

Program: „Programul Educație și Ocupare”

Prioritate: P03 „Creșterea accesului pe piața muncii pentru toți”

Obiectiv specific: ESO4.1. „Îmbunătățirea accesului la piața muncii și măsuri de activare pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru tineri, îndeosebi prin implementarea Garanței pentru tineret, pentru șomerii de lungă durată și grupurile defavorizate de pe piața muncii și pentru persoanele inactive, precum și prin promovarea desfășurării de activități independente și a economiei sociale (FSE+)”

Măsura 3.a.1.2 Furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate

# Proiect „Full service job”

## Cod SMIS: 336605

### A0.1. METODOLOGIA DE IDENTIFICARE SI SELECTARE A GRUPULUI TINTA+ANEXE - REVIZUITA AUG. 2025-

Sprijin pentru stimularea ocupării prin furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate din Regiunea Sud Muntenia

## MĂSURI ACTIVE ÎN PACHETE DE SERVICII INTEGRATE

Investițiile în oameni reprezintă cheia progresului durabil pentru societate. Dimensiunea lor este influențată de contextul socio-economic, de sistemele de educație sau formare și capacitatea lor de a se adapta la schimbare și progres tehnologic urmărind atenuarea dezechilibrelor din piața muncii.

Capitalul uman pregătit să se adapteze este o condiție esențială pentru ca provocările curente să fie transformate în oportunități pentru îmbunătățirea calității vieții sau pentru dezvoltare economică sustenabilă. Promovarea transformărilor economice inovatoare, inteligente, digitalizarea proceselor, obiectivele Pactului verde european indică nevoi specifice pentru capitalul uman, respectiv competențe digitale, competențe verzi, de creativitate, inovare și specializări înalte de nișă.

Dezvoltarea capitalului uman vizează forța de muncă, care se cere a fi competentă și suficientă pentru a susține progresul și transformările, educația copiilor și a tinerilor, formarea continuă a adulților, activarea resurselor de muncă inactive, dar și populația în general care să se bucure de beneficii oferite de noi tehnologii și modalități de a consuma servicii în formă digitală respectiv cu noi stiluri de viață și de muncă.

România, la fel ca alte state din UE, se confruntă cu o serie de provocări pe piața muncii determinate în principal de scăderea natalității, îmbătrânirea populației, migrația forței de muncă, sporul natural negativ. În plus, crizele suprapuse din domeniul sanitar, energetic, geopolitic au generat tensiuni suplimentare care necesită acțiuni și măsuri adecvate de contracarare. În acest context, formarea adulților este un instrument crucial de a aborda aceste turbulențe dar și de a promova incluziunea și coeziunea socială.

Piața muncii din România a devenit tot mai tensionată în ultimii ani, deficite crescând de forță muncă fiind resimțite în multe sectoare importante ale economiei. Unele dezechilibre ale pieței muncii au fost semnalate cu mult timp în urmă, dar extinderea și persistența lor tinde să se dovedească sistemică, dacă se au în vedere semnalele de alarmă trase de mediul academic și instituțiile financiare internaționale, precum și îngrijorările exprimate de către mediul de afaceri, sindicatele și autorități.

Provocările structurale ale pieței muncii din România, dar și perspectivele economice negative pe termen scurt determină necesitatea adaptării cadrului de reglementare, acțiunilor și măsurilor pe termen scurt și mediu pentru echilibrarea pieței muncii și pentru continuarea eforturilor de integrare și creștere a participării persoanelor inactive apte de muncă și a grupurilor de persoane care întâmpină dificultăți în procesul de revenire la statutul de persoană ocupată.

Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-64 ani) a fost în 2021 de 61,9%. Nivelul cel mai ridicat al ratei de ocupare pentru persoanele în vârstă de muncă s-a înregistrat în rândul absolvenților învățământului superior (80,1%), nivelul de educație reducându-se direct proporțional cu cel al gradului de ocupare. Astfel, erau ocupate 54,1% dintre persoanele cu nivel mediu de educație și numai 20,9% dintre cele cu nivel scăzut de educație. Deși rata de ocupare a forței de muncă a crescut în ultimii ani (67,1 % în 2021, față de 60,3 % în 2016), aceasta este în continuare sub media UE de 73,1%. Ratele de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor și al persoanelor în vârstă, al romilor, al femeilor și al persoanelor cu un nivel scăzut de calificare rămân cu mult sub mediile UE, în timp ce decalajul cauzat de dizabilități în ocuparea forței de muncă a crescut la 30,4 puncte procentuale. În anul 2021 dintre persoanele cu vârste cuprinse între 15-64 ani cu nivel scăzut de educație, doar 34,7% erau ocupate.

Piața muncii din România a devenit tot mai tensionată în ultimii ani, deficite crescând de forță muncă fiind resimțite în multe sectoare importante ale economiei. Unele dezechilibre ale pieței

muncii au fost semnalate cu mult timp în urmă, dar extinderea și persistența lor tinde să se dovedească sistemică, dacă se au în vedere semnalele de alarmă trase de mediul academic și instituțiile financiare internaționale, precum și îngrijorările exprimate de către mediul de afaceri, sindicatele și autorități.

Deficitul cantitativ de forță de muncă este generat de factori care țin de:

- declinul populației în vârstă de muncă (spor natural în scădere și emigrare),
- scăderi ale ratei de activitate (inactivitatea grupurilor marginale, pensionarea timpurie și perimarea competențelor lucrătorilor în vârstă, alte grupuri cu risc de inactivitate),
- creșteri ale cererii agregate a forței de muncă (majorarea cererii de bunuri și servicii, creșterea cererii pe seama îmbătrânirii populației, modificarea gusturilor și preferințelor),
- discrepanțele regionale.

În ceea ce privește deficitul calitativ de forță de muncă, între factorii decisivi generatori figurează deficitul de calificări (pe fondul schimbărilor tehnologice, al schimbărilor la nivel sectorial și profesional, al rigidității recrutării, al creșterii cererii de înlocuire și al opțiunilor educaționale „greșite” ale tinerilor), discrepanța între preferințele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și condițiile locurilor de muncă oferite (din perspectiva condițiilor de muncă, a statutului social al locului de muncă), precum și deficitul informațional.

Nivelul scăzut al competențelor și accesul limitat la informare, consiliere și formare reprezintă o provocare majoră căreia instituțiile și actorii din piața muncii trebuie să-i răspundă integrat și anticipativ. Indicele european al competențelor, care măsoară performanța sistemelor de competențe din UE, situează RO printre țările cu rezultate slabe, în special în ceea ce privește dezvoltarea și activarea competențelor (Cedefop, 2019). Aproximativ 36% dintre lucrători nu lucrează în domeniul lor de studii, față de media UE 28,6%, iar ponderea adulților care au participat la activități de învățare/formare, de 4,9% în 2021, este printre cele mai scăzute din UE (RȚ 2022). Este necesar un sistem de investigare a pieței muncii și anticipare a necesarului de competențe care să furnizeze factorilor interesați informații actualizate privind nevoile din piață.

În acest context, Programul Educație și Ocupare, prin intermediul măsurii 3.a.1.2, vizează furnizarea de pachete prestabilite de măsuri de ocupare, în vederea integrării socio-profesionale a persoanelor din grupuri dezavantajate pe piața muncii, prin:

- servicii de sprijin în găsirea unui loc de muncă/ mediere/ integrare pe piața muncii;
- programe de formare profesională;
- servicii de evaluare și certificare a competențelor obținute în contexte informale sau nonformale;
- servicii de acompaniere socio-profesională, alături de cele de ocupare, pentru categorii de persoane dezavantajate în piața muncii.

## FORMAREA PROFESIONALĂ A ADULȚILOR

Formarea profesională a adulților este o activitate de interes general care face parte din sistemul național de educație și formare profesională, finalizată cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale.

Legea Educației Naționale 1/2011 prevede cadrul general de reglementare și integrare pentru învățarea pe tot parcursul vieții în România.

Învățarea pe tot parcursul vieții înseamnă toate activitățile de învățare desfășurate de fiecare persoană de-a lungul vieții în contexte formale, non-formale și informale, în scopul dobândirii sau dezvoltării competențelor dintr-o perspectivă multiplă: personală, civică, socială sau profesională.

Învățarea pe tot parcursul vieții include:

- educația și îngrijirea preșcolară,
- educația școlară,
- învățământul superior,
- educația adulților
- formarea continuă.

Principalele obiective ale învățării pe tot parcursul vieții privesc dezvoltarea completă a unei persoane și dezvoltarea durabilă a societății.

Învățarea pe tot parcursul vieții este axată pe dobândirea și dezvoltarea competențelor cheie și a competențelor specifice unui domeniu de activitate sau unei calificări.

În conformitate cu legislația specifică privind formarea adulților, adulții sunt definiți ca persoane aflate la o vârstă care să le permită să se implice în relații de muncă și pot participa la programe de formare în condițiile legii.

Adulții au drepturi egale de acces la formare, fără discriminare bazată pe criterii legate de vârstă, sex, rasă și origine etnică, politică și apartenență religioasă.

Legea cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați (Legea 202/2002) subliniază dreptul egal pentru ambele sexe de a participa la programe de formare, precum și de a beneficia de consiliere și orientare profesională. Accesul adulților, angajaților sau persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (definită în conformitate cu Legea 76/2002) la formare este un drept garantat de Codul Muncii (Legea 53/2003).

Formarea profesională a adulților, finalizată cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale, este o activitate de interes general care face parte din sistemul național de educație și formare profesională.

Modernizarea societăților și dezvoltarea tehnologică înregistrate în ultimele decenii, toate au fost propulsate de oameni prin viziunea și abilitățile lor. Pentru ca acest progres să continue, completat de o abordare responsabilă, este nevoie de un capital uman cât mai dezvoltat, care să dețină cunoștințe și abilități relevante pentru domeniul în care activează. Pentru

aceasta, formarea inițială nu este suficientă, ea trebuie completată cu formarea profesională continuă, un proces care ar trebui să se deruleze pe tot parcursul vieții.

În Europa formarea profesională continuă este considerată un motor al dezvoltării societății bazate pe cunoaștere și inovare, drept pentru care beneficiază de o atenție sporită din partea factorilor de decizie, făcând obiectul multor documente strategice, politici, priorități de dezvoltare. Convergența acestora ar trebui să rezulte în asigurarea dezvoltării sustenabile și a coeziunii sociale care constituie obiective majore ale Uniunii, însă după cum a relevat analiza datelor, coeziunea este departe de a se fi realizat în domeniul formării, *gap*-ul dintre ratele de participare ale statelor membre rămânând în continuare problematic.

Participarea scăzută la programele de formare profesională continuă influențează în mod negativ calitatea capitalului uman, care, la rândul său, influențează productivitatea companiilor, fapt care rezultă într-o competitivitate redusă a economiilor. Aceasta este o reacție în lanț cu impact pe termen lung care stingherește progresul societăților, căreia trebuie să i se acorde o atenție sporită în sensul adoptării unor mecanisme funcționale de contracarare a efectelor negative asupra populațiilor. Există politici, strategii, măsuri și obiective, însă transpunerea lor în practică este problematică ceea ce poate denota mai degrabă o ruptură între nivelul suprastatal și cel local, decât o coerență fructuoasă.

Criza economică din ultimii ani a fost un alt factor de influență negativă, deoarece a determinat deopotrivă oamenii și companiile să-și reducă bugetele alocate formării. Acest lucru nu s-a întâmplat doar în România, ci în majoritatea statelor UE, iar dovada este faptul că în 2010, rata de participare la FPC a fost cu 0,7 puncte mai scăzută față de rata din 2005. Chiar și așa, FPC ocupă în continuare o poziție importantă pe agendele politice ale statelor membre, dar și a Uniunii, în ansamblul său, lucru demonstrat și de documentele strategice, fondurile alocate și directivele emise în acest sens.

Formarea este un proces de învățare care implică acumularea de cunoștințe, rafinarea de competențe, concepte, reguli sau schimbarea atitudinii și a comportamentelor în vederea îmbunătățirii performanțelor oamenilor la locul de muncă și în viața de zi cu zi. Într-o lume în care schimbarea se întâmplă dramatic și în mod regulat, formarea este imperios necesară pentru a oferi abilitățile și cunoștințele necesare pentru a activa competent la locul de muncă.

O regulă generală spune că necesarul de formare reiese din amploarea schimbărilor. Dobândirea cunoștințelor și competențelor pe parcursul întregii vieți reprezintă o condiție fundamentală pentru dezvoltarea individuală și profesională, pentru creșterea capacității de ocupare și adaptare, iar necesitatea de a moderniza sistemele de educație și formare profesională în vederea înlăturării barierelor dintre diversele contexte de învățare și a creșterii accesului și participării la învățare constituie premise fundamentale pentru societatea contemporană

Învățarea pe tot parcursul vieții înseamnă toate activitățile de învățare desfășurate de fiecare persoană de-a lungul vieții în contexte formale, non-formale și informale, în scopul dobândirii sau dezvoltării competențelor dintr-o perspectivă multiplă: personală, civică, socială sau profesională

Învățarea pe tot parcursul vieții include educația și îngrijirea preșcolară, educația școlară, învățământul superior, educația adulților și formarea continuă. Principalele obiective ale învățării pe tot parcursul vieții privesc dezvoltarea completă a unei persoane și dezvoltarea durabilă a societății. Învățarea pe tot parcursul vieții este axată pe dobândirea și dezvoltarea competențelor cheie și a competențelor specifice unui domeniu de activitate sau unei calificări.

### **Art. 192 . [obiectivele formării profesionale]**

(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului somajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

### **Art. 193 . [tipologia formării profesionale]**

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

### **Art. 194 . [obligativitatea programelor de formare profesională]**

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurate în condițiile alin.

(1), se suportă de către angajatori.

### **Art. 195 . [planul de formare profesională]**

(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

### **Art. 195 . [reglementarea activității de formare profesională]**

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

### **Art. 197 . [cheltuielile cu formarea profesionala si drepturile salariatului]**

(1) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.

(2) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de toate drepturile salariale detinute.

(3) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala conform alin. (1), salariatul beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiul de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat.

### **Art. 198 . [obligatiile beneficiarilor formarii profesionale]**

(1) Salariatii care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesionala, in conditiile art. 197 alin. (1), nu pot avea initiativa incetarii contractului individual de munca pentru o perioada stabilita prin act aditional.

(2) Durata obligatiei salariatului de a presta munca in favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, precum si orice alte aspecte in legatura cu obligatiile salariatului, ulterioare formarii profesionale, se stabilesc prin act aditional la contractul individual de munca.

### **Art. 199 . [pregătirea profesională din initiativa salariatului]**

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

### **Art. 200 . [avantaje în natură pentru formarea profesională]**

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

### **Art. 201 . [tipuri de contracte de formare profesionala]**

Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

### **Art. 202 . [definitia legală si durata contractului de calificare profesională]**

(1) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2.

### **Art. 203 . [autorizarea calificării profesionale]**

(1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de Ministerul Educației și Cercetării.

## SCOPUL PROIECTULUI

**SCOP.** Proiectul vizează furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate (informare și consiliere profesională, medierea muncii, formare profesională, evaluarea și certificarea competențelor profesionale) pentru adaptarea la cerințele pieței muncii în scopul facilitării inserției/reinserției profesionale.

Investițiile în oameni reprezintă cheia progresului durabil pentru societate. Dimensiunea lor este influențată de contextul socio-economic, de sistemele de educație sau formare și capacitatea lor de a se adapta la schimbare și progres tehnologic urmărind atenuarea dezechilibrelor din piața muncii.

