnologie		0	1		1	0	
	Specialista Prod.		2	0		2	0	
	Tecnico Jr. Prod.		1	0		1	0	
	Tecnico Prod.		16	13		29	0	3
	Tecnico Sr. Prod.		0	1		1	0	
<b>Totale</b>			<b>697</b>	<b>320(*)</b>	<b>3</b>	<b>931</b>	<b>89</b>	<b>65</b>

(\*) Cittadino non UE: 1 maschio nazionalità marocchina di 57 anni.

MANSIONE / COMPETENZE		Da 15 a 24	da25 a 54	da 55 a 64	oltre 65	M	F	D
<b>5. Manutenzione - Servizi Generali.- Equipaggiamenti</b>	Adt. Equipaggiamenti		0	1		1	0	1
	Adt Jr. Manutenz.		12	0		12	0	
	Adt. Manag.Engin		0	1		1	0	
	Adt.Manutenzione		18	5		23	0	
	Adt. Servizi Gen.		1	1		2	0	
	Adt. Sr. Equipagg.		1	1		2	0	
	Adt.Sr. Managing Engineering		1	0		1	0	
	Adt. Sr. Manutenz.		5	0		5	0	
	Resp. Tecnologie		0	1		1	0	
	Specialista Equip.		0	1		1	0	
	Specialista Jr. Equipaggiamenti		1	2		3	0	
	Spec. Jr. Manag. Engineering		1	1		2	0	
	Specialista Jr. TQM		1	0		1	0	
	Specialista Manag. Engineer.		0	1		1	0	
	Specialista Manutenzione		0	1		1	0	
	Tecnico Man. Eng.		1	0		1	0	
	Tecnico Manut.		2	1		3	0	
	Tecnico Sr. Equip.		1	0		1	0	
Tecnico Sr. Serv. Generali		2	0		2	0		
<b>Totale</b>			<b>47</b>	<b>17</b>		<b>64</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

MANSIONE / COMPETENZE		Da 15 a 24	da 25 a 54	da 55 a 64	oltre 65	M	F	D
<b>6. Acquisti – Vendite – Logistica - Magazzino</b>	Adt. Acquisti		1	1		2	0	
	Adt. Logistica		4	0		2	2	
	Adt. Magazzino		2	4		6	0	
	Adt. Sr. Maga.		0	1		1	0	
	Resp. Prod. e Planning		0	1		1	0	
	Spec. Jr. Acquisti		2	0		1	1	
	Tecnico Acquisti		1	0		1	0	
	Tecnico Logistica		4	1		3	2	
	Tecnico Maga.		2	3		5	0	
Tecnico Sr. Logistica		0	1		1	0		
<b>Totale</b>			<b>16</b>	<b>12</b>		<b>23</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

	Da 25 a 54	Da 55 a 64	Oltre 65
<b>Totale gen.</b>	Totale 789	Totale 372	Totale 3
<b>1.164</b>			
<b>Di cui :</b>			
• disabili : 69			
• cittadini extra comunitari : 1			



**Categorie dei lavoratori interessati dagli esuberi e oggetto delle azioni proposte (Lavoratori Cervino Technologies, Srl)**

MANSIONE / COMPETENZE		Da	da25	da 55	oltre	M	F	D
		15 a 24	a 54	a 64	65			
<b>4. Produzione</b>	Adt. Junior Produzione		0	0		0	0	
	Adt. Produzione		37	8		45	0	0
	Adt. Senior Produzione		0	0		0	0	
	Operatore/ Equiparato			0	0	0	0	0
	Resp. Produzione e Tecnologie		1	0		1	0	
	Specialista Prod.		1	0		1	0	
	Tecnico Jr. Prod.		0	0		0	0	
	Tecnico Prod.		5	2		7	0	0
	Tecnico Sr. Prod.		0	0		0	0	
<b>Totale</b>			<b>44</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	Da 25 a 54	Da 55 a 64	Oltre 65
<b>Totale gen.</b>	Totale 44	Totale 10	Totale 0
<b>54</b>			
Di cui :			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• disabili : 0</li> <li>• cittadini extra comunitari :0</li> </ul>			

