



## **METODOLOGIA DE SELECTIE A GRUPULUI TINTA**

**In cadrul proiectului**

**“ACTIONS 4 NEETs”**

**ID: POCU/908/1/3/150863**

**APROBARE**

**MANAGER PROIECT**



## Cuprins:

<b>CAPITOLUL 1: CADRUL GENERAL DE IMPLEMENTARE AL PROIECTULUI.....</b>	<b>3</b>
1.1. Obiectivul general al proiectului.....	9
1.2. Obiectivele specifice .....	9
1.3. Documente de referinta .....	10
1.4. Activitatile proiectului.....	11
<b>CAPITOLUL 2: GRUPUL TINTA AL PROIECTULUI.....</b>	<b>12</b>
2.1. Grupul tinta eligibil .....	12
2.2 Beneficiile grupului tinta .....	13
2.3 Responsabilitatile Solicitantului .....	14
<b>CAPITOLUL 3. SELECTIA MEMBRILOR IN GRUPUL TINTA .....</b>	<b>16</b>
3.1. Canalele si instrumentele utilizate in procesul de selectie:.....	16
3.2. Procesul de selectie a membrilor grupului tinta:.....	17
3.3. Instrumentele de selectie.....	19
3.4. Criterii de selectie a membrilor grupului tinta .....	20
<b>CAPITOLUL 4. PRINCIPII ORIZONTALE URMARITE IN PROCESUL DE SELECTIE A GRUPULUI TINTA .....</b>	<b>21</b>
.....	21
<b>CAPITOLUL 5- - RAPORTAREA IN CADRUL CONTRACTULUI DE FINANTARE .....</b>	<b>24</b>
<b>CAPITOLUL 6- PASTRAREA SI ARHIVAREA DOCUMENTELOR .....</b>	<b>25</b>
6.1. Durata de arhivare .....	26
6.2. Reguli de baza privind indosarierea.....	26
<b>CAPITOLUL 7- ANEXE .....</b>	<b>27</b>



## CAPITOLUL 1: CADRUL GENERAL DE IMPLEMENTARE AL PROIECTULUI

Prezentul document reprezintă „Metodologia de selecție a grupului tinta” în cadrul proiectului **“ACTIONS 4 NEETs” - cod proiect- POCU/908/1/2/150863**.

Proiectul se derulează pe o perioadă de 24 luni, fiind implementat de EURAGRO TOBACCO SRL.

Prezenta metodologie cuprinde informații privind condițiile de acces și definește criteriile și modalitatea de selecție a membrilor GT, vizând o strategie de lucru pentru toate județele din regiunile vizate.

Obiectivul tinta final îl reprezintă recrutarea a minim 371 persoane aparținând categoriei tineri NEETs în vederea implicării acestora în acțiunile proiectului.

Metodologia a fost elaborată în cadrul subactivității A.1. „Campanie de informare și promovare în rândul tinerilor în vederea identificării persoanelor cu vârsta între 16 și 29 de ani care nu sunt ocupați și nu urmează nici o formă de educație sau formare în vederea direcționării acestora către SPO în vederea înregistrării și profilării/ subactivitatea A1.1 Organizarea și desfășurarea campaniei de informare, promovare și identificare a tinerilor Neets în vederea înregistrării și profilării de către SPO ” organizate pentru a defini activitatea de identificare a membrilor grupului tinta din cadrul proiectului.

### CONTEXTUL ACTUAL PRIVIND NEVOILE SPECIFICE IDENTIFICATE ÎN RANDUL TINERILOR NEETS DIN REGIUNILE SUD-EST, SUD-MUNTENIA și SUD VEST

Piața forței de muncă este într-o continuă evoluție și dinamică, iar sistemul actual de educație nu are capacitatea de a pregăti tinerii pentru un mediu economic în schimbare și caracterizat de incertitudine. Calitatea unui sistem de educație trebuie să fie propagată pe piața forței de muncă și, mai departe, să se reflecte în gradul de dezvoltare a economiei naționale și a societății. În țara noastră, lipsa unui sistem de monitorizare funcțional în ceea ce privește relația dintre oferta educațională și cererea actuală și de perspectivă a pieței forței de muncă a generat disfuncții semnificative ale sistemului de educație: specializări limitate sau perimate, neglijarea formării de specialiști în anumite domenii (de interes) și supraaglomerarea altora, subocuparea forței de muncă etc.

Acest fapt este susținut și de angajatori care evidențiază o diferență semnificativă în ceea ce privește aptitudinile și abilitățile pe care le așteaptă de la tineri și competențele pe care aceștia le au la absolvirea studiilor. Tinerii, cu vârsta cuprinsă între 16 - 29 ani, se confruntă cu o serie de probleme specifice vârstei: rate ale somajului ridicate, lipsa experienței, lipsa aptitudinilor și calificărilor necesare pentru exercitarea profesiilor dorite și/sau cerute pe piața muncii. Aceste elemente au adus problematica inserției și evoluției tinerilor pe piața muncii în atenția autorităților care au propus o serie de măsuri menite să înlesnească tranziția

acestora catre piata muncii printr-o insertie adecvata, durabila, si sustenabila, in conditiile unei economii dinamice, in continua evolutie si schimbare.

### Situatia tinerilor NEETs la nivel national

Un factor ingrijorator pe piata muncii din Romania este reprezentat de numarul de tineri cu varsta intre 15 si 24 ani, care nu sunt ocupati si nici nu urmeaza o forma de educatie sau formare, concept cunoscut sub abrevierea din limba engleza, NEET (Not in Employment neither in Education or Training). Acest segment de populatie reprezinta o categorie particulara de persoane inactivate economic. Rata NEET semnaleaza dificultati in tranzitia de la sistemul de educatie la piata muncii si problemele legate de ocupare pentru populatia tanara, necuprinsa in sistemul de educatie. In anul 2018, rata tinerilor care nu erau incadrati profesional si nu urmau niciun program educational sau de formare a fost de 14,5%, cei mai afectati fiind tinerii din mediul rural (17,5%), persoanele de sex feminin (17,8%) si romii. Romania are o medie de 64% tineri romi in categoria NEETs, o statistica de 4 ori mai mare decat cea la nivelul populatiei majoritare, iar romii sunt unul dintre cele mai dezavantajate grupuri pe piata fortei de munca. Numai unul din trei cetateni romi cu varsta cuprinsa intre 20-64 de ani declara ca desfasoara o activitate remunerata. Tinand cont de factorii sociali, economici si personali care determina includerea unei persoane in aceasta categorie, putem considera NEET ca fiind un indicator compozit care surprinde in structura sa complexitatea fenomenului. Incepand cu anul 2009, faptul ca o persoana are studii superioare nu mai inseamna neaparat ca are un scut de protectie impotriva somajului. Mai mult, nivelul de studii in tari cum ar fi Italia, Grecia, Romania, dar si Danemarca sau Finlanda, acestea nu mai reprezinta o garantie a faptului ca poti avea un loc de munca asigurat. Riscul somajului nu mai descreste invers proportional cu cresterea nivelului de studii. De cele mai multe ori, in tarile mentionate anterior, faptul ca esti absolvent de studii superioare nu mai reduce riscul somajului in randul tinerilor.

#### **Rata tinerilor NEETs, pe regiunile de dezvoltare vizate prin proiect, categoria de varsta 15-29 ani, perioada 2013 - 2019**

Regiunea/Anul	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Sud Est	16.5%	14.3%	15.1%	18.9%	20.4%	22.0%	21.3%
Sud Muntenia	12.7%	13.8%	16.2%	20.8%	23.3%	22.5%	22.5%
Sud Vest	12.5%	14.5%	17.5%	20.4%	21.5%	17.6%	18.8%
Media Nationala	10.2%	10.1%	11.7%	13.1%	14.5%	15.6%	15.8%

Sursa: Eurostat

[https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth\\_empl\\_110&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_110&lang=en)

Din datele prezentate mai sus, se poate observa ca regiunile vizate prin proiect inregistreaza rate ale tinerilor NEETs mai mari comparativ cu media nationala, ceea ce justifica interventia proiectului propus.