Dezvoltarea capitalului uman vizează forța de muncă, care se cere a fi competentă și suficientă pentru a susține progresul și transformările, educația copiilor și a tinerilor, formarea continuă a adulților, activarea resurselor de muncă inactive, dar și populația în general care să se bucure de beneficii oferite de noi tehnologii și modalități de a consuma servicii în formă digitală respectiv cu noi stiluri de viață și de muncă.

Se impune dezvoltarea orizontală a sistemelor de evaluare și consiliere a carierei pentru adulți prin identificarea de noi instrumente, utilizarea tehnologiei informațiilor, formarea profesională și dezvoltarea de standarde de calitate. Procesul de globalizare accentuează răspandirea tehnologiei și creează noi ocupații care le înlocuiesc pe unele dintre cele existente. Necesitatea formării este accentuată de deficitul de forță de muncă, de resursa de muncă imbatranită în contextul tendințelor demografice și de existența unui procent ridicat de forță de muncă slab calificată.

În acest context proiectul nostru vizează furnizarea de pachete prestabilite de măsuri de ocupare, în vederea integrării socio-profesionale a persoanelor din grupuri dezavantajate pe piața muncii, prin:

- servicii de sprijin în găsirea unui loc de muncă/ mediere/ integrare pe piața muncii;
- programe de formare profesională/ucenicie la locul de muncă/ stagii/ alte programe de pregătire în vederea îmbunătățirii nivelului de competențe;
- servicii de evaluare și certificare a competențelor obținute în contexte informale sau nonformale;

Rezultatele așteptate urmare a acordării sprijinului financiar în cadrul prezentelor apeluri sunt următoarele:

- persoane din grupul țintă care participă la servicii specializate pentru stimularea ocupării: 302 persoane
- persoane din grupul țintă care participă la un program de formare profesională sau la un program de evaluare și certificare a competențelor: 302 persoane
- persoane care obțin un certificat de calificare/certificat de absolvire în conformitate cu prevederile OG nr. 129/2000: 246 persoane
- persoane din grupul țintă care beneficiază de servicii personalizate și integrate: 302 persoane
- persoane care ca urmare a sprijinului primit au un loc de muncă la încetarea calității de participant: 95 persoane

# Obiectivul general al proiectului

Îmbunătățirea accesului la piața muncii pentru 302 persoane dezavantajate pe piața muncii prin furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate (servicii de informare și consiliere profesională, servicii de medierea muncii, programe de formare profesională, evaluarea și certificarea competențelor obținute în contexte informale sau nonformale), care să conducă la obținerea unui certificat de calificare/absolvire de către cel puțin 246 persoane, precum și încadrarea în muncă a cel puțin 95 persoane, intervenție derulată pe perioada a 27 luni, în Regiunea Sud Muntenia.

# Obiectivele specifice ale proiectului

## Obiectiv Specific 1:

Promovarea importanței dobândirii de noi competențe profesionale în scopul adaptării la cerințele pieței muncii și la progresul tehnologic, precum și pentru constientizarea importanței egalității de șanse pe piața muncii, a nediscriminării și egalității de gen, intervenție ce vizează atragerea în grupul țintă a 302 persoane dezavantajate pe piața muncii din Regiunea Sud Muntenia, materializată pe parcursul a 27 luni.

## Obiectiv Specific 2:

Îmbunătățirea șanselor de inserție și reinsertie profesională prin furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate (servicii de informare și consiliere profesională și servicii de medierea muncii) pentru 302 persoane dezavantajate pe piața muncii din Regiunea Sud Muntenia, intervenție materializată pe parcursul a 27 luni.

## Obiectiv Specific 3:

Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale pentru 302 persoane dezavantajate pe piața muncii din Regiunea Sud Muntenia, pentru creșterea oportunităților de inserție/reinsertie profesională, prin participarea la programele de formare profesională, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal, intervenție materializată pe parcursul a 25 luni.

## DIMENSIUNEA SI ELIGIBILITATEA GRUPULUI TINTA

Grupul țintă al proiectului va fi format din **302 persoane**

Pentru a fi eligibile, persoanele din grupul țintă, la data intrării în operațiunile FSE+, trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele criterii:

- persoanele din grupul țintă trebuie să aibă domiciliul/reședința în Regiunea Sud Muntenia;
- au împlinit 18 ani;
- au vârsta sub 65 de ani;
- se încadrează în cel puțin una din categoriile de grup țintă eligibile.

Grupul țintă eligibil este format din:

1. persoane inactivă..... 6 persoane;
2. șomeri ..... 220 persoane, din care:
  - someri: 120 persoane
  - șomeri de lungă durată: 40 persoane;
  - șomeri cu nivel redus de competențe: 60 persoane;
3. tineri cu vârsta de peste 30 ani..... 40 persoane;
4. persoane cu dizabilități ..... 4 persoane;
5. persoane din comunități marginalizate ..... 20 persoane;
6. persoane din zone rurale care nu sunt ocupate și/sau trăiesc din agricultura de subsistență ..... 40 persoane;
7. persoane cu vârsta peste 55 de ani ..... 20 persoane;
8. persoane aparținând minorităților ..... 50 persoane;
9. persoane eliberate din detenție, într-un termen de cel mult 12 luni calculat de la momentul eliberării din detenție până la momentul intrării în operațiune..... 0 - 5 persoane;
10. refugiați și persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională care au permis de ședere și drept de muncă în România..... 0 - 5 persoane.

Persoanele din categoriile de grup țintă de la 3 la 10 sunt eligibile în următoarele condiții:

- . fie sunt asimilabile șomerilor, respectiv nu lucrează, sunt apte și disponibile pentru a începe lucrul și sunt în căutare activă a unui loc de muncă;
- . fie sunt angajate și doresc să-și actualizeze competențele profesionale.

Persoanele din grupul țintă pot fi cuantificate simultan în mai mult de o categorie din cele de mai sus. În structura grupului țintă sunt incluse următoarele categorii de persoane (element de eligibilitate proiect):

- 16% cetățeni români aparținând minorității roma..... 50 persoane;
- 71% Șomeri, inclusiv șomeri pe termen lung ..... 220 persoane;
- 1,3% persoane cu dizabilități..... 4 persoane.

### REGULAMENT GDPR

Solicitantul își asumă respectarea prevederilor Regulamentului (UE) nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date (Regulamentul general privind protecția datelor), transpuse în legislația națională prin Legea nr. 190/2018, precum și prevederile Directivei 2002/58/CE privind prelucrarea datelor personale și protejarea confidențialității în sectorul comunicațiilor publice (Directiva asupra confidențialității și comunicațiilor electronice), transpusă în legislația națională prin Legea nr. 506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice.

Astfel, participanții la activitățile proiectului vor fi informați despre obligativitatea de a furniza datele lor personale și despre faptul că datele lor personale vor fi prelucrate în aplicațiile electronice SMIS/MySMIS, în toate fazele de evaluare/ contractare/ implementare/ sustenabilitate a proiectului, cu respectarea dispozițiilor legale menționate.

De la fiecare persoană inclusă în grupul țintă se va obține consimțământul pentru prelucrarea datelor cu caracter personal de la fiecare participant, în conformitate cu prevederile legale menționate.

## MODALITATEA DE IDENTIFICARE A MEMBRILOR GRUPULUI ȚINTĂ

### PROCEDURA DE LUCRU

**Expertii GT-GDPR vor adopta în activitatea lor una sau mai multe din metodele de lucru menționate mai jos:**

1. **Identificare GT în comunități prin intermediul lideri de opinie: director școală, preot, primar, etc**
2. **Identificare GT - BAZE DE DATE CU SOMERI, persoane în căutarea unui loc de muncă și angajatori din Regiunea Sud Muntenia (detinută de AJOFM) etc.**
  - Rata somajului (total și distribuție pe sex);
  - Distribuția somajului pe vârste/ sex/ grad de ocupabilitate/ nivel de studii;
  - Distribuția somajului în Regiunea Sud Muntenia: mediul de rezidență/ localități;
  - Distribuția locurilor de muncă vacante pe ocupații;
  - Distribuția somajului pe ocupații;
  - Liste cu angajatorii din Regiunea Sud Muntenia;
  - Distribuție în funcție de acordarea indemnizației de somaj: somaj indemnizat / somaj neindemnizat
  - Situația disponibilizărilor colective (acestea sunt anunțate anterior realizării efective)

Somerii din baza de date sunt informați cu privire la activitățile proiectului. Persoanele interesate vor fi înregistrate în GT.

### RELEVANȚA CODULUI CAEN ÎN SELECTIA GT

Deoarece grupul țintă este format din persoane în căutarea unui loc de muncă, someri, persoane inactive și nu din Angajatori, codul CAEN nu va fi un criteriu în selecția și recrutarea Grupului Tintă.

Calificările obținute pentru Ocupațiile pentru care organizăm Programele de formare profesională, nu sunt specifice unui anumit cod CAEN, cu alte cuvinte Programul de formare profesională este relevant în corelare cu cererile de competențe de pe piața forței de muncă și mai puțin corelat cu codurile CAEN ale firmelor.

Cu toate acestea, datorită frecvenței crescute din punct de vedere al distribuției ocupațiilor în anumite sectoare economice, considerăm ca programele de formare profesională pe care noi le propunem sunt caracteristice următoarelor CAEN:

1. **Cod CAEN 47 - Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor;**
2. **Cod CAEN 55 - Hoteluri și alte facilități de cazare**
3. **Cod CAEN 56 - Restaurante și alte activități de servicii de alimentație;**

**Relevanta codurilor CAEN o gasim in plasarea fortei de munca, nicidecum in selectia grupului tinta care este format din persoane fara loc de munca fara calificare sau cu calificari reduse.**

### **3. Identificare GT - Incheierea PARTENERIATELOR CU ANGAJATORII.**

- Sunt transmise angajatorilor scrisori de informare ce contin o prezentare a proiectului. Scopul este acela de a identifica acele persoane a coror competente nu mai corespund cerintelor locului de munca si necesita o actualizare a acestora. In lipsa acestei actualizari angajatul risca sa isi piarda locul de munca, datorita inadaptarii la progresele tehnologice.
- Parteneriatul cu angajatorii prevede identificarea acelor angajati care sa corespunda criteriilor de eligibilitate.
- Parteneriatul prevede sustinerea angajatului in participarea la serviciile furnizate si la programul de formare profesionala;
- Dobandirea unei calificari va fi consemnata de angajator prin modificarea ocupatiei. Persoanele care participa la ECC vor dobandi o certificare a competentelor profesionale. Acestia vor fi incadrati corespunzator calificarii dobandite;
- Angajatorii vor participa la conferintele dedicate nediscriminarii, egalitatii de sanse, accesibilizarii, egalitatii de gen si dezvoltarii durabile;
- Angajatorii sunt invitati sa se alature activitatii de fundraising pentru finantarea ulterioara a activitatilor ce vor fi derulate pentru alti angajati.
- Angajatorii vor contribui activ la diseminarea materialelor privind Principiile Orizontale;

### **4. Identificare GT - Incheierea PARTENERIATELOR CU UAT**

- Parteneriatul are ca scop identificarea somajului neinregistrat prin activitatile specifice ale Serviciului de Asistenta Sociala din subordinea Primariilor (persoane inactive);
- Parteneriatul ofera suport in identificarea comunitatilor vulnerabile, cu rata scazuta a ocuparii in munca.
- Persoanele identificate vor fi orientate spre AJOFM pentru inregistrare.
- Reprezentantii Primariilor vor participa la conferintele dedicate nediscriminarii, egalitatii de sanse, accesibilizarii, egalitatii de gen si dezvoltarii durabile;
- Reprezentantii Primariilor vor contribui activ la diseminarea materialelor privind Principiile Orizontale;

### **5. Identificare GT - Incheierea PARTENERIATELOR CU PATRONATELE**

- promovarea serviciilor furnizate prin proiect in reseaua de agenti economici din cadrul patronatului;
- distribuire material informativ (format digital);
- Participarea la continuarea activitatii de informre si constientizare in perioada de sustenabilitate.
- Furnizarea unor informatii privind nevoia de competente in contextul evolutiilor tehnologice pentru corelarea ofertei de programe de formare profesionala.
- Organizatia patronala este invitata sa se alature activitatii de fundraising pentru finantarea ulterioara a activitatilor ce vor fi derulate pentru alti angajati.

### **6. Identificare GT - Incheierea PARTENERIATELOR CU SINDICATELE**

- Angajatii in risc de pierdere a locului de munca vor fi informati cu privire la posibilitatea reconversiei profesionale sau dobandirea de competente noi prin participarea la activitatile proiectului
- promovarea serviciilor furnizate prin proiect;
- distribuire material informativ (format digital);
- Participarea la continuarea activitatii de informre si constientizare in perioada de sustenabilitate.
- Furnizarea unor informatii privind nevoia de competente in contextul evolutiilor

tehnologice pentru corelarea ofertei de programe de formare profesionala.

- Sindicatul este invitat sa se alature activitatii de fundraising pentru finantarea ulterioara a activitatilor ce vor fi derulate pentru alti angajati.

#### **7. Identificare GT - Incheierea PARTENERIATULUI CU CAMERA DE COMERT**

- promovarea serviciilor furnizate prin proiect;
- distribuire material informativ (format digital);
- Participarea la continuarea activitatii de informre si constientizare in perioada de sustenabilitate.
- Furnizarea unor informatii privind nevoia de competente in contextul evolutiilor tehnologice pentru corelarea ofertei de programe de formare profesionala.
- Diseminare, transferabilitate

#### **8. Identificare GT - Incheierea PARTENERIATELOR CU ONG DIZABILITATI**

- Identificarea persoanelor cu dizabilitati care pot beneficia de serviciile proiectului;
- Promovarea activitatilor proiectului in randul persoanelor cu dizabilitati;
- Distribuirea de material informativ;
- Suport acortdat beneficiarilor cu dizabilitati pentru a asigura prezenta la activitati;

#### **9. Identificare GT - Incheierea PARTENERIATULUI CU AJOFM**

- identificarea somerilor pe categorii (someri de lunga durata, someri tineri), pe medii (rural, urban);
- informarea potentialilor beneficiari, promovare
- profilare

#### **10. Informarea Publicului.**

Este realizata de 2 Experti GT-GDPR si 2 Experti Nediscriminare si egalitate de Sanse, prin intalniri directe cu potentialii beneficiari. Sunt informate minim 310 persoane.

Sunt informati si angajatori din Regiunea Sud Muntenia pentru a facilita accesul la FPC pentru proprii angajati.

Potentialii beneficiari sunt preluati de Expertul GT-GDPR pentru a fi inscrisi in grupul tinta.

#### **11. Informare prin intermediul materialelor tiparite:**

- **Brosura: 700 buc** (24 pag, format A5; fiecare Primarie va primi 10 brosure - 400 buc; Fiecare angajator va primi 3 brosure - 300 brosure);
- **Pliant: 1400 buc** (fiecare persoana informata primeste 1 pliant).

#### **12. Informare prin intermediul Comunicatelor de Presa;**

#### **13. Informare prin Postari pe pagina de facebook;**

**14. Informare prin derularea unei Campanii in mediul online:** Afis, Brosura, Pliant - format electronic; Materiale informative privind formarea profesionala etc

**15. Evenimente de informare si constientizare** - „Egalitate de sanse pe piata muncii”. Au ca scop facilitarea accesului la activitatile proiectului prin constientizarea privind importanta detinerii de competente actualizate. Sunt promovate principiile Nediscriminarii si egalitatii de sanse pe piata muncii; Importanta invatarii continue pentru o mai buna adaptabilitate la schimbare; oportunitatea dobandirii de noi competente in contextul evolutiilor tehnologice.