**B) Aggiornamento del numero dei destinatari delle misure descritte nella sezione F.1 del formulario di domanda**

<b>AZIONE 1</b>	<b>ORIENTAMENTO PROFESSIONALE/BILANCIO DI COMPETENZE</b>
SOTTO- OBIETTIVO	Costruire un sistema di convenienze legato allo status del soggetto
RISULTATO	Metodologia di un percorso di consulenza innovativo che integri gli strumenti, già esistenti, dell'orientamento professionale con i paradigmi del bilancio di competenze e con attività interattive per la rilevazione di interessi ed altre caratteristiche della persona.
DESCRIZIONE	<p>L'orientamento professionale mira a supportare le decisioni in ambito formativo e a maturare nel soggetto la costituzione di un progetto professionale e di vita.</p> <p>Gli interventi che si intendono mettere in atto riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il bilancio di competenze;</li> <li>- l'analisi degli interessi professionali;</li> <li>- la stesura del proprio curriculum vitae e le metodologie per affrontare un colloquio di lavoro.</li> </ul> <p>Obiettivo principale è quello di elaborare un progetto personalizzato di informazione, consulenza e accompagnamento al lavoro.</p>
METODOLOGIA	<p>Fondamentale per la buona riuscita del percorso di orientamento è il preliminare coinvolgimento dei Centri per l'Impiego (CPI) territoriali che fungeranno da raccordo tra i lavoratori e i fornitori dei servizi di orientamento e da catalizzatori/promotori di questi percorsi. Il lavoratore che volesse accedere ai contributi previsti dovrà partecipare al progetto sottoscrivendo un accordo attraverso il quale si impegnerà a partecipare ad un percorso di politica attiva che gli permetterà di fruire di tutti i servizi proposti. Il lavoratore in esubero sottoscriverà un Piano di Azione Individuale (PAI) al fine di essere inserito all'interno di un percorso di ri-collocamento. Il PAI formalizza l'impegno del lavoratore a seguire il percorso di politica attiva. Con il PAI, il lavoratore firmerà una liberatoria che permetterà al CPI di mettere a conoscenza degli operatori accreditati, le informazioni curriculari del beneficiario al fine di facilitare le operazioni di "matching".</p> <p>Partendo dall'analisi delle richieste e dei bisogni dei lavoratori, i CPI e gli operatori coinvolti forniranno al lavoratore tutte le indicazioni sulle possibilità lavorative e sulle opportunità formative che gli faranno da guida, indicando i servizi specifici utili alla propria situazione.</p> <p>Breve descrizione dei servizi proposti.</p> <p><b>1.1. Bilancio di competenze (incontri individuali di 2 ore).</b> Il Bilancio delle Competenze sarà realizzato dallo stesso CPI. Si tratta di un'analisi dettagliata delle proprie capacità e dei propri obiettivi professionali. In altre parole è un percorso che permette di mettere a punto un progetto professionale attraverso l'analisi sistematica delle proprie caratteristiche, condotta con l'utilizzo di materiali strutturati quali test e/o schede di autoanalisi. Viene realizzato attraverso varie fasi: dall'esplicitazione delle caratteristiche personali rilevanti per le scelte formative e professionali, all'analisi delle figure professionali e delle</p>

possibilità lavorative e/o formative del territorio di riferimento del lavoratore, alla messa a punto di un progetto professionale sulla base delle informazioni raccolte. Il bilancio viene svolto presentando al lavoratore una serie di test o schede, in un ordine prestabilito ai fini del colloquio. Le schede di autoanalisi invece, permettono una maggiore attivazione del soggetto e una migliore analisi delle sue caratteristiche personali. Si analizzano le esperienze lavorative più significative dell'individuo e, per ciascuna di esse, si invita il lavoratore a descrivere le attività che lo identificano maggiormente e per cui si sente più portato. Si tratta di una ricerca di competenze specifiche, ma anche di capacità trasversali in cui il lavoratore si trova a scegliere quelle che ritiene di possedere. Questo percorso aiuta il lavoratore a capire se stesso, le proprie attitudini, aspettative e aspirazioni.