Conform datelor furnizate de ANOFM, repartizarea somerilor inregistrati si profilati de SPO, pe grupe de varsta si nivelul de ocupabilitate, la 30 Septembrie 2020, este:

Grupa de varsta	Someri total	Usor ocupabili	Mediul ocupabili	Greu ocupabili	Foarte greu ocupabili
Sub 25 ani	41.825	5.612	4.763	19.801	11.649
- femei	19.973	2.907	2.369	9.702	4.995
- barbati	21.852	2.705	2.394	10.099	6.654
25 - 29 ani	14.645	2.753	2.231	4.515	5.146
- femei	6.845	1.609	1.100	2.277	1.859
- barbati	7.800	1.144	1.131	2.238	3.287

Sursa: Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca

[http://mmuncii.ro/j33/images/buletin\\_statistic/Ocupare\\_III-2020.pdf](http://mmuncii.ro/j33/images/buletin_statistic/Ocupare_III-2020.pdf)

Din datele prezentate mai sus, se poate observa ca nivelul cel mai ridicat al somajului este inregistrat in randul tinerilor cu varsta sub 25 ani, situatie similara si cu cea la nivel european.

#### Situatia somerilor prin profilare de catre ANOFM

Nivel de instruire	Total la nivel national	Sub 25 ani	25-29 ani
a) Invatamant primar si fara studii, din care:	70.370	7.502	4.120
-usor ocupabili	1.033	170	134
-mediu ocupabili	3.001	361	265
-greu ocupabili	10.231	1.342	570
-foarte greu ocupabili	56.105	5.629	3.151
<b>b) Invatamant gimnazial</b>	<b>72.067</b>	<b>4.755</b>	<b>2.771</b>
-usor ocupabili	3.529	240	245
-mediu ocupabili	7.059	308	371
-greu ocupabili	30.467	2.761	1.198
-foarte greu ocupabili	31.012	1.446	957
<b>c) Invatamant profesional/arte si meserii</b>	<b>48.085</b>	<b>4.628</b>	<b>1.467</b>
-usor ocupabili	6.867	1.108	392
-mediu ocupabili	11.000	983	284
-greu ocupabili	19.924	1.816	534

Nivel de instruire	Total la nivel national	Sub 25 ani	25-29 ani
-foarte greu ocupabili	10.294	721	257
<b>d) Invatamant liceal</b>	<b>68.521</b>	<b>22.056</b>	<b>3.680</b>
-usor ocupabili	11.923	3.214	977
-mediu ocupabili	13.931	2.528	707
-greu ocupabili	30.620	12.756	1.471
-foarte greu ocupabili	12.047	3.558	525
<b>e) Invatamant postliceal</b>	<b>7.702</b>	<b>854</b>	<b>583</b>
-usor ocupabili	1.276	195	145
-mediu ocupabili	1.308	167	107
-greu ocupabili	3.785	378	216
-foarte greu ocupabili	1.333	114	115
<b>f) Invatamant universitar</b>	<b>18.549</b>	<b>2.030</b>	<b>2.024</b>
-usor ocupabili	7.004	685	860
-mediu ocupabili	4.675	416	497
-greu ocupabili	5.460	748	526
-foarte greu ocupabili	1.410	181	141

Sursa: Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca

[http://mmuncii.ro/j33/images/buletin\\_statistic/Ocupare\\_III-2020.pdf](http://mmuncii.ro/j33/images/buletin_statistic/Ocupare_III-2020.pdf)

\*Sursa: Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca

In urma cercetarii proprii, problemele identificate pe piata fortei de munca si in sistemul de educatie relevante pentru situatia tinerilor NEETs pot fi sintetizate in urmatoarele patru puncte:

- Disparitati pe piata fortei de munca si in distributia tinerilor NEETs pe regiuni si judete, dar si in functie de gen si de nivelul de educatie, ceea ce creaza inegalitati si zone de vulnerabilitate extrema;
- Participarea scazuta la invatamant tertiar in Romania;
- Participarea scazuta si rata mare de abandon a invatamantului profesional si tehnic;
- Capacitate limitata a SPO de a oferi servicii de calitate, personalizate pentru fiecare client, adaptate nevoilor pietei muncii.

La nivel national, au fost identificati urmatoorii factori care determina valori ridicate ale ratei somajului in randul tinerilor:

- Nivelul de educatie al tinerilor, cele mai scazute rate de ocupare inregistrandu-se in cazul tinerilor cu un nivel redus de educatie, inclusiv al celor cu studii liceale. Analiza ocuparii fortei de munca dupa nivelul de instruire reflecta faptul ca nivelul superior de educatie inregistreaza cea mai mare valoare a ratei de ocupare pentru

persoanele în vârstă de muncă (88,4%, comparativ cu 68,6% pentru nivelul mediu, respectiv 42,6% pentru nivelul scăzut de educație).

- *Numarul tinerilor care parasesc de timpuriu scoala este ridicat si conduce la cresterea riscului de a deveni someri sau persoane inactive. Romania inregistreaza o situatie ingrijoratoare in ceea ce priveste rata de parasire timpurie a sistemului de educatie, chiar si in conditiile in care in ultimii ani se observa o tendinta descrescatoare a fenomenului. In Romania, rata de parasire timpurie a scolii a fost de 16,4% in 2018. Pentru perioada 2010-2018, anul 2018 marcheaza cea mai scazuta valoare inregistrata in Romania pentru acest indicator (16,4%). Pe medii de rezidenta, abandonul scolar este mai frecvent in mediul rural, in special pentru invatamantul gimnazial. In invatamantul primar nu exista diferente semnificative intre urban si rural, in ceea ce priveste rata abandonului (decalajul pe medii de rezidenta atingand un maxim 1,0 puncte procentuale in anul scolar 2017-2018). Valoarea medie la nivelul UE28, in 2018, pentru rata de parasire timpurie a sistemului educational de catre tineri (18-24 ani) a fost de 10,6%, in Spania inregistrandu-se cea mai mare valoare (17,9%), de peste 5 ori mai mare fata de cea mai mica valoare inregistrata in randul statelor membre, mai precis in Croatia (3,3%). Ponderea tinerilor care parasesc sistemul educational are o valoare ridicata in Romania (16,4%), plasand tara noastra pe antepenultimul loc in ierarhia UE28.*

- *Neconcordanta dintre calificarile, competentele tinerilor si cele solicitate de angajatori, rezultatele unei anchete realizata pe aceasta tema evidentiind ca:*

- 49% dintre tineri considera ca doar intr-o masura foarte mica cunostintele dobandite in cadrul unei institutii de invatamant corespund nevoilor de pe piata muncii;

- 69% dintre tineri considera ca activitatile practice sunt insuficiente;

- 85% dintre angajatori considera ca tinerii absolventi sunt pregatiti de catre sistemul de invatamant, la nivel teoretic, dar nu si practic;

- *Neincrederea tinerilor in eficienta cursurilor de formare profesionala de scurta durata sau in programele de reconversie profesionala si in faptul ca participarea la acestea le-ar putea asigura ocuparea unui loc de munca;*

- *Lipsa experientei in munca ii face pe tineri vulnerabili in fata concurentei cu ceilalti lucratori de pe piata, astfel incat, 59% dintre angajatori nu-si pot permite sa angajeze tineri fara experienta;*

- *Tinerii sunt mai putin motivati sa munceasca, pretind la angajare salarii prea mari, iar mare parte dintre ei nu sunt pregatiti sa accepte si alte locuri de munca diferite, sub aspectul cerintelor profesionale, de pregatirea lor de baza;*

- *Mobilitatea redusa a fortei de munca intra- si inter-regionala;*

- *Gradul scazut de acces la invatamant tertiar (universitate sau IPV) - doar 19% dintre tinerii cu varste cuprinse intre 19-23 ani din zonele rurale participa la invatamantul tertiar, in comparatie cu 43,8%, din mediul urban;*

- *Rezidenta in zone izolate (departe de zonele cu activitate economica intensa);*

- Aparținenta la o minoritate națională (sau la grupuri de imigranți);
- Experiența anterioară a părinților și aparținenta acestora la grupuri vulnerabile, inclusiv someri, familii monoparentale, nivel scăzut de educație;
- Sărăcia, ca factor determinant al participării slabe la educație și formare și a nivelului scăzut de calificare.
- Oferta educațională nu este adaptată la nevoile pieței, având în vedere că există deficiențe ale sistemului de învățământ în ceea ce privește pregătirea vocațională tehnică;
- Cererea pe piața muncii limitată (numărul limitat al angajatorilor strategici în regiune, inexistența strategiilor de personal la nivelul companiilor pentru o orientare adecvată spre educație și formare, oferta slabă de locuri de muncă atât din punct de vedere al duratei, cât și din punct de vedere al nivelului de remunerare);
- Abilități practice insuficiente;
- Abilități de comunicare cu angajatorii limitate (mari curențe în modul de abordare a interviurilor de angajare, în modul de redactare al cv-urilor);
- Nivel scăzut al abilităților de identificare a propriilor competențe și de calibrare a acestora cu ofertele de muncă existente;
- Lipsa unor competențe care să determine cerere în rândul angajatorilor.