## **16. Organizarea echipei de implementare.**

Sunt alcatuite 2 echipe cu componenta si atributii identice, dar cu responsabilitatea acoperirii unor teritorii diferite. Formarea a 2 echipe se impune datorita numarului mare de persoane informate si pentru derularea simultana a activitatii in mai multe localitati.

Cele 2 echipe au ca scop transmiterea informatiilor catre urmatoarele categorii de GT eligibile: *persoane inactive; șomeri, șomeri de lunga durată, șomeri cu nivel redus de competențe; tineri peste 30 ani; pers cu dizabilitati; pers din comunități marginalizate; pers din zone rurale care nu sunt ocupate și/sau trăiesc din agricultura de subzistență; persoane cu vârsta peste 55 de ani; persoane aparținând minorităților; persoane eliberate din detenție; refugiați și persoane beneficiare ale unei forme de protecție internaționala.*

ECHIPA 1 - Este formata din 1 Exp GT-GDPR si un Expert nediscriminare si egalitate de sanse. Echipa are in atributii informarea persoanelor apartinand categoriilor de GT.

ECHIPA 2 - Este formata din 1 Exp GT-GDPR si 1 Expert nediscriminare si egalitate de sanse. Echipa are in atributii informarea persoanelor apartinand categoriilor de GT.

**In urma derularii campaniei vor fi recrutate 302 pers pentru a face parte din GT si 30 pers in lotul de rezerva. Solicitarile de intrare in GT sunt preluate, analizate, inregistrate de Exp GT-GDPR.**

## ARIA GEOGRAFICA DE SELECTIE A GRUPULUI TINTA

### PERSPECTIVA GEOGRAFICA

Localitati in care se deruleaza activitatea de selectie a GT:

Regiunea Sud - Muntenia este situată în partea de Sud-Sud-Est a României, învecinându-se la Nord cu Regiunea Centru, la Est cu Regiunea Sud-Est, la Sud cu Bulgaria, limita fiind dată de granița naturală - fluviul Dunărea, iar la Vest cu Regiunea Sud-Vest. Prezența în Sudul regiunii a fluviului Dunărea îi conferă acesteia posibilitatea de a avea comunicații cu cele opt țări riverane, iar prin intermediul canalului Dunăre - Marea Neagră de a avea ieșire la Marea Neagră și deci acces la Portul Constanța - principala poartă maritimă a țării.

Existența în centrul regiunii, dar nefăcând parte din aceasta, a capitalei țării, București, parte componentă a Regiunii București-Ilfov, constituie, prin infrastructura socială și instituțională, existența unui real avantaj.

Nefiind o structură administrativă, Regiunea Sud - Muntenia este formată din șapte județe

- **Argeș, Călărași, Dâmbovița, Giurgiu, Ialomița, Prahova și Teleorman**, având **16** municipii, **32** de orașe și **519** de comune cu **2.019** de sate.

### Organizarea administrativă a teritoriului regiunii Sud - Muntenia:

Județ	Suprafața totală (km <sup>2</sup> )	Numărul municipiilor	Numărul orașelor	Numărul comunelor	Numărul satelor
Argeș	6.826	3	4	95	576
Călărași	5.088	2	3	50	160
Dâmbovița	4.054	2	5	82	353
Giurgiu	3.526	1	2	51	167
Ialomița	4.453	3	4	59	127
Prahova	4.716	2	12	90	405
Teleorman	5.790	3	2	92	231
<b>TOTAL:</b>	<b>34.453</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>519</b>	<b>2019</b>

Regiunea Sud - Muntenia cuprinde trei forme majore de relief: munte 9,5%, deal 19,8%, câmpie și luncă 70,7%. Dacă pentru cele patru județe din Sud (Ialomița, Călărași, Giurgiu și Teleorman) forma caracteristică de relief este câmpia, celelalte trei județe din Nord (Argeș, Dâmbovița și Prahova) cuprind atât câmpia, cât și dealurile și munții, în această zonă găsindu-se cele mai mari altitudini muntoase

ale țării: vârfurile Moldoveanu (2.544 m) și Negoiu (2.535 m) din Masivul Făgăraș și vârful Omu (2.505 m) din Masivul Bucegi.

Rețeaua hidrografică destul de bogată este dominată de fluviul Dunărea, în care se varsă principalele râuri ale regiunii: Olt, Argeș, Dâmbovița, Ialomița și Prahova. Aceasta este completată de o serie de lacuri naturale și antropice, cu folosință complexă.

Varietatea formelor de relief și complexitatea geologică a acestora fac ca resursele naturale ale regiunii să fie destul de diversificate. Zona montană și de deal concentrează resurse naturale ale subsolului (petrol, gaze naturale, cărbune, minereuri radioactive și metalifere, sare, marne calcaroase, sulf, acumulări de gips și izvoare minerale) importante pentru industria energetică, chimică și a materialelor de construcții.

Alături de resursele subsolului, de o importanță deosebită și cu influențe directe în dezvoltarea anumitor sectoare economice, se află resursele solului. Astfel, suprafața agricolă concentrată preponderent în județele din Sud deține 71,1% din suprafața totală a regiunii, iar din aceasta 80,2% reprezintă teren arabil.

Regiunea Sud - Muntenia dispune de resurse bogate și importante de apă (3,4% din suprafața regiunii), care, prin utilizarea în diferite domenii, au un rol deosebit în dezvoltarea economică a acesteia.

Flora și fauna de o mare diversitate constituie o altă bogăție naturală a regiunii. Terenurile ocupate cu păduri și vegetație forestieră dețin 19,3% din suprafața regiunii, reprezentând o sursă importantă de masă lemnoasă și un mediu propice pentru fauna de interes cinegetic.

## **DESCRIERA GRUPULUI TINTA - IDENTIFICARE DIN PERSPECTIVA GEOGRAFICA SI A NEVOILOR**

**Grupul tinta este constituit din 302 persoane cu domiciliul in Regiunea Sud Muntenia:**

**Grupul țintă eligibil este format din:**

- 1. persoane inactive..... 6 persoane;**
- 2. șomeri ..... 220 persoane, din care:**
- 3. someri: 120 persoane**
- 4. șomeri de lungă durată: 40 persoane;**
- 5. șomeri cu nivel redus de competențe: 60 persoane;**
- 6. tineri cu vârsta de peste 30 ani ..... 40 persoane;**

7. persoane cu dizabilitati..... 4 persoane;
8. persoane din comunități marginalizate..... 20 persoane;
9. persoane din zone rurale care nu sunt ocupate și/sau trăiesc din agricultura de subzistență ..... 40 persoane;
10. persoane cu vârsta peste 55 de ani ..... 20 persoane;
11. persoane aparținând minorităților ..... 50 persoane;
12. persoane eliberate din detenție, într-un termen de cel mult 12 luni calculat de la momentul eliberării din detenție până la momentul intrării în operațiune ..... 0 - 5 persoane;
13. refugiați și persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională care au permis de ședere și drept de muncă în România ..... 0 - 5 persoane.

Persoanele din categoriile de grup țintă de la 3 la 10 sunt eligibile în următoarele condiții:

- . fie sunt asimilabile șomerilor, respectiv nu lucrează, sunt apte și disponibile pentru a începe lucrul și sunt în căutare activă a unui loc de muncă;
- . fie sunt angajate și doresc să-și actualizeze competențele profesionale.

**Structura grupului țintă:** sunt incluse următoarele categorii de persoane

- 16,55% cetățeni români aparținând minorității roma..... 50 persoane;
- 72,84% Șomeri, inclusiv șomeri pe termen lung ..... 220 persoane;
- 1,32% persoane cu dizabilități..... 4 persoane.

Persoanele din grupul țintă pot fi cuantificate simultan în mai mult de o categorie din cele de mai sus.

**Din punct de vedere al tipului de program de formare profesionala:**

1. Programe de formare profesionala - CALIFICARE - 192 persoane
2. LUCRATOR COMERCIAL 84 pers
3. OSPATAR (Chelner) 22 pers
4. BUCATAR 22 pers
5. CAMERISTA 50 pers
6. RECEPTIONER DE HOTEL 14 pers.
7. Specialist in managementul deseurilor 60 pers
8. Programe de Evaluare si Certificare Competente - 50 persoane
  - LUCRATOR COMERCIAL (cod COR 522303) - 20-30 persoane
  - BUCATAR (cod COR 512001) - 20-30 persoane

**Dupa specificul competentelor dobandite de angajat si apartenenta lor la Temele Secundare:**

1. Competente si locuri de munca Verzi: 60 persoane - curs Specialist in Managementul Deseurilor

### **MODALITATEA DE RECRUTARE A GRUPULUI ȚINTĂ.**

Proiectul nostru se derulează în spiritul respectării principiilor egalității de șanse și a nediscriminării.

(Directiva 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă ; Legea nr. 202/2002 - egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (Art. 1 alin. 2, Art. 2 alin. 1), CODUL MUNCII (Art.5.1).

### **Modalitatea de identificare, selecție și recrutare a membrilor grupului țintă:**

În urma activității de informare persoanele interesate sunt orientate spre expertul GT - GDPR.

Expertii parcurg următoarele etape:

1. Solicita documente care să demonstreze eligibilitatea pentru Grupul Tinta (conform GS CS);
2. Prezintă condițiile participării din punct de vedere al GDPR și este solicitată completarea Declarației privind prelucrarea datelor cu caracter personal;
3. Este sondat nivelul de informații pe care persoana îl detine în legătură cu activitățile proiectului, pentru a stabili un punct de plecare în discuția cu acesta și pentru a se asigura că acesta a înțeles care sunt obiectivele proiectului.
4. Expertul realizează o informare completă: etape parcurse, obligații, drepturi, programe de formare, competențe dobândite etc.
5. Sunt furnizate detalii privind programele de formare și competențele furnizate de acestea;
6. Se stabilesc reguli de comunicare între expert și beneficiar;
7. Expertul stabilește împreună cu beneficiarul data intrării în activitatea de informare și consiliere profesională;

### **1. BAZA DE SELECTIE**

Pentru identificarea unui număr cât mai mare de potențiali beneficiari astfel încât să avem o bază de selecție cât mai largă și cât mai bine reprezentată în toate categoriile de grup țintă eligibil, se impun câteva acțiuni necesare:

Selecția grupului țintă se realizează în 2 etape:

- a. Informarea publicului - potențial grup țintă. Înscrierea în activitățile proiectului.
- b. Orientarea spre activitățile de informare și consiliere profesională și medierea muncii. Aici are loc repartizarea în programele de formare în funcție de corelația dintre profilul profesional și oferta de competențe profesionale existente în programele de formare profesională puse la dispoziție.

## 2. Activitatea 01.1. Campanie de Informare si constientizare privind importanta participarii la formarea profesionala continua

**Grafic: Luna 1 - Luna 25**

**Scop.** Derularea unei campanii de informare si constientizare a importantei formarii profesionale continue, pe fondul evolutiilor tehnologice rapide.

**Mijloace de informare** utilizate (canale, instrumente, proceduri- **expertii vor aplica una sau mai multe masuri mentionate mai jos**):

- Mass-Media - comunicate de presa - cand e nevoie pentru acoperirea unei arii mai mari
- Pagina de Socializare - mesaje informative. Mesajele contin date de contact pentru a facilita comunicarea.
- Campanie web si social media, diseminare de informatii prin intermediul online (Pagini web)
- Tiparituri - Brosura informativa si Pliant ce vor fi distribuite in cadrul campaniei - contin informatii detaliate despre proiect, formarea profesionala continua, competente noi etc.
- Comunicare online - mesagerie pagina de facebook.
- Posta Electronica - email - receptionarea solicitarilor si comunicarea informatiilor solicitate
- Comunicarea in teren - door to door, face to face - este pusa in aplicare de Exp GT-GDPR care acopera zone cat mai largi informand o populatie cat mai diversificata, dar apropiata de caracteristicile grupului tinta.
- Comunicarea cu angajatorii - este pusa in aplicare in special de Exp. Nediscriminare si egalitate de sanse
- Comunicarea in teren pentru grupuri organizate - in situatia unor solicitari venite din partea publicului interesat sau a unor grupuri organizate de organizatiile semnatare ale parteneriatelor.
- Comunicarea telefonica - punem la dispozitie un numar de telefon/regiune la care un expert va raspunde solicitarilor informative
- conferinte „egalitate de sanse pe piata muncii”.

### **Public informat:**

Dimensiunea publicului informat este necesar pentru a garanta realizarea grupului tinta, prin crearea unui bazin de selectie cat mai larg, permitand accesul la activitatile proiectului pentru toate sectoarele economice.

Publicul informat nu va fi impartit pe categorii de GT deoarece in acesta etapa nu cerem informatii din domeniul datelor cu caracter personal. Informarea se realizeaza pentru un numar mare de persoane tocmai pentru a identifica categoriile de GT. Nu orice persoana informata este interesata de activitatile proiectului sau este eligibila pentru a face parte din GT.

### **METODOLOGIE.**

Atributiile expertilor nu se suprapun. Sunt alcatuite 2 echipe cu componenta si atributii identice, dar cu responsabilitatea acoperirii unor zone diferite. Formarea a 2 echipe se impune datorita numarului mare de persoane informate **si pentru derularea simultana a activitatii in mai multe localitati. Fiecare echipa este compusa dintr-un expert GT-GDPR si un expert nediscriminare si egalitate de sanse.**

Cele 2 echipe au ca scop transmiterea informatiilor catre urmatoarele categorii de GT eligibile: *persoane inactive; șomeri, șomeri de lunga durată, șomeri cu nivel redus de competențe; tineri peste 30 ani; pers cu dizabilitati; pers din comunități marginalizate; pers din zone rurale care nu sunt ocupate și/sau trăiesc din agricultura de subzistență; persoane cu vârsta peste 55 de ani; persoane aparținând minorităților; persoane eliberate din detenție; refugiați și persoane beneficiare ale unei forme de protecție internaționala.*

## **MIJLOACE DE INFORMARE:**

- Mass-Media - comunicate de presa - 6 comunicate de presa;
- Campanie web si social media, diseminare de informații prin intermediul online (Pagina de Socializare; Pagini web; Afis, Pliant, Brosura - format electronic);
- Diseminarea de material informativ tiparit (pliante si broșuri);
- Intâlniri directe cu GT eligibil - face to face;
- Organizarea de evenimente de comunicare - nediscriminare pe piata muncii;

## **IDENTIFICAREA SI INFORMAREA GT**

Grupul tinta poate fi recrutat direct din comunitati sau prin intermediari, prin incheierea unor parteneriate.

### **1. Parteneriat cu Angajatorii**

SCOP: Solicitam angajatorilor sa ne comunice situatia locurilor de munca vacante, nevoia de competente pentru ocuparea acestora. Sprijinul in organizarea evenimentelor de informare; Participarea la continuarea activitatii de informare si constientizare in perioada de sustenabilitate.

### **2. Parteneriat cu:**

#### **- Organizatiile Patronale**

Scop: promovarea serviciilor furnizate prin proiect in reseaua de agenti economici din cadrul patronatului; distribuire material informativ (format digital); Participarea la continuarea activitatii de informare si constientizare in perioada de sustenabilitate. Furnizarea unor informatii privind nevoia de competente in contextul evolutiilor tehnologice pentru corelarea ofertei de programe de formare profesionala.

