

## **ADDENDUM**

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

#### **ULTERIORI INFORMAZIONI E CHIARIMENTI**

Il presente documento è integrativo all'addendum già inviato al MLPS come integrazione 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, e viene presentato in risposta alla richiesta di chiarimenti formulata dal Ministero del Lavoro tramite e-mail del 21 febbraio 2013.

Il documento si compone di 1 parte: **“Integrazioni alla parte II dell'addendum: informazioni aggiuntive. Ulteriori informazioni e chiarimenti”**.

**Integrazioni alla Parte II dell'addendum: "informazioni aggiuntive". Ulteriori informazioni e chiarimenti**

**RICHIESTA DI CHIARIMENTO 1:**

*Nel doc. 1 in allegato (p. 2) si conferma un numero di lavoratori collocati in esubero da VDC Technologies SpA in Fallimento, destinatari dell'intervento FEG proposto, analogo a quello inizialmente indicato nella domanda inviata alla Commissione lo scorso mese di agosto (1.164). Tuttavia, il DM del 29 gennaio 2013 che estende il trattamento di CIGS per i lavoratori VDC (doc. 2 allegato) parla di un massimo di **1.137 unità lavorative**. Quale di questi due numeri può essere considerato come definitivo?*

Il numero definitivo è quello contenuto nel **DM del 29 gennaio 2013**, pari a **1.137 unità lavorative**.

**RICHIESTA DI CHIARIMENTO 2:**

*Se il totale di lavoratori VDC trattabili è in effetti inferiore a quanto indicato, allora si dovranno **rivedere di conseguenza anche i dati elencati di seguito**:*

- a. il numero di destinatari di ciascuna misura prevista (pp. 19 ss. del doc. 1 allegato);*
- b. i dati sulle mansioni professionali e le caratteristiche personali dei lavoratori oggetto di assistenza (colonna D.2 della tabella a p. 12 del doc. 1 allegato);*
- c. il piano finanziario dell'intervento (p. 24 del doc. 1 allegato).*

**A) il numero di destinatari di ciascuna misura prevista (pp. 19 ss. del doc. 1 allegato):**

Il numero di destinatari delle sole azioni 1 e 2 risulta modificato:

<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	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. Gli interventi che si intendono mettere in atto riguardano: <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> Obiettivo principale è quello di elaborare un progetto personalizzato di

	informazione, consulenza e accompagnamento al lavoro.
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 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.</p> <p>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</p>

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 percorsi di transizione sull'offerta formativa.
- 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.
- 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.
- 5) Definizione del progetto professionale. In questa fase la persona elabora con il sostegno del *counselor* un'ipotesi di progetto orientato al conseguimento di un obiettivo professionale chiaro e definito.
- 6) Elaborazione di un proprio progetto formativo e/o lavorativo al

	<p>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: 1.191
BUDGET PREVISTO	<b>€ 559.770,00</b>
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> <p>a) indagine conoscitiva del fabbisogno formativo delle imprese che alla data odierna hanno manifestato interesse all’assorbimento;</p> <p>b) indagine conoscitiva dei percorsi di inserimento. La domanda di</p>

	<p>mercato sarà costruita andando ad esaminare le potenziali richieste di assunzione nei settori dell'elettronica e delle energie rinnovabili.</p> <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 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	Si prevede che i 1.191 lavoratori coinvolti saranno suddivisi in tre percorsi di circa 397 lavoratori ciascuno.
BUDGET PREVISTO	<b>€ 2.382.000,00</b>

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) i dati sulle mansioni professionali e le caratteristiche personali dei lavoratori oggetto di assistenza (colonna D.2 della tabella a p. 12 del doc. 1 allegato);**