Din punct de vedere statistic, indicatorul NEET se referă la o populație eterogenă. Populația NEET conține o varietate de subgrupuri cu probleme și nevoi specifice, iar cercetarea calitativă realizată a relevat următoarele caracteristici:

- tinerii cu un nivel de educație scăzut (care au abandonat școala înainte de absolvirea celor 10 clase din învățământul obligatoriu) au reprezentat și reprezintă un grup mai greu angajabil decât ceilalți tineri;
- tinerii proveniți din centre de adăpost și sunt un grup vulnerabil distinct. Deși acești tineri cunosc și tolerează multe greutăți, ei nu sunt obișnuiți cu responsabilități proprii;
- tineri proveniți din familii inactive (în care părinții nu lucrează și nu se află activ în căutarea unui loc de muncă). Mediul familial reprezintă un factor care favorizează apariția vulnerabilităților de ordin atitudinal (lipsa unei etici a muncii, așteptări nerealiste, lipsa competențelor de comunicare și muncă în echipă, inadaptabilitate, inconsecvență și instabilitate, lipsa de punctualitate);
- tinerii de etnie romă au fost și sunt un grup vulnerabil distinct dacă provin din comunități tradiționale și foarte sărace, reprezentând o confirmare a faptului că mediul familial afectează șansele de angajare ale tinerilor. De asemenea în rândul acestui grup abandonul școlar este mai ridicat;
- tineri din mediul rural și din zone cu activitate economică slab dezvoltată și îndepărtate de centrele de județ care au probleme de acces la locurile de muncă. Naveta sau chiria în orașele reședință de județ nu sunt accesibile pentru un tânăr aflat în primii ani de muncă ce poate obține salariul minim pe economie sau puțin peste acesta.





În urma unui studiu realizat de CRPE (Centrul Român de Politici Europene), principalele bariere și dificultăți ale tinerilor NEETs de etnie romă în continuarea educației și ocupării au fost:

- Educație și nivelul scăzut de școlarizare, determinat în principal de abandonul școlar ridicat, ceea ce creează dificultăți majore în relaționarea cu angajatorii;
- Sustinere limitată pentru continuarea studiilor sau accesarea pieței muncii - atât din partea familiei și a comunității, cât și suport instituțional discontinuu;
- Sărăcie și lipsa de resurse financiare pentru continuarea studiilor;
- Lipsa interesului de a se angaja (lipsa unei culturi a muncii) și mobilitatea scăzută pentru muncă;
- Existența unor forme de discriminare;
- Acces limitat la informații și oportunități de angajare.

Prin intermediul proiectului „ACTIONS 4 NEETs” propunem măsuri de creștere a nivelului de competențe și calificare, de atragere pe piața muncii a tinerilor și de creștere a gradului de activitate a unor sub-populații marginalizate (tineri din medii dezavantajate, zone rurale marginalizate, minorități etc.) ca soluții viabile pentru problema ocupării și integrării tinerilor NEETs, din regiunile vizate, pe piața muncii și în societate.

### 1.1. Obiectivul general al proiectului

**Obiectivul general** al proiectului „ACTIONS 4 NEETs” vizează creșterea oportunităților de ocupare și facilitarea integrării pe piața muncii pentru 371 de tineri NEETs (ILMT) din Regiunile de Dezvoltare Sud-Est, Sud-Muntenia și Sud Vest, prin oferirea de pachete integrate și personalizate de măsuri active corelate cu nevoile pieței muncii, pe parcursul a 24 de luni.

Proiectul se adresează unui **grup tinta** format din tineri NEETs, someri, cu accent pe cei din mediul rural și pe cei aparținând minorității de etnie romă, cu vârsta cuprinsă între 16-29 ani, cu domiciliul sau reședința în regiunile de implementare ale proiectului, înregistrați și profilați, în prealabil de către Serviciul Public de Ocupare de pe raza de domiciliu/reședința a acestora.

### 1.2. Obiectivele specifice propuse prin prezentul proiect vizează:

OS 1 - Creșterea conștientizării și crearea unei atitudini pozitive - pentru un număr de 371 tineri NEETs - față de participarea la programele educaționale și ocupaționale, prin activități specifice de promovare și de informare cu privire la dezvoltarea competențelor profesionale ale tinerilor NEETs din regiunile S, SE și SV ale României. În cadrul acestor acțiuni se vor promova și beneficiile înregistrării în vederea



profilarii la SPO, ale participarii tinerilor NEETs la programele de formare profesionala in vederea ocuparii.

OS2. Cresterea capacitatii individuale de ocupare prin participarea la formare profesionala, dezvoltarea competentelor si certificarea acestora pentru un numar de 206 tineri NEETs profilati de SPO, din categoriile B,C,D. Se va urmari inregistrarea in vederea acordarii serviciilor de formare a cel puțin 196 tineri NEETs cu varsta 16-29 ani din regiunile vizate si certificarea competentelor obtinute pe alte cai decat cele formale pentru 10 tineri NEETs.

OS3. Cresterea ratei de ocupare prin sprijinirea unui numar de 260 de tineri NEETs profilati de SPO din categoriile A, B,C,D, care vor beneficia de servicii de mediere si asistenta in vederea ocuparii din care 161 vor primi o oferta de munca si tot 161 se vor angaja. Pentru a aduce impreuna cererea si oferta vor fi organizate evenimente de tipul burselor locurilor de munca, iar la finalul acestora, 161 tineri, din care 17 romi, 33 SLD, 33 din mediul rural vor fi angajati.

OS4. Dezvoltarea de oportunitati crescute de infiintarea de noi afaceri (finantarea a 9 planuri de afaceri) selectate din cele 28 propuse ce vor fi definite si dezvoltate in cadrul cursului de competente antreprenoriale oferit tinerilor NEETs, profilati categoria A. Cei 28 tineri NEETs apartinand grupului tinta vor avea oportunitatea de a participa in cadrul unui proces de selectie transparent, echidistant si obiectiv al planurilor de afaceri, cu respectarea procedurilor schemei de minimis, in urma caruia vor fi selectate 9 planuri de afaceri pentru finantare.

### 1.3. Documente de referinta

Prezenta metodologie este intocmita in conformitate cu cadrul legal in vigoare aplicabil, respectand prevederile urmatoarelor documente:

- Contract de finantare cu numarul de identificare POCU/908/1/3/150863, incheiat intre SC SC EURAGRO TOBACCO SRL SRL in calitate de beneficiar al finantarii nerambursabile acordate prin intermediul Fondului Social European si Ministerul Investitiilor si Proiectelor Europene reprezentat prin Organismul Intermediar Regional pentru Programul Operational Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane Regiunea Sud-Muntenia
- Prevederile Ghidului Solicitantului - Conditii Specifice aplicabil si obligatia impusa prin acesta ca tinerii NEETs sa fie someri inregistrati la Serviciul Public de Ocupare (SPO), respectiv la Agentiile Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca (AJOFM), pentru a putea beneficia de masuri de stimulare a ocuparii finantate din FSE 2014- 2020;
- Cererea de finantare a proiectului „ACTIONS 4 NEETs” - ID 150863

## 1.4. Activitatile proiectului

Activitatile proiectului sunt construite in succesiune logica si se suprapun partial pentru a limita timpii de asteptare intre activitati, reducand astfel riscul pierderii grupului tinta. Se va mentine in permanenta legatura cu grupul tinta, iar expertii de implementare vor aduce la cunostinta responsabilului tehnic si responsabilului de formare, dar si celorlalti membri ai echipei de implementare eventualele probleme intampinate, dar si feedback-ul participantilor.