#### **- Camera de Comert**

Scop: promovarea serviciilor furnizate prin proiect; distribuire material informativ (format digital), suport in diseminarea, multiplicarea si transferabilitatea rezultatelor;

#### **- Sindicatele**

Scop: Angajatii in risc de pierdere a locului de munca vor fi informati cu privire la posibilitatea reconversiei profesionale sau dobandirea de competente noi prin participarea la activitatile proiectului.

#### **- cu organizatii reprezentative pentru pers cu dizabilitati.**

Scop: identificarea persoanelor care pot beneficia de serviciile integrate de ocupare (Principii Orizontale Accesibilitate).

#### - Primarii.

Scop: identificarea persoanelor care fac parte din somajul neinregistrat; comunitati marginalizate. Sprijin oferit prin serviciul de asistenta sociala.

#### - AJOFM

Scop: identificarea grupului tinta format din someri.

### 3. Informarea Publicului.

Exp GT-GDPR informeaza publicul prin intalniri directe.

Exp. Nediscriminare si egalitate de sanse verifica respectarea principiilor in toate activitatile proiectului si informeaza publicul despre aceste principii.

#### Distribuirea materialelor informative:

Brosura: 700 buc (24 pag, format A5; fiecare Primarie va primi 5 brosure - 400 buc; Fiecare angajator va primi 3 brosure - 300 brosure);

Pliant: 1400 buc (fiecare persoana informata primeste 1 pliant).

#### 4. Postari pe pagina de facebook;

#### 5. Campanie web: Afis, Brosura;

#### 6. Evenimente de informare - „Sanse egale pe piata muncii”.

Scop: facilitarea accesului pe piata muncii a persoanelor care se afla in risc de discriminare: minoritati, persoane cu dizabilitati, femei, persoane iesite din penitenciar, persoane marginalizate, tineri, persoane trecute de 55 ani etc. Sunt promovate Principiile Nediscriminarii, a egalitatii de gen si a egalitatii de sanse pe piata muncii. Este subliniata importanta invatarii continue pentru o mai buna adaptabilitate la schimbare;

Sunt organizate 4 evenim de informare (20 participanti/ eveniment).

### 3. Activitatea 01.2. Identificare si selectare Grup Tinta

Grafic: Luna 1 - Luna 27

SCOP: Identificarea si recrutarea a 302 pers pentru a fi inclusi in grupul tinta si alcatuirea unui lot de rezerva format din 30 persoane.

**GRUP TINTA este format din 302 pers.**

Criterii de eligibilitate:

- să aibă domiciliul/reședința în Regiunea Sud Muntenia;
- au împlinit 18 ani;
- au vârsta sub 65 de ani;
- se încadrează în categoriile de grup țintă eligibile.

Va asigura respectarea prevederile Regulamentului (UE) nr. 679/2016 privind prelucrarea datelor cu caracter personal, transpuse în Legea nr. 190/2018, precum și prevederile Directivei 2002/58/CE, transpusă în Legea nr. 506/2004.

Participanții la activitățile proiectului vor fi informați despre obligativitatea de a furniza datele lor personale si despre faptul ca acestea vor fi prelucrate în aplicațiile electronice SMIS/MySMIS, în toate fazele proiectului.

## **Atributiile Expertului Grup Tinta:**

### **MODALITATEA DE IDENTIFICARE SI RECRUTARE A GRUPULUI TINTA.**

In urma activitatii A0.1 - campanie de informare - persoanele interesate sa participe la activitatile proiectului sunt preluate de Expertul GT pentru determinarea eligibilitatii acestora si intocmirea dosarului pentru GT.

Fiecare membru al grupului țintă va beneficia de măsuri personalizate.

Expertul GT parcurge urmatoarele etape:

1. Solicita documente justificative care atestă încadrarea fiecărei persoane în cel puțin una din categoriile de grup țintă eligibile:

- în cazul șomerilor și șomerilor de lunga durată - document emis de AJOFM;
- in cazul persoanelor aparținând minorității roma - autodeclararea ca persoană roma;
- in cazul persoanelor cu dizabilități - document emis de ANPDPD;
- in cazul persoanelor eliberate din detenție - document emis de penitenciar;

2. La intrarea in GT Beneficiarii vor completa un kit de documente de inscriere in proiect, prezent ca anexa la prezenta metodologie.

3. Expertul realizeaza o informare completa a somerului/angajatului: etape parcurse, obligatii, drepturi, programe de formare, competente dobandite etc.

4. Sunt furnizate detalii privind programele de formare si competentele furnizate de acestea;

5. Expertul determina care este gradul de motivare al somerului/ angajatului pentru a stabili un plan de motivare a acestuia si de mentinere in activitate;

6. Se stabilesc reguli de comunicare intre expert si beneficiar;

7. Expertul programeaza intrarea in serviciul de informare si consiliere profesionala;

Exp. Nediscriminare furnizeaza consiliere cu privire la drepturile pe care somerul/angajatul le are si obligatiile pe care angajatorii le au in relatia cu angajatii. Expertul se asigura ca procesul de selectie se incadreaza in Principiile Egalitatii de sanse si de gen, Nediscriminarii si accesibilitatii pentru pers cu dizabilitati.

### **MENTINEREA PARTICIPANTILOR IN GRUPUL TINTA.**

Interventie complexa la nivelul grupului, personalizata la nivelul individului pentru motivare si participare:

1. Activitatile sunt programate succesiv si fluent, fara intervale mari de timp intre activitati. Aceasta metoda limiteaza abandonul.

#### **MOTIVARE:**

2. Prezentarea realitatii in privinta evolutiei tehnologice ceea ce obliga la dobandirea de noi competente profesionale.
3. Prezentarea redundantei unor ocupatii. Un lucrator care nu se adapteaza la tehnologiile moderne risca sa fie eliminate de pe piata muncii;
4. Concurenta de pe piata muncii - angajatii care detin competente actualizate sunt preferati de angajatori.
5. Salarizare si siguranta locului de munca - Angajatii care nu dispun de calificare vor fi platiti mai slab sau vor fi inlocuiti.
6. Gratuitatea serviciilor oferite - Participarea la un curs este un serviciu care implica un cost ridicat in afara activitatilor proiectului. Acordarea unei subventii pentru participarea la curs. Cursantii primesc 5 lei/ ora de curs. Acordarea unei certificari a competentelor dobandite recunoscuta la nivel national; Servicii de catering.

Asenteismul nu este tolerat, dar se vor cauta solutii pentru recuperarea intarzierilor, atunci cand acesta este justificat.

#### **IMPLICAREA PARTICIPANTILOR.**

1. Se stabileste un program de comunicare intre beneficiar si Expertul GT
2. Expertul GT transmite pe adresa electronica materiale informative despre proiect si despre programele de formare
3. Expertul transmite mesaje de informare privind inceperea activitatilor prin: sms, telefon, email
4. Angajatorul este informat in privinta derularii cursurilor si este solicitat sa sprijine angajatul pentru participarea la programe (cursanti angajati).
5. Este urmarita participarea la activitati. In cazul in care beneficiarul renunta la a mai face parte din GT, Expertul GT va proceda la inlocuirea acestuia.
6. In cadrul grupelor de curs toti cursantii sunt tratati in mod egal si au acces egal la toate echipamentele. De asemenea beneficiarii sunt stimulati sa isi comunice nemulțumirile legate de curs (colegi, formator, curricula etc), sau de angajator (lipsa intelegerii, lipsa sustinerii), astfel incat sa eliminam posibilele frustrari si piedici care sa conduca la abandon.

#### **4. Activitatea 1.1 Servicii de informare și consiliere profesională si Activitatea 1.2 Servicii de mediere a muncii;**

**Grafic: Luna 1 - Luna 27**

**SCOP.** Optimizarea sanselor de a gasi un loc de munca corespunzator aspiratiilor profesionale, pregatirii profesionale si ofertei de locuri de munca prin furnizarea serviciilor de informare și consiliere profesională, în conformitate cu prevederile Legii nr.76/2002.

Ocuparea unui loc de munca corespunzator aspiratiilor si pregatirii profesionale corelat cu oferta de locuri de munca prin furnizarea serviciilor de medierea muncii, organizate și desfășurate în conformitate cu prevederile Legii nr.76/2002.

**Serviciile de informare și consiliere profesionala sunt organizate și desfășurate în conformitate cu prevederile Legii 76/2002 (Art.58).**

**Serviciile de medierea muncii sunt organizate și desfășurate în conformitate cu prevederile Legii 76/2002 (Art.59).**

#### **IMPLICAREA GT IN ACTIVITATI - MĂSURI PERSONALIZATE:**

**SUCESIUNEA LOGICA.** Intrarea beneficiarului in operatiune se realizeaza odata cu furnizarea serviciului de informare si consiliere profesionala si a celui de formare profesionala. In functie de rezultatele obtinute beneficiarii vor fi orientati spre programele de formare profesionala sau de certificare a competentelor (ECC). Activitatea de informare si consiliere profesionala este o activitate continua pentru fiecare beneficiar pana la iesirea din operatiune, avand ca scop integrarea profesionala a beneficiarului, si se deruleaza in paralel cu activitatea de medierea muncii si de formare profesionala.

**PLANUL PERSONALIZAT** vizeaza particularizarea interventiei in functie de: calificarile detinute, nivelul de scolarizare, situatia sociala, varsta, experienta profesionala, profilul psiho-profesional, motivatia personala, profilare.

### **ATRIBUTII in alcatuirea Planului Personalizat: Exp Masuri active de ocupare;**

Persoanele care nu se afla in baza de date a SPO, dar care sunt incluse in GT deoarece pot fi asimilabile somerilor, sunt orientate spre AJOFM pentru a beneficia de activitatea de Profilare. In urma acestei activitati acestia devin someri sau someri de lunga durata.

1. Identificarea nevoilor de informare a clientului in dezvoltarea carierei; Formularea obiectivelor/ scopul interventiei intr-o maniera personalizata, adaptat nevoilor clientului; Evaluarea nivelului de cunoastere a pietei muncii si acordarea de informatii adaptate cerintelor beneficiarului: *ocupatii, meserii si profesii, conditii de exercitare, de salarizare si promovare, conditii impuse de angajatori, dinamica ocupatiilor etc;*
2. Dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră. Evaluarea si autoevaluarea persoanei: *interese profesionale, identificarea punctelor tari / punctelor slabe, ca elemente de baza in stabilirea traseului profesional.*
3. Orientare in formarea profesionala. Expertul impreuna cu beneficiarul vor stabili traseul profesional si vor decide orientarea spre un program de formare profesionala sau spre Evaluarea si certificarea competentelor profesionale obtinute pe alte cai decat cele formale, respectiv non-formale si/sau informale;
4. Instruirea in metode și tehnici de cautare a unui loc de munca: *intocmirea unui C.V, a scrisorii de intentie, de multumire, prezentarea la interviu etc;*

In urma activitatilor de informare si consiliere profesionala beneficiarii primesc o orientare spre un program de formare profesionala, dintre cele descrise anterior.

**REGULAMENTUL GDPR** - Regulamentul (UE) nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date (Regulamentul general privind protecția datelor), transpuse în legislația națională prin Legea nr. 190/2018, precum și prevederile Directivei 2002/58/CE privind prelucrarea datelor personale și protejarea confidențialității în sectorul comunicațiilor publice (Directiva asupra confidențialității și comunicațiilor electronice), transpusă în legislația națională prin Legea nr. 506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice, cu modificările și completările ulterioare.

Participanții la activitățile proiectului vor fi informați despre obligativitatea de a furniza datele lor personale și despre faptul că datele lor personale vor fi prelucrate în aplicațiile electronice SMIS/MySMIS, în toate fazele de evaluare/contractare/implementare/ sustenabilitate a proiectului, cu respectarea dispozițiilor legale menționate.

## IMPLICAREA BENEFICIARILOR IN ACTIVITATILE PROIECTULUI

### Dosarul beneficiarului:

1. documente de identitate
2. documente studii
3. certificat de nastere / certificat casatorie
4. declaratie proprie raspundere incadrare categorie GT
5. cerere inscriere GT
6. acord GDPR
7. declaratie evitare dubla finantare
8. declaratie apartenenta etnie roma
9. Formular inregistrare individuala participanti (optional)
10. Formular inregistrare individuala participanti MYSMIS

La momentul intrării în operațiune beneficiarul urmează să prezinte documente justificative care atestă încadrarea fiecărei persoane în cel puțin una din categoriile de grup țintă eligibile din cele menționate mai sus. Apartenența la grupul țintă se va realiza la intrarea în operațiune/proiect (data la care persoana va beneficia pentru prima dată de sprijinul oferit prin proiect), prin atașarea de documente doveditoare pentru situația vizată sau prin semnarea unei declarații pe proprie răspundere a persoanei din grupul țintă. Documentele doveditoare pentru situația vizată pot fi:

- în cazul șomerilor și șomerilor de lungă durată - document emis de instituția abilitată (AJOFM/ANOFM sau la alt furnizor de servicii de ocupare, care funcționează în condițiile prevăzute de lege);
- în cazul persoanelor aparținând minorității roma - document care atestă autodeclararea ca persoană aparținând minorității roma;
- în cazul persoanelor cu dizabilități - document emis de instituția abilitată (ANPPD sau instituții subordonate);
- în cazul persoanelor eliberate din detenție - document emis de instituția abilitată (penitenciar);
- persoane aparținând minorităților, refugiați și persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională - document emis de instituția abilitată.

### IMPLICAREA PARTICIPANTILOR (atributii GT-GDPR).

1. Se stabilește un program de comunicare între beneficiar și Expertul GT-GDPR
2. Expertul transmite mesaje de informare privind începerea activităților prin: sms, telefon, email
3. Beneficiarul este informat în privința derulării cursurilor și este solicitat să sprijine angajatul pentru participarea la programe
4. Este urmărită participarea la activități. Dacă beneficiarul absentează Expertul va solicita explicații care să justifice absența. În cazul în care beneficiarul renunță la a mai face parte din GT, Expertul GT-GDPR va proceda la înlocuirea acestuia cu un al beneficiar din lotul de rezervă.
5. În cadrul grupelor de curs toți cursanții sunt tratați în mod egal și au acces egal la toate echipamentele. De asemenea beneficiarii sunt stimulate să își comunice nemulțumirile fie legate de curs (colegi, formator, curricula etc), fie de angajator (lipsa înțelegerii, lipsa susținerii), astfel încât să eliminăm posibilele frustrări și piedici care să conducă la abandon.
6. Subvenția. Cursanții primesc 5 lei/ ora de curs.

#### A. Factori motivatori.

1. Motivatie extrinsec pozitiva. Gratuitatea programelor de evaluare a incompetențelor, orientare in cariera si formare profesionala. Perspectiva obtinerii unor competente noi adaptate dezvoltarii tehnologice ce va viza sectorul de activitate in care lucreaza. Pentru stimularea participarii la programul de formare se vor acorda subventii de 5 lei/ora de prezenta la curs.
2. Motivare intrinseca pozitiva. Interventia focusata pe nevoile reale ale beneficiarului. Atentie acordata beneficiarului - informare, comunicare, motivare, asistare si consiliere personalizata.
3. Motivare extrinsec negativa: pierderea subventiei in caz de abandon; presiunea expertilor (expert grup tinta/ expert formare profesionala). Riscul inadaptarii la locul de munca ca urmare a introducerii de echipamente si tehnologii noi. Riscul pierderii locului de munca. Dificultati de reintegrare pe piata muncii.

