CUPSENAR
CLAUDIA-LUMINITA
Semnat digital de CUPSENAR CLAUDIA-LUMINITA
Data: 2024.10.27 13:22:36 +02'00'

"Programul Educație și Ocupare" 2021-2027

Prioritate: P09 "Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității"

Obiectiv specific: ESO4.7. "Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale (FSE+)"

Măsura 9.G.7. Implementarea programului "Competențe digitale pentru piața muncii"

METODOLOGIE

de

IDENTIFICARE SI SELECTARE A GRUPULUI ȚINTĂ

în cadrul proiectului

″COD „AS" – COmpetente Digitale pentru Angajati de Succes

-ID 331793-

CUPRINS

I. CADRUL GENERAL. SCOPUL SI OBIECTIVELE METODOLOGIEI 3

II. MODALITATEA DE IDENTIFICARE, RECRUTARE SI SELECTIE A MEMBRILOR GRUPULUI TINTA 5

2.1. Natura și dimensiunea grupului țintă. Categorii de grup tinta. Nevoi identificate. 5

2.2. Modalitatea de identificare a grupului tinta. 12

2.3. Recrutarea si selectia grupului tintă: 15

2.3.1. Dosarul de înscriere 18

2.3.2. Criteriile de selecție 19

2.3.3. Verificarea dosarelor, validarea si solutionarea eventualelor contestatii 20

2.4. Gestiunea internă a documentelor 25

2.5 Servicii oferite grupului țintă 25

2.5.1 Evaluare inițială a competențelor digitale deținute de către fiecare membru grup țintă la intrarea în operațiune 26

2.5.2. Furnizarea de programe de formare profesionala în vederea dobândirii de competențe digitale 27

2.6. Implicarea și menținerea grupului țintă în activitățile proiectului 28

2.6.1. Implicarea grupului țintă în activitățile proiectului 28

2.6.2. Menținerea grupului țintă în activitățile proiectului 30

2.7. Stimularea participării GT la activitățile proiectului și beneficiile dobândite 32

Prin activitatile desfasurate si rezultatele obtinute proiectul contribuie la cresterea economica, la stimularea locurilor de munca, a concurentei, a investitiilor si a inovatiei in UE, raspunde obiectivelor din Strategia UE pentru piata unica digitala, pentru constructia Deceniului digital al Europei. 37

III. PROCEDURI DE MONITORIZARE A ACTIVITATILOR CU GRUPUL ȚINTĂ 39

IV. PROCEDURI DE COMUNICARE INTERNĂ ȘI EXTERNĂ ÎN RELAȚIA CU GRUPUL ȚINTĂ 42

V. ANEXE LA PREZENTA METODOLOGIE 47

I. CADRUL GENERAL. SCOPUL SI OBIECTIVELE METODOLOGIEI

Obiectivul general al proiectului constă în **dobândirea de competențe digitale specifice Cadrului European pentru Competențe Digitale (DigComp)**, structurate pe niveluri, bazate pe o evaluare initiala individuală, prin programe de formare profesională exclusiv în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor pentru un număr de **602 angajați din regiunea Nord-Vest, județul Maramureș**, persoane cu vârsta între 18 și 64 ani, inclusiv persoane care ocupă poziții de management ce provin din întreprinderi publice și private și care au un nivel de calificare minim ISCED 3.

Proiectul va contribui la realizarea obiectivului specific "ESO4.7" al programului și apelului prin implementarea de măsuri privind "Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale (FSE+)", prin dobândirea de competențe digitale specifice Cadrului European pentru Competențe Digitale (DigComp) pentru un număr de **602 angajați din regiunea Nord-Vest, județul Maramureș** în vederea ocupării fiecărui post, în funcție de COR, pentru care este necesară deținerea de competențe digitale, și care vor beneficia de:

- **Evaluare inițială** a competențelor digitale deținute de către fiecare membru grup țintă la intrarea în operațiune,
- **Servicii de formare profesională exclusiv în domeniul competențelor digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor**.

Prin intermediul măsurilor care vor fi desfășurate, proiectul va contribui la atingerea indicatorilor **EECO01**, **5SR01** și la rezultatele așteptate ca urmare a acordarii sprijinului financiar, respectiv:

- **602 persoane** din grupul țintă care **participă la un program de formare profesională** (indicator de realizare EECO01);
- **548 persoane** din grupul țintă (reprezentând 91.02% din totalul grupului țintă – indicator de rezultat 5SR01) care **obțin un certificat de calificare/absolvire** cu recunoaștere națională în conformitate cu prevederile OG 129/2000;
- **187 persoane** din grupul tinta **vor participa la programe** de formare pentru dobandirea de competente digitale cu recunoastere nationala in conformitate cu OG 129/2000 **de tip SPECIALIZARE** (31,06% din total GT), din care **170 persoane vor obtine certificate de absolvire de tip specializare**.