In cadrul proiectului se vor desfasura urmatoarele activitati:

- **Activitate: A1.** Campanie de informare si promovare in randul tinerilor in vederea identificarii persoanelor cu varsta intre 16 si 29 de ani care nu sunt ocupati si nu urmeaza nici o forma de educatie sau formare in vederea directionarii acestora catre SPO in vederea inregistrarii si profilarii
- **Subactivitate:**
  - A1.1: Organizarea si desfasurarea campaniei de informare, promovare si identificare a tinerilor Neets in vederea inregistrarii si profilarii de catre SPO**  
(Perioada: Luna 1- Luna 24)
- **Activitate: A2.** Sprijin pentru participarea la programele de FPC prin masuri integrate si flexibile cum ar fi: organizarea si derularea de programe de formare profesionala a adultilor (cursuri de initiere, calificare, recalificare, perfectionare sau specializare), in conformitate cu prevederile OG 129/2000 privind formarea profesionala a adultilor
- **Subactivitate:**
  - A2.1. Organizarea si derularea programelor de FPC**  
(Perioada: Luna 2- Luna 24)
- **Activitate: A3.** Evaluarea si certificarea competentelor profesionale obtinute pe alte cai decat cele formale, respectiv non- formale si/sau informale
- **Subactivitate:**
  - A3.1. Actiuni de evaluare, recunoastere si validare a rezultatelor invatarii dobandite in contexte non-formale si informale**  
(Perioada: Luna 2- Luna 24)
- **Activitate: A4.** : Furnizarea de servicii specializate pentru stimularea ocuparii, respectiv: medierea muncii, organizata si desfasurata in conformitate cu prevederile Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca, cu modificarile si completarile ulterioare, adresata tuturor tinerilor NEETs pentru toate nivelurile de ocupabilitate **Subactivitati:**
  - A4.1. Furnizarea de servicii specializate pentru stimularea ocuparii, respectiv medierea muncii**  
(Perioada: Luna 3- Luna 12)

- **Activitate: A5** Sustinerea antreprenoriatului , inclusiv a ocuparii pe cont-propriu
  - A5.1** Acordarea de sprijin persoanelor din grupul tinta pentru infiintarea de afaceri sub forma unor servicii personalizate de sprijin (Perioada: Luna 3- Luna 12)
  - A5.2.** Acordarea de subventii (micro-granturi) pentru infiintarea de noi afaceri (Perioada: Luna 10- Luna 24)
- **Activitate: A6.** Managementul proiectului
  - Subactivitati:**
    - A.6.1.** Coordonare (Perioada: Luna 1- Luna 24)
    - A.6.2.** Intormare, publicitate și administrativ proiect (Perioada: Luna 1- Luna 24)

## CAPITOLUL 2: GRUPUL TINTA AL PROIECTULUI

### 2.1. Grupul tinta eligibil

Conform cererii de finantare, anexa a contractului de finantare cu nr. POCU/1/3/150863, grupul tinta al proiectului este format din 371 de tineri Neets someri cu varsta cuprinsa intre 16-29 de ani, cu accent pe cei din mediul rural si pe cei apartinand minoritatii de etnie roma, cu domiciliul sau resedinta in regiunea vizată inregistrati si profilati in prealabil de SPO (Serviciul Public de Ocupare).

Structura GT este urmatoarea: 371 tineri Neets sprijiniti, din care minim 38 tineri Neets de etnie roma si minim 76 tineri Neets din zona rurala. De asemenea, din cei 371 tineri Neets sprijiniti, minim 30% (minim 112 pers) dintre ei vor avea niveluri de ocupabilitate C si D, respectiv “greu ocupabil” si “foarte greu ocupabil”.

Totodata, structura GT respecta obligativitatea din GSCS de a se facilita ocuparea unui procent de minim 35% din GT care beneficiaza de sprijin in cadrul proiectului (tinta asumata fiind de peste 43% din total GT recrutat). Astfel: 260 de persoane vor fi beneficiare de servicii de mediere si minim 161 NEETs vor fi angajati. Ocuparea va fi realizata intr-un termen de maxim 6 luni de la incetarea calitatii de participant si se refera la oricare din situatiile urmatoare: fie angajarea cu contract individual de munca a persoanei din grupul tinta, fie persoana din grupul tinta infiinteaza o intreprindere, care poate lua una din urmatoarele forme: (societate reglementata de Legea societatilor nr. 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare; societate cooperativa, reglementata de Legea nr. 1/2005 privind organizarea si functionarea cooperatiei, republicata, cu modificarile ulterioare; asociatie, fundatie, cooperativa agricola sau societate agricola care desfasoara activitati economice; entitate reglementata de Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 44/2008 privind desfasurarea activitatilor economice de catre persoanele fizice autorizate, intreprinderile individuale si intreprinderile familiale, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 182/2016).

Din cei 371 de tineri Neets sprijiniti, minim 168 persoane vor participa la programe de formare profesionala derulate in functie de nevoile identificate de pe piata



muncii, minim 28 persoane vor beneficia de programe de formare profesională în domeniul antreprenoriatului, minim 260 de persoane vor beneficia de servicii de mediere din care minim 161 persoane vor primi oferte de locuri de muncă respectiv minim 161 persoane vor accesa un loc de muncă și 9 vor beneficia de subvenții sub formă de micro-granturi în vederea înființării unei afaceri.

Din totalul grupului țintă selectat, minim 112 de persoane vor aparține categoriei de tineri NEETS cu nivelurile de ocupabilitate C și D.

Principiile care vor sta la baza procesului de selecție sunt conforme cu prevederile ghidului solicitantului - condiții specifice și asigură transparența, egalitate de șanse și nediscriminare. Selecția se va realiza gradual, pe toată perioada proiectului, pentru a preveni și limita potențialul abandon al membrilor grupului țintă (GT) selectați sau schimbări în situația persoanelor selectate.

Pentru stimularea participării la cursuri și reducerea ratei de abandon, participanții vor beneficia de subvenții în cuantum de 5 lei/oră pentru orele de prezență efectivă la curs.

Selecția grupului țintă va începe imediat după primirea bazelor de date de la AJOFM-uri cu privire la persoanele inactive din categoria tineri NEETS și va continua permanent, până la finalizarea implementării proiectului, întrucât identificarea tinerilor Neets și obținerea acceptului și a documentelor corespunzătoare ale acestora (în mod special în condiții de pandemie) este o activitate de durată, iar pentru organizarea corespunzătoare a activităților conexe (cursuri de formare, servicii de formare în antreprenoriat, medierea muncii, etc.) acestea trebuie realizate succesiv și ordonat pe grupe și perioade.

## 2.2 Beneficiile grupului țintă

- Cele 371 persoane vor obține informații privind integrarea pe piața muncii și oportunitățile de angajare, își vor dezvolta abilitățile, cunoștințele, competențele necesare căutării și obținerea unui loc de muncă.
- Dobândirea de informații cu privire la beneficiile participării la programele de pregătire profesională derulate în funcție de nevoile identificate de pe piața muncii.
- Dobândirea de calificări ca urmare a participării la programe de formare profesională gratuite. Identificarea de locuri de muncă și asigurarea accesului pe piața muncii a minim 161 persoane și susținerea angajării pe cont propriu prin acordarea de 9 subvenții sub formă de microgranturi.
- Fiecare cursant va beneficia de asigurarea rechizitelor, a manualelor și a materialelor necesare derulării cursului, sesiuni de instruire teoretică și sesiuni de instruire practică.
- Participanții vor beneficia de subvenții în cuantum de 5 lei/oră pentru orele de prezență efectivă la curs.