#### B. Resurse umane alocate. Masuri de Monitorizare si Control.

Expertul GT este principalul factor in motivarea si mobilizarea beneficiarilor, el este cel care asigura conexiunea dintre expertul care furnizeaza serviciile si beneficiar.

- Gestionare grup tinta (programarea participarii la activitatile proiectului, corespondenta, motivare/stimulare)
- Tine evidenta participarii beneficiarilor la activitati si ii motiveaza sa finalizeze actiunile in care sunt implicati (pastrarea beneficiarului in activitate).
- contactarea beneficiarilor pentru a fi informati in legatura cu data inceperii cursului.
- monitorizeaza prezenta beneficiarilor la curs,
- impulsioneaza, motiveaza beneficiarilor in vederea prevenirii abandonului.
- actualizeaza indicatorii in functie de rezultatele obtinute

## MENTINEREA GRUPULUI TINTA IN ACTIVITATILE PROIECTULUI

### MENTINEREA PARTICIPANTILOR IN GRUPUL TINTA (atributii GT).

Interventie complexa la nivelul grupului, personalizata la nivelul individului pentru motivare si participare:

1. Activitatile sunt programate succesiv si fluent (fara intervale mari de timp intre activitati astfel incat de la intrarea in GT pana la finalizarea programului de formare profesionala). Aceasta metoda limiteaza abandonul.
2. Prezentarea realitatii in privinta evolutiei cererii de competente si a proceselor tehnologice, precum si avantajele formarii profesionale
3. Prezentarea redundantei unor meserii - ceea ce conduce la concluzia ca o ocupatie care nu se adapteaza la tehnologiile moderne risca sa fie eliminate de pe piata muncii;
4. Concurenta de pe piata muncii - angajatii care detin competente actualizate sunt preferati de angajatori. Acestia tind sa inlocuiasca forta de munca care nu detine calificare;
5. Salarizare si siguranta locului de munca - Angajatii care nu dispun de cunostintele necesare utilizarii tehnologiilor modern vor fi platiti mai slab sau vor fi inlocuiti. Angajatii care dispun de competente actualizate se vor adapta mai usor infuziei de tehnologie noua, dar vor fi favorizati si in procesul de reconversie profesionala;
6. Gratuitatea serviciilor oferite - Participarea la evaluarea competentelor profesionale este un serviciu care scurteaza foarte mult perioada necesara obtinerii unei calificari, dar care presupune un cost ridicat in afara activitatilor proiectului.
7. Gratuitatea serviciilor oferite - Participarea la programele de formare profesionala. Acordarea unei subventii pentru participarea la curs. Acordarea unei certificari recunoscuta la nivel national.
8. Absenteismul. Nu este tolerat, dar expertul va cauta sa identifice daca se datoreaza unor factori obiectivi si impreuna cu beneficiarul sa stabileasca un program de recuperare/reprogramare a activitatilor.

### IMPLICAREA PARTICIPANTILOR (atributii GT-GDPR).

1. Se stabileste un program de comunicare intre beneficiar si Expertul GT-GDPR
2. Expertul transmite mesaje de informare privind inceperea activitatilor prin: sms, telefon/ email
3. Angajatorul este informat in privinta derularii cursurilor si este solicitat sa sprijine angajatul pentru participarea la programe
4. Este urmarita participarea la activitati. Daca beneficiarul absenteaza Expertul va solicita explicatii care sa justifice absentea. In cazul in care beneficiarul renunta la a mai face parte din GT, Expertul va proceda la inlocuirea acestuia.
5. In cadrul grupelor de curs toti cursantii sunt tratati in mod egal si au acces egal la toate echipamentele. De asemenea beneficiarii sunt stimulate sa isi comunice nemulțumirile legate de curs (colegi, formator, curricula etc), astfel incat sa eliminam posibilele frustrari si piedici care sa conduca la abandon.
6. Subventia. Cursantii primesc 5 lei/ ora de curs, in baza unei metodologii de acordare.
7. Servicii de catering. Cursantii primesc o masa calda sau un pachet cu alimente pentru fiecare zi de curs la care sunt prezenti.

#### A. Factori motivatori.

- Motivatia extrinsec pozitiva. Gratuitatea programelor de evaluare a acompetentelor, orientare in cariera si formare profesionala. Perspectiva obtinerii unor competente noi adaptate dezvoltarii tehnologice ce va viza sectorul de activitate in care lucreaza. Pentru stimularea participarii la programul de formare se vor acorda subventii de 5 lei/ora de prezenta la curs.
- Motivare intrinseca pozitiva. Interventia focusata pe nevoile reale ale beneficiarului. Atentia acordata beneficiarului - informare, comunicare, motivare, asistare si consiliere personalizata.
- Motivare extrinsec negativa: pierderea subventiei in caz de abandon; presiunea expertilor (expert grup tinta/ expert formare profesionala). Riscul prelungirii perioadei de somaj / Riscul pierderii locului de munca. Dificultati de reintegrare pe piata muncii.

#### B. Resurse umane alocate. Masuri de Monitorizare si Control.

Expertul GT este principalul factor in motivarea si mobilizarea beneficiarilor, el este cel care asigura conexiunea dintre expertul care furnizeaza serviciile si beneficiar.

- Gestionare grup tinta (programarea participarii la activitatile proiectului, corespondenta, motivare/stimulare)
- Tine evidenta participarii beneficiarilor la activitati si ii motiveaza sa finalizeze actiunile in care sunt implicati (pastrarea beneficiarului in activitate).
- contactarea beneficiarilor pentru a fi informati in legatura cu data inceperii cursului.
- monitorizeaza prezenta beneficiarilor la curs,
- impulsioneaza, motiveaza beneficiarilor in vederea prevenirii abandonului.
- actualizeaza indicatorii in functie de rezultatele obtinute

## STRUCTURA GRUPULUI TINTA PE INDICATORI

### INDICATORI DE REZULTAT

*EECR03 Persoane care dobândesc o calificare la încetarea calității de participant*

- 246 persoane (81,45%)

*EECR03.01 Participanți roma care obțin o calificare la încetarea calității de participant*

- 41 persoane (82%)

*EECR04 Participanți care au un loc de muncă, inclusiv care desfășoară o activitate independentă, la încetarea calității de participant*

- 95 persoane (31,45%)

*EECR04.01 Participanți roma care au un loc de muncă la încetarea calității de participant*

- 16 persoane (32%)

**EECR03** „Persoane care dobândesc o calificare la încetarea calității de participant” - reprezintă numărul de persoane din grupul țintă care, ca urmare a parcurgerii Activității 2 sau a Activității 3 definite conform secțiunii 5.2.2 Activități eligibile din prezentul Ghid al Solicitantului Condiții Specifice au fost certificate. În cazul acestui indicator vor fi avute în vedere certificatele de absolvire și calificare obținute ca urmare a unui proces de evaluare, în conformitate cu O.G. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare sau certificate de calificare ca urmare a parcurgerii unui proces de evaluare și certificare a competențelor (ORDIN nr. 4.543 din 23 august 2004)

**EECR04** “Participanți care au un loc de muncă, inclusiv care desfășoară o activitate independentă, la încetarea calității de participant”- reprezintă numărul de persoane din grupul țintă care, ca urmare a parcurgerii activităților proiectului definite conform secțiunii 5.2.2 Activități eligibile din prezentul Ghid al Solicitantului Condiții Specifice, au obținut statutul de persoană ocupată. Persoanele din grupul țintă care aveau statutul de angajat la intrarea în operațiune pot fi cuantificate la acest indicator dacă, urmare a sprijinului primit, și-au schimbat locul de muncă sau și-au îmbunătățit statutul pe piața muncii și profesează în domeniul cursului absolvit prin proiect.

### INDICATORI DE REALIZARE

*EECO01 - Numar total de participanti*

- 302 persoane;

*EECO01.01 - Numar total de participanti roma*

- 50 persoane (16,55%);

*EECO02 Șomeri, inclusiv șomeri pe termen lung*

- 220 persoane (72,84%)

*EECO12 Participanți cu handicap*

- 4 persoane (1,32%).

**EECO01** „Număr total de participanți” - reprezintă numărul de persoane din grupul țintă care participă la activitățile proiectului. Pentru ca o persoană să fie contabilizată la indicatorul de realizare EECO01, aceasta trebuie să participe la servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă (informare și consiliere/mediere)- definită conform secțiunii 5.2.2 Activități eligibile și un program de formare profesională (definită conform secțiunii 5.2.2 Activități eligibile) sau la un program de evaluare și certificare a competențelor definită conform secțiunii 5.2.2 Activități eligibile).

## REZULTATELE AȘTEPTATE

Urmare a acordării sprijinului financiar în cadrul prezentului apel de proiecte sunt așteptate următoarele rezultate:

- persoane din grupul țintă care participă la servicii specializate pentru stimularea ocupării: 302 persoane
- persoane din grupul țintă care participă la un program de formare profesională sau la un program de evaluare și certificare a competențelor: 302 persoane
- persoane care obțin un certificat de calificare/certificat de absolvire în conformitate cu prevederile OG nr. 129/2000: 246 persoane
- persoane din grupul țintă care beneficiază de servicii personalizate și integrate: 302 persoane
- persoane care ca urmare a sprijinului primit au un loc de muncă la încetarea calității de participant: 95 persoane

## NEVOILE GRUPULUI ȚINTĂ - DATE CALITATIVE.

Schimbările din economie impun actualizări permanente de cunoștințe și competențe. Procesul de globalizare accentuează răspândirea tehnologiei și creează noi ocupații care le înlocuiesc pe unele dintre cele existente. Cu fiecare nouă ocupație, abilitățile și competențele necesare trebuie să se adapteze la nevoile identificate. Necesitatea formării este accentuată de deficitul de forță de muncă, de resursa de muncă îmbătrânită în contextul tendințelor demografice și de existența unui procent ridicat de forță de muncă slab calificată sau cu pregătire neadecvată.

Este important ca persoanele angajate să nu depindă doar de firma angajatoare în ceea ce privește oportunitățile de învățare și formare ci, în schimb, să ia inițiativa pentru a se putea dezvolta. Astfel, putem ieși din zona noastră de confort pentru a crește profesional.

Totuși, tehnologiile noi pot forma și noi profesii, locuri de muncă și oportunități pe piața muncii. Astfel, pentru a profita de aceste oportunități, este important să fim la curent cu aceste tehnologii pentru a fi competenți în utilizarea lor la locul de muncă.

Creșterea automatizării proceselor de producție determină cererea de niveluri mai ridicate de abilități cognitive dar aptitudinile forței de muncă sunt, în continuare, necorelate cu nevoile economiei moderne.

Nivelul scăzut al competențelor și accesul limitat la informare, consiliere și formare reprezintă o provocare majoră căreia instituțiile și actorii din piața muncii trebuie să-i răspundă integrat și anticipativ. Indicele european al competențelor, care măsoară performanța sistemelor de competențe din UE, situează RO printre țările cu rezultate slabe, în special în ceea ce privește dezvoltarea și activarea competențelor

Formarea profesională continuă reprezintă o componentă majoră a politicilor în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, la nivel național și european, având ca obiectiv general creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere.

RO este pe ultimul loc în UE din perspectiva ponderii absolvenților de studii superioare și a participării adulților (25-64 ani) la învățare. Participarea în programe de formare din ultimii ani este extrem de scăzută, fapt ce impune eforturi suplimentare prin investiții în sistem, personal, infrastructura de acces și servicii de informare, consiliere și orientare profesională.

SPO poate avea un rol important în acest sens, prin dezvoltarea serviciilor de consiliere profesională și prin serviciile de formare propuse, și după caz finanțate, pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. De asemenea, se impune dezvoltarea orizontală a sistemelor de consiliere a carierei pentru adulți prin identificarea de noi instrumente, utilizarea tehnologiei informațiilor, formarea profesională a practicienilor și dezvoltarea de standarde de calitate.

Schimbările din economie impun actualizări permanente de cunoștințe și competențe. Procesul de globalizare accentuează răspândirea tehnologiei și creează noi ocupații care le înlocuiesc pe unele dintre cele existente.

Cu fiecare nouă ocupație, abilitățile și competențele necesare trebuie să se adapteze la nevoile identificate. Necesitatea formării este accentuată de deficitul de forță de muncă, de resursa de muncă îmbătrânită în contextul tendințelor demografice și de existența unui procent ridicat de forță de muncă slab calificată sau cu pregătire neadecvată.

Facilitarea mobilității forței de muncă și a accesului la ocupare pot fi realizate și prin dezvoltarea sistemului și a instrumentelor de validare a competențelor dobândite în sistem nonformal și informal /recunoaștere a învățării anterioare.

### **Rolul programelor de timp FPC (Formare profesională continuă)**

Scopul de bază al acestor programe este acela de a genera noi competențe profesionale specifice, spre deosebire de competențele generale furnizate de către sistemul de învățământ.

#### **Obiective ale formării profesionale continue:**

Obiectivul central al programelor de formare profesională constă în *îmbunătățirea abilităților și însușirea de noi cunoștințe*. Programele au scopul de a da posibilitatea angajaților să-și îmbunătățească competențele profesionale.

- facilitarea accesului spre un loc de muncă vizat;
- creșterea competitivității forței de muncă;
- actualizarea cunoștințelor dobândite în cadrul educației formale;
- facilitarea reconversiei profesionale;
- însușirea unor procedee moderne pentru eficientizarea manierei de lucru;
- promovarea principiului de învățare pe tot parcursul vieții.
- actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice locului de muncă;
- perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- adaptarea sporită la cerințele locului de muncă;
- îmbunătățirea comunicării la locul de muncă;
- asumarea de noi reponsabilități la locul de muncă deja existent;
- creșterea flexibilității;
- creșterea perspectivelor de promovare;
- sporirea șanselor de reconversie profesională;

Formarea profesională are ca obiectiv principal îmbunătățirea abilităților și însușirea de noi cunoștințe. Programele au scopul de a oferi posibilitatea angajaților de a-și îmbunătăți competențele profesionale.

Iată câteva dintre obiectivele principale:

- Obținerea unei calificări profesionale.
- Adaptarea angajaților la cerințele locului de muncă și ale postului respectiv.
- Promovarea la locul de muncă.
- Dezvoltarea carierei profesionale.
- Actualizarea cunoștințelor și abilităților profesionale pentru locul de muncă respectiv.
- Perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază.
- Reconversia profesională pentru angajații care vor să lucreze în alt domeniu.
- Dobândirea de cunoștințe avansate.

Legislația prevede că programele de formare profesională pot fi organizate fie la inițiativa angajatorului cât și la inițiativa angajatului. Participarea trebuie să fie realizată cu acordul ambelor părți, care trebuie să înțeleagă oportunitatea și să își asume participarea.

Formarea profesională continuă și pregătirea constantă scade riscurile ieșirii de pe piața muncii. Astfel, vei avea stabilitatea pe care o căutăm cu toții și în plus o serie de avantaje profesionale. Dobândirea de noi competențe prin cursuri de specializare ar trebui să fie o constantă a vieții noastre profesionale atât pentru a avansa în carieră cât și pentru a ne adapta mediului socio-economic, fiind mereu pregătiți să facem față schimbărilor și provocărilor.