1.1.1. Analisi degli interessi professionali. È una metodologia dell'orientamento professionale che non tende ad identificare l'interesse per una determinata professione o attività, ma cerca di collocare l'individuo in un contesto più ampio. Attraverso una serie di test meglio conosciuti come "Inventari degli Interessi", si accertano le correlazioni dei singoli quesiti sottoposti con le loro aree di riferimento, individuando così diverse aree di attività che fanno riferimento a particolari tipologie di professione.

1.1.2. Stesura del proprio curriculum vitae e analisi delle metodologie per affrontare un colloquio di lavoro. Attraverso incontri di gruppo si procederà nella attività pratica di costruzione del proprio curriculum vitae, in termini di conoscenze, capacità e competenze, acquisite sia all'interno dei contesti lavorativi sia fuori del contesto professionale. Successivamente si provvederà ad affrontare le reazioni e le modalità migliori per affrontare un colloquio di lavoro, facendo fronte allo stress e a comportamenti non produttivi.

**1.2. Matching.** Potrà essere realizzato dallo stesso CPI o da operatori accreditati attraverso apposito avviso pubblico aperto; si compone delle seguenti attività:

1.2.1. Counseling. Counseling orientativo/placement (incontri individuali di 6 ore). Si tratta di un intervento volto ad aiutare la persona a risolvere questioni specifiche in relazione al proprio percorso formativo-professionale. Il percorso-tipo previsto prevede cinque tappe: le prime tre hanno un carattere prevalentemente informativo e conoscitivo, mentre le ultime due si presentano come momenti elaborativi. Sinteticamente il percorso può essere descritto attraverso questi 6 elementi:

- 1) storia personale: verifica delle motivazioni, delle attitudini e dei valori personali in merito alla dimensione professionale, del livello di consapevolezza personale della professione e delle aspettative della persona;
- 2) sintesi delle esperienze formative e/o lavorative ( vissuti psicologici e interessi professionali). Si tratta di una verifica di approfondimento delle rappresentazioni sociali sul lavoro, sui

	<p>percorsi di transizione sull'offerta formativa.</p> <p>3) Autoesplorazione del proprio potenziale individuale. Si tratta di individuare schemi di riferimento, informazioni sul mondo delle professioni, del mercato del lavoro e dell'economia con l'obiettivo di fornire i mezzi, le conoscenze, le esperienze per allargare, nella persona interessata, l'orizzonte delle rappresentazioni sociali che riguardano la possibilità di trovare un lavoro.</p> <p>4) Indagine psicologica del potenziale individuale. Elaborazione di un profilo caratteristico delle competenze e della personalità del soggetto interessato, che possono essere attivate per la ricerca di un'occupazione alternativa e che permettono di complementare al profilo attualmente posseduto. All'occorrenza saranno utilizzati test psicologici e prove psicoattitudinali che permettano di approfondire l'indagine delle potenzialità del soggetto.</p> <p>5) Definizione del progetto professionale. In questa fase la persona elabora con il sostegno del <i>counselor</i> un'ipotesi di progetto orientato al conseguimento di un obiettivo professionale chiaro e definito.</p> <p>6) Elaborazione di un proprio progetto formativo e/o lavorativo al fine di ipotizzare un cammino possibile, realistico di formazione e/o di inserimento lavorativo, prevedendo le tappe e gli investimenti in risorse materiali e psichiche che tale cammino comporta, attraverso la ricerca di informazioni, la selezione delle opportunità, la valutazione di fattibilità, la costruzione di un piano di azione personale.</p> <p>1.2.2. Placement – Attività di supporto alla ricollocazione professionale. Incrocio tra l'offerta e la domanda di lavoro. Il <i>placement</i> si intende perfezionato con la realizzazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno 12 mesi o avvio di lavoro autonomo.</p>
LAVORATORI COINVOLTI	L'azione coinvolgerà tutti i destinatari del Progetto: 1218
BUDGET PREVISTO	€ 572.460,00
COSTO PER LAVORATORE	<p>Azione 1.1. 70,00 € per ogni bilancio di competenze realizzato</p> <p>Azione 1.2.:</p> <p>a) Azione 1.2.1.: 100,00 € per ogni lavoratore che abbia fatto almeno 3 colloqui documentati presso aziende.</p> <p>b) Azione 1.2.2.: 300,00 € per ogni lavoratore se occupato con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di al meno 12 mesi o avvio di lavoro autonomo.</p>
FONTE DI FINANZIAMENTO	<p>Azione 1.1. Fondi provinciali</p> <p>Azione 1.2. Fondi regionali</p>