## 2.3 Responsabilitatile Solicitantului - SC EURAGRO TOBACCO SRL

SC EURAGRO TOBACCO SRL are responsabilitatea informarii, identificarii si gestionarii grupului tinta al proiectului format din 371 de persoane cu domiciliul in regiunea Sud-Est, Sud-Muntenia si Sud Vest, cu respectarea urmatoarelor indicatori:

*Indicatori prestabiliți de rezultat:*

- |   |     |
|---|-----|
| ➤ Participantii someri care participa la interventia sprijinita de YEI până la finalizarea sa   | 298 |
| • Participantii someri care participa la interventia sprijinita de YEI până la finalizarea sa, din care: - Roma   | 31  |
| • Participantii someri care participa la intervenția sprijinita de YEI până la finalizarea sa, din care: - Din zona rurala  | 61  |
| ➤ Participantii someri care, la încetarea calitatii de participant, primesc o oferta de munca, de participare la un program de formare continua, ucenicie sau de stagiu   | 161 |
| • Participantii someri care, la încetarea calitatii de participant, primesc o oferta de munca, de participare la un program de formare continua, ucenicie sau de stagiu: -Roma  | 17  |
| • Participantii someri care, la încetarea calitatii de participant, primesc o oferta de munca, de participare la un program de formare continua, ucenicie sau de stagiu: - Din zona rurala                                      | 33  |
| ➤ Participantii someri care, la încetarea calitatii de participant, urmeaza un program de educatie/formare, sunt în curs de a obtine o calificare sau au un loc de munca, inclusiv ca independenti                              | 206 |
| • Participantii someri care, la încetarea calitatii de participant, urmeaza un program de educatie/formare, sunt în curs de a obtine o calificare sau au un loc de munca, inclusiv ca independenti, din care: - Roma            | 22  |
| • Participantii someri care, la încetarea calitatii de participant, urmeaza un program de educatie/formare, sunt în curs de a obtine o calificare sau au un loc de munca, inclusiv ca independenti, din care: - Din zona rurala | 42  |
| ➤ Participantii someri de lunga durata care participa la interventia sprijinita de YEI până la finalizarea sa   | 88  |
| • Participantii someri de lunga durata care participa la interventia sprijinita de YEI până la finalizarea sa, din care: - Roma   | 10  |
| • Participantii someri de lunga durata care participa la interventia sprijinita de YEI până la finalizarea sa, din care: - Din zona rurala  | 19  |
| ➤ Participantii someri de lunga durata care, la încetarea calitatii de participant, primesc o oferta de munca, de participare la un program de formare continua, ucenicie sau de stagiu   | 33  |
| • Participantii someri de lunga durata care, la încetarea calitatii de participant, primesc o oferta de munca, de   | 4   |

participare la un program de formare continua, ucenicie sau de stagiu, din care: - Roma	
• Participantii someri de lunga durata care, la încetarea calitatii de participant, primesc o oferta de munca, de participare la un program de formare continua, ucenicie sau de stagiu, din care: - Din zona rurala	8
➤ Participantii someri de lunga durata care, la încetarea calitatii de participant, urmeaza o forma de educatie/ formare, obtin o calificare sau au un loc de munca, inclusiv ca activitate independenta	42
• Participantii someri de lunga durata care, la încetarea calitatii de participant, urmeaza o forma de educatie/formare, obtin o calificare sau au un loc de munca, inclusiv ca activitate independenta, din care: - Roma	5
• Participantii someri de lunga durata care, la încetarea calitatii de participant, urmeaza o forma de educatie/ formare, obtin o calificare sau au un loc de munca, inclusiv ca activitate independenta, din care: -Din zona rurala	9
➤ Persoanele care, în termen de sase luni de la încetarea calitatii de participant, urmeaza programe de educatie continua, de formare în vederea obtinerii unei calificari, de ucenicie sau de stagiu	58
• Persoanele care, în termen de sase luni de la încetarea calitatii de participant, urmeaza programe de educatie continua, de formare în vederea obtinerii unei calificari, de ucenicie sau de stagiu, din care: - Roma	7
• Persoanele care, în termen de sase luni de la încetarea calitatii de participant, urmeaza programe de educatie continua, de formare în vederea obtinerii unei calificari, de ucenicie sau de stagiu, din care: - Din zona rurala	13
➤ Persoanele care, în termen de sase luni de la încetarea calitatii de participant, obtin un loc de munca	161
• Persoanele care, în termen de sase luni de la încetarea calitatii de participant, obțin un loc de munca, din care:- Roma	17
• Persoanele care, în termen de sase luni de la încetarea calitatii de participant, obtin un loc de munca, din care: - Din zona rurala	33
➤ Persoanele care încep o activitate independenta în termen de sase luni de la încetarea calitației de participant	9

*Indicatori prestabiliți de realizare:*

➤ Tineri NEETs someri cu vârsta cuprinsa între 16 -29 ani care beneficiaza de sprijin	371
• Tineri NEETs someri cu vârsta cuprinsa între 16 -29 ani care beneficiaza de sprijin, din care: - Roma	38
• Tineri NEETs someri cu vârsta cuprinsa între 16 -29 ani care beneficiaza de sprijin, din care: - Din zona rurala	76

### CAPITOLUL 3. SELECTIA MEMBRILOR IN GRUPUL TINTA

Selectia grupului tinta se va face cu respectarea principiul egalitatii de sanse si nediscriminarii si vor fi luate in considerare toate politicile si practicile prin care sa nu se realizeze nicio deosebire, excludere, restrictie sau preferinta, pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, apartenenta la o categorie defavorizata, precum si orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea, inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii, in conditii de egalitate, a drepturilor omului si a libertatilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, in domeniul politic, economic, social si cultural sau in orice alte domenii ale vietii publice.

#### 3.1. Canalele si instrumentele utilizate in procesul de selectie:

In alegerea canalelor de selectie s-au avut in vedere, in principal, aspecte legate de grupul tinta, si anume nevoia de dezvoltare a competentelor de baza necesitatii unei educatii/formari optime dar si performante, dezvoltarea si dobandirea de noi cunostinte, competente, aptitudini si abilitati necesare inserarii pe piata muncii, precum si aria geografica in sfera careia domiciliaza.

Tinand cont de aceste detalii, se vor incheia protocoale de colaborare atat cu AJOFM-urile din regiunile vizate prin proiect cat si cu alte organizatii (primarii, licee, facultati...etc), care reprezinta categoriile de grup tinta, in scopul realizarii unei cat mai largi informari.

Canalele de informare pentru selectie care se vor utiliza in acest proces vor fi:

- **SPO:** vor fi contactati reprezentanti ai Agentiei Judetene de Ocupare a Fortei de Munca (AJOFM), din judetele aferente regiunile vizate in vederea prezentarii proiectului si a obiectivelor acestuia, cu scopul incheierii unui protocol de colaborare in baza caruia sa fie realizat un schimb permanent de informatii cu privire la persoanele si activitatile ce constituie obiectul de interes al proiectului. In cadrul acestei actiuni vor fi vizate deopotriva persoanele inactivate, somerii cu varste cuprinse intre 16-29 de ani.
- **Institutii publice:** primarii si consilii locale proeminente din mediul rural, din judetele aferente regiunilor de implementare si se vor incheia protocoale de colaborare in baza carora sa fie realizat un schimb permanent de informatii cu privire la persoanele si activitatile ce constituie obiectul de interes al proiectului. Vor fi vizate persoanele inactivate, somerii cu varste cuprinse intre 16-29 de ani.
- **Licee Industriale/ Teoretice din regiunile vizate** - vor fi contactate aceste institutii pentru incheierea unui protocol de colaborare cu precadere pentru a le face cunoscuta interventia proiectului, care sa fie promovata in randul absolventilor



- **Scoli profesionale din regiunile vizate** - vor fi contactate aceste institutii pentru incheierea unui protocol de colaborare cu precadere pentru a le face cunoscuta interventia proiectului, care sa fie promovata in randul absolventilor
- **Facultati din regiunile proiectului** - vor fi contactate aceste institutii pentru incheierea unui protocol de colaborare cu precadere pentru a le face cunoscuta interventia proiectului, care sa fie promovata in randul absolventilor pana in 29 de ani
- Site-urile web ale Beneficiarului;
- Site-ul web al proiectului - va contine informatii despre proiect cu referire la activitatile ce urmeaza a fi desfasurate sau despre cele deja incheiate si rezultatele atinse.
- Social media si anume Facebook si Instagram

### 3.2. Procesul de selectie a membrilor grupului tinta:

Activitatea de selectie in grupul tinta a beneficiarilor proiectului se va desfasura in scopul inscrierii in proiect a tinerilor NEETS care doresc sa participe la activitatile proiectului pentru acoperirea nevoilor specifice ale acestora prin stagiile de formare realizate si pentru imbunatatirea nivelului de competente in domeniul antreprenoriatului ca oportunitate pentru dezvoltarea de intreprinderi.