În concluzie, printre beneficiile formării profesionale se numără și:

- Dezvoltarea de noi abilități și cunoștințe, ca urmare a creșterii participării la activități de formare profesională continuă;
- Creșterea șanselor de avansare în carieră, ca urmare a creșterii nivelului de pregătire a

angajaților, această avansare putând să aibă loc atât în cadrul aceleiași companii, cât și prin găsirea unui nou loc de muncă;

- Creșterea nivelului de flexibilitate și adaptabilitate al persoanelor pe piața muncii, acestea dobândind noi informații, competențe și dezvoltând noi aptitudini proactive care să le faciliteze dezvoltarea profesională și avansarea pe piața muncii;
- Creșterea competitivității pe piața muncii a beneficiarilor;
- Creșterea respectului de sine, îmbunătățirea nivelului de trai prin accesarea/ ocuparea unor posturi care oferă satisfacție materială, profesională și personală.
- De asemenea, se va asigura creșterea nivelului de integrare socială și sprijin în gradul de mobilitate a angajaților în piața muncii și în societate.

### **LOCURI DE MUNCA VERZI**

Conform unui raport recent al World Economic Forum, cele mai mari efecte de creare și distrugere a locurilor de muncă provin din trendurile de mediu, tehnologie și din cele economice.

Printre macrotendențele enumerate, întreprinderile prevăd că cel mai puternic efect net de creare de locuri de muncă va fi determinat de:

- investiții care facilitează tranziția ecologică a întreprinderilor
- aplicarea mai largă a standardelor ESG
- lanțuri de aprovizionare mai localizate

În studiul realizat pe baza datelor LinkedIn, rolurile legate de sustenabilitate și mediu sunt notabile - toate se află în top 40. Trei dintre roluri sunt chiar în top 10. Acest lucru ar putea sugera că tranziția ecologică este atât o tendință semnificativă, cât și în curs de dezvoltare pe piața muncii.

Conform Global Green Skills Report 2022, realizat de LinkedIn, angajările pentru talentul de calificare ecologică sunt în creștere la nivel global, dar nici pe departe de ceea ce este necesar. În timp ce postările de locuri de muncă ce necesită competențe ecologice au crescut cu 8% anual în ultimii cinci ani, ponderea talentelor ecologice a crescut la aproximativ 6% anual în aceeași perioadă.

În timp ce cererea globală de competențe ecologice a crescut cu 40% din 2015, doar 13% din forța de muncă deține de fapt competențele de care organizațiile au nevoie și le doresc. Ponderea talentelor ecologice a crescut în rândul lucrătorilor de la toate nivelurile de educație, dar crește mai rapid în rândul lucrătorilor care dețin o diplomă de licență sau superioară. La nivel global, ponderea talentelor ecologice în rândul lucrătorilor cu o diplomă de licență sau mai mare a crescut cu o rată medie de 11% anual în 2015-2021, comparativ cu 9% în rândul lucrătorilor fără. Pe această listă se află și România.

Pe măsură ce țările devin mai verzi, apar oportunități de angajare. Intensitatea competențelor ecologice este o măsură utilă pentru a înțelege modul în care lucrătorii din diferite țări aplică seturi de competențe ecologice la locul de muncă.

În țara noastră, chiar dacă nu avem studii clare care să ne arate rata de creștere a cererii în comparație cu cea a ofertei în ceea ce privește joburile verzi, este ușor de văzut cum în ultimii ani roluri precum Sustainability Manager sau inginer de mediu își fac prezența pe listele de joburi disponibile.

În același timp, dincolo de presiunea reglementărilor, companiile au de răspuns și în fața consumatorilor, care sunt din ce în ce mai interesați de a cumpăra de la acele companii care nu dăunează mediului și dau dovadă de responsabilitate socială. Mai mult, dacă lupa este încă pusă pe acțiunile directe în acest moment, nevoia de transparență și înțelegere a întregului lanț de aprovizionare și impactul acestora crește tot mai mult.

Un studiu recent realizat de IZI data în România arată că 4 din 10 români nu au auzit de niciun brand implicat în acțiuni sustenabile. Mai mult, 7 din 10 respondenți cred că sunt puține branduri care declară că se implică și peste 8 din 10 respondenți spun că sunt puține branduri care fac acțiuni concrete în domeniul sustenabilității.

## CONCLUZII

Există o creștere semnificativă a interesului și cererii pentru joburile verzi și specialiști în sustenabilitate, pe măsură ce companiile și consumatorii devin din ce în ce mai preocupați de impactul lor asupra mediului și de responsabilitatea socială.

În contextul crizei climatice și al schimbărilor în piața muncii, apar tot mai multe startup-uri verzi, iar industria sustenabilității este așteptată să genereze sute de milioane de locuri de muncă până în 2030. Cu toate acestea, există o discrepanță între cererea și oferta de talente ecologice, iar nivelul de educație joacă un rol important în dezvoltarea abilităților necesare.

În România, joburile verzi își fac tot mai mult simțită prezența, dar există încă o nevoie de educație și transparență în acest domeniu pentru a satisface cererea crescută și pentru a îndeplini obiectivele de sustenabilitate.

Recensământul Populației - 2021 - Caracteristici economice

<https://www.recensamantromania.ro/rezultate-rpl-2021/rezultate-definitive-caracteristici-economice/>

Care sunt principalele tendințele care conturează viitorul muncii

<https://www.zf.ro/profesii/principalele-tendintele-contureaza-viitorul-muncii-digitalizarea-20994577>

Joburi verzi - cum arată viitorul forței de muncă

<https://sustenabilitate.biz/joburi-verzi-cum-arata-viitorul-forței-de-munca/>

100.000 de noi locuri de muncă în economia “verde”, în scenariul în care România vizează neutralitatea climatică - strategie

[https://www.economica.net/100-000-de-noi-locuri-de-munca-in-economia-verde-in-scenariul-in-care-romania-vizeaza-neutralitatea-climatica-strategie\\_699425.html](https://www.economica.net/100-000-de-noi-locuri-de-munca-in-economia-verde-in-scenariul-in-care-romania-vizeaza-neutralitatea-climatica-strategie_699425.html)

Economia verde și locurile de muncă verzi. Dezvoltarea conceptului de locuri de muncă verzi la nivel internațional

[https://add-energy.ro/wp-content/uploads/2014/05/Studiu-international\\_A4\\_final\\_RO\\_preview.pdf](https://add-energy.ro/wp-content/uploads/2014/05/Studiu-international_A4_final_RO_preview.pdf)

Joburi verzi: Tranziția spre economia verde poate crea 300 de milioane de noi locuri de muncă

<https://spotmedia.ro/stiri/mediu/joburi-verzi-tranziția-spre-economia-verde-poate-crea-300-de-milioane-de-noi-locuri-de-munca>

Locuri de muncă ecologice la Companii Responsabile de mediul înconjurător

<https://greenseed.ro/wp-content/uploads/2020/05/Guide-RO.pdf>

Locurile de muncă verzi sunt noua tendință pentru viitor!

<https://blog.cicloorganico.com.br/ro/durabilitate/locurile-de-munca-verzi-sunt-noua-tendin%C8%9B%C4%83-pentru-viitor/>

Strategia Națională pentru Locuri de Muncă Verzi 2018 - 2025

<https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/minister-2019/strategii-politici-programe/5215-sn-locuri-munca-verzi-21082018>

Locuri de muncă verzi căutate în 2023

[https://eures.europa.eu/demand-green-jobs-2023-2023-06-06\\_ro](https://eures.europa.eu/demand-green-jobs-2023-2023-06-06_ro)

Locuri de muncă verzi și orientare ecologică într-un context internațional

<https://epale.ec.europa.eu/ro/blog/locuri-de-munca-verzi-si-orientare-ecologica-intr-un-context-international>

\* \* \* \* \*

## FPC JOACĂ UN ROL CENTRAL ÎN:

Programul Educație și Ocupare 2021-2027, obiectivul specific: ESO4.1. „Îmbunătățirea accesului la piața muncii și măsuri de activare pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru tineri, îndeosebi prin implementarea Garanței pentru tineret, pentru șomerii de lungă durată și grupurile defavorizate de pe piața muncii și pentru persoanele inactive, precum și prin promovarea desfășurării de activități independente și a economiei sociale (FSE+)”

## STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ 2021-2027;

OB. GENERAL: “Creșterea ocupării de calitate, în condiții de sustenabilitate, astfel încât, până la sfârșitul anului 2027, rata de ocupare a populației 20-64 ani să fie de 75%”

### OBIECTIVUL SPECIFIC 1. INTEGRAREA DURABILĂ PE PIAȚA MUNCII A FORȚEI DE MUNCĂ DISPONIBILE

#### DIRECȚIA DE ACȚIUNE 1:

Promovarea de noi abordări în furnizarea măsurilor active pentru îmbunătățirea accesului la piața muncii pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă

Măsuri / acțiuni:

- 1) dezvoltarea serviciilor oferite persoanelor inactive apte de muncă și identificarea celor mai adecvate modalități de încurajare a participării acestora pe piața muncii - **302 persoane;**
- 2) facilitarea accesului pe piața muncii a persoanelor din grupurile dezavantajate apte de muncă, prin crearea de echipe mobile mixte cu rol în furnizarea de servicii integrate de identificare, îndrumare și sprijin, precum și prin adaptarea intervențiilor individualizate în cadrul managementului de caz - **302 persoane;**
- 3) furnizarea de pachete de servicii și măsuri adaptate grupurilor dezavantajate, precum persoane inactive apte de muncă, persoane cu dizabilități, șomeri cu un nivel redus de competențe, șomeri de lungă durată, persoane cu vârsta de peste 50 de ani, persoane reîntoarse în țară, persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională (migranți) etc - **302 persoane;**
- 6) promovarea unor servicii dedicate persoanelor, inclusiv persoanelor cu dizabilități, care au un loc de muncă și doresc schimbarea acestuia - **4 persoane;**

#### DIRECȚIA DE ACȚIUNE 3:

Dezvoltarea de măsuri pentru identificarea și reducerea deficitelor de forță de muncă, în special a celor de la nivel local/regional

Măsuri / acțiuni:

- 3) reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activitățile non-agricole - **40 persoane din GT;**

#### DIRECȚIA DE ACȚIUNE 4:

Reducerea disparității de gen privind ocuparea forței de muncă

- **151 persoane sunt femei (50% din GT)**

### OBIECTIVUL SPECIFIC 4. CONSOLIDAREA SISTEMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ A ADULȚILOR PENTRU O MAI BUNĂ CONECTARE LA CERINȚELE PIEȚEI MUNCII

#### DIRECȚIA DE ACȚIUNE 2:

Sprijinirea participării adulților la educație și formare profesională de calitate, favorabilă incluziunii, atractivă, mai flexibilă și adecvată erei digitale și tranziției ecologice

„Învățarea pe tot parcursul vieții trebuie să devină realitate pentru toți cetățenii din România. Adulții trebuie să aibă acces la programe de învățare atractive, inovatoare și incluzive.”

Măsuri/acțiuni:

- 3) campanii de promovare și conștientizare cu privire la beneficiile participării la formarea profesională continuă - **800 persoane informate, 100 angajatori informați, 40 UAT informate;**
- 6) organizarea de programe de formare profesională pentru angajați în vederea dezvoltării și diversificării competențelor, în contextul schimbărilor tehnologice și digitale de pe piața muncii - **302 persoane;**

7) consolidarea cadrului de reglementare privind recunoașterea aptitudinilor și a competențelor dobândite în contexte formale, non-formale și informale.. - 50 persoane.

#### DIRECȚIA DE ACȚIUNE 4:

Stimularea dobândirii de noi competențe în vederea ocupării unui loc de muncă și gestionarea cu succes a tranzițiilor profesionale

Primul pas pentru a ne asigura că cetățenii pot dobândi competențele de care au nevoie pentru locul de muncă actual sau pentru un viitor loc de muncă îl constituie informațiile actualizate privind nevoile în materie de competențe. De foarte multe ori informațiile privind competențele sunt disponibile prea târziu pentru a putea face alegerile corecte.

Măsuri/acțiuni

1) organizarea de programe de recalificare și perfecționare proactive pentru valorificarea beneficiilor tranziției ecologice - sprijinirea forței de muncă în vederea obținerii competențelor necesare pentru a realiza tranziția dinspre sectoarele în declin către sectoarele în creștere, în cadrul economiei verzi - 60 persoane cursate;

2) implementarea programelor de actualizare a competențelor pentru adulții cu nivel scăzut de educație și calificare, inclusiv a programelor de ucenicie - Someri cu nivel redus de competențe: 60 pers;

#### STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU LOCURI DE MUNCĂ VERZI 2018-2025;

Activitățile de formare profesională derulate pentru 60 beneficiari se încadrează în Ob. Specific2 „Dezvoltarea competențelor forței de muncă în vederea asigurării unei ocupări de calitate în sectoarele competitive, generatoare de locuri de muncă verzi”, dir. de acțiune:

1. Formarea și dezvoltarea competențelor verzi;

#### STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATEA DE GEN 2021-2027;

Campania de nediscriminare derulată în cadrul Activității 01.1 - susținerea femeilor în participarea la programele de FPC - „Sanse egale pe piața muncii”, contribuie la:

III. Piața Muncii - Ob. General: Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, în special în ceea ce privește rata de ocupare, veniturile și domeniile de ocupare

Măsuri/ Rezultatele acțiunilor:

3.1 c) Monitorizarea sistematică a decalajelor dintre femei și bărbați înregistrate în România în domeniul ocupării active a femeilor

3.2 c) Derularea unei Campanii de sensibilizare în rândul angajaților și angajatorilor privind fenomenul discriminării la locul de muncă, în ceea ce privește diferențele de remunerare între femei și bărbați (Activitatea 01.2 - Brosuri principii orizontale furnizate beneficiarilor.

#### STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU DEZVOLTARE DURABILĂ A ROMÂNIEI 2030.

Prin includerea în programele de FPC a 302 beneficiari și dobândirea de competențe/calificări noi pentru minim 246 beneficiari contribuim la: S.N. PENTRU DEZVOLTARE DURABILĂ A ROMÂNIEI 2030.

Obiectivul 4: Educație de calitate. Garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți.

Ținte 2030: Extinderea generalizată a facilităților pentru formarea și perfecționarea continuă pe tot parcursul vieții, sporirea considerabilă a participării la sistemele formale și nonformale de cunoaștere în vederea apropiării României de media performanțelor din statele membre ale UE.

Obiectivul 9: Industrie, inovație și infrastructură.

Ținte 2030: Promovarea industrializării incluzive și durabile și sporirea ratei de ocupare.

Obiectivul 10: Inegalități reduse

Inegalitatea este un obstacol în procesul de dezvoltare al unei societăți durabile. Inegalitatea apare în diferite domenii cum ar fi problemele de gen, dificultățile în educație, aspectele financiare etc. Unele grupuri vulnerabile,

cum ar fi femeile cu dizabilități sau cele de etnie romă, se confruntă cu discriminare intersecțională, prin care mai multe caracteristici ale grupului sunt supuse fenomenelor discriminatorii, acesta devenind astfel în mod particular dezavantajat. Acest obiectiv al reducerii inegalităților accentuează caracterul ideal și meritocratic al societății și totodată, permite tuturor accesul la resurse.

Strategia propune reducerea decalajelor, eliminarea discriminărilor de orice fel și politici de realizare progresivă a unei egalități sporite, în special fi scale, salariale, educaționale și de protecție socială.