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

D.1 Descrivere le categorie dei lavoratori interessati dagli esuberi, 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 soddisfi i criteri di cui all'articolo 2, lettera a), a condizione che gli esuberi siano intervenuti dopo l'avviso generale degli esuberi previsti e che possa essere stabilito un chiaro nesso funzionale con l'evento che è all'origine degli esuberi 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 <u>oggetto dell'assistenza</u> di cui alla presente domanda, comprese, se del caso, le categorie dei lavoratori delle imprese a monte e a valle.	
Descrizione		N.	N.
Categorie (si prega di andare a capo ad ogni nuova categoria)	Professioni tecniche - Gruppo 3, ISCO 88 (Qualità; Produzione; Manutenzione-Servizi Generali-Equipaggiamenti)	1.159	1.133
	Impiegati - Gruppo 4, ISCO 88 (Amministrazione- Finanza-Tesoreria- Controllo Gestione; HR-Payroll-ITC- Sicurezza)	31	31
	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi - Gruppo 5, ISCO 88 (Acquisti-Vendite-Logistica-Magazzino)	28	27
Sesso	Uomini	1.111	1.085
	Donne	107	106
Nazionalità	Cittadino UE	1.217	1.190
	Cittadino non UE	1	1
Età	15 - 24	0	0
	25 - 54	833	829
	55 - 64	382	360
	65 +	3	2
Lavoratori che soffrono da molto tempo di problemi di salute o di disabilità		69	69

Per maggiori dettagli si veda le tabelle seguenti.

**Categorie dei lavoratori interessati dall'intervento FEG (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 15 a 24	da25 a 54	da 55 a 64	oltre 65	M	F	D
<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		542	256	2	712	88	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>693</b>	<b>299(*)</b>	<b>2</b>	<b>906</b>	<b>88</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	0		1	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>11</b>		<b>22</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

	Da 25 a 54	Da 55 a 64	Oltre 65
<b>Totale gen.</b>	Totale 785	Totale 350	Totale 2
<b>1.137</b>			
Di cui :			
• disabili : 69			
• cittadini extra comunitari : 1			

**Categorie dei lavoratori interessati dall'intervento FEG (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>			

**C) il piano finanziario dell'intervento (p. 24 del doc. 1 allegato) - (1.191)**

Actions
Under Part A please use a separate line for each separate action
<b>A. Actions (list individual actions planned) (Art. 3.1)</b>
<b>1. Orientamento professionale/ bilancio di competenza</b>
1.1. Bilancio di competenze (incontri individuali di 2 ore)
<b>1.2. Matching</b>
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) - REGIONE (2% - 8.083.770,00)</b>
Attività di preparazione
Attività di gestione
Attività di informazione e pubblicità
Attività di controllo
Sub-total Technical Assistance (Regione Lazio 2%, pari a 161.175,40)
<b>TOTAL COST</b>

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
<b>1.191</b>	<b>470,00</b>	<b>559.770,00</b>
1.191	70,00	83.370,00
1.191	400,00	476.400,00
1.191	100,00	119.100,00
1.191	300,00	357.300,00
<b>1.191</b>	<b>2.000,00</b>	<b>2.382.000,00</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>1.191</b>	<b>2.000,00</b>	<b>2.382.000,00</b>
		<b>8.083.770,00</b>
		40.350,80
		100.000,00
		35.000,00
		148.000,00
		<b>323.350,80</b>
		<b>8.407.120,80</b>

**COFINANZIAMENTO REGIONALE CALCOLATO COME  
SEGUE:**

1. Subtotal Actions - Indennità di partecipazione = X	5.701.770,00
2. 50% (X) = A	2.850.885,00
3. 50% Sub-total Technical Assistance (R.L. 161.675,40) = B	80.837,70
4. A+B = CF	2.931.722,70

**RICHIESTA DI CHIARIMENTO 3:**

*La Commissione europea chiede la **lista degli stakeholder** coinvolti nei tavoli attivati sulla crisi di VDC, con particolare riferimento all'incontro del 10 luglio 2012 (cfr. p. 11 del doc. 1). Si trasmette in allegato (doc. 3) una tabella standard che potrà essere riempita con le informazioni richieste. Se queste non sono disponibili in riferimento alla riunione del 10 luglio, si potrà fornire l'elenco delle parti coinvolte in una o più riunioni successive (es. 5 dicembre).*