Toti membrii grupului tinta trebuie sa respecte toate regulile de acces (sa aiba vastra intre 16 si 29 de ani, sa fie inregistrat la AJOFM, sa fie profilat de catre AJOFM, sa isi exprime in scris adeziunea la proiect, si sa aiba domiciliul/resedinta in regiunile proiectului)

Pentru a putea beneficia de activitatil proiectului, potentialul apartinator al grupului tinta trebuie sa indeplineasca cumulativ urmatoarele criterii:

- Sa fie tineri Neets cu varsta intre 16-29 de ani
- Sa fie inregistrati si profilati de catre SPO
- Sa aiba domiciliul sau resedinta in regiunile de implementare vizate in proiect
- Este de acord cu utilizarea si prelucrarea datelor personale (DGPR)
- Va avea disponibilitatea de a participa la toate activitatile din proiect pentru care a fost selectat.
- Sa puna la dispozitia echipei de proiect documentele justificative care sa ateste eligibilitatea sau declaratii pe propria raspundere/a institutiilor abilitate si sa solicite aderarea la activitatile proiectului.

Etapele selectie grup tinta:

1. Expertii de implementare coordonați de Responsabilul tehnic vor detalia condițiile de acces privind recrutarea a minim 371 de persoane aparținând categoriei de tineri Neets în vederea implicării acestora în acțiunile proiectului.

2. Expertii de implementare împreună cu expertul de comunicare și teme secundare vor realiza și transmite prin intermediul campaniilor media/ rețele de socializare etapele de îndrumare pe care trebuie să le parcurgă potențialii membri ai grupului țintă pentru a beneficia de activitățile proiectului în special cel de a deveni membru eligibil Neets.

3. Se vor identifica potențialii membri ai grupului țintă prin 3 direcții astfel încât să se permită accesul egal la sprijinul oferit în cadrul proiectului.

- Prima direcție se referă la persoane care sunt deja încadrate în categoria Neets, care au fost înregistrate și profilate de către SPO, și care cunosc activitățile proiectului și își exprimă interesul de a participa.

Expertii de implementare vor contacta candidații și vor colecta toate documentele necesare pentru a valida apartenența la GT. Se va urmări ca la dosar să existe documentul din care reiese că au fost înregistrați și profilați de către SPO.

- A doua direcție se referă la persoanele care sunt deja încadrate în categoria Neets și au fost înregistrate și profilate de către SPO, dar nu au luat cunoștința la beneficiile proiectului.

Expertii de implementare cu respectarea GDPR-ului vor interacționa pe baza protocoalelor încheiate cu reprezentanții AJOFM pentru a prelua bazele de date cu tinerii Neets înregistrați și profilați de AJOFM. Ulterior expertii de implementare vor contacta grupul țintă din bazele de date puse la dispoziție de AJOFM și îi vor invita să participe la evenimentele de informare și conștientizare din cadrul proiectului sau le furnizeze informații cu privire la beneficiile din cadrul proiectului și anume avantajele stagiilor de formare și metodele inovative care îi ajută să ocupe un loc de muncă.

- A treia direcție se referă la categoriile de tineri care ar putea aparține grupului de tineri NEETs și prin această situație se stabilesc modalitățile de direcționare a lor către Serviciul public de ocupare (SPO) pentru a parcurge etapele de înregistrare și profilare și ulterior de participare la acțiunile proiectului.

Această situație presupune că în urma campaniilor de informare vor fi identificate persoanele care ar putea beneficia de sprijin, dar nu sunt înregistrate și profilate ca persoane aparținând categoriei Neets. Expertii de implementare vor implementa activitățile specifice de suport și sprijin pentru ca membrii grupului țintă să își constituie dosarul necesar pentru înregistrare la SPO și apoi să participe la acțiunile de profilare a lor. Astfel grupul țintă va fi informat cu privire la serviciile gratuite oferite prin proiect. În această etapă se iau în calcul și contactarea potențialilor



participanti ca urmare a incheierii protocoalelor cu diferite institutii, pentru directionarea lor catre SPO.

4. In aceasta etapa expertii de implementare vor realiza selectia membrilor GT pe principiul „*Regula primul venit, primul servit*” cu conditia respectarii criteriilor de eligibilitate, mai sus prezentate. Respingerea este comunicata persoanei interesata impreuna cu motivele care au condus la aceasta decizie. Potentialii participanti care si-au dat acordul sa intre in grupul tinta vor furniza toate documentele necesare stabilite in prezenta metodologie.

5. In aceasta etapa se va realiza inscrierea in grupul tinta. Candidatul isi exprima intentia de a participa la activitatile proiectului, se va completa, semna si se va depune formularul de inscriere si se vor transmite documentele suport necesare pentru indeplinirea tuturor criteriilor de eligibilitate.

### 3.3. Instrumentele de selectie

Inscrierea In grupul tinta al proiectului se realizeaza prin completarea de catre beneficiar/asistarea la completarea formularelor de inscriere, de catre expertii de implementare, in prezenta beneficiarului selectat. Deoarece toate formularele de inscriere in grupul tinta al proiectului contin semnatura olografa a beneficiarului, acestea trebuie pastrate in cadrul dosarelor de selectie a grupului tinta, in original, la sediul SC SC EURAGRO TOBACCO SRL.

In prezenta expertilor de implementare vor fi completate si semnate formularele de inscriere.

**Instrumentele de selectie** sunt reprezentate de o serie de formulare pe care fiecare persoana interesata le va completa, in vederea colectarii datelor necesare si stabilirii apartenentei la grupul tinta vizat.

In realizarea instrumentelor de selectie s-a tinut cont de o serie de factori, precum prevederile legislative, prevederile specifice liniei de finantare si caracteristicile persoanelor vizate.

Astfel, principalele **instrumente si formulare** care vor fi utilizate in procesul de selectie a membrilor GT in proiect sunt urmatoarele:

**1) Formularul de inregistrare individuala a participantilor (Anexa 8)** - instrument standard prin care sunt solicitate participantilor principalele informatii cu privire la date personale, studii si statutul pe piata muncii, insotit de urmatoarele documente:

- copie a actului de identitate,
- copie a certificatului de nastere, dupa caz,
- copie a certificatului de casatorie / sentintei de divort, dupa caz,



- copie ale documentelor care atesta ultima forma de invatamant absolvita.

**2.) Formular de inscriere in proiect - instrument prin care participantii isi dau acordul asupra serviciilor la care vor sa participe in proiect:** Program de formare profesionala/ Servicii de mediere a muncii/ Evaluare de competente/ Burse ale locurilor de munca/ Sustinerea anteprenoriatului, inclusiv a ocuparii pe cont propriu

**3) Declaratie pe propria raspundere privind apartenenta la grupul tinta al proiectului,** prin care se stabileste incadrarea persoanei ca tanar NEETs

**4.) Declaratie cu privire la evitarea dublei finantari**

**5. ) Informare si acord GDPR**

**6. ) Declaratie apartenenta etnie (dupa caz)**

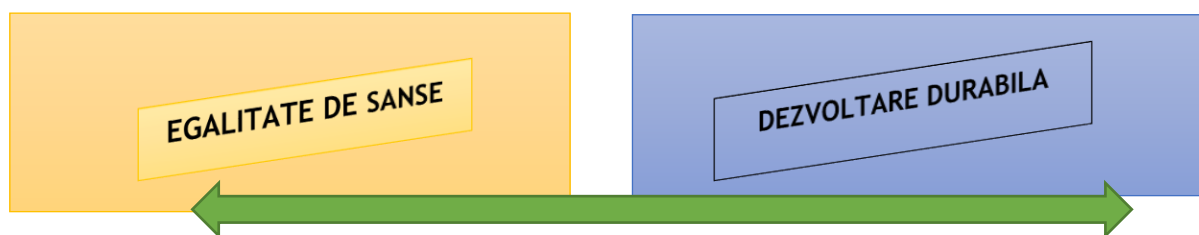
**7.) Document din care reiese ca au fost inregistrati si profilati de catre SPO**

3.4. Criterii de selectie a membrilor grupului tinta

Selectarea participantilor in vederea participarii la masurile oferite in cadrul proiectului se va realiza in baza criteriilor de eligibilitate stabilite in Ghidul solicitantului si cererea de finantare, precum si prin aplicarea unor criterii clare, obiective, care sa ofere transparenta procesului, definite astfel:

- **Sanse egale** - procedura de selectie nu va permite si nici nu va incuraja discriminari pe criterii de origine rasiala sau etnica, religie sau credinta, dizabilitate, varsta sau orientare sexuala. De asemenea, nu vor fi permise discriminari pe baza de gen, se vor asigura interventii care vizeaza imbunatatirea insertiei sociale si profesionale atat a femeilor, cu precadere a celor care provin din medii sau grupuri dezavantajate, cat si a barbatilor. Singurele criterii vor fi cele legate de performanta si apartenenta la grupul tinta specific proiectului.
- **Confidentialitate** - datele personale, informatiile oferite de catre participantii sunt supuse rigorilor principiului confidentialitatii.
- **Obiectivitate** - va fi asigurata prin metode specifice si se va regasi inclusiv in elaborarea instrumentelor pe baza carora se realizeaza evaluarea participantilor. Orice decizie referitoare la procesul de selectare a participantilor la programele de formare trebuie sa aiba o foarte clara si demonstrabila motivatie si fundamentare.