AZIONE 2	FORMAZIONE
SOTTO- OBIETTIVO	Riqualificare e migliorare le competenze professionali dei lavoratori in esubero in settori produttivi più competitivi ed emergenti con capacità di assorbimento.
RISULTATO	Aumento dell'offerta formativa regionale in settori innovativi e ad ampio sviluppo sia economico che occupazionale.
DESCRIZIONE	Mediante la creazione e la pubblicazione di Avvisi Pubblici destinati ad enti di formazione accreditati, in partnership con aziende dei settori emergenti dell'economia laziale, il progetto vuole creare percorsi formativi riconosciuti e costruiti sui reali bisogni del territorio in accordo con i processi di innovazione tecnologica e con le politiche ambientali. Si pensi a settori emergenti e di maggiore interesse come quello delle energie rinnovabili e la green economy o altri molto importanti come quelli dell'artigianato locale o dell'agroalimentare. Questo processo porterà all'aumento dell'offerta formativa regionale in settori di particolare interesse e ad un notevole sviluppo economico ed occupazionale.
METODOLOGIA	<p>Questa azione sarà sviluppata in 2 fasi.</p> <p><u>FASE 1: Indagine conoscitiva</u></p> <p>Saranno realizzate preliminarmente due indagini conoscitive intese ad individuare il fabbisogno formativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) indagine conoscitiva del fabbisogno formativo delle imprese che alla data odierna hanno manifestato interesse all'assorbimento;</li> <li>b) indagine conoscitiva dei percorsi di inserimento. La domanda di mercato sarà costruita andando ad esaminare le potenziali richieste di assunzione nei settori dell'elettronica e delle energie rinnovabili.</li> </ul> <p>In particolare, la formazione dovrà essere indirizzata a riqualificare le mansioni/competenze dei lavoratori elencati alla Fig. 1 (Parte D - Categorie dei lavoratori interessati dagli esuberanti e oggetto delle azioni proposte) ai fini di una loro ricollocazione in altre aziende dello stesso settore o, qualora non vi sia la capacità di assorbimento, in aziende appartenenti ad altri settori con professionalità compatibili quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Amministrazione/Finanza, Tesoreria, Controllo Gestione</li> <li>▪ HR (human resource), Payroll, ITC, Sicurezza</li> <li>▪ Qualità (formazione)</li> <li>▪ Produzione</li> <li>▪ Manutenzione, Servizi Generali, Equipaggiamenti</li> <li>▪ Acquisti, Vendite, Logistica, Magazzino</li> </ul> <p><u>FASE 2: Implementazione della Formazione</u></p> <p>Le specialità oggetto della formazione sono contenute nel catalogo SPAL per competenze di base, competenze trasversali/relazioni, corsi di qualificazione o abilitazione, corsi di riqualificazione e specializzazione professionale, prodotti di orientamento, prodotti per l'autoimpiego nel settore dell'elettronica o settori affini che dovrebbero comunque</p>