*TABELLA STANDARD (lista degli stakeholder coinvolti nei tavoli attivati sulla crisi di VDC, con particolare riferimento all'incontro del 10 luglio 2012):*

Altre parti interessate	Stakeholder	Descrizione
Enti locali	<b>COMUNE DI ANAGNI</b>	L'insediamento industriale del Gruppo VDC si trova nel Comune di Anagni, nella Valle dei Latini, e dista circa 40 km da Roma. Altitudine 475 m s.l.m. Superficie 113,79 km <sup>2</sup> . Abitanti 21 441 (31.12.2011). Densità 188,43 ab./km <sup>2</sup> . Frazioni Ara la Stella, Osteria della Fontana, San Filippo, Tufano/Vallevona, San Bartolomeo, Faito, Vignola-Monti, Pantanello, Cucugnano, Collacciano. Comuni confinanti Acuto, Colferro (RM), Ferentino, Gavignano (RM), Paliano, Piglio, Sgurgola, Gorga (RM), Montelanico (RM), Segni (RM)
	<b>COMUNE DI PIGLIO</b>	Altitudine 620 m s.l.m. Superficie 35,17 km <sup>2</sup> . Abitanti 4 775 (31-12-2010). Densità 135,77 ab./km <sup>2</sup> . Comuni confinanti Acuto, Anagni, Arcinazzo Romano (RM), Fiuggi, Paliano, Serrone, Trevi nel Lazio.
	<b>COMUNE DI FERENTINO</b>	Altitudine 395 m s.l.m. Superficie 80,48 km <sup>2</sup> . Abitanti 21 027 (31-05-2012). Densità 261,27 ab./km <sup>2</sup> . Frazioni Porciano Comuni confinanti Acuto, Alatri, Anagni, Fiuggi, Frosinone, Fumone, Morolo, Sgurgola, Supino, Trivigliano
	<b>COMUNE DI SGURGOLA</b>	Altitudine 386 m s.l.m. Superficie 19,33 km <sup>2</sup> . Abitanti 2 709 (31-12-2010). Densità 140,14 ab./km <sup>2</sup> . Comuni confinanti Anagni, Ferentino, Gorga (RM), Morolo.
	<b>COMUNE DI TREVÌ NEL LAZIO</b>	Altitudine 821 m s.l.m. Superficie 54,45 km <sup>2</sup> . Abitanti 1 754 (31-12-2010). Densità 32,21 ab./km <sup>2</sup> . Frazioni Altipiani di Arcinazzo, Comuni confinanti Arcinazzo Romano (RM), Filettino, Fiuggi, Guarcino, Jenne (RM), Piglio, Vallepietra (RM)