## CAPITOLUL 4. PRINCIPII ORIZONTALE URMARITE IN PROCESUL DE SELECTIE A GRUPULUI TINTA



### A. EGALITATE DE SANSE

**1. Egalitate de gen** - Din perspectiva respectării principiilor egalității de gen (EG) având în vedere strategiile EU și naționale specifice, construcția proiectului și modul stabilit pentru realizarea activităților acestuia au în vedere elemente de integrare pe toate palierele GT, acesta având o structură echilibrată între femei și bărbați. Principiul egalității de gen se va lua în considerare și în alcatuirea echipei de proiect, prin alocarea persoanelor în cadrul echipei numai pe criterii de competență. În timpul procesului de identificare și selecție a GT va fi aplicat ca principiu ca în toate etapele proiectului să se aibă în vedere și să se respecte toate politicile și practicile prin care să nu se realizeze nici o deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de: naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, vârsta, handicap, etc.

**2. Nediscriminare** - Pe parcursul proiectului, principiul nediscriminării va fi respectat în totalitate, conform Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Art. 2.1. Principiul nediscriminării va fi respectat inclusiv în identificarea și selecția grupului țintă. Proiectul prin toate activitățile derulate ia în calcul și promovează principiul egalității de șanse (ES) pe piața muncii, principiu integrat atât în elaborarea proiectului și în implementarea activităților, cât și în managementul acestuia. Activitățile derulate vor integra principiile europene ale ES și de tratament indiferent de vârstă, gen, rasă, etnie, categorie socială, convingeri, orientare sexuală, handicap etc., în furnizarea cursurilor, prin crearea de noi șanse și oportunități. Nu vor fi admise criterii de selecție care să discrimineze candidații. Stagiile de formare vor conține și ele module de instruire prin care va fi promovată ES, nediscriminarea și respectarea diversității grupurilor.

Totii membrii GT, atât în cadrul informării inițiale, cât și după momentul selectării, vor primi informații teoretice și recomandări practice, adaptate specificului activității lor, care să le ofere posibilitatea recunoașterii potențialelor situații, comportamente, tratamente discriminatorii pe care le-ar putea întâmpina sau constata în derularea activității.



Pe parcursul realizării activităților se va ține cont de practicile și politicile relevante în domeniul combaterii discriminării, asigurându-se evitarea oricărui tratament preferențial, deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe criterii precum: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică contagioasă, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are 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 cadrul proiectului urmărim să încurajăm participarea grupurilor defavorizate cu preponderență persoanele aparținând etniei romă, persoanele fără loc de muncă, persoanele din mediul rural sau persoanele care trăiesc din agricultura de subsistență, persoanele cu dizabilități, în conformitate cu prevederile Strategiei Naționale pentru Ocuparea forței de muncă 2014-2020, a Strategiei Guvernului României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorităților romilor 2015-2020, Strategiei Educației și formării profesionale din România 2016-2020.

**3. Accesibilitate persoane cu dizabilități** - În ceea ce privește accesul persoanelor cu dizabilități în cadrul proiectului, se va asigura în prealabil ca există cai de acces, în locațiile unde se vor desfășura activitățile proiectului, astfel încât accesul să se realizeze în condiții optime. Locul de desfășurare al activităților proiectului va fi accesibil tuturor participanților, inclusiv persoanelor cu dizabilități.

**4. Schimbări demografice** - Prin activitățile sale integrate de conștientizare, informare, ocupare, dezvoltare antreprenorială, proiectul contribuie în mod relevant la reducerea disparității și dispariția zonelor marginalizate și discriminate. În cadrul proiectului măsurile de preîntâmpinare a acestor schimbări demografice sunt: oportunități de acces a persoanelor la piața muncii, formarea profesională, dezvoltarea de afaceri și crearea de locuri de muncă. Prin proiect se urmărește deci, creșterea numărului de locuri de muncă și scoatere cât mai multor persoane indiferent de sex, vârstă și etnie pentru creșterea nivelului de trai pentru familiile și comunitatea din care membrii grupului țintă fac parte.

În România schimbările demografice determinate de îmbătrânirea populației, rata scăzută a natalității, structuri familiale modificate, migrație și evoluția socio-economică a creat disparități în rândul populației și a determinat apariția comunităților sărace, discriminate de ceilalți membri ai societății, care trăiesc la limita subsistenței și beneficiază de condiții de trai minimale (spații de locuit inadecvate, lipsa igienei, a hranei și a utilitatilor, etc) și precare ce nu le permit accesul la învățământ și educație, accesul pe piața muncii, accesul la servicii socio-medicale sau dezvoltarea unor forme independente de antreprenoriat. În cadrul proiectului vor avea acces la cursurile de formare toate persoanele care solicită acest lucru, fără a se ține cont de gen sau statut social (persoana singură, căsătorită,



divortata etc.) sau profesional (somer, persoana în căutarea unui loc de muncă). Aceleași criterii și principii vor fi respectate și la participarea la concursul de planuri de afaceri și la acordarea ajutorului de minimis. Ca o măsură pentru a evita migrația, proiectul încurajează tinerii să devină antreprenori, inițiind propriile afaceri, în acest fel creându-se și locuri suplimentare de muncă, pe diferite domenii de activitate. Menținerea și obținerea unei rezistențe pe piața forței de muncă este văzută ca o modalitate de a reduce migrația forței de muncă către alte state. În acest sens, proiectul prin intermediul intervențiilor propuse - Promovare, Formare profesională, Mediere, Sprijin antreprenorial- vine în sprijinul direct al tinerilor NEETs pentru a-i forma și ocupa durabil, în sprijinul dezvoltării proprii și a comunității careia îi aparțin.

## **B. DEZVOLTARE DURABILĂ**

**1. Poluatorul plătește** - Din perspectiva activităților de informare, constientizare, selecție a beneficiarilor proiectului, respectarea acestui principiu va fi asigurată prin activități inovative, tehnologii curate prin excelență și servicii nepoluante (prin utilizarea site-ului web al proiectului pentru servicii de informare s.a.), fără efecte nocive asupra mediului. Principiul “Poluatorul plătește” este conceptul conform căruia poluatorul trebuie să plătească pentru poluarea produsă mediului. În consecință, toți acei beneficiari a căror idee de afacere presupune lucrul cu materii totale în suspensie, pH, grăsimi, azot amoniacal, încărcări organice, poluanți toxici, fenoli, metale, cianuri, sulfuri, pH, MTS, substanțe petroliere, detergenți și alte substanțe care pot aduce un prejudiciu mediului, să ofere soluții de prevenire a acestor riscuri și să își asume principiul “Poluatorul plătește” în cadrul planului de afaceri și a contractului de subvenție.

**2. Protecția biodiversității** - Pentru activitățile care se vor derula în cadrul proiectului se vor utiliza produse și materiale reciclabile (unde se impune utilizarea acestora), elementele de papetărie în special hârtia va fi utilizată cu moderatie, hârtiile vechi deja utilizate vor fi reciclate, iar partile nefolosite din cadrul paginilor albe vor fi folosite ca ciorne. Vor fi respectate prevederile OUG nr. 57/2007, ca parte integrantă a rețelei ecologice europene Natura 2000. Contribuția definitivă a proiectului la respectarea principiului biodiversității va fi promovată și în cadrul cursurilor de formare, la care vor lua parte membrii care fac parte din grupul țintă.

**3. Utilizarea eficientă a resurselor** - Pe toată perioada de derulare a activităților de informare, constientizare, selecție a beneficiarilor proiectului, în completarea activităților de teren vor fi utilizate mijloacele online de informare a publicului țintă, printre acestea enumerăm: pagina web a proiectului, pagina de Facebook a proiectului, adresa de Instagram a proiectului etc.

Astfel vor fi economisite resurse, prin utilizarea documentelor în format electronic și diminuarea imprimării de documente inutile, de asemenea înlocuirea



UNIUNEA EUROPEANĂ



resurselor principale cu unele alternative care ofera o eficienta mai mare si care au un impact mai mic asupra mediului pe durata ciclului lor de viata, prin consumul redus de papetaria si promovarea utilizarii mijloacelor online de comunicare sunt nepoluante si mult mai ieftine pe termen lung.

**4. Atenuarea si adaptarea la schimbarile climatice** - In perioada de implementare a proiectului vor fi identificate si evaluate pe cat posibil sursele generatoare de emisii de CO2 si vor fi propuse masuri in vederea reducerii acestora. Se va demara o actiune in vederea combaterii schimbarilor climatice si se va incuraja participarea echipei, cat si a persoanelor din grupul tinta la implementarea recomandarilor in acest sens. Se vor evita pe cat posibil si deplasarea echipei in vederea reuniunilor suplimentare de proiect, ce presupun consumul de combustibil, implicit emisii de CO2.

**5. Rezilienta la dezastre** - Pe parcursul implementarii proiectului vor fi expuse teme ca: importanta ariilor naturale protejate, pericolul de poluare a apei pe langa rauri/lacuri in cazul abandonarii deseurilor, pericolul alunecarilor de teren in zonele impadurite unde se taie arbori necontrolat, deteriorarea marcajelor etc. Va fi promovata constientizarea si sensibilizarea fata de problemele de mediu si diseminarea unui stil de viata sanatos cu mediul, atat pentru grupul tinta, pentru angajatori, cat si pentru administratiile publice locale si agentii economici implicati. In aceasta viziune mijloacele de comunicare online, componenta TIC si echipamentele utilizate vor avea un rol important in proiectul nostru si vom utiliza eficient resursele existente.

## **CAPITOLUL 5- - RAPORTAREA IN CADRUL CONTRACTULUI DE FINANTARE**

SC SC EURAGRO TOBACCO SRL va transmite Rapoarte tehnice si financiare, formulare si alte documente relevante, trimestrial/ lunar sau ori de cate ori se vor solicita de AM/OI, in conformitate cu documentele subsecvente emise de AMPOCU in vederea implementarii proiectului.

Aceste rapoarte tehnice si financiare contin informatii privind stadiul implementarii proiectului, modul de desfasurare a activitatilor prevazute in Cererea de finantare, rezultatele obtinute, indicatorii realizati pana in momentul raportarii si probleme intampinate pe parcursul derularii, astfel incat, prin analiza acestor informatii de catre ofiterii de proiect, sa se asigure monitorizarea stadiului implementarii.

**Rapoartele tehnico-financiare cat si cele de activitate la nivel de expert** se vor incarca in Modulul Comunicare din sistemul MySMIS 2014 insotite de urmatoarele tipuri de documente justificative (toate documentele semnate cu semnatura electronica calificata):



- Formularele/arhiva generate/generata conform POCU Form.B, in scopul justificarii grupului tinta inregistrat si indicatorilor realizati ;
- DOSARE GRUP TINTA;
  - Documente justificative pentru dovedirea apartenentei persoanelor din GT la categoriile eligibile (conform Ghidului Solicitantului - Conditii Specifice, de exemplu: copii CI, certificate (adeverinte) de somer eliberate de ANOFM/AJOFM/AMOFM, diplome de studii, Acolo unde nu se poate justifica apartenenta persoanelor la categoriile de GT eligibile prin documente justificative, se vor depune declaratii pe propria raspundere);
  - Metodologia de Selectie a Grupului Tinta (GT) din cadrul proiectului;
- Copii dupa listele de prezenta a participantilor la activitatile proiectului, cu semnaturile aferente;
- Documente justificative privind desfasurarea activitatilor si atingerea rezultatelor conform cererii de finantare;
- Documente/fotografii privind respectarea cerintelor cu privire la masurile de informare si publicitate a proiectului;
- In cazul decontarii cheltuielilor in baza costurilor reale, se vor prezenta documente aferente organizarii cursurilor/trainingurilor/sesiunilor de mediere etc. (de exemplu liste de prezenta, calendarul desfasurarii cursurilor, diplomele acordate, fise de consiliere/mediere,etc );
- Rapoartele de activitate ale expertilor din echipa de implementare *Anexa 18 - Raport lunar de activitate*, fise de pontaj *Anexa 7 - Fisa lunara de pontaj*, livrabile;
- Documente justificative privind devieri/intarzieri in atingerea rezultatelor;
- Documente privind remedierea problemelor constatate in cadrul vizitelor efectuate in cadrul proiectului.
- Orice alte documente relevante pentru justificarea activitatilor;

Toate documentele justificative vor fi organizate pe categorii de activitati/subactivitati/rezultate obtinute. Dosarele de grup tinta vor fi organizate astfel: pentru fiecare persoana va fi creat un document scanat care sa contina *Formularul de inregistrare* urmat de documentele justificative aferente.

## CAPITOLUL 6- PASTRAREA SI ARHIVAREA DOCUMENTELOR

SC EURAGRO TOBACCO SRL are obligatia indosarierii si pastrarii tuturor documentelor proiectului in original, inclusiv documentele contabile, privind activitatile si cheltuielile eligibile, in conformitate cu legislatia comunitara si nationala.

Arhivarea se face:

- pe format de hartie, in dosare speciale de arhiva. Fiecare dosar are un opis pe care este inregistrat fiecare document inclus in dosar si numarul de pagini;
- in format electronic, SC SC EURAGRO TOBACCO SRL asigurandu-se ca sunt indeplinite toate conditiile de securitate cerute si acceptate de standardele de securitate in vigoare. Arhivarea pe suport electronic se face pe memorii externe, care, de asemenea, indeplinesc conditiile.

Spatiul destinat arhivarii trebuie sa fie special amenajat pentru arhivare. Documentele trebuie sa fie pastrate astfel incat sa fie respectate conditiile minime de siguranta impotriva degradarii, sustragerii sau pierderii si sa permita accesul controlat la acestea. Dosarele si locurile de pastrare/arhivare a documentelor proiectului sa fie identificate prin etichete. Etichetele trebuie sa contina elemente de identificare a proiectului/contractului de finantare (cod proiect, titlu proiect, POCU 2014 - 2020 etc.).

#### 6.1. Durata de arhivare

Dupa finalizarea perioadei de implementare, SC EURAGRO TOBACCO SRL trebuie sa asigure sustenabilitatea conform specificatiilor asumate in cererea de finantare, de a pastra toate documentele in legatura cu utilizarea finantarii pe o perioada de 3(trei) ani de la data inchiderii proiectului, de a pune la dispozitia AM/OI Responsabil precum si oricarui organism abilitat sa efectueze verificari asupra modului de utilizare a finantarii nerambursabile toate documentele solicitate.

#### 6.2. Reguli de baza privind indosarierea

- Prima pagina a dosarului (care nu va fi numerotata) va fi opisul.
- Documentele cuprinse in dosare se ordoneaza cronologic, actele mai noi trebuie sa se afle deasupra, iar cele mai vechi dedesubt.
- Se indeparteaza acele, agrafele, clamele metalice si filele nescrise.
- Dosarele nu trebuie sa aiba mai mult de 250-300 de file. In cazul depasirii acestui numar, se constituie mai multe volume ale aceluiasi dosar.
- Filele se numeroteaza in coltul din dreapta sus. In cazul dosarelor compuse din mai multe volume, filele se numeroteaza incepand cu numarul 1 pentru fiecare volum.
- Pe coperta dosarului se inscriu: numele proiectului, codul de identificare, numarul de file si numarul volumului. Pe o foaie nescrisa, adaugata la sfarsitul dosarului sau pe prima pagina a registrelor, se face urmatoarea certificare: „Prezentul dosar contine un numar de ... file” in cifre si in paranteza litere, dupa care se semneaza de catre cel care a efectuat arhivarea.



## **CAPITOLUL 7- ANEXE**

- **OPIS DOSAR INSCRIERE**
- **FORMULAR INSCRIERE IN PROIECT**
- **FORMULAR INSCRIERE GRUP TINTA – ANEXA 8**
- **DECLARATIE APARTENENTA GRUP TINTA**
- **DECLARATIE CU PRIVIRE LA EVITAREA DUBLEI FINANTARI**
- **INFORMARE SI ACORD GDPR**
- **DECLARATIE DE ETNIE**

**RESPONSABIL TEHNIC**