	<p>rappresentare una componente strategica di incentivo allo sviluppo economico del territorio e delle imprese in generale. Sarà pubblicato un Avviso Pubblico attraverso il quale la Regione Lazio individuerà il soggetto o i soggetti attuatori accreditati. L'Avviso pubblico dovrà richiedere un'offerta formativa che viene descritta in due fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fase1 : coinvolgimento dei lavoratori in 3 moduli di 8 ore ciascuno. Un primo modulo riguarderà le politiche per le pari opportunità e il tema della sicurezza del lavoro; un secondo modulo verterà su tematiche come il diritto del lavoro e il diritto sindacale e il terzo modulo su materie informatiche.</li> <li>▪ Fase 2: ogni lavoratore potrà scegliere di partecipare ad uno dei tre percorsi previsti per la parte definita "caratterizzante". Questa seconda offerta formativa prevede corsi riguardanti i settori economici strategici ed emergenti quali, ad esempio, energie rinnovabili, artigianato, settore agroalimentare (3 percorsi diversi). Tutte le classi formative saranno composte da un numero di persone non superiore a 15. Questo permetterà non solo di variare l'offerta formativa regionale, ma anche di caratterizzarla sulle esigenze e sugli aspetti del territorio maggiormente interessanti e vantaggiosi per lo sviluppo economico. Inoltre, il lavoratore avrà l'occasione di ampliare ed aggiornare le proprie conoscenze nei settori maggiormente richiesti dalle aziende. Alla fine di ogni modulo sarà sottoposto ad ogni allievo un test per verificare le conoscenze acquisite.</li> </ul>
LAVORATORI COINVOLTI	1218. Si prevede che i 1218 lavoratori coinvolti saranno suddivisi in tre percorsi di circa 406 lavoratori ciascuno.
BUDGET PREVISTO	€ 2.436.000,00
COSTO PER LAVORATORE	€ 2.000,00. L'importo è stato stimato in base al costo standard previsto per un percorso formativo di 150 ore al costo orario di 13,00 €.
FONTE DI FINANZIAMENTO	Fondi Regionali

**B) Aggiornamento del piano finanziario dell'intervento per tenere conto del nuovo numero dei beneficiari (1.218 anziché 1.164).**

Actions
Under Part A please use a separate line for each separate action

Cost of actions		
Numbers of workers targetted (estimated number) a	Cost per worker targetted (estimate in Euro) b	Total cost (EGF and national co-financing) Euro Assistenza alla ricerca attiva c=a*b

A. Actions (list individual actions planned) (Art. 3.1)
<b>1. Orientamento professionale/ bilancio di competenza</b>
1.1. Bilancio di competenze (incontri individuali di 2 ore)
1.2. Matching
1.2.1. Counseling
1.2.2. Placement
<b>2. Formazione</b>
<b>3. Servizi alla persona (Voucher di conciliazione)</b>
<b>4. Bonus per la mobilità territoriale</b>
<b>5. Supporto all'imprenditorialità</b>
<b>6. Bonus assunzione</b>
<b>7. Indennità di partecipazione</b>
<b>Sub-total Actions</b>
<b>B. Technical Assistance for implementing EGF (Art. 3.3)</b>
Attività di preparazione
Attività di gestione
Attività di informazione e pubblicità
Attività di controllo
<b>Sub-total Technical Assistance</b>
<b>TOTAL</b>

<b>1218</b>	<b>470,00</b>	<b>572.460,00</b>
1218	70,00	85.260,00
1218	400,00	487.200,00
1218	100,00	121.800,00
1218	300,00	365.400,00
<b>1218</b>	<b>2.000,00</b>	<b>2.436.000,00</b>
<b>150</b>	<b>1.000,00</b>	<b>150.000,00</b>
<b>42</b>	<b>5.000,00</b>	<b>210.000,00</b>
<b>300</b>	<b>2.000,00</b>	<b>600.000,00</b>
<b>300</b>	<b>6.000,00</b>	<b>1.800.000,00</b>
<b>1218</b>	<b>2.000,00</b>	<b>2.436.000,00</b>
		<b>8.204.460,00</b>
		45.000,00
		100.000,00
		35.000,00
		148.178,40
		<b>328.178,40</b>
		<b>8.532.638,40</b>