Altre parti interessate	Stakeholder	Descrizione
	<b>COMUNE DI CEPRANO</b>	Altitudine 105 m s.l.m. Superficie 37,99 km <sup>2</sup> . Abitanti 8 610 (31-12-2010). Densità 226,64 ab./km <sup>2</sup> . Comuni confinanti Arce, Castro dei Volsci, Falvaterra, Pofi, Ripi, San Giovanni Incarico, Strangolagalli
	<b>COMUNE DI FUMONE</b>	Altitudine 783 m s.l.m. Superficie 14,77 km <sup>2</sup> . Abitanti 2 210 (31-12-2010). Densità 149,63 ab./km <sup>2</sup> . Comuni confinanti Alatri, Anagni, Ferentino, Trivigliano
	<b>COMUNE DI CECCANO</b>	Altitudine 200 m s.l.m. Superficie 60,50 km <sup>2</sup> . Abitanti 23 083 (30-06-2011). Densità 381,54 ab./km <sup>2</sup> . Comuni confinanti Arnara, Castro dei Volsci, Frosinone, Giuliano di Roma, Patrica, Pofi, Villa Santo Stefano
	<b>COMUNE DI SERRONE</b>	Serrone si trova in provincia di Frosinone. Abitanti: 3165. Estensione: 1543 ettari. Distanza da Frosinone 45 Km. Distanza da Roma centro 60 Km.
	<b>COMUNE DI PALIANO</b>	Altitudine 471 m s.l.m. Superficie 70,11 km <sup>2</sup> . Abitanti 8 300 (31-05-2012). Densità 118,39 ab./km <sup>2</sup> . Frazioni Cappuccini, Castellaccio, Jo Colle, Martinaccio, Mole, Poggio Romano-Palianese sud, San Procolo-Cimate, Santa Maria Pugliano, Sant'Andrea, Sant'Anna, Terrignano. Comuni confinanti Anagni (FR), Colferro (RM), Gavignano (RM), Genazzano (RM), Olevano Romano (RM), Segni (RM), Piglio (FR), Serrone (FR), Fiuggi (FR)
	<b>COMUNE DI MOROLO</b>	Altitudine 397 m s.l.m. Superficie 26,48 km <sup>2</sup> . Abitanti 3 299 (31-12-2010). Densità 124,58 ab./km <sup>2</sup> . Comuni confinanti Ferentino, Gorga (RM), Sgurgola, Supino
	<b>COMUNE DI ACUTO</b>	Altitudine 724 m s.l.m. Superficie 13,40 km <sup>2</sup> . Abitanti 1 910 (31.12.2011). Densità 142,54 ab./km <sup>2</sup> . Comuni confinanti Anagni, Ferentino, Fiuggi, Piglio
	<b>COMUNE DI ALATRI</b>	Altitudine 502 m s.l.m. Superficie 97,46 km <sup>2</sup> . Abitanti 28 609 (31.12.2011). Densità 293,55 ab./km <sup>2</sup> . Frazioni Vedi elenco Comuni confinanti Collepardo, Ferentino, Frosinone, Fumone, Guarcino, Morino (AQ), Trivigliano, Veroli, Vico nel Lazio
	<b>COMITATO SVILUPPO PROVINCIA DI FROSINONE</b>	Il Comitato provinciale per il Lavoro e lo Sviluppo economico è stato istituito ai sensi dell'art. 6 dello Statuto della Provincia di Frosinone. Per la prima volta tutte le rappresentanze territoriali hanno sottoscritto un piano per il rilancio del territorio basato su pochi e precisi obiettivi da cogliere in breve tempo.
	<b>PROVINCIA DI FROSINONE</b>	Superficie 3 244 km <sup>2</sup> . Abitanti 498 055 (30 giugno 2011). Densità 153,53 ab./km <sup>2</sup> . Comuni 91 comuni, ivi compreso Anagni. Province confinanti Roma, L'Aquila, Isernia, Caserta, Latina
	<b>CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO</b>	Il consiglio regionale del Lazio, organo legislativo della Regione Lazio, ha sede a Roma, nel complesso di Via della Pisana, 1301. È composto da settanta consiglieri e dal presidente della regione, eletti a suffragio universale diretto dagli elettori del Lazio ogni cinque anni.
	<b>REGIONE LAZIO</b>	Il Lazio è una regione amministrativa dell'Italia Centrale, con capoluogo Roma. Altitudine 416 m s.l.m. Superficie 17 236 km <sup>2</sup> . Abitanti 5 800 397 (30 giugno 2012). Densità 336,53 ab./km <sup>2</sup> . Province Frosinone, Latina, Rieti, Roma, Viterbo. Comuni 378, ivi compreso Anagni. Regioni confinanti Campania, Abruzzo, Marche, Molise, Toscana, Umbria
<b>Organizzazioni sindacali</b>	<b>CGIL</b>	La Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) è la maggiore confederazione sindacale italiana, con più di 5 milioni e 750 000 iscritti.