Prin activitățile desfășurate și rezultatele obținute proiectul contribuie la creșterea economică, la stimularea locurilor de muncă, a concurenței, a investițiilor și a inovației în UE, răspunde obiectivelor de Strategie UE pentru piața unică digitală, pentru construcția Deceniului digital al Europei. Digitalul este o prioritate a UE și a țărilor partenere. Proiectul contribuie la realizarea obiectivelor politicii Parteneriatului Estic (PaE) pentru perioada de după 2020 prin activitățile desfășurate și rezultatele obținute care vor sprijini dezvoltarea pieței unice digitale.

Metodologia de identificare si selectie a GT stabileste un proces transparent, echidistant si obiectiv fata de toti cei interesati si cuprinde: lista documentelor necesare pentru inscrierea unei persoane

in GT; criteriile pe care trebuie sa le indeplineasca o persoana pentru a fi eligibila ca membru al GT in acest proiect; modul de selectie al persoanelor interesate sa se inscrie in proiect. Asigurarea EGALITATII DE SANSE in cadrul proiectului implica egalitatea de tratament intre femei si barbati, nediscriminarea si accesibilitatea pentru toate pers interesate. Expertii de selectie a GT sunt responsabili cu asigurarea PO, cu respectarea TS Nediscriminarea si prevenirea oricarei forme de discriminare. Proiectul va respecta total principiul egalit de sanse si va permite inscrierea in GT a pers cu dizabiliti care au capacitatea de a urma cursurile.

Prezenta metodologie a fost elaborata pentru a reglementa procesul de identificare, recrutare si selectie a membrilor grupului tinta in vederea participarii la actiunile de sprijin organizate in cadrul proiectului „COD „AS“ – Competente Digitale pentru Angajati de Succes“, ID 331793, Prioritate: P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității“, Obiectiv specific: ESO4.7. „Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale (FSE+)“, Apel de proiecte: „Competente digitale pentru piata muncii” .

Proiectul este implementat de catre SC CLEMON SRL, in judetul Maramures, Regiunea NV.

SC CLEMON SRL, este responsabil de selectia a 602 persoane angajate ce indeplinesc criteriile de apartenenta la GT, cu domiciliul sau resedinta in RO, in jud. Maramures, din care:
-375 persoane participante la cursuri de Competenţe digitale de utilizare a tehnologiei informaţiei ca instrument de învăţare şi cunoaştere - COMPETENTE CHEIE, autorizate in conf cu prev OG129/2000, -187 persoane (reprezentand 31,06% din total GT) vor participa la programe de formare profesionala autorizate cf OG129/2000 de tip SPECIALIZARE, din care:

-Operator introducere, validare, prelucrare date (cod COR-413201)-126 persoane,
-Manager securitatea informatiei (cod COR -121118)- 21 persoane,
-Programator de sistem informatic (cod COR -251204) -40 persoane;

-40 persoane vor participa la programe de formare profesionala autorizate cf OG129/2000 de tip INITIERE, curs de Analist testare software (cod COR-351108).

Selectarea GT se va realiza in mod continuu pana la atingerea indicatorului de realizare EECO01, respectiv 602 persoane plus 10 rezerve.

Evidenta GT se va realiza electronic prin Registrul de GT si POCUform – ce se vor actualiza periodic cu informatii privind evolutia beneficiarului (servicii oferite, cursuri absolvite, etc).

SA1.2 Recrutarea , selectia si monitorizarea grupului tinta, va avea o durată de 36 luni (L1-L36)

II. MODALITATEA DE IDENTIFICARE, RECRUTARE SI SELECTIE A MEMBRILOR GRUPULUI TINTA

2.1. Natura și dimensiunea grupului țintă. Categorii de grup tinta. Nevoi identificate.

NATURA SI DIMENSIUNEA GRUPULUI TINTA:

Grupul tinta (GT) este format din **602 persoane angajate (EECO01)**, care indeplinesc la data intrarii in operatiune,cumulativ următoarele CRITERII:

-AU varsta cuprinsa intre 18 si 64 ani,
-AU domiciliul/resedinta legala în RO, in jud. Maramures, regiunea NV
- DETIN calitatea de angajat cu CIM (norma intreaga sau timp partial)intr-o Intrep. privata sau publica infiintata prin acte ale autorit. Admin. publice centrale sau locale ori prin alte moduri prevazute de lege, inclusiv persoane care ocupa pozitii de management,
-AU adeverinta de la locul de munca din care sa rezulte, la data emiterii acesteia, ocupația (codul COR), norma de lucru si durata CIM sau copie CIM,
-NU sunt angajati din institutii/aut. publice(centrale sau locale) sau pers. jurid public din sistem de sanatate si sistem de invatamant,
- NU sunt pers cu nivel scăzut de formare (ISCED 0-2),
- NU sunt angajați la solicitant.
- NU au beneficiat/beneficiaza de programe de formare profesionala pt competente digitale in cadrul apelurilor de proiecte „Tine pasul”.

Natura grupului țintă: Angajați din diverse sectoare economice din județul Maramureș. Angajații care participă la proiect pot proveni din diverse sectoare economice, precum industria prelucrătoare, turism, servicii, comerț, agricultură și chiar IT. Fiecare sector poate avea nevoi diferite în ceea ce privește competențele digitale. Angajații din diverse industrii pot avea niveluri diferite de alfabetizare digitală. Unii pot avea nevoie de cursuri de bază (cum ar fi utilizarea computerului și a internetului), în timp ce alții ar putea solicita formare avansată (managementul datelor, siguranța cibernetică, utilizarea software-urilor de productivitate).

Dimensiunile grupului țintă: 602 persoane angajate (EECO01), cu domiciliul in RO, Jud. Maramures, reg. NV, care indeplinesc la data intrarii in operatiune ,cumulativ, criteriile de selectie si care beneficiaza in mod direct de activitatile proiectului. Numarul de persoane selectate pentru a face parte din grupul tinta al proiectului este proportional cu resursele disponibile (buget, echipamente, formatori). Activitatile sunt scalabile si includ atat cursuri de formare fata in fata, cat si cursuri de formare online, care sa permita participarea unui numar cat mai mare de persoane.

CATEGORII DE GRUP TINTA:
-angajati cu CIM (cel puțin ISCED 3), cu varsta cuprinsa intre 18 si 64 ani, cu domiciliu/resedinta in jud.Maramures–: 602 PERSOANE.

Proiectul vizează angajații din județul Maramureș ce doresc să dobândească competențe digitale specifice DigComp, care indeplinesc criteriile de selectie in grupul tinta al proiectului.

Grupul țintă este clar delimitat și identificat pe mai multe criterii, inclusiv **din perspectiva geografică și a nevoilor specifice**. Aceasta asigură ca activitățile de formare să fie adaptate în mod corespunzător la particularitățile fiecărei categorii:

1. **Angajați din mediul urban**

- **Localizare geografică**: Orașe precum Baia Mare, Sighetu Marmației, Borșa și alte centre urbane din județ.
- **Nevoi de competențe digitale:**

Angajații din aceste orașe au acces mai bun la infrastructura digitală și, în general, la un nivel de alfabetizare digitală mai ridicat. Nevoile lor se pot concentra pe competente digitale avansate, cum ar fi gestionarea datelor, utilizarea software-urilor specifice industriei și implementarea soluțiilor tehnologice de optimizare a proceselor de afaceri.

Sectoare cheie: Producție industrială, IT, servicii, comerț și administrație publică. În aceste sectoare, angajații ar putea necesita formare specifică în utilizarea instrumentelor digitale avansate (ERP, CRM, software pentru analiza datelor), dar și în marketing digital, securitate cibernetică și gestionarea proiectelor prin platforme digitale.

2. **Angajați din mediul rural**

- **Localizare geografică**: Sate și comune precum Recea, Sacalaseni, Grosi, Coas, Ulmeni, Ieud, Botiza, Moisei și alte localități rurale din județul Maramureș.
- **Nevoi de competențe digitale**:

În mediul rural, accesul la resurse digitale și la internet poate fi mai limitat. Prin urmare, angajații din acest mediu au nevoie de formare în competențe digitale de bază, cum ar fi utilizarea calculatoarelor, gestionarea fișierelor, navigarea pe internet și utilizarea aplicațiilor de birou.
Sectoare cheie: Industrie prelucratoare, Agricultură, turism rural, artizanat, micile afaceri de familie. Angajații din aceste domenii ar putea beneficia de formare în utilizarea echipamentelor digitale și a software-urilor specifice pentru gestionarea producției, monitorizarea și întreținerea echipamentelor, managementul inventarului și logistică precum si in marketing digital pentru promovarea afacerilor locale, utilizarea platformelor online pentru vânzări (e-commerce) și soluții digitale pentru managementul micilor afaceri.

3. **Angajați din industria prelucrătoare și manufacturieră**

- **Localizare geografică:** Preponderent în zonele urbane și semi-urbane din județ, în special în Baia Mare și în proximitatea acestuia.
- **Nevoi de competențe digitale:**

Angajații din aceste sectoare au nevoie de formare în utilizarea echipamentelor digitale și a software-urilor specifice pentru gestionarea producției, monitorizarea și întreținerea echipamentelor, managementul inventarului și logistică.
Este importantă și formarea în competențe digitale avansate, cum ar fi utilizarea soluțiilor de automatizare, controlul și monitorizarea proceselor de producție prin platforme digitale.

4. **Angajați din turism și servicii**

- Localizare geografică: Zonele turistice din județ, cum ar fi Maramureșul istoric, Borșa, Sighetu Marmației și alte regiuni cu potențial turistic.
- Nevoi de competențe digitale:

Angajații din turism au nevoie de competențe digitale pentru a promova afacerile turistice online și a gestiona platformele de rezervare (Booking, Airbnb etc.).
Formare în marketing digital și utilizarea rețelelor sociale este esențială pentru atragerea turiștilor, gestionarea relