



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Maria-  
Florica  
Piciorus

Semnat digital de  
Maria-Florica  
Piciorus  
Data: 2024.11.07  
17:19:13 +02'00'

## METODOLOGIE DE IDENTIFICARE ȘI SELECTARE A GRUPULUI ȚINTĂ

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

Apel de proiecte: PEO/410/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.



**Cofinanțat de  
Uniunea Europeană**



Titlu proiect:

**S.I.S.O.F. - Servicii integrate pentru stimularea ocuparii fortei de munca prin masuri active de consiliere, formare profesionala si medierea muncii in judetele Dambovita, Arges si Prahova**

**ID Proiect:**

335998

**Solicitant/Lider de parteneriat:**

Asociația de Sprijin a Șomerilor Dâmbovița (ASSD)

**Parteneri:**

Camera de Comerț Industrie și Agricultură Dâmbovița (CCIA DB) – P1

Asociația “ÎNAPOI LA MUNCĂ” (ASIM) – P2

**Localizare proiect:**

Județele: Prahova, Dâmbovița si Argeș - Regiunea Sud-Muntenia

**Durata implementare proiect:**

30 luni



## **CUPRINS**

### **INTRODUCERE**

**Capitolul I: PRINCIPII APLICABILE IDENTIFICĂRII ȘI SELECTĂRII GRUPULUI ȚINTĂ**

**Capitolul II: IDENTIFICAREA NEVOILOR GRUPULUI ȚINTĂ**

**Capitolul III: IDENTIFICAREA GRUPULUI ȚINTĂ**

- 1. PREZENTAREA GRUPULUI ȚINTĂ - Criterii de eligibilitate**
- 2. MODALITĂȚI DE IDENTIFICARE A GRUPULUI ȚINTĂ**

**Capitolul IV: SELECTAREA GRUPULUI ȚINTĂ ȘI ÎNREGISTRAREA ÎN GRUPUL ȚINTĂ**

**Capitolul V: IMPLICAREA ȘI MENȚINEREA GRUPULUI ȚINTĂ ÎN ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI**

### **ANEXE**



## Introducere

### **1.1. Scopul Metodologiei de recrutare și selectare a grupului țintă**

Scopul principal al Metodologiei de recrutare și selectare a grupului țintă este asigurarea unei integrări eficiente și durabile a persoanelor din categorii defavorizate pe piața muncii. Printr-o abordare structurată și detaliată a procesului de selecție, metodologia urmărește:

**1. Identificarea precisă și incluziunea categoriilor vulnerabile, astfel:**

- șomeri, șomeri de lungă durată, șomeri cu nivel redus de competențe;
- tineri cu vârsta de peste 30 ani;
- persoane cu dizabilitati;
- persoane din comunități marginalizate;
- persoane cu vârsta peste 55 de ani;
- persoane aparținând minorităților;

Astfel, se respectă criteriile de eligibilitate și se oferă acces egal la oportunitățile de integrare.

**2. Creșterea șanselor de angajare și de îmbunătățire a statutului pe piața muncii:**

Printr-un proces riguros de selecție și orientare a persoanelor către activități de formare și calificare relevante, metodologia contribuie la creșterea gradului de ocupare în rândul grupurilor defavorizate, precum și la îmbunătățirea statutului profesional și economic al acestora.

**3. Monitorizarea continuă a progresului și adaptarea intervențiilor:** Un alt scop este implementarea unui sistem de monitorizare continuă a participanților pe tot parcursul programului, pentru a adapta intervențiile în funcție de evoluția fiecărui participant și pentru a asigura atingerea indicatorilor de rezultat stabiliți.

**4. Respectarea cerințelor măsurii:** Metodologia este concepută astfel încât să îndeplinească standardele și criteriile de eligibilitate impuse de program, inclusiv procentele minime obligatorii pentru grupuri specifice (minoritate romă, persoane cu dizabilități, șomeri). Acest lucru garantează că toate activitățile de selectare și sprijin sunt conforme cu obiectivele strategice ale programului.

### **Obiectiv final:**

Prin aplicarea acestei metodologii, proiectul urmărește să contribuie la incluziunea socială și profesională a persoanelor dezavantajate, să reducă inegalitățile pe piața muncii și să promoveze o ocupare durabilă. Acest scop este aliniat cu viziunea programului de a susține o piață a muncii mai incluzivă și o economie socială sustenabilă, care valorifică potențialul tuturor cetățenilor, în special al celor din grupuri vulnerabile.



## 1.2. Context și Relevanță

Programul „Educație și Ocupare” 2021-2027 se desfășoară într-un context socio-economic și demografic marcat de o serie de provocări structurale care afectează piața muncii din România. Acest program urmărește să abordeze dificultățile de ocupare, inclusiv prin sprijinirea integrării persoanelor din grupuri vulnerabile. **Relevanța Metodologiei de recrutare și selectare a grupului țintă** este evidențiată de următoarele aspecte:

### 1. Provocări și dezechilibre structurale pe piața muncii

- **Declin demografic și îmbătrânirea populației:** România se confruntă cu o scădere continuă a populației active din cauza sporului natural negativ și a emigrației. Această situație creează un deficit acut de forță de muncă, în special în sectoarele esențiale ale economiei.
- **Rata redusă a ocupării forței de muncă:** În 2021, rata ocupării în rândul populației de muncă (15-64 de ani) a fost de doar 61,9%, sub media europeană de 73,1%. Deficitul de angajare este accentuat în special în rândul tinerilor, persoanelor vârstnice, femeilor și al grupurilor minoritare, inclusiv romi și persoane cu dizabilități.
- **Inactivitatea grupurilor marginalizate:** Persoanele cu dizabilități și/sau cele din comunități marginalizate întâmpină dificultăți mari în accesarea locurilor de muncă. Această metodologie își propune să ajute la integrarea acestor grupuri pe piața muncii, oferindu-le acces la formare profesională și

### 2. Obiectivele strategice ale programului Educație și Ocupare și alinierea Metodologiei la:

- **Creșterea accesului pe piața muncii:** Un obiectiv central al programului este creșterea accesului la locuri de muncă, mai ales pentru persoanele aflate în șomaj, inclusiv de lungă durată, și pentru tinerii dezavantajați. Prin măsuri integrate de sprijin, Metodologia de recrutare și selectare asigură identificarea și susținerea acestor grupuri în vederea unei ocupări durabile.
- **Respectarea principiilor de egalitate și incluziune:** Conform Directivei Europene 2021/1060 și strategiei de incluziune, Metodologia asigură că din categoriile de grup țintă sunt reprezentate conform procentelor minime obligatorii din Ghidul Solicitantului Condiții Specifice: 9% persoane aparținând minorității rome, 60% șomeri, inclusiv șomeri pe termen lung și cel puțin 1% persoane cu dizabilități, astfel: 301 pers, distribuite astfel: 212 someri, șomeri de lungă durată, șomeri cu nivel redus de competențe (>70%\*GT); 13 tineri 30-35 ani; 4 pers cu dizabilitati (>1%\*GT); 13 pers din comunitati marginalizate; 13 pers >55 ani; 46 pers aparținand minoritatilor



(roma)( $>15\% \cdot GT$ ). Astfel, metodologia contribuie la realizarea unui mediu de muncă echitabil și incluziv, promovând nediscriminarea și accesul egal la oportunități.

### 3. Sprijinirea angajabilității prin măsuri personalizate

- **Intervenții adaptate nevoilor individuale:** Programul include măsuri de ocupare personalizate pentru fiecare participant, care includ consiliere profesională, mediere pe piața muncii, formare profesională și certificare a competențelor. Metodologia asigură că persoanele din grupurile vulnerabile sunt integrate printr-un parcurs de sprijin clar definit, adaptat nevoilor lor și cerințelor pieței muncii.
- **Integrarea persoanelor vulnerabile:** În baza ghidului solicitantului, metodologia se asigură că fiecare membru al grupului țintă are acces la măsuri personalizate și integrate de ocupare, ceea ce este esențial pentru atingerea unui nivel sustenabil de ocupare pe piața muncii și pentru reducerea inegalităților sociale.

### Relevanța economică și socială a metodologiei

- **Reducerea decalajelor pe piața muncii:** Prin abordarea barierelor multiple cu care se confruntă grupurile vulnerabile, metodologia contribuie la reducerea decalajelor și inegalităților pe piața muncii din România.
- **Promovarea incluziunii economice și a dezvoltării durabile:** Această metodologie este aliniată obiectivelor mai largi ale Uniunii Europene de a promova o creștere economică incluzivă și durabilă. Aducând pe piața muncii persoane care, altfel, ar fi excluse sau inactive, se consolidează nu doar angajabilitatea lor, dar și economia generală prin reducerea cheltuielilor sociale și creșterea contribuțiilor fiscale.

### Concluzie:

În concluzie, Metodologia de recrutare și selectare a grupului țintă este esențială pentru implementarea eficientă a măsurii 3.a.1.2 din cadrul programului „Educație și Ocupare”. Printr-un proces structurat și incluziv, aceasta contribuie la combaterea șomajului, la sprijinirea persoanelor vulnerabile în integrarea pe piața muncii și la dezvoltarea unui mediu de muncă incluziv și echitabil. Programul reflectă o abordare sustenabilă și orientată spre incluziune, ceea ce îl face relevant și necesar în contextul actual al pieței muncii din România.



## Capitolul I

### PRINCIPII APLICABILE IDENTIFICĂRII ȘI SELECTĂRII GRUPULUI ȚINTĂ

Selectarea grupului țintă se va face conform cererii de finanțare și ținând cont de normele în vigoare ale UE cu privire la eliminarea oricărei discriminări. În determinarea grupului țintă al proiectului, precum și în elaborarea și implementarea proiectului, se promovează egalitatea de șanse, de gen, nediscriminarea și incluziunea socială. Astfel, la constituirea grupului țintă, nu se va face nicio deosebire, excludere, restricție sau preferință, indiferent de: rasă, etnie, limbă, religie, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu ce ar avea ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice etc.

- **Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați** și integrarea perspectivei de gen - Partenerii se vor asigura de păstrarea echilibrului de gen;
- Pe toată durata de implementare a proiectului **transparența procesului de identificare și selectare a participanților** în grupul țintă va fi asigurată permanent prin intermediul paginii web a proiectului și/sau site-urile partenerilor, cât și prin utilizarea oricăror surse disponibile;
- **Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare** pe criterii de gen, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală;

#### **Transparența procedurii de selecție:**

- Toate etapele procesului de identificare și selectare a grupului țintă vor fi documentate și comunicate clar participanților potențiali și altor părți interesate. Toate criteriile de identificare și selectare, termenele și deciziile vor fi disponibile public pentru a asigura o înțelegere completă și transparentă a procesului.

#### **Accesibilitatea Informațiilor, accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități**

- Asigurarea că toate informațiile referitoare la procesul de identificare și selectare a grupului țintă sunt accesibile pentru toți potențialii participanți, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități, prin utilizarea unor formate accesibile și platforme ușor de utilizat.



### **Obiectivitate și imparțialitate:**

- Procesul de identificare și selectare a grupului țintă va fi realizat pe baza unor criterii obiective și măsurabile, fără favoritisme sau discriminări. Fiecare candidat va fi evaluat în funcție de aceleași standarde și proceduri pentru a asigura echitatea și imparțialitatea.

- **Confidențialitatea Datelor Personale:**

Toate datele personale colectate pe parcursul procesului de de identificare și selectare a grupului țintă vor fi tratate cu confidențialitate maximă, în conformitate cu legislația în vigoare privind protecția datelor (GDPR). Datele vor fi utilizate exclusiv în scopul selectării și implementării proiectului și nu vor fi partajate cu terțe părți fără consimțământul expres al participanților.

### **Feedback și îmbunătățire continuă:**

- Participanții vor avea posibilitatea de a oferi feedback asupra procesului de identificare și selectare a grupului țintă, iar acest feedback va fi utilizat pentru a îmbunătăți procedurile viitoare. De asemenea, vor fi organizate sesiuni de evaluare internă pentru a analiza eficiența procesului și a implementa eventualele ajustări necesare.

### **Corelarea cu nevoile pieței muncii:**

- Identificarea și selectarea participanților în cadrul proiectului va fi realizată în

strictă corelare cu nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii, asigurându-se că formarea oferită răspunde direct cerințelor pieței muncii.

### **Responsabilitatea și răspunderea:**

- Echipa de proiect și partenerii sunt responsabili pentru respectarea principiilor stabilite și pentru gestionarea corectă și etică a întregului proces de identificare și selectare a grupului țintă.

### **Flexibilitate și adaptabilitate:**

- Procesul de identificare și selectare a grupului țintă va fi suficient de flexibil pentru a se adapta la circumstanțe neprevăzute sau la nevoile emergente ale grupului țintă, asigurându-se că toate persoanele eligibile au o șansă corectă de a participa.



**Cofinanțat de  
Uniunea Europeană**



**Documentare și arhivare:**

- Toate documentele și datele relevante referitoare la procesul de identificare și selectare a grupului țintă vor fi documentate și arhivate corespunzător pentru a permite verificarea ulterioară și pentru a asigura trasabilitatea deciziilor luate.



## CAPITOLUL II – IDENTIFICAREA NEVOILOR GRUPULUI ȚINTĂ

În vederea identificării, selectării și menținerii grupului țintă în proiect, entitățile care implementează proiectul trebuie să țină seama de următoarele nevoi identificate pentru grupul țintă, care argumentează și justifică necesitatea realizării intervențiilor propuse. Nevoile identificate sunt argumentate în cele ce urmează prin detalierea fiecărui punct identificat și printr-un raționament bazat pe date concrete, care subliniază importanța intervențiilor necesare pentru îmbunătățirea accesului și a rezilienței pe piața muncii pentru grupurile vulnerabile vizate de proiect.

### **1. Nevoia de informare, consiliere și mediere a muncii pentru GT, în scopul ocupării unui loc de muncă, avansului în carieră și rezilienței la schimbările de pe piața muncii**

Pentru a justifica nevoia de informare, consiliere și mediere a muncii în vederea sprijinirii ocupării, avansului în carieră și rezilienței grupurilor vulnerabile (GT) la schimbările pieței muncii, sunt disponibile mai multe date statistice relevante care evidențiază provocările actuale de pe piața muncii din România și Uniunea Europeană:

#### *1. Rata de ocupare redusă și inactivitatea economică în România*

Rata de ocupare a populației active (15-64 ani): Conform Eurostat, rata ocupării în România era de 61,9% în 2021, sub media europeană de 73,1%. Această rată este chiar mai scăzută în rândul tinerilor și al persoanelor peste 55 de ani, două categorii care fac parte din grupurile țintă vulnerabile pe piața muncii.

Inactivitatea economică: Un studiu realizat de Institutul Național de Statistică din România arată că aproximativ 30% din populația cu vârstă de muncă este inactivă economic, ceea ce include atât persoanele care nu sunt în căutarea unui loc de muncă, cât și cele care sunt descurajate de lipsa oportunităților. Această inactivitate este frecvent întâlnită în zonele rurale și printre persoanele din grupurile dezavantajate.

#### *2. Rata șomajului de lungă durată și riscul de excluziune profesională*

Șomajul de lungă durată: Aproximativ 42% din totalul șomerilor din România sunt șomeri de lungă durată, conform datelor Eurostat. Acest lucru înseamnă că ei nu și-au găsit un loc de muncă într-o perioadă mai mare de 12 luni, ceea ce sugerează o nevoie acută de servicii de consiliere și mediere pentru a facilita reintegrarea pe piața muncii.

Rata șomajului în rândul tinerilor: În 2021, rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 ani) din România era de aproximativ 20,6%, una dintre cele mai ridicate din Europa. Deși



programul vizează tineri peste 30 de ani, acest indicator este relevant, deoarece cei care nu reușesc să se angajeze într-un timp rezonabil rămân în categoria șomerilor de lungă durată.

### *3. Necesitatea de consiliere pentru avans în carieră și reziliență*

Subocuparea și discrepanțele între cererea și oferta de competențe: Conform unui studiu Eurofound, aproximativ 36% dintre lucrătorii din România nu sunt angajați în domeniul pentru care s-au calificat. Această discrepanță indică o subocupare și o nepotrivire a competențelor, ceea ce evidențiază importanța consilierii de carieră și a medierii muncii pentru a ajuta persoanele să-și dezvolte noi abilități, astfel încât să poată avansa în carieră și să devină mai reziliente.

Digitalizarea și automatizarea locurilor de muncă: Conform unui raport al Comisiei Europene, până la 40% din locurile de muncă din România sunt susceptibile de a fi afectate de automatizare și digitalizare în următorii ani, afectând în special persoanele din sectoarele cu calificare redusă și pe cei cu un nivel redus de educație. Consilierea profesională devine, astfel, crucială pentru adaptarea la noile cerințe și tehnologii, mai ales pentru grupurile vulnerabile.

### *4. Diferențele de ocupare între zonele rurale și urbane*

Disparități urbane-rurale: În România, populația din zonele rurale reprezintă aproximativ 46% din totalul populației, iar o mare parte dintre aceste persoane depind de agricultura de subzistență. Rata de ocupare în aceste zone este semnificativ mai scăzută față de cea urbană, ceea ce subliniază nevoia de mediere a muncii și de servicii de consiliere pentru a sprijini integrarea acestor persoane pe piața muncii.

Limitarea accesului la servicii de consiliere profesională: În special în zonele rurale, accesul la servicii de consiliere și mediere a muncii este foarte redus, fie din cauza lipsei de infrastructură, fie din cauza distanțelor mari față de centrele de ocupare urbane. Astfel, accesul la informații și oportunități de ocupare este semnificativ limitat.

### *5. Impactul pandemiei asupra grupurilor vulnerabile*

Creșterea șomajului și riscul de excluziune: Pandemia COVID-19 a avut un impact disproporționat asupra grupurilor vulnerabile, în special a celor cu un nivel scăzut de educație și competențe. Conform unui studiu Eurostat, persoanele cu educație scăzută și lucrătorii necalificați au fost mai expuși riscului de șomaj. Acest lucru accentuează importanța consilierii și medierii muncii pentru a facilita reintegrarea pe piața muncii în contexte economice dificile.



Reziliența la schimbările economice: Pandemia a evidențiat nevoia de reziliență pe piața muncii, deoarece sectoare întregi s-au schimbat rapid sau au fost afectate. Cei mai vulnerabili au nevoie de sprijin prin consiliere profesională și formare pentru a putea răspunde prompt schimbărilor și a-și dezvolta cariere durabile.

Aceste date justifică clar necesitatea unor servicii dedicate de informare, consiliere și mediere a muncii pentru grupurile vulnerabile, oferindu-le suport pentru ocupare, avans profesional și adaptabilitate în fața transformărilor pieței muncii.

#### **Intervenții propuse:**

- Implementarea unor servicii de informare și consiliere profesională pentru GT, inclusiv sesiuni de coaching de carieră și orientare profesională personalizată, pentru a facilita nu doar angajarea inițială, dar și mobilitatea ocupațională și avansul în carieră.
- Organizarea de sesiuni de mediere a muncii pentru conectarea participanților cu angajatori locali și naționali, permițându-le să își găsească un loc de muncă adecvat și să dobândească reziliență în fața schimbărilor din piața muncii.

### **2. Nevoia de dobândire, actualizare, dezvoltare sau certificare a competențelor profesionale actualizate și recunoscute pentru GT**

Pentru a susține nevoia de dobândire, actualizare, dezvoltare sau certificare a competențelor profesionale pentru grupurile vulnerabile (GT), putem folosi o serie de date statistice relevante care evidențiază provocările și necesitățile de pe piața muncii din România și Uniunea Europeană.

#### ***1. Participare scăzută la formarea profesională continuă***

Rata scăzută de participare la învățare pe tot parcursul vieții: România are una dintre cele mai mici rate de participare la educația și formarea continuă din Uniunea Europeană, cu doar 4,9% dintre adulți implicați în 2021, comparativ cu media UE de 10,8%. Această statistică indică o nevoie semnificativă de a crește accesul la oportunități de formare pentru a susține dezvoltarea competențelor profesionale.

Discrepanțe în competențele angajaților: Conform Eurostat, mulți dintre angajați ocupă poziții care nu corespund nivelului lor de calificare, iar alții nu au competențele necesare pentru joburile disponibile. Această nepotrivire accentuează nevoia de certificare și actualizare a competențelor pentru a îmbunătăți competitivitatea forței de muncă din România și adaptabilitatea angajaților.



## *2. Competitivitate redusă pe piața muncii și provocările pentru grupurile vulnerabile*

Nepotrivirea competențelor (skills mismatch): Conform unui raport al Eurofound, aproximativ 36% dintre lucrătorii din România nu ocupă locuri de muncă în domeniul pentru care s-au pregătit inițial, ceea ce indică o subocupare și o utilizare ineficientă a capitalului uman. Lipsa de certificări profesionale și de abilități recunoscute face dificilă reorientarea profesională și mobilitatea ocupațională pentru mulți angajați din grupurile vulnerabile.

Impactul asupra grupurilor vulnerabile: Tinerii peste 30 de ani, persoanele cu dizabilități și cele din mediul rural au deseori abilități învechite sau insuficiente, fiind expuși riscului de șomaj de lungă durată. Lipsa certificărilor formale sau a actualizării competențelor îi împiedică pe mulți dintre aceștia să se angajeze în sectoare emergente sau să își îmbunătățească statutul profesional.

## *3. Necesitatea certificării competențelor într-o piață a muncii digitalizată*

Deficitul de competențe digitale: În România, aproximativ 58% din populație nu deține competențe digitale de bază, conform unui raport al Comisiei Europene. Aceasta include atât tinerii din mediile defavorizate, cât și adulții care nu au avut acces la educație digitală în formarea lor inițială. Nevoia de a dezvolta și certifica aceste competențe este esențială pentru a permite accesul GT la locuri de muncă moderne și bine remunerate.

Retehnologizare și adaptabilitate: Pe măsură ce multe locuri de muncă sunt afectate de digitalizare și automatizare, se estimează că peste 30% dintre locurile de muncă din România vor necesita noi abilități tehnologice în următorii ani. Certificarea formală a acestor abilități, mai ales pentru persoanele din grupurile vulnerabile, devine crucială pentru a asigura reziliența pe piața muncii.

## *4. Competitivitatea scăzută în UE și nevoia de competențe recunoscute*

Deficitul de forță de muncă calificată: Conform Eurostat, România se confruntă cu un deficit de muncitori calificați în anumite sectoare (ex. tehnologia informației, industrie, servicii), iar unul dintre motive este lipsa competențelor profesionale recunoscute la nivel formal, necesare pentru accesarea acestor locuri de muncă. Această lipsă afectează în mod disproporționat persoanele vulnerabile, care nu au acces la cursuri și certificări recunoscute la nivel național sau european.

Certificarea formală pentru recunoaștere transnațională: În contextul mobilității europene, certificarea formală a competențelor este esențială pentru recunoașterea lor și în alte țări UE. Persoanele vulnerabile au nevoie de acces la programe de formare cu



diplome recunoscute, pentru a le permite să acceseze oportunități și în afara României, unde există cerere pentru anumite calificări.

#### *5. Lipsa de calificări în sectoarele cu cerere ridicată și integrarea persoanelor din GT*

Creșterea cererii în domenii specifice: Sectoarele de construcții, servicii și tehnologie sunt în continuă expansiune, iar cererea pentru muncitori calificați a crescut. Persoanele din GT, inclusiv cei din mediul rural, ar putea beneficia de oportunități sporite de angajare dacă ar obține certificări în aceste domenii. Cu toate acestea, accesul la formare în aceste sectoare este limitat pentru persoanele vulnerabile.

Formare profesională pentru integrarea pe piața muncii: Datele furnizate de Institutul Național de Statistică sugerează că lipsa calificării profesionale afectează în special tinerii și adulții fără studii superioare, în special în zonele rurale, unde aproximativ 60% din forța de muncă este implicată în agricultura de subzistență. Programele de calificare și certificare sunt necesare pentru a facilita tranziția acestora către sectoare cu cerere ridicată.

Aceste date subliniază nevoia critică de a facilita accesul GT la programe de formare și certificare profesională pentru a asigura competitivitatea și reziliența pe piața muncii actuală și viitoare.

#### **Intervenții propuse:**

- Furnizarea de programe de formare profesională recunoscute pentru GT,
- Certificarea competențelor dobândite, pentru a facilita recunoașterea acestora pe piața muncii.
- Organizarea de cursuri de actualizare a competențelor pentru persoanele care au fost inactive sau care au competențe învechite, orientate către domeniile cu deficit de forță de muncă și cu cerere ridicată (de exemplu, competențe digitale, IT, competențe în sectoare emergente).

### **3. Nevoia de adaptare la schimbare a persoanelor vulnerabile socio-profesional în contextul re tehnologizării și al provocărilor economico-sociale actuale**

Datele statistice demonstrează că nevoia de adaptare la schimbările impuse de re tehnologizare și de provocările socio-economice este esențială pentru grupurile vulnerabile:

#### *1. Automatizarea și reducerea cererii pentru competențe manuale:*



Conform McKinsey, aproximativ 14% din locurile de muncă globale ar putea fi eliminate în următorii 15-20 de ani din cauza automatizării, iar 32% dintre ocupații vor suferi transformări majore, afectând peste un miliard de angajați la nivel mondial. Persoanele din medii vulnerabile socio-profesional, cum sunt cele cu calificări reduse, sunt printre cele mai afectate, deoarece sarcinile manuale sau repetitive pe care le îndeplinesc sunt cele mai expuse riscului de automatizare.

## *2. Nevoia de recalificare:*

Aproximativ 62% dintre companii din Europa estimează că vor trebui să recalifice mai mult de un sfert din forța lor de muncă în următorii ani. Aceasta este esențială pentru a asigura ocuparea durabilă în contextul digitalizării și al automatizării care redefinește locurile de muncă tradiționale. Totodată, cererea pentru competențe digitale și socio-emoționale este în creștere, iar grupurile vulnerabile riscă să fie excluse dacă nu au acces la formare continuă.

## *3. Costurile sociale și economice ale decalajului de competențe:*

În lipsa unor măsuri eficiente de recalificare, raportul RAND estimează pierderi economice de până la 11,5 trilioane USD la nivel global până în 2028. În același timp, Forumul Economic Mondial prognozează că, deși automatizarea va elimina aproximativ 85 de milioane de locuri de muncă, vor apărea 97 de milioane de poziții noi, dar acestea necesită abilități specializate la care persoanele vulnerabile ar putea să nu aibă acces fără sprijin adecvat.

## *4. Durata scurtă de viață a competențelor:*

Pe măsură ce noile tehnologii avansează, durata de valabilitate a competențelor este mai mică de cinci ani, iar pentru domeniile tehnologice, aceasta se reduce la doi ani. În acest context, capacitatea de adaptare devine o necesitate pentru persoanele cu dificultăți de angajare sau în risc de excluziune socială, pentru a le permite să rămână competitive pe piața muncii.

Aceste statistici subliniază importanța investițiilor în recalificarea forței de muncă vulnerabile pentru a crește reziliența la schimbările rapide din economie și pentru a preveni excluziunea economică și socială în contextul tranziției către o economie digitalizată.

## **Intervenții propuse:**



- Organizarea de programe de formare și ateliere adaptate pentru dezvoltarea competențelor digitale și tehnologice de bază, atât pentru tinerii marginalizați, cât și pentru persoanele de peste 55 de ani.
- Crearea unor programe de adaptare la schimbare, care să includă consiliere privind reziliența la schimbările de pe piața muncii și formare continuă pentru a asigura o tranziție mai ușoară către o economie digitalizată și automatizată.

#### **4. Nevoia de completare a competențelor profesionale cu competențe suplimentare privind protecția mediului, egalitatea de șanse/nediscriminarea, integrarea persoanelor cu dizabilități, concilierea vieții profesionale cu cea privată**

Datele statistice subliniază importanța dobândirii de competențe suplimentare legate de protecția mediului, egalitatea de șanse, integrarea persoanelor cu dizabilități și echilibrul dintre viața profesională și personală:

##### *1. Competențele de mediu și economia verde:*

Există un deficit semnificativ de competențe ecologice la nivel global, iar sectorul verde rămâne subreprezentat. De exemplu, în UE, profesioniștii din domeniul mediului constituie doar 3,1% din forța de muncă, în comparație cu 19,9% din alte domenii, conform unui raport din 2022. Dezvoltarea competențelor verzi este esențială pentru a răspunde la schimbările climatice și la cererea crescută pentru joburi sustenabile.

##### *2. Egalitatea și incluziunea în muncă:*

Conform unui studiu Pew Research din 2023, 68% dintre angajații cu studii postuniversitare consideră că diversitatea, echitatea și incluziunea (DEI) sunt priorități importante la locul de muncă. În plus, companiile care promovează DEI demonstrează o capacitate mai mare de retenție și satisfacție în rândul angajaților, mai ales în rândul femeilor și al minorităților etnice.

##### *3. Integrarea persoanelor cu dizabilități:*

Numărul companiilor care implementează măsuri de incluziune pentru persoanele cu dizabilități a crescut considerabil. Raportul din 2023 al NOD arată că firmele cu procese interactive pentru integrarea persoanelor cu dizabilități au înregistrat creșteri cu 65% la angajarea acestor persoane. Totuși, 80% dintre dizabilități sunt nevizibile, iar aceste inițiative au un impact pozitiv direct asupra angajării și promovării acestor grupuri

##### *4. Concilierea vieții profesionale cu cea personală:*



În condițiile în care tot mai multe organizații recunosc importanța echilibrului între viața profesională și cea privată, inițiativele pentru flexibilitatea muncii sunt în creștere. La nivel global, aproximativ 54% dintre angajați doresc să continue să lucreze în regim hibrid sau la distanță, ceea ce poate ajuta atât la reducerea stresului, cât și la îmbunătățirea performanței la locul de muncă

Aceste statistici subliniază că integrarea competențelor în protecția mediului, DEI și echilibrarea vieții profesionale sunt esențiale pentru o forță de muncă adaptată la noile cerințe sociale și economice.

#### **Intervenții propuse:**

- Organizarea de sesiuni de formare și ateliere privind sustenabilitatea și protecția mediului, care să includă conștientizarea impactului ecologic și adoptarea unor practici prietenoase cu mediul în activitățile zilnice.
- Implementarea unor programe de formare dedicate egalității de șanse, incluziunii sociale și integrării persoanelor cu dizabilități, astfel încât participanții să își dezvolte competențele necesare unui mediu de muncă divers și incluziv.
- Furnizarea de programe pentru concilierea vieții profesionale cu cea privată, inclusiv consiliere în managementul timpului și a stresului, pentru a sprijini un echilibru sănătos între muncă și viața personală.

Aceste intervenții sunt esențiale pentru a crește integrarea și reziliența grupului țintă în fața schimbărilor de pe piața muncii, dar și pentru a adresa provocările actuale ale unei economii în tranziție către digitalizare și sustenabilitate.



### CAPITOLUL III: IDENTIFICAREA GRUPULUI ȚINTĂ

Grupul țintă reprezintă elementul central al oricărui proiect finanțat din fonduri europene, având rolul de a asigura atingerea obiectivelor propuse și impactul dorit în comunitatea vizată. În contextul măsurii 3.a.1.2. „**Furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate**”, apel **“Sprijin pentru stimularea ocupării prin furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate”**, identificarea corectă și selectarea riguroasă a grupului țintă sunt esențiale pentru implementarea cu succes a proiectului, ținând cont de specificul regiunilor și de nevoile pieței muncii.

#### 1. PREZENTAREA GRUPULUI ȚINTĂ - Criterii de eligibilitate

Grupul tinta care va beneficia direct de rezultatele/activitățile proiectului va fi constituit din 301 pers, distribuite astfel: 212 someri, someri de lunga durata, someri cu nivel redus de competente ( $>70\% \cdot \text{GRUPUL ȚINTĂ}$ ); 13 tineri 30-35 ani; 4 pers cu dizabilitati ( $>1\% \cdot \text{GRUPUL ȚINTĂ}$ ); 13 pers din comunitati marginalizate; 13 pers  $>55$  ani; 46 pers apartinand minoritatilor (roma) ( $>15\% \cdot \text{GRUPUL ȚINTĂ}$ ). Persoanele din grupul țintă pot fi cuantificate simultan în mai mult de o categorie.

Grupul țintă din categoriile: **tineri 30-35 ani, persoane cu dizabilitati, persoane din comunitati marginalizate, persoane cu vârsta peste 55 ani sau de etnie roma** sunt eligibile, indiferent de statutul pe piața muncii, 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.

Grupul țintă eligibil include numai persoane cu domiciliul/resedinta legala in aria de implementare, mediu rural sau urban, distribuit astfel: Arges ( $20\% \cdot \text{grupul țintă}$ ), Dambovita ( $40\% \cdot \text{grupul țintă}$ ) si Prahova ( $40\% \cdot \text{grupul țintă}$ ), Regiunea Sud-Muntenia.

Grupul țintă propus a fost stabilit in corelare cu grupul țintă potential vizat in cadrul analizei de nevoi formare, fiind corespunzator atat din punct de vedere al structurii, cat si al repartizarii geografice.

Principalii beneficiari indirecti ai rezultatelor/activitatilor proiectului vor fi viitorii/actualii angajatori ai grupul țintă, precum si membrii comunitatilor profesionale din care acestia fac parte, care vor beneficia de pe urma dezvoltarii/actualizarii



competențelor profesionale ale acestora, în sensul recrutării/angajării unei forte de muncă eficiente, performante și competitive și respectiv realizării transferului de competențe, îmbunătățirii mediului de lucru și creșterii eficienței profesionale.

Totodată, beneficiari indirecti sunt și familiile/comunitățile sociale/societatea în ansamblul ei, care vor beneficia de pe urma veniturilor suplimentare înregistrate de indivizi, precum și de pe urma stimei de sine sporite a acestora și a reducerii presiunii pe bugetele de asigurări sociale.

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

- pentru apelul care vizează regiunile mai puțin dezvoltate, persoanele din grupul țintă trebuie să aibă domiciliul/reședința în una din aceste regiuni, respectiv într-unul din județele de implementare Argeș, Dâmbovița, Prahova.

Persoanele aparținând grupului țintă din cadrul prezentelor apeluri pot avea domiciliul/reședința atât în zone urbane cât și în zone rurale definite în conformitate cu legislația în vigoare.

- au împlinit 18 ani;
- au vârsta sub 65 de ani;
- se încadrează în cel puțin una din categoriile de grup țintă eligibile.

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 vederea dovedirii eligibilității, grupul țintă va prezenta următoarele documente la momentul intrării în operațiune:

- Șomeri, inclusiv șomeri de lungă durată (SLD) - dovada emisă de AJOFM/ANOFM/alt furnizor autorizat de servicii ocupare;
- Persoană roma/altă minoritate - declarație privind apartenența la etnie/minoritate;



- Persoană cu dizabilități – dovada emisă de ANPDPD/instituții subordonate;

Fiecare membru grupul țintă va beneficia de **măsuri personalizate**, construite astfel: Servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, conform Legii nr. 76/2002, respectiv: informare și consiliere profesională și mediere pe piața muncii + o formă de formare profesională, dintre evaluarea/certificarea competențelor profesionale sau servicii de formare profesională a adulților autorizate, respectiv:

- 301 persoane vor beneficia de servicii de informare și consiliere profesională;
- 301 persoane vor beneficia de servicii de medierea muncii;
- 201 persoane vor beneficia de formare profesională autorizată;
- 100 persoane vor beneficia de evaluare și certificare a competențelor profesionale.

Prin **măsuri integrate**, în accepțiunea prezentelor apeluri de propuneri de proiecte se înțelege că fiecare membru al grupului țintă beneficiază de:

- servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, în conformitate cu prevederile Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, respectiv: informare și consiliere profesională și mediere pe piața muncii

și minim unul din următoarele servicii:

- Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale
- Servicii de formare profesională a adulților, în conformitate cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare

NB: Solicitantul și partenerii nu vor angaja persoanele din grupul țintă în propria entitate juridică sau filialele/sucursalele sale.

## 2. MODALITĂȚI DE IDENTIFICARE A GRUPULUI ȚINTĂ

Identificarea corectă și completă a grupului țintă este un pas esențial pentru succesul oricărui program de integrare pe piața muncii destinat categoriilor vulnerabile.



Programul „Educație și Ocupare” 2021-2027 are ca obiectiv susținerea accesului pe piața muncii pentru persoanele defavorizate și dezavantajate, prin măsuri integrate de ocupare, formare profesională și certificare a competențelor. Datorită diversității grupurilor țintă – care includ șomeri, tineri, persoane cu dizabilități, romi, persoane din comunități marginalizate, persoane cu vârsta peste 55 ani – este necesară o abordare personalizată și eficientă în procesul de identificare.

Pentru a asigura că toți potențialii beneficiari sunt informați și au acces la oportunitățile programului, sunt utilizate **mai multe modalități de identificare**, adaptate fiecărei categorii de persoane vizate. Aceste metode sunt concepute pentru a atinge comunitățile defavorizate și pentru a facilita procesul de recrutare și selecție, printr-o abordare incluzivă, care să permită atingerea obiectivelor programului. Colaborarea cu agențiile de ocupare a forței de muncă, parteneriatele cu ONG-uri și autorități locale, precum și campaniile de informare și conștientizare sunt doar câteva dintre metodele utilizate pentru identificarea eficientă a grupurilor vulnerabile și a le oferi accesul la măsurile de sprijin disponibile.

Astfel, printr-o strategie complexă și bine adaptată realităților fiecărei categorii de beneficiari, modalitățile de identificare a grupului țintă contribuie la realizarea obiectivelor de incluziune socială, reducând inegalitățile de pe piața muncii și sprijinind dezvoltarea economică durabilă și echitabilă.

Pentru a facilita o recrutare eficientă și diversificată a grupului țintă, metodele de identificare prezentate mai jos sunt detaliate și structurate în așa fel încât să maximizeze accesul la informații pentru persoanele eligibile și să susțină identificarea rapidă și precisă a acestora. Fiecare metodă de identificare este construită pentru a răspunde specificului diferitelor categorii de grupuri țintă, cu un accent pe colaborarea cu parteneri locali, utilizarea resurselor comunitare și extinderea accesului prin mijloace digitale.

### **1. Colaborarea cu Agențiile pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM/ANOFM)**

Agențiile Județene și Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM/ANOFM) sunt parteneri strategici în procesul de identificare a persoanelor eligibile pentru program, oferind acces la datele actualizate ale persoanelor înregistrate în evidențele lor.

- **Accesarea datelor pentru șomeri și șomeri de lungă durată:** Agențiile au la dispoziție baze de date cu persoanele înregistrate ca șomeri și șomeri de lungă durată, permițând identificarea precisă a acestora, inclusiv pentru categorii



specifice de șomeri care necesită sprijin, cum ar fi cei cu nivel scăzut de educație sau calificare.

- **Identificarea tinerilor cu vârsta de 30-35 de ani și a persoanelor peste 55 de ani:** Prin intermediul datelor disponibile, agențiile pot segmenta baza de date în funcție de vârstă, facilitând accesul la tinerii de peste 30 de ani și persoanele vârstnice (peste 55 de ani), categorii care prezintă un risc ridicat de excludere de pe piața muncii.
- **Grupuri etnice și comunități marginalizate:** AJOFM/ANOFM colectează date despre persoanele de etnie romă și despre persoanele din comunități marginalizate, ceea ce permite o identificare mai ușoară a acestora și o direcționare eficientă a resurselor și sprijinului către acești indivizi.

## 2. Colaborarea cu ONG-uri și asociații comunitare

ONG-urile și asociațiile comunitare reprezintă un alt canal important de acces la grupurile vulnerabile, în special în comunitățile marginalizate, inclusiv cele de etnie romă. Aceste organizații au deja o prezență activă și de încredere în comunități, fiind percepute de grupurile țintă ca surse sigure de informație și suport.

## 3. Campanii de informare și conștientizare în zonele defavorizate

În zonele defavorizate sau cele cu un număr mare de persoane din grupul țintă, campaniile de informare și conștientizare reprezintă un instrument eficient de accesare a beneficiarilor și de creștere a vizibilității programului.

- **Colaborare cu autoritățile locale și liderii comunitari:** Autoritățile locale, primăriile și liderii comunitari sunt colaboratori valoroși în diseminarea informațiilor. Aceștia pot contribui la organizarea unor sesiuni de informare și la distribuire a materialelor informative în zonele defavorizate, unde accesul la informații este mai redus.
- **Materiale vizuale și pliante distribuite în locații cheie:** În zonele cu concentrații mari de persoane eligibile, pliantele, afișele și bannerele plasate în locuri de interes public (ex. primării, centre culturale, biserici) atrag atenția persoanelor din comunități marginalizate și facilitează accesul lor la informații relevante despre proiect.

## 4. Utilizarea platformelor digitale și a rețelelor sociale

Platformele digitale și rețelele sociale permit extinderea accesului la informații și asigură o metodă de identificare rapidă și directă, în special pentru tinerii din mediul urban și persoanele cu acces la internet.



- **Rețele Sociale:** Rețelele sociale, cum ar fi Facebook, Instagram, și LinkedIn, sunt utile pentru promovarea programului în rândul tinerilor de peste 30 de ani, al celor din mediul urban și al persoanelor familiarizate cu mediul online. Campaniile de promovare online pot include postări sponsorizate, videoclipuri explicative și mărturii ale beneficiarilor care au participat la proiect.
- **Secțiuni online dedicate proiectului și platforme de înscriere online:** Crearea unei secțiuni pe website-urile partenerilor, dedicate proiectului, care să conțină informații despre criteriile de eligibilitate, etapele de înscriere și beneficiile programului, asigură accesibilitate la informații, se poate include și o platformă de înscriere online pentru persoanele care preferă un proces rapid și ușor de accesat.
- **Campanii de informare pe forumuri și grupuri online:** Publicarea anunțurilor pe forumuri și în grupuri de suport sau de discuții online poate fi o metodă eficientă de a ajunge la tineri, la persoane din mediul urban și la cei interesați de formare profesională. Aceste grupuri permit interacțiunea directă și pot stimula întrebările și interesul pentru participarea în program.
- **Newslettere și colaborări cu instituții educative:** Prin parteneriate cu instituții educaționale și trimiterea de newslettere periodice, programul poate ajunge la tinerii care își finalizează studiile sau la cei care caută oportunități de formare și de angajare. Newsletterele pot conține informații despre datele limită de înscriere, activitățile viitoare și beneficiile pe termen lung.

## Concluzie

Această strategie detaliată de identificare pentru diversitatea grupului țintă este esențială pentru asigurarea accesului echitabil și includerea activă a tuturor categoriilor eligibile. Colaborarea cu parteneri comunitari, utilizarea campaniilor de informare în teren și extinderea accesului prin platforme digitale asigură o recrutare echitabilă și eficientă, răspunzând diversității și nevoilor specifice ale grupului țintă.

Pentru a gestiona eficient informațiile referitoare la participanții care sunt implicați în cadrul întâlnirilor de identificare a grupului țintă, va fi întocmit și completat un **Tabel centralizator al întâlnirii de identificare grup țintă (Anexa 1 la prezenta Metodologie)**, organizat și detaliat. Aceasta va servi ca un instrument central pentru a urmări informațiile relevante despre potențialii participanți și pentru a sprijini procesul de identificare și selectare a grupului țintă.

### 1. Structura tabelului centralizator

Tabelul centralizator va conține informații necesare în activitatea de recrutare, respectiv:



- **Tipul întâlnirii:** Scurtă descriere a întâlnirii
- **Data întâlnirii:**
- **Locul întâlnirii:** Locația unde a avut loc întâlnirea
- **Responsabil de contact:** Expert identificare, selectare și menținere grup țintă în proiect

#### **Informații personale și de contact ale participantului**

- **Nume și prenume**
- **Cod numeric personal (CNP)**
- **Domiciliu/reședință:** Adresa completă a participantului, pentru a verifica eligibilitatea geografică
- **Telefon:** Pentru contact direct
- **E-mail:** Pentru comunicări oficiale și invitații la activitățile ulterioare ale proiectului

**Statut profesional/ Categoria de grup țintă:** somer/inactiv/angajat/altele

Prin crearea acestei baze de date, echipa proiectului va gestiona eficient informațiile referitoare la participanții implicați în procesul de identificare și va asigura o bună organizare a procesului de identificare și recrutare pe parcursul întregii perioade de implementare a proiectului.

## **CAPITOLUL IV: SELECTAREA GRUPULUI ȚINTĂ ȘI ÎNREGISTRAREA ÎN GRUPUL ȚINTĂ**

Selectarea și înregistrarea în grupul țintă se va realiza ca un proces structurat în etape, pentru a ne asigura că doar persoanele eligibile, care se încadrează în criteriile specifice de vulnerabilitate și defavorizare, sunt selectate și pot beneficia de sprijinul oferit în mod eficient și conform cu obiectivele proiectului.

### **1. Selectarea Grupului Țintă (GT)**

Selectarea grupului țintă se va realiza în conformitate cu specificațiile din Ghidul solicitantului specific apelului de proiecte și acoperă următoarele categorii eligibile definite de program:

- șomeri, șomeri de lungă durată, șomeri cu nivel redus de competențe;
- tineri cu vârsta de peste 30 ani;
- persoane cu dizabilitati;



- persoane din comunități marginalizate;
- persoane cu vârsta peste 55 de ani;
- persoane aparținând minorităților (roma);

Pentru o selecție riguroasă și echitabilă a persoanelor care vor face parte din grupul țintă al proiectului, procesul trebuie să respecte criterii stricte de eligibilitate și să urmeze mai multe etape detaliate. Acestea asigură că doar persoanele eligibile, conforme obiectivelor proiectului, sunt acceptate, respectând totodată cerințele de diversitate impuse. Iată descrierea detaliată a etapelor procesului de selecție:

### 1.1 Verificarea documentației de eligibilitate

Procesul de selecție începe cu o verificare minuțioasă a documentelor pentru a asigura că fiecare persoană îndeplinește criteriile de eligibilitate stabilite prin proiect. Aceste documente sunt esențiale pentru dovedirea încadrării fiecărui candidat în grupul țintă și includ:

- Adeverințe de la AJOFM: Pentru persoanele înregistrate ca șomeri (inclusiv șomeri de lungă durată), aceste adeverințe sunt obligatorii pentru a confirma statutul lor de șomer și pentru a-i încadra în categoria aferentă;
- Certificate de dizabilitate: Pentru persoanele cu dizabilități, certificatele eliberate de instituțiile abilitate sunt necesare pentru a dovedi statutul de persoană cu dizabilități și pentru a respecta procentul minim de incluziune al acestui grup;
- Declarații de apartenență etnică: Persoanele de etnie romă trebuie să prezinte o declarație de apartenență etnică, pentru a respecta obiectivele proiectului legate de integrarea acestui grup vulnerabil;
- Alte documente justificative

Rolul verificării este de a confirma autenticitatea documentației și de a asigura că fiecare persoană selectată aparține unei categorii relevante din grupul țintă (**conform Anexa 2 - Formular de Verificare a Documentației de Eligibilitate pentru Încadrarea în Grupul Țintă**).

### 1.2. Respectarea cotelor de diversitate impuse de program

Programul impune anumite cote obligatorii pentru reprezentarea diverselor grupuri vulnerabile, astfel încât selecția să fie inclusivă și să răspundă nevoilor proiectului de a oferi sprijin categoriilor cele mai dezavantajate. Aceste cote sunt esențiale pentru asigurarea reprezentativității și sunt structurate astfel:



- Peste 15% persoane de etnie romă (indicator EECO01.01) - Pentru a atinge acest procent, selecția trebuie să includă un minim de 15% persoane de etnie romă din numărul de 301 persoane selectate. Colaborarea cu ONG-uri și asociații comunitare care au legături cu comunitățile de romi poate facilita identificarea și recrutarea persoanelor eligibile.
- Peste 70% șomeri, inclusiv șomeri pe termen lung (indicator EECO02) din numărul de 301 persoane selectate - Pentru se realiza valorile asumate, grupul țintă trebuie să includă în principal persoane aflate în șomaj, inclusiv șomeri de lungă durată, șomeri cu nivel redus de competențe. Această cotă este esențială pentru obiectivul principal al proiectului, de integrare pe piața muncii a persoanelor inactive și vulnerabile.
- Peste 1% persoane cu dizabilități (indicator EECO12) din numărul de 301 persoane selectate - Procentul minim de persoane cu dizabilități se asigură prin recrutarea și integrarea acestora în program, prin colaborarea cu instituții și organizații care sprijină acest grup.

Respectarea acestor cote este monitorizată pe tot parcursul procesului de selecție, asigurându-se că proporțiile stabilite sunt îndeplinite și reflectă angajamentul proiectului față de incluziune și diversitate.

### **1.3. Interviu și evaluări inițiale pentru identificarea nevoilor**

Fiecare persoană eligibilă participă la un interviu inițial și la o evaluare a competențelor și nevoilor profesionale, pentru a asigura un parcurs personalizat de integrare și dezvoltare. Scopul acestei etape este de a înțelege situația fiecărui participant și de a identifica nevoile specifice în vederea adaptării măsurilor de sprijin.

- Evaluarea competențelor și abilităților: Interviu permite evaluarea nivelului de educație, a experienței de muncă anterioare și a competențelor (inclusiv cele dobândite informal), pentru a determina nivelul de sprijin necesar.
- Identificarea obstacolelor și barierelor sociale: prin interviuri se pot identifica eventualele dificultăți cu care se confruntă participanții (ex. lipsa transportului, lipsa suportului familial, probleme de sănătate) și pot formula măsuri de sprijin.
- Stabilirea obiectivelor de dezvoltare.

Interviul și evaluarea reprezintă punctul de plecare pentru planificarea sprijinului personalizat și pentru direcționarea fiecărui participant către activitățile oferite prin pachetele de servicii integrate.



#### 1.4. Clasificarea și prioritizarea persoanelor în funcție de vulnerabilitate

După evaluarea inițială, participanții sunt clasificați în funcție de criteriile de vulnerabilitate și prioritizare stabilite de program, pentru a asigura că cei mai defavorizați au acces rapid și adecvat la măsurile de sprijin. Aceste criterii includ:

- Șomerii și șomerii de lungă durată, șomerii cu nivel redus de competențe: Aceștia au prioritate, dat fiind riscul ridicat de excluziune economică și socială. Se acordă atenție specială celor care au fost inactivi pe termen lung, oferindu-li-se acces prioritar la consiliere și formare profesională.
- Persoanele aparținând minorităților (roma): Având în vedere provocările și stigmatizarea socială cu care se confruntă, aceste grupuri sunt clasificate în categoria priorităților, primind acces la sprijin specializat pentru a depăși barierele de integrare.
- Persoanele cu dizabilități: Fiind o categorie cu nevoi speciale, persoanele cu dizabilități beneficiază de sprijin adaptat și de acces la programe de formare personalizate, precum și de suport logistic acolo unde este necesar.
- Tinerii între 30 și 35 de ani: Tinerii de această vârstă sunt vizați pentru activități de formare profesională și certificarea competențelor, având în vedere potențialul lor de integrare și de dezvoltare pe termen lung.
- Persoanele peste 55 de ani: Aceste persoane sunt sprijinite prin măsuri speciale care să le faciliteze reintegrarea pe piața muncii și care iau în considerare experiența profesională acumulată și necesitățile de recalificare.
- Persoanele din comunități marginalizate din județele de referință: Având în vedere provocările și stigmatizarea socială cu care se confruntă, aceste grupuri sunt clasificate în categoria priorităților, primind acces la sprijin specializat pentru a depăși barierele de integrare.

Clasificarea persoanelor în funcție de priorități permite o alocare mai eficientă a resurselor și asigură că cei mai vulnerabili dintre participanți beneficiază de o susținere sporită și adaptată.

#### Concluzie

Acest proces de selectare a grupului țintă asigură că numai persoanele care îndeplinesc criteriile de eligibilitate stabilite și se încadrează în categoriile vulnerabile specifice ale proiectului sunt acceptate. Printr-o verificare riguroasă a documentației, respectarea cotelor de diversitate, interviuri și evaluări inițiale și prin clasificarea în funcție de nevoile fiecărui participant, acest proces de selectare garantează că fiecare



participant primește sprijinul necesar și este îndrumat către măsurile de integrare și dezvoltare potrivite.

## 2. Înregistrarea în Grupul Țintă

Odată ce selectarea este realizată, persoanele eligibile vor fi **înregistrate oficial în cadrul grupului țintă** al proiectului. Procesul de înregistrare include următorii pași:

### 1. Semnarea Declarației de angajament privind participarea în activitățile proiectului;

- Fiecare persoană selectată va semna o declarație de participare, prin care își dă acordul de a participa la activitățile proiectului. Această declarație include angajamentul lor de a urma măsurile de sprijin stabilite (consiliere, formare, certificare).

### 2. Prezentarea documentelor justificative:

- În momentul înregistrării, participanții trebuie să prezinte documentele necesare pentru a demonstra încadrarea în grupul țintă. Aceste documente pot include:
  - Adeverințe de la AJOFM/ANOFM pentru șomeri/șomeri pe termen lung;
  - Certificate de dizabilitate eliberate de ANPDPD sau instituții abilitate;
  - Declarații de încadrare în categoriile de grup țintă defavorizate (documente de autodeclarare roma).

### 3. Crearea profilului individual/ Plan individual de suport:

- Fiecare participant va avea un profil individual creat în cadrul proiectului, care va conține informații despre competențele și nevoile lor, obiectivele de angajare, nivelul de educație și planul de dezvoltare stabilit pentru activitățile viitoare. Acest profil va ghida parcursul lor în cadrul proiectului.

### 4. Înregistrarea Datelor Personale și Acordul de Prelucrare a Datelor:

- Conform regulamentului european GDPR și legislației naționale, fiecare participant va fi informat cu privire la prelucrarea datelor lor personale. Aceștia vor semna un **Acord privind prelucrarea datelor cu caracter personal** pentru ca datele lor să fie utilizate în cadrul proiectului, respectând confidențialitatea și utilizarea doar în scopurile proiectului.

### 5. Asocierea cu măsurile de sprijin:

- Fiecare persoană înregistrată va beneficia de măsuri de sprijin, astfel:
  - Servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă și creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
  - Organizarea și derularea de programe de formare profesională;



- Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte cai decât cele formale.

#### 6. Monitorizare și reevaluare periodică:

- După înregistrare, participanții vor fi monitorizați în mod constant pentru a evalua progresul și pentru a ajusta măsurile de sprijin. Reevaluările periodice vor asigura că participanții rămân în proiect și își ating obiectivele de angajare sau îmbunătățire a statutului pe piața muncii.

După finalizarea procesului de selectare, persoanele aprobate vor fi înregistrate oficial în grupul țintă al proiectului. Această etapă presupune:

- **Crearea dosarului fiecărui participant:** Pentru fiecare persoană selectată, Expert identificare, selectare și menținere grup țintă în proiect va întocmi un dosar de înscriere pentru fiecare participant

**Dosarul de grup țintă** al fiecărui participant va conține **următoarele documente:**

- Acord privind prelucrarea datelor cu caracter personal, semnat (**Anexa 3** la prezenta Metodologie);
- Copie a cărții de identitate;
- Copie certificat naștere;
- Copie certificat căsătorie (dacă este cazul);
- Copie diplomă studii/act studii (adeverință, declarative, altele);
- Formular de înregistrare individuală a participanților;
- Alte documente relevante ;
- Declarație de angajament privind participarea în activitățile proiectului;
- Declarație de încadrare în categoriile de GT defavorizate;
- Profilul individual cu măsurile propuse în cadrul proiectului/Plan individual de suport;
- **Înscrierea în registrele proiectului:** Persoanele selectate vor fi introduse în registrele electronice ale proiectului, urmând să fie monitorizate pe toată durata participării lor la activitățile proiectului.
- **Informarea oficială a participanților:** Participanții vor fi anunțați în mod oficial cu privire la includerea lor în grupul țintă și vor primi toate detaliile necesare legate de calendarul activităților și responsabilitățile lor în cadrul proiectului.

Această etapă finalizează procesul de selectare a grupului țintă și pregătește participanții pentru implicarea în activitățile proiectului.

**Concluzie:**



Procesul de înregistrare în cadrul grupului țintă al proiectului este esențial pentru stabilirea unei baze solide de sprijin și implicare a persoanelor defavorizate și vulnerabile, asigurând astfel o tranziție eficientă către măsurile de sprijin disponibile. Această etapă este concepută să asigure claritate, transparență și conformitate cu obiectivele programului și cerințele legale.

Prin semnarea **Declarației de angajament**, fiecare participant își exprimă dorința de a lua parte activ la activitățile proiectului, angajându-se să urmeze parcursul personalizat de consiliere, formare profesională și certificare a competențelor. **Prezentarea documentelor justificative** în momentul înregistrării confirmă apartenența fiecărei persoane la grupul țintă și asigură eligibilitatea lor pentru a beneficia de resursele oferite de program.

**Crearea unui profil individual și stabilirea unui plan de suport** permit adaptarea intervențiilor și măsurilor de sprijin la nevoile fiecărui participant, iar **acordul privind prelucrarea datelor personale** garantează respectarea confidențialității și utilizarea responsabilă a informațiilor în conformitate cu GDPR și legislația națională.

Fiecare participant beneficiază de un parcurs sprijinit de **măsuri integrate de ocupare și formare profesională**, care contribuie la creșterea șanselor de angajare și la dezvoltarea profesională pe termen lung. Monitorizarea constantă și **reevaluarea periodică a progresului** sunt mecanisme esențiale pentru adaptarea continuă a sprijinului, asigurând că fiecare persoană rămâne implicată, își îmbunătățește competențele și își atinge obiectivele profesionale.

În ansamblu, procesul de înregistrare și măsurile ulterioare asigură un suport personalizat și consecvent, care sprijină integrarea sustenabilă a persoanelor vulnerabile pe piața muncii, contribuind astfel la obiectivele de incluziune socială și dezvoltare economică durabilă promovate de proiect.



### **PRELUCRAREA DATELOR CU CARACTER PERSONAL**

Solicitanții de finanțare nerambursabilă au obligația de a respecta prevederile 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, cu modificările și completările ulterioare.

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. Beneficiarii trebuie să facă dovada ca au obținut consimțământul pentru prelucrarea datelor cu caracter personal de la fiecare participant, în conformitate cu prevederile legale menționate. Depunerea cererii de finanțare reprezintă un angajament ferm privind acordul solicitantului în nume propriu și/sau pentru interpuși, cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal procesate în evaluarea proiectului.

În vederea respectării prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date, reglementări transpuse în legislația națională prin intermediul Legii 190/2018, se vor derula următoarele activități:

- Obținerea acordului persoanelor din grupul țintă cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal;
- Informarea persoanelor din grupul țintă cu privire la toate aspectele ce privesc prelucrarea datelor cu caracter personal, respectiv: 1. Datele personale prelucrate sunt datele de identificare și alte date personale pe care participanții le comunică cu ocazia înscrierii în cadrul activităților oferite de organizație; 2. Datele personale sunt prelucrate



doar pentru scopuri legitime, precum acela de a furniza informații și noutăți; 3. Comunicarea de informări se va realiza folosind procese automate, care nu presupun intervenție umană sau se pot realiza prin contact direct, telefonic sau prin poștă; 4. Datele personale colectate nu sunt comunicate terților, cu excepția controalelor din partea autorităților; 5. Datele personale sunt prelucrate pe tot parcursul prestării serviciilor și, după finalizarea acestora, cel puțin pe perioada impusă de prevederile legale aplicabile în domeniu; 6. Drepturile pe care le au beneficiarii serviciilor noastre sunt următoarele: Dreptul la informare, Dreptul la rectificare, Dreptul la ștergerea datelor, Dreptul la restricționarea prelucrării, Dreptul de opoziție, Dreptul la portabilitatea datelor, Dreptul de a depune plângere, Dreptul de retragere a consimțământului, Drepturi suplimentare aferente deciziilor automate.

Principiile asociate prelucrării datelor cu caracter personal vor fi aplicate cu strictețe pe toata durata de implementare a proiectului, la toate nivelurile și în toate subactivitățile sale.

## **CAPITOLUL V. IMPLICAREA ȘI MENȚINEREA GRUPULUI ȚINTĂ ÎN ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI**

Este esențial ca persoanele din grupul țintă – adesea vulnerabile și dezavantajate pe piața muncii – să fie implicate activ și susținute pe parcursul întregului proiect. Datorită dificultăților economice și sociale cu care se confruntă aceste grupuri, simpla participare la activitățile proiectului nu este suficientă; este necesară o strategie bine definită care să includă măsuri de sprijin constant și adaptabilitate, pentru a asigura menținerea lor în program și atingerea obiectivelor de integrare pe piața muncii.

Implicarea și menținerea participanților presupun o serie de acțiuni structurate: de la sesiuni de informare și consiliere profesională, la monitorizarea continuă a progresului și oferirea de asistență logistică și psihologică, pentru a ajuta beneficiarii să depășească eventualele bariere. De asemenea, proiectul include mecanisme de recunoaștere a progresului, personalizarea activităților de formare și crearea unui mediu de suport, care sunt esențiale pentru consolidarea motivației și încurajarea participării active.

Prin aceste măsuri, proiectul își propune să creeze un mediu propice în care fiecare participant din grupul țintă să se simtă sprijinit și valorificat, crescând astfel șansele de angajare și îmbunătățirea calității vieții pe termen lung.



## 1. Consiliere profesională și sesiuni de suport

- **Mentținerea motivației:** Consilierea profesională are rolul de a oferi suport constant pentru participanți, ajutându-i să își păstreze motivația și angajamentul față de activitățile proiectului.
- **Gestionarea barierelor personale și profesionale:** Sesiunile de suport sunt esențiale pentru a ajuta participanții să depășească barierele personale și profesionale care ar putea împiedica progresul lor. Aceste bariere pot include lipsa încrederii în sine, dificultăți în adaptarea la un mediu de lucru nou, probleme de comunicare sau de gestionare a timpului. Consilierea este disponibilă pentru a aborda aceste aspecte și pentru a crește capacitatea de reziliență a fiecărui participant.

## 2. Asistență educațională și logistică

- **Suport pentru nevoile administrative:** Pentru a reduce stresul administrativ și a facilita accesul la resursele proiectului, participanții primesc asistență pentru obținerea și completarea documentelor necesare, respectiv pentru înscrierea la cursuri de formare profesională, certificarea competențelor și evaluări periodice.
- **Asistență pentru alte nevoi esențiale:** În funcție de specificul fiecărui participant, suportul logistic poate include și asistență pentru organizarea programului personal, accesul la tehnologie necesară pentru cursuri online sau echipamente pentru activitățile de formare, astfel încât fiecare persoană să poată participa eficient și fără întreruperi.

## 3. Monitorizarea progresului și feedback periodic

- **Evaluarea continuă a progresului:** Echipa proiectului monitorizează în mod regulat progresul fiecărui participant prin întâlniri individuale, rapoarte de activitate și evaluări ale competențelor. Monitorizarea continuă permite identificarea rapidă a eventualelor probleme sau întârzieri și oferă cadrul necesar pentru intervenții proactive, ajustând sprijinul acolo unde este necesar (conform **Anexa 4 - Raport de monitorizare a participării grupului țintă în proiect**).



- Sesiuni de feedback cu participanții: Feedback-ul periodic din partea participanților permite echipei să ajusteze activitățile de sprijin în funcție de evoluția acestora. Participanții sunt încurajați să-și exprime părerile despre activitățile desfășurate, să discute eventualele provocări întâmpinate și să propună sugestii de îmbunătățire. Acest feedback ajută echipa proiectului să personalizeze și să adapteze în mod continuu intervențiile, oferind un sprijin mai eficient (**Formulare feedback**).

#### 4. Recunoașterea progresului și certificarea competențelor

- Recunoaștere și diplome pentru abilitățile dobândite: Pentru a încuraja progresul participanților și a recunoaște realizările lor, proiectul le oferă diplome și certificări oficiale pentru competențele dobândite. Aceste recunoașteri oficiale sunt esențiale pentru creșterea încrederii în sine a participanților și pentru a le spori atractivitatea pe piața muncii.
- Acces la oportunități de certificare și evaluare: Pentru participanții care dețin competențe dobândite informal, proiectul organizează sesiuni de evaluare și certificare a competențelor profesionale. Acest proces permite recunoașterea formală a abilităților participanților, oferindu-le un avantaj competitiv și crescându-le șansele de angajare.

#### 5. Adaptabilitatea activităților și crearea unui mediu de sprijin și comunitate

- Flexibilitate în program și activități: Proiectul oferă flexibilitate în participarea la activități, ținând cont de nevoile fiecărui participant. De exemplu, pentru persoanele care au obligații familiale sau alte angajamente, activitățile pot fi programate în funcție de disponibilitatea acestora.
- Personalizarea parcursului profesional: În funcție de abilitățile și obiectivele fiecăruia, activitățile de consiliere și formare sunt adaptate la nivel individual. Proiectul le oferă astfel participanților acces la un parcurs personalizat care să le maximizeze șansele de integrare pe piața muncii.
- Crearea unei comunități de suport: Proiectul încurajează formarea unei comunități între participanți prin organizarea de grupuri de suport și sesiuni de networking. Acest mediu de sprijin ajută participanții să își împărtășească experiențele, să învețe unii de la alții și să se încurajeze reciproc, contribuind astfel la menținerea motivației și la succesul pe termen lung al fiecăruia.



## Concluzie

Prin consiliere profesională, suport educațional și logistic, monitorizarea continuă, recunoașterea progresului și flexibilitatea activităților, proiectul oferă un suport cuprinzător pentru a menține implicarea participanților până la finalizarea intervenției. Această abordare adaptivă, orientată pe nevoile individuale și colective, garantează un cadru de dezvoltare stabil și motivant, sprijinind fiecare participant în atingerea obiectivelor de angajare și de dezvoltare personală. Aceste măsuri contribuie la creșterea șanselor de integrare sustenabilă pe piața muncii, la reducerea barierelor și la promovarea incluziunii sociale, îndeplinind obiectivele pe termen lung ale proiectului.

### Resurse umane implicate:

Expert identificare, selectare si mentinere GT in proiect P2 – sub coordonarea Coordonator proiect P2

### Resurse materiale alocate:

-spatii de implementare a proiectului dotate cu instalatii de asigurare microclimat (incalzire/aer conditionat), instalatie de detectare si alarmare contra incendiilor, instalatii specifice de PSI, conexiune wi-fi, dozator apa, statie de igienizare, supraveghere video, rampa acces persoane cu dizabilitati;

- mobilier specific pentru activitatea de birou (birouri, scaune, dulapuri, dulapuri arhiva, dulapuri securizate) si dotari/echipamente IT specifice (desktop-uri, sisteme all-in-one, laptop-uri, imprimante, multifunctionale, centrala telefonica, precum si software-urile necesare functionarii acestora).



**Anexa 1**

**Tabel centralizator întâlniri identificare grup țintă**

- **Tipul întâlnirii:** scurtă descriere a întâlnirii
- **Data întâlnirii:** .....
- **Locul întâlnirii:** locația unde are avut loc întâlnirea

| Nr. crt. | Nume și prenume participant | CNP | Domiciliu/<br>reședință | Telefon/<br>adresă e-mail | Statut pe piața<br>muncii | Mențiuni |
|----------|-----------------------------|-----|-------------------------|---------------------------|---------------------------|----------|
|          |                             |     |                         |                           |                           |          |
|          |                             |     |                         |                           |                           |          |
|          |                             |     |                         |                           |                           |          |

Responsabil de contact:

Expertul identificare, selectare și menținere GT:

Nume și prenume: \_\_\_\_\_

Semnătura: \_\_\_\_\_



**Formular de verificare a documentației de eligibilitate  
pentru încadrarea în grupul țintă**

**Informații Personale**

Nume și Prenume

CNP

Data nașterii

Adresa de domiciliu/ reședință

Telefon

Email

**Criterii de eligibilitate și documente Justificative**

| Categorie<br>grup țintă/<br>categorie<br>eligibilitate          | Document Justificativ                                                                                                                      | Prezentat                                               | Observații |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------|
| <b>Șomer</b>                                                    | Act de identitate /Adeverință de la AJOFM                                                                                                  | <input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Nu |            |
| <b>Șomer de<br/>lungă durată</b>                                | Act de identitate /Adeverință de la AJOFM<br>(SLD)                                                                                         | <input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Nu |            |
| <b>Persoană cu<br/>dizabilități</b>                             | Act de identitate/ Certificat de dizabilitate<br>eliberat de instituție abilitată – ANPDPD sau<br>instituții subordonate                   | <input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Nu |            |
| <b>Apartenență<br/>etnică romă</b>                              | Act de identitate /document care atestă<br>autodeclararea ca persoană aparținând<br>minorității roma - declarație pe proprie<br>răspundere | <input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Nu |            |
| <b>Persoană cu<br/>domiciliul în<br/>zone<br/>marginalizate</b> | Act de identitate cu domiciliul/ reședința în<br>zona eligibilă/Lista comunitati rurale<br>marginalizate pentru judetele PH, DB, AG        | <input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Nu |            |



| Categorie<br>grup țintă/<br>categorie<br>eligibilitate | Document Justificativ                                                                                               | Prezentat                                               | Observații |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------|
| Persoane cu<br>varsta peste<br>55 ani (sub<br>65 ani)  | Act de identitate                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Nu |            |
| Tineri, cu<br>vârsta peste<br>30 ani                   | Act de identitate                                                                                                   |                                                         |            |
| Alte<br>documente                                      | Specificați: Documente care atestă statutul<br>pe piața muncii (contract individual de<br>muncă, dacă este angajat) | <input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Nu |            |

#### Rezultatul Verificării Documentației

1. Îndeplinește criteriile de eligibilitate: ☐ Da ☐ Nu
2. Categoriile de încadrare în grupul țintă (selectați toate cele aplicabile):
  - ☐ Șomer
  - ☐ Șomer de lungă durată
  - ☐ Persoană cu dizabilități
  - ☐ Persoană de etnie romă
  - ☐ Persoană din zone defavorizate
3. Observații generale despre documentația candidatului:
4. Verificare efectuată de:

#### Confirmarea Eligibilității pentru Grupul Țintă

- ☐ Acceptat în grupul țintă
- ☐ Respins - Motivele respingerii: \_\_\_\_\_

Expertul identificare, selectare si mentinere GT:

Nume si prenume: \_\_\_\_\_

Data Verificării: \_\_\_\_\_ Semnătura: \_\_\_\_\_



**Acord privind prelucrarea datelor cu caracter personal**

Subsemnatul/Subsemnata, \_\_\_\_\_,  
CNP \_\_\_\_\_, declar că am fost informat despre faptul că  
datele mele personale vor fi prelucrate în aplicațiile electronice SMIS/ MySMIS, în toate  
fazele de evaluare/ contractare/ implementare/ sustenabilitate a proiectului, cu  
respectarea dispozițiilor legale în vigoare și îmi exprim acordul cu privire la utilizarea și  
prelucrarea datelor mele cu caracter personal.

Am luat la cunoștință că datele mele personale vor fi tratate confidențial, în  
conformitate cu prevederile legale în vigoare privind protecția persoanelor fizice în ceea  
ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor  
date, cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, sunt de acord cu fotografierea/inregistrarea video și difuzarea  
imaginii mele în toate acțiunile de vizibilitate referitoare la proiectul ID \_\_\_\_\_, fara a  
avea vreo pretenție față de aceste apariții.

Data: \_\_\_\_\_

Nume prenume \_\_\_\_\_  
Semnătura,



**Anexa 4:**

**Raport de monitorizare al participanților**

**Date Participanți**

Nume și Prenume

CNP

Data intrării în proiect

Categorie grup țintă

| Progresul Activităților            | Data inițierii | Status                                                                                                     | Observații |
|------------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Consiliere profesională            |                | <input type="checkbox"/> Finalizat <input type="checkbox"/> În curs<br><input type="checkbox"/> Nerealizat |            |
| Formare profesională               |                | <input type="checkbox"/> Finalizat <input type="checkbox"/> În curs<br><input type="checkbox"/> Nerealizat |            |
| Evaluare și certificare competențe |                | <input type="checkbox"/> Finalizat <input type="checkbox"/> În curs<br><input type="checkbox"/> Nerealizat |            |
| Medierea muncii                    |                | <input type="checkbox"/> Finalizat <input type="checkbox"/> În curs<br><input type="checkbox"/> Nerealizat |            |

**Observații și Recomandări**

Observații:

Recomandări pentru menținerea implicării

Expert identificare, selectare și menținere GT în proiect

Nume și prenume

Semnatura