- Obiective realizate prin măsurile luate pentru prevenirea discriminării și promovarea egalității de șanse pe piața muncii (materiale informative - broșuri, evenimente de promovare a egalității de șanse, monitorizarea principiilor nediscriminării și egalității de șanse prin încadrarea în echipa de implementare a unui expert care va avea aceste atribuții)

➤ Agenda pentru competențe în Europa contribuie la realizarea priorităților politice ale Comisiei Europene intitulate „Un nou impuls pentru crearea de locuri de muncă, creștere și investiții”, prin abordarea a trei provocări presante ale economiilor actuale:

-lipsa competențelor adecvate pentru a răspunde necesităților de pe piața muncii;

-transparența insuficientă a competențelor și a calificărilor;

-dificultatea de a anticipa și de a determina necesitățile în materie de competențe.

Agenda este construită în jurul a trei direcții principale, fiecare dintre acestea cu direcții specifice de intervenție, astfel:

-îmbunătățirea calității și a relevanței formării de competențe;

-sporirea vizibilității și a comparabilității competențelor și calificărilor;

-promovarea informațiilor cu privire la competențe, documentarea și alegerea unei cariere în cunoștință de cauză.

Strategia națională privind incluziunea socială și reducerea sărăciei pentru perioada 2022–2027, Strategia națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități „O Românie echitabilă” 2022-2027, AGENDA 2030 PENTRU DEZVOLTARE DURABILĂ (Comisia Europeană, 2020) și în Strategia Națională pentru DEZVOLTAREA DURABILĂ a României 2030 (România, 2018), precum și în cadrul Strategiei Europa 2020 (Comisia Europeană, 2010).

Contextul strategic European, formarea profesională continuă se bazează pe recunoașterea importanței dezvoltării competențelor și cunoștințelor pe tot parcursul vieții profesionale. Uniunea Europeană a identificat formarea profesională continuă ca fiind esențială pentru a răspunde provocărilor schimbărilor rapide în mediul de lucru și pentru a sprijini creșterea economică și ocuparea forței de muncă.

Este unanim recunoscut faptul că schimbările profunde și continue din toate domeniile de activitate, sub impactul progresului tehnico-științific, își pun amprenta în mod semnificativ pe piața muncii, astfel că noile competențe sunt necesare pentru a face față provocărilor economice și sociale din secolul XXI. Prin urmare, UE a dezvoltat mai multe inițiative și politici menite să promoveze și să faciliteze formarea profesională continuă în rândul cetățenilor săi. Astfel, în perioada actuală, documentele de referință care reglementează formarea profesională continuă sunt: Agenda pentru competențe în Europa, Planul de Acțiune pentru Educația Digitală (2021-2027), Pactul Verde European, Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă, Programul Educație și Ocupare 2021-2027 (PEO).

## SOLUTIILE PROPUSE - REZOLVAREA NEVOILOR GRUPULUI TINTA

**Îmbunătățirea Sistemului Educațional:** Este necesară reformarea sistemului educațional pentru a se alinia cu cerințele pieței muncii moderne. Acest lucru include actualizarea curriculumurilor pentru a include competențe digitale și cognitive avansate și promovarea învățământului tehnic și vocațional care să corespundă nevoilor specifice ale economiei.

**Programe de Formare Continuă:** Implementarea și extinderea programelor de formare continuă și recalificare, în special în domeniile tehnologice, pentru a îmbunătăți competențele forței de muncă existente și pentru a reduce decalajul de competențe.

**Consiliere și Orientare Profesională - Evaluarea competențelor:** Dezvoltarea și extinderea serviciilor de consiliere și orientare profesională pentru a ajuta lucrătorii să înțeleagă și să navigheze prin schimbările din piața muncii. Aceasta poate include, de asemenea, consiliere pentru reconversia profesională și identificarea căilor de carieră alternative.

**Tehnologie și Inovație:** Stimularea integrării tehnologiei în sectorul afacerilor și încurajarea inovației. Crearea de hub-uri tehnologice și acceleratoare de afaceri pentru a sprijini start-up-uri și întreprinderi mici cu potențial de creștere în domeniul digital.

**Validarea Competențelor Nonformale și Informale:** Extinderea și îmbunătățirea sistemelor de validare a competențelor dobândite prin învățare nonformală și informală. Acest lucru ar include dezvoltarea de standarde ocupaționale pentru niveluri mai înalte de calificare și recunoașterea competențelor cheie și transversale.

**Parteneriate Public-Privat:** Crearea de parteneriate între sectorul public, cel privat și instituțiile de învățământ pentru a asigura că educația și formarea sunt relevante și responsive la nevoile pieței de muncă.

**Campanii de Sensibilizare:** Derularea de campanii de conștientizare și informare pentru a încuraja populația să participe la programe de formare și educație continuă și pentru a promova importanța dobândirii de noi competențe.

**Investiții în Infrastructura Educațională:** Investiții semnificative în infrastructura educațională, inclusiv în tehnologie și echipamente, pentru a sprijini livrarea eficientă a educației și formării.

Prin abordarea acestor soluții, se poate atenua problema deficitului de competențe și se poate îmbunătăți competitivitatea forței de muncă în România. Aceste măsuri vor contribui, de asemenea, la dezvoltarea unei societăți bazate pe cunoaștere și la adaptarea la cerințele unei economii globalizate și în continuă schimbare.

## BENEFICIILE CARE POT FI ATRIBUITE EXCLUSIV IMPLEMENTĂRII PROIECTULUI

**Beneficiile suplimentare raportate la situația anterioară finanțării proiectului, pe care le generează proiectul - beneficii pe care grupul țintă le primește exclusiv ca urmare a participării sale**

1. **SERVICII DE INFORMARE SI CONSILIERE PROFESIONALA:** Optimizarea şanselor de a găsi un loc de munca corespunzător aspirațiilor profesionale, pregătirii profesionale și ofertei de locuri de munca în conformitate cu prevederile Legii nr.76/2002, pentru 302 persoane. Beneficii: optimizarea comportamentului și acțiunilor individului în scopul reintegrării socio-profesionale; consilierea necesității unei pregătiri profesionale continue în scopul unei alternative profesionale; dobândirea abilităților de identificare/accesare a unui loc de munca;
2. **SERVICII DE MEDIEREA MUNCII:** Ocuparea unui loc de munca corespunzător aspirațiilor și pregătirii profesionale corelat cu oferta de locuri de munca prin furnizarea serviciilor de mediere a muncii, organizate și desfășurate în conformitate cu prevederile Legii nr.76/2002, pentru 302 persoane. Beneficii: Dobândirea statutului de persoană ocupată. Creșterea calității vieții. Prevenirea eșecului profesional prin recrutarea persoanelor în funcție de cerințele locului de munca (compatibilizare);
3. **SERVICII DE FORMARE PROFESIONALA** pentru 192 persoane, pentru a ține pasul cu schimbările tehnologice și pentru a spori șansele de reintegrare pe piața muncii. Beneficii: Dobândirea unei Certificări crește posibilitățile de reconversie profesională, evitarea somajului, asigurarea unei situații materiale mai bune, siguranța și stabilitate pe piața forței de munca. Cursantul devine mai flexibil și mai adaptabil la progresele tehnologice specifice domeniului său de activitate.
4. **SERVICII DE EVALUARE SI CERTIFICARE A COMPETENTELOR PROFESIONALE** pentru 50 persoane, dobândirea unei certificări în baza competențelor profesionale dobândite în context nonformal și informal. Beneficii: Programul de evaluare și certificare a competențelor (ECC) asigură creșterea și diversificarea competențelor profesionale, în vederea adaptării la cerințele impuse de evoluția pieței muncii. Dobândirea unei calificări prin ECC crește posibilitățile de reconversie /reinsertie profesională, asigurarea unei situații materiale mai bune, siguranța și stabilitate pe piața forței de munca. Facilitarea încadrării în munca în concordanță cu tendințele pieței forței de munca; Facilităm beneficiarului obținerea unei calificări într-o perioadă redusă de timp (participarea în afara proiectului la serviciul de ECC fiind costisitoare din punct de vedere financiar).

## REZULTATELE ESTIMATE AU UN EFECT REALIST ASUPRA GRUPULUI ȚINTĂ ȘI ASUPRA DOMENIULUI

1. 302 persoane sunt inscise in programe de formare profesionala continua - chiar daca vor exista si persoane care vor abandona pe parcursul implementarii proiectului, cea mai mare parte a beneficiarilor vor intelege importanta formarii profesionale continue si se vor familiariza cu procedura ce trebuie parcursa pentru a participa in continuare la FPC.
2. Cel putin 246 persoane vor dobandi un certificat care atesta asimilarea unor competente noi - aceste certificari ofera beneficiarilor noi competente, cu aplicare imediata in activitatea profesionala si cu efecte pozitive masurabile asupra calitatii si performantei muncii.
3. Din cele 302 persoane 192 persoane sunt inscise in cursuri de calificare - O noua certificare vine in scopul furnizarii unei alternative viabile de mentinere in activitate a persoanelor cu ocupatii redundante pe piata muncii (ocupatii a caror cerere este extrem de redusa, in special ca urmare a progresului tehnologic si a nevoii de competente noi). Obtinerea certificatului promite oportunitati noi pe piata muncii, fie printr-o replasare in structura firmei pe o pozitie superioara, corespunzatoare noii calificari, fie prin cresterea sanselor de mentinere in activitate in cazul unor restructurari sau inchideri de firme (reangajare in timp scurt). Dobandirea de competente garanteaza o adaptare rapida la cerintele pentru utilizarea noilor tehnologii.
4. 95 beneficiari vor fi incadrati in munca.
5. Din cele 302 persoane, 60 persoane vor dobandi Competente in domeniul economiei verzi. Strategiile europene pun un foarte mare accent pe Economia Verde, impunand totodata reducerea emisiilor de carbon, reducerea utilizarii combustibililor fosili si orientarea spre energii regenerabile si locuri de munca prietenoase cu mediul. In acest context ocupatiile care solicita competente din acest domeniu devin extrem de solicitate pe piata muncii



**DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE**  
**privind încadrarea în categoria de grup țintă vizat**  
în cadrul apelului de proiecte *PEO/409/PEO\_P3/OP4/ESO4.1/PEO\_A32*  
*“Sprijin pentru stimularea ocupării prin furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate”- Regiuni mai puțin dezvoltate”*

**Proiect:** Full service job/SMIS2021+ 336605

Subsemnatul/Subsemnata .....,  
identificat cu ....., seria si nr....., CNP .....  
cunoscând că falsul în declarații este sancționat de legea penală conform art. 326 din Codul Penal, declar pe propria răspundere că următoarele informații sunt reale și corecte:

**1. Vârstă**

Am vârsta de cel puțin 18 ani și cel mult 65 ani împliniți

**2. Domiciliu/Reședință**

Am domiciliul/reședința legală în România, în Regiunea Sud Muntenia.

**3. Statut ocupațional**

1.  persoane inactive;
2.  șomeri, șomeri de lungă durată, șomeri cu nivel redus de competențe;
3.  tineri cu vârsta de peste 30 ani;
4.  persoane cu dizabilitati;
5.  persoane din comunități marginalizate;
6.  persoane din zone rurale care nu sunt ocupate și/sau trăiesc din agricultura de subzistență;
7.  persoane cu vârsta peste 55 de ani;
8.  persoane aparținând minorităților;
9.  persoane eliberate din detenție, într-un termen de cel mult 12 luni calculat de la momentul eliberării din detenție până la momentul intrării în operațiune;
10.  refugiați și persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională care au permis de ședere și drept de muncă în România.

**4. Mențiune privind angajatorul**

Nu sunt angajat la Centrul de Excelența pentru Resurse Comunitare SRL.

**5. Etnia Romă**

- Persoană de etnie romă  
 Nu este cazul

Data: .....

Semnătura: .....

**OBS:**

Persoanele din categoriile de grup țintă de la 3 la 10 sunt eligibile în următoarele condiții:  
fie sunt asimilabile șomerilor, respectiv nu lucrează, sunt apte și disponibile pentru a începe lucrul și sunt în căutare activă a unui loc de muncă;  
fie sunt angajate și doresc să-și actualizeze competențele profesionale.



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European + prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027

Cod apel: PEO/409/PEO\_P3/OP4/ESO4.1/PEO\_A32

Titlu apel - Sprijin pentru stimularea ocupării prin furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate - Regiuni mai puțin dezvoltate

Prioritate P3 Creșterea accesului pe piața muncii pentru toți

Obiectiv specific ESO4.1

Beneficiar: CENTRUL DE EXCELENȚĂ PENTRU RESURSE COMUNITARE SRL

Titlul proiectului: FULL SERVICE JOB

Cod SMIS proiect: 336605

ANEXA 1

## CERERE ÎNSCRIERE GRUP ȚINTĂ

Subsemnata/ul

.....  
Nume, prenume

..... / .....

CNP / serie și număr CI

.....  
adresa domiciliu

.....  
locul de reședință

..... / .....

Telefon / e-mail

prin prezenta rog să îmi aprobați înscrierea în calitate de beneficiar al activităților din cadrul proiectului **FULL SERVICE JOB** cofinanțat din Fondul Social European + prin PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021 – 2027, cod proiect 336605.

Data .....

Semnatura participant

.....



Proiect cofinanțat din Fondul Social European + prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027

Cod apel: PEO/409/PEO\_P3/OP4/ESO4.1/PEO\_A32

Titlu apel - Sprijin pentru stimularea ocupării prin furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate - Regiuni mai puțin dezvoltate

Prioritate P3 Creșterea accesului pe piața muncii pentru toți

Obiectiv specific ESO4.1

Beneficiar: CENTRUL DE EXCELENȚĂ PENTRU RESURSE COMUNITARE SRL

Titlul proiectului: FULL SERVICE JOB

Cod SMIS proiect: 336605

ANEXA 2

## NOTIFICARE SI CONSIMTAMANT PRIVIND PRELUCRAREA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Subsemnata/ul

.....

Nume, prenume

...../.....

CNP

/ serie și număr CI

.....

adresa domiciliu

.....

locul de reședință

...../.....

Telefon

/ e-mail

Declar prin prezenta ca sunt de acord [ ] / nu sunt de acord [ ] cu prelucrarea datelor mele cu caracter personal de către echipa de implementare a proiectului FULL SERVICE JOB (Cod SMIS proiect 336605) în conformitate cu condițiile descrise în notificarea anexată.

În cazul participării la conferințe și evenimente organizate în cadrul proiectului, la care se vor realiza înregistrări foto/video, sunt de acord [ ] / nu sunt de acord [ ] ca înregistrările să fie publicate pe site-ul proiectului sau în alte materiale multimedia de promovare a proiectului.

Înteleg faptul că în cazul în care refuz să îmi dau consimțământul asupra utilizării datelor mele cu caracter personal atrage după sine imposibilitatea includerii mele în grupul țintă al proiectului FULL SERVICE JOB (Cod SMIS proiect 336605). Am luat cunoștință despre condițiile de prelucrare a datelor mele cu caracter personal, expuse în notificarea anexată.

Semnatura \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_



**ANEXA: NOTIFICARE CU PRIVIRE LA PRELUCRAREA DATELOR CU CARACTER PERSONAL ÎN CADRUL PROIECTULUI FULL SERVICE JOB (COD SMIS PROIECT 336605)**

- 1. OPERATORUL DATELOR CU CARACTER PERSONAL.** Operatorul datelor cu caracter personal este **CENTRUL DE EXCELENȚĂ PENTRU RESURSE COMUNITARE SRL** cu sediul social în Str. Grigore Ureche nr. 10A, Municipiul Baia Mare, Județ Maramureș.
- 2. CATEGORIILE DE DATE CU CARACTER PERSONAL COLECTATE.** Datele prelucrate în cadrul proiectului FULL SERVICE JOB sunt următoarele: numele și prenumele; vârsta, locul și data nașterii; codul numeric personal (CNP), sexul, vârsta, numărul și seria documentului de identitate; data eliberării documentului de identitate și entitatea care l-a emis; domiciliul stabil/resedința (adresa completă - stradă, număr, bloc, scară, etaj, apartament, oras, județ/sector, cod postal, țară); naționalitatea/cetățenia; telefonul/faxul/ e-mail; ocupația/funcția/statutul social; nivelul de educație, etnia, starea de sănătate, apartenența la o categorie de persoane dezavantajate, naționalitatea, datele din actele de stare civilă; imagini (fotografii); informații bancare; date privind diverse sancțiuni (ex. Cazier), dacă este cazul; participării/acțiuni detinute la diferite entități/societăți, calitatea detinută în cadrul acestora; semnatura. Refuzul furnizării datelor cu caracter personal către operator conduce la imposibilitatea includerii dvs. în activitățile Proiectului având în vedere faptul că aceste informații sunt absolut necesare executării contractului de finanțare încheiat de operator cu Ministerul Fondurilor Europene. Operatorul folosește codul numeric personal (CNP) ca modalitate de identificare fără echivoc a dvs., în așa fel încât să nu se producă o substituție, pentru a se limita erorile în efectuarea operațiilor referitoare la implicarea dvs. în proiect. Vă rugăm să aveți în vedere faptul că, pentru a vă identifica în mod corespunzător în vederea răspunderii la solicitări, este posibil să vă solicităm documente sau informații suplimentare.
- 3. SCOPURILE PRELUCRĂRII.** Operatorul colectează și utilizează datele cu caracter personal în următoarele scopuri: verificarea identității dumneavoastră în vederea permiterii accesului la activitățile proiectului; menținerea dialogului cu grupul țintă și furnizarea efectivă a serviciilor și facilităților prevăzute în proiect; îndeplinirea obligațiilor legale ale operatorului, în conformitate cu legislația specifică din domeniul fondurilor europene, în special în domeniul proiectului, precum și pentru îndeplinirea obligațiilor legate de: gestiune economico-financiară și administrativă, auditare, arhivarea documentelor, etc...; cooperarea cu autoritățile relevante în aplicarea legii și în cadrul verificărilor și controalelor efectuate (inclusiv, dar fără a ne limita la dezvăluirea către organismele de reglementare, efectuarea controalelor de audit, pentru supraveghere și cercetare sau pentru monitorizarea implementării proiectului); prevenirea, detectarea și investigarea infracțiunilor; efectuarea de cercetări și/sau analize în scopuri statistice.  
Funcție de solicitările primite de operator de la autoritățile din domeniul fondurilor europene, operatorul poate defini noi scopuri de utilizare a datelor pe parcursul implementării proiectului și ulterior.
- 4. TEMEIUL JURIDIC ȘI TRANSMITEREA CĂTRE TERȚI.** Colectarea și procesarea datelor personale în scopurile menționate mai sus se bazează pe: consimțământ; obligația legală; încheierea (inclusiv etapele premergătoare încheierii unui contract), executarea, administrarea unui contract; interesul legitim al operatorului.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European + prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027

Informațiile înregistrate sunt destinate utilizării de către operator și sunt comunicate în principiu numai: a) partenerilor de proiect; b) autorităților publice cu rol de control în implementarea proiectelor derulate de operator și c) experților implicați direct în implementarea proiectelor noastre. Acolo unde regulile de derulare a proiectului stabilite de către autoritățile în materie o va impune, numele dvs. poate fi făcut public. În cazul participării Dvs. la conferințe și evenimente organizate în cadrul proiectului, la care se vor realiza înregistrări foto/video, înregistrările nu vor fi date publicității fără acordul Dvs. explicit. În schimb, acestea vor fi necesare pentru a fi transmise Autorității de Management AM\_PEO precum și altor instituții de stat abilitate prin lege să verifice derularea proiectului la care dumneavoastră luați parte. Datele pe care le colectăm de la dumneavoastră sunt stocate în Spațiul Economic European (SEE) și nu vor fi transmise către alte țări din afara acestui spațiu.

Nu transmitem, nu vindem și nu cedăm terților datele dumneavoastră în scopuri de marketing.

5. **DURATA PRELUCRĂRII DATELOR CU CARACTER PERSONAL.** Datele personale sunt prelucrate pe tot parcursul relației noastre contractuale și, după finalizarea acesteia, cel puțin pe perioada impusă de prevederile legale aplicabile în domeniu, inclusiv, dar fără limitare, referitoare la dispozițiile privind monitorizarea proiectelor și arhivarea documentelor aferente. Relația contractuală începe la momentul semnării de către dvs. a documentelor de înscriere în grupul țintă al proiectului și se termină odată cu terminarea tuturor obligațiilor contractuale ce s-ar putea dezvolta între operator și dvs. pe parcursul implementării proiectului (de exemplu, în cazul în care veți fi selectat pentru acordarea unui ajutor de minimis / subvenție, relația contractuală cu operatorul se va încheia după finalizarea investiției și încheierea perioadei de monitorizare a investiției efectuată de dvs.)
6. **DREPTURILE PERSOANELOR VIZATE.** Conform Regulamentului 679/2016, beneficiați de următoarele drepturi: dreptul de acces și dreptul la informare, dreptul la rectificare, dreptul la portabilitate, dreptul la ștergerea datelor („dreptul de a fi uitat”), dreptul la restricționarea prelucrării, dreptul la opoziție, dreptul de a depune o plângere. În anumite situații, legea sau regulile de implementare a proiectului de față pot să prevadă anumite limitări în privința exercitării acestor drepturi, iar operatorul poate refuza cererea persoanei vizate dacă prelucrarea este necesară pentru respectarea unei obligații legale (spre exemplu, dacă proiectul la care ați luat parte este în derulare sau în monitorizare, sau pentru activități legate de arhivarea de documente a operatorului), pentru constatarea, exercitarea sau apărarea unui drept în instanța de către operator ori pentru exercitarea dreptului la liberă exprimare și la informare.

Orice cerere privind exercitarea drepturilor de mai sus va fi adresată în scris operatorului și va cuprinde mențiuni cu privire la opțiunea de comunicare a răspunsului, respectiv pe suport fizic sau electronic. Răspunsul la asemenea solicitări se va comunica în termen de 30 zile de la data primirii cererii. În cazul în care cererile din partea unei persoane vizate sunt în mod vădit nefondate sau excesive, în special din cauza caracterului lor repetitiv, operatorul este îndreptățit fie să perceapă o taxă rezonabilă ținând cont de costurile administrative pentru furnizarea informațiilor, fie să refuze să dea curs solicitării.

Dacă unele din datele despre dumneavoastră sunt incorecte, vă rugăm să ne informați cât mai curând posibil.



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European + prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027

Cod apel: PEO/409/PEO\_P3/OP4/ESO4.1/PEO\_A32

Titlu apel - Sprijin pentru stimularea ocupării prin furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate - Regiuni mai puțin dezvoltate

Prioritate P3 Creșterea accesului pe piața muncii pentru toți

Obiectiv specific ESO4.1

Beneficiar: CENTRUL DE EXCELENȚĂ PENTRU RESURSE COMUNITARE SRL

Titlul proiectului: FULL SERVICE JOB

Cod SMIS proiect: 336605

ANEXA 3

## DECLARAȚIE PRIVIND EVITAREA DUBLEI FINANȚĂRI

Subsemnata/ul

.....

Nume, prenume

...../.....

CNP

/ serie și număr CI

.....

adresa domiciliu

.....

locul de reședință

...../.....

Telefon

/ e-mail

Declar pe proprie răspundere că nu beneficiaz și nu voi beneficia în cadrul altui proiect cu finanțare europeană de același tip de servicii primite pe parcursul derulării activităților proiectului „FULL SERVICE JOB”, respectiv: calificare în același domeniu precum cel ales în cadrul proiectului și mediere pe piața muncii în același domeniu precum cel ales în cadrul proiectului.

Semnatura \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European + prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027

Cod apel: PEO/409/PEO\_P3/OP4/ESO4.1/PEO\_A32

Titlu apel - Sprijin pentru stimularea ocupării prin furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate - Regiuni mai puțin dezvoltate

Prioritate P3 Creșterea accesului pe piața muncii pentru toți

Obiectiv specific ESO4.1

Beneficiar: CENTRUL DE EXCELENȚĂ PENTRU RESURSE COMUNITARE SRL

Titlul proiectului: FULL SERVICE JOB

Cod SMIS proiect: 336605

ANEXA 4

## DECLARAȚIE PRIVIND PRIVIND APARTENENȚA LA ETNIA ROMĂ

Subsemnata/ul

.....

Nume, prenume

...../.....

CNP

/ serie și număr CI

.....

adresa domiciliu

.....

locul de reședință

...../.....

Telefon

/ e-mail

În calitate de participant la selectarea grupului țintă în cadrul proiectului „FULL SERVICE JOB”, cunoscând prevederile art. 292 din Codul Penal al României<sup>1</sup>, cu privire la falsul în declarații, declar pe propria răspundere că sunt de etnie romă și că sunt de acord cu utilizarea datelor privind etnia în cadrul campaniilor de informare, promovare și publicitate ale proiectului menționat mai sus.

Semnatura \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Declarația necorespunzătoare adevărului, făcută unui organ sau instituții de stat ori unei alte unități dintre cele la care se referă art. 145, în vederea producerii unei consecințe juridice, pentru sine sau pentru altul, atunci când, potrivit legii ori împrejurărilor, declarația făcută servește pentru producerea acelei consecințe, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.



Formularul de înregistrare individuală  
a participanților la operațiunile finanțate prin

PEO/PoIDS 2021- 2027

DETALII PROIECT	
Cod SMIS proiect	336605
Prioritate	Prioritate P3 Creșterea accesului pe piața muncii pentru toți
Obiectiv specific	Obiectiv specific ESO4.1 Îmbunătățirea accesului la piața muncii și măsuri de activare pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru tineri, îndeosebi prin implementarea Garanței pentru tineret, pentru șomerii de lungă durată și grupurile defavorizate de pe piața muncii și pentru persoanele inactive, precum și prin promovarea desfășurării de activități independente și a economiei sociale
Cod apel	PEO/409/PEO_P3/OP4/ESO4.1/PEO_A32 - Sprijin pentru stimularea ocupării prin furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate - Regiuni mai puțin dezvoltate
Titlu proiect	Full service job
OIR/OI	OIR Sud-Muntenia
Data de început	01/08/2025
Data de finalizare	31/10/2027
DATE DE IDENTIFICARE	
date de contact	
Nume	
Prenume	
Telefon	
Email	
Domiciliu	
Județ	
Localitate	
Adresa	
reședință	<input type="checkbox"/> Reședința e aceeași cu domiciliul
Județ	
Localitate	
Adresa	
Naționalitatea	<input type="checkbox"/> Română
	<input type="checkbox"/> Alta: <input type="text"/>
CNP	
Zonă	<input type="checkbox"/> Urban
	<input type="checkbox"/> Rural



Localizare geografică	
<b>Regiune</b>	
<b>Județ</b>	
<b>Unitate teritorial administrativă</b>	
<b>Gen</b>	<input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Feminin <input type="checkbox"/> Non-binar
<b>Vârsta (ani împliniți la intrarea în operațiune)</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Participantul este angajat în cadrul organizației Beneficiarului / partenerilor sau are alte tipuri de activitate dependentă în raport cu aceștia (raporturi de serviciu, contract de mandat etc.)</b>	
<b>SECȚIUNEA A. La intrarea în operațiune</b>	
<b>Data intrării în operațiune</b>	
<b>Categoria de Grup Țintă din care face parte</b>	
<b>Activități în care este implicat participantul</b>	
<b>Activități conform Cererii de Finanțare</b>	<b>Descrierea narativă a activității</b>
<i>(Se vor defini activitățile din proiect la care va participa persoana, de ex.: consiliere, mediere, formare, educație, ocupare, îmbunătățire condiții de locuit etc.)</i>	<input type="checkbox"/> Servicii de consiliere / mediere <input type="checkbox"/> Formare profesionala
<b>Situația pe piața forței de muncă</b>	
<input type="checkbox"/> Angajat	<input type="checkbox"/> Angajat pe cont propriu
<input type="checkbox"/> Șomer	



	<input type="checkbox"/>	Șomer de lungă durată
	<input type="checkbox"/>	Persoană inactivă inclusiv copii antepreșcolari, preșcolari, elevi, etc.
	<input type="checkbox"/>	Altă categorie de inactivi în afara de cei din educație și formare
<b>Nivel de educație</b>	<input type="checkbox"/>	Înscriș într-un program de educație
	<input type="checkbox"/>	Înscriș într-un program de formare
	<input type="checkbox"/>	Studii Educație timpurie (ISCED 0)
	<input type="checkbox"/>	Studii primare (ISCED 1)
	<input type="checkbox"/>	Studii gimnaziale (ISCED 2)
	<input type="checkbox"/>	Studii liceale (ISCED 3)
	<input type="checkbox"/>	Studii postliceale (ISCED 4)
	<input type="checkbox"/>	Studii superioare (ISCED 5)
	<input type="checkbox"/>	Studii superioare (ISCED 6)
	<input type="checkbox"/>	Studii superioare (ISCED 7)
	<input type="checkbox"/>	Studii superioare (ISCED 8)
<b>Persoană dezavantajată</b>	<input type="checkbox"/>	Da
	<input type="checkbox"/>	Nu
	<input type="checkbox"/>	Participanți care trăiesc în gospodării fără persoane ocupate
	<input type="checkbox"/>	Participanți care trăiesc în gospodării fără persoane ocupate cu copii aflați în întreținere
	<input type="checkbox"/>	Participanți care trăiesc în gospodării alcătuite dintr-un părinte unic cu copil aflat în întreținere
<b>Migranți</b>	<input type="checkbox"/>	Da
	<input type="checkbox"/>	Nu
	<input type="checkbox"/>	Nu doresc să declar



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Participanți de origine străină	<input type="checkbox"/>	Da	<input type="checkbox"/>	Nu doresc să declar
	<input type="checkbox"/>	Nu	<input type="checkbox"/>	
Minorități	<input type="checkbox"/>	Da - Etnie romă	<input type="checkbox"/>	Da - Altă minoritate decât cea romă
	<input type="checkbox"/>	Nu	<input type="checkbox"/>	Nu doresc să declar
Participanți cu dizabilități	<input type="checkbox"/>	Da	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	Nu	<input type="checkbox"/>	Nu doresc să declar
Persoane fără adăpost sau care sunt afectate de excluziunea locativă	<input type="checkbox"/>	Da	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	Nu	<input type="checkbox"/>	Nu doresc să declar
Persoane din comunități marginalizate	<input type="checkbox"/>	Da	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	Nu	<input type="checkbox"/>	Nu doresc să declar
Alte categorii defavorizate	<input type="checkbox"/>	Da	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	Nu	<input type="checkbox"/>	Nu doresc să declar
Data	<input type="text"/>			
Semnătura participant	Semnătură responsabil cu înregistrarea participanților			

Notă: Prin completarea și semnarea acestui formular vă exprimați consimțământul cu privire la utilizarea și prelucrarea datelor personale.  
Datele dumneavoastră personale, înregistrate/colectate în cadrul derulării proiectelor PEO/PIDS, nu sunt prelucrate în niciun alt scop în afară de cele menționate în Formularul de înregistrare individuală și nu sunt comunicate către niciun terț, excepție făcând doar instituțiile/autoritățile publice, conform prevederilor legale în vigoare.