Altre parti interessate	Stakeholder	Descrizione
	<b>FILCTEM - CGIL</b>	Federazione Italiana dei Lavoratori della Chimica, Tessili, dell'Energia e delle Manifatture. Iscritti oltre 250.000. La FILCTEM è il sindacato dei lavoratori operanti nelle imprese chimiche, tessili, energia e manifatturiere che fa capo alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL). La FILCTEM-CGIL nasce a Roma il 15 ottobre 2009 dall'unione di FILCEM e FILTEA. Aderiscono alla nuova sigla i lavoratori dipendenti che operano in importanti settori dell'industria e dell'artigianato quali chimica, farmaceutica, gomma, plastica, vetro, concia, ceramica, dell'energia (petrolio, trasporto gas, miniere), dei servizi ad alta rilevanza tecnologica (elettricità, acqua, gas) provenienti dalla FILCEM e i lavoratori tessili, dell'abbigliamento, calzaturieri e pellettieri provenienti dalla FILTEA. Aderiscono inoltre i dipendenti delle lavanderie, delle aziende che producono bambole e giocattoli, bottoni, spazzole e pennelli, berretti, cappelli di lana e di feltro, pelo per cappello, settore della paglia, ombrelli e manici per ombrelli, maglie e calze, penne e matite, reti da pesca, freni e frizioni rappresentati precedentemente sempre dalla FILTEA. La FILCTEM-Cgil è affiliata alla Confederazione Europea dei Sindacati (CES) e a tre delle sue federazioni: Epsu (servizi pubblici), Emcef (chimici), Etuf-Tcl (tessili) in Europa, rispettivamente Psi, Icem e Itglwf a livello internazionale.
	<b>USB Lavoro Privato</b>	L'Unione Sindacale di Base (USB) è il più grande sindacato di base italiano, nato dalla fusione tra SdL Intercategoriale, RdB e parte della CUB, dopo l'assemblea fondativa del 21, 22 e 23 maggio 2010 a Roma. Il nuovo sindacato unitario di base punta ad essere un'organizzazione indipendente e conflittuale, diffusa in tutti i settori del mondo del lavoro e in tutto il territorio nazionale; l'obiettivo è costruire un'alternativa concreta, radicata e di massa, al sindacato concertativo storico. L'USB ha una struttura confederale articolata sul territorio nazionale, essendo presente in gran parte delle regioni e delle province. L'organizzazione interna si basa in due macro-aree intercategoriale: il settore pubblico e quello privato. A livello internazionale è affiliata alla Federazione Sindacale Mondiale. L'USB nasce con i circa 250.000 iscritti provenienti dalle organizzazioni fondatrici e mira a mantenere e rafforzare il suo radicamento nei luoghi di lavoro, non più soltanto nei segmenti classici del mondo del lavoro, ma anche in quelli di "nuova generazione" come precari, immigrati, disoccupati, senza reddito e senza casa. Alla confederazione aderiscono in forma associativa pure l'AS.I.A. (Associazione per il diritto alla casa) e l'organizzazione dei pensionati. Il sindacato offre anche servizi fiscali, di patronato, uffici vertenze e legali, oltre ad avere vari sportelli per immigrati.
	<b>FIALC - CISAL</b>	Accanto alle altre organizzazioni sindacali, nel 1957 è stata costituita la CISAL (Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori). La FIALC - (Federazione Italiana Autonomia Lavoratori Chimici), e una federazione della CISAL.
	<b>CISL</b>	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori. La Cisl è una confederazione di sindacati che ha una duplice struttura organizzativa articolata su vari livelli territoriali. Da una parte ci sono le strutture di categoria (chiamate anche strutture "verticali"), che organizzano i lavoratori addetti a produzioni simili (ad esempio chimici, metalmeccanici, bancari, trasporti, enti locali); dall'altra una struttura organizzativa intercategoriale (confederazione o struttura "orizzontale") a cui sono affiliate tutte le categorie. I livelli territoriali in cui sono articolate le strutture organizzative sono quattro. Nel 2011 conta con un totale di 4.485.383 iscritti.
	<b>FEMCA – CISL</b>	La Femca, Federazione energia, moda, chimica ed affini, è un'associazione sindacale che aderisce alla Cisl (Confederazione italiana sindacati dei lavoratori). Nel 2010 erano iscritti alla Femca circa 129.000 lavoratrici e lavoratori.
	<b>UIL</b>	Unione Italiana del Lavoro è una organizzazione sindacale, tra i sindacati maggiormente rappresentativi in Italia.



Altre parti interessate	Stakeholder	Descrizione
	<b>UILCEM - UIL</b>	Attualmente siglata UILTEC, la nuova grande categoria della UIL dei lavoratori dell'industria tessile, dell'energia e della chimica nata, oggi, dalla fusione della Uilcem e della Uilta. La storica decisione è stata assunta, a Fiuggi, al termine del Congresso straordinario di costituzione della UILTEC che ha sancito lo scioglimento delle due vecchie sigle e ha dato vita al nuovo soggetto sindacale.
	<b>UGL</b>	L'UGL – Unione Generale del Lavoro – è una organizzazione sindacale, tra i sindacati maggiormente rappresentativi in Italia. Associa lavoratori e pensionati, senza distinzioni di sesso e di razza, tutelandone i diritti nel mondo del lavoro. Promuove la costituzione di associazioni di autotutela e solidarietà e ne supporta l'azione contro ogni forma di esclusione sociale. L'adesione è volontaria e comporta l'accettazione dei principi statutari.
	<b>RSU VDC</b>	Rappresentazione Sindacale Unitaria VDC Technologies
	<b>RSU CERVINO</b>	Rappresentazione Sindacale Unitaria Cervino Technologies
<b>Parti datoriali</b>	<b>UNINDUSTRIA - CONFINDUSTRIA</b>	Unindustria è l'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma, Frosinone, Rieti, Viterbo. La più grande Associazione imprenditoriale del sistema Confindustria per estensione territoriale. La seconda per numero di soci. Un sistema decisionale di top manager e imprenditori supportato da una squadra di 120 professionisti, a disposizione di circa 3.400 imprese associate e dei loro 240.000 dipendenti.
	<b>CERVINO TECHNOLOGIES</b>	CURATORE FALLIMENTARE
	<b>VDC TECHNOLOGIES</b>	CURATORE FALLIMENTARE
	<b>CONSORZIO INDUSTRIALE ASI</b>	Il Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Frosinone, costituito con D.P.R. 11.10.1963 n.1526, G.U. n. 307 del 26.11.1963, ai sensi e per gli effetti dell'art.21 della L.29 luglio 1957 n. 634 e sue successive modificazioni ed integrazioni, per effetto dell'adeguamento alle norme della L.R. 29.05.1997 n.13 (combinato disposto art.1, comma 2 ed art.12, comma 3), assume la denominazione di "CONSORZIO PER LO SVILUPPO INDUSTRIALE FROSINONE". A norma dell'art.36 della L.5.10.1991 n. 317, il Consorzio è Ente Pubblico Economico dotato di autonomia imprenditoriale. Fanno parte del Consorzio tra altre istituzioni, nell'ambito dell'Amministrazione Provinciale di Frosinone i comuni di: Alatri, Anagni, Arnara, Ceccano, Ceprano, Ferentino, Frosinone, Isola del Liri, Monte San Giovanni Campano, Morolo, Pofi, Ripi, Sgurgola, Sora, Supino, Veroli, Pastena, Vicalvi, Torre Cajetani, Arpino, Falvaterra, Patrica. Inoltre, Camera di Commercio, Industria, Artigianato, Agricoltura di Frosinone, Comunità Montana del Lazio "Monti Ernici", C omune di Broccostella, Confindustria Frosinone - CNA - Federlazio

**CORREZIONE INTEGRAZIONE ALLA PARTE:**

Si prende atto che la data di inizio delle attività del progetto è fissata al 30 novembre 2012 e non al 10 novembre come indicato nella domanda di aiuto e nell'addendum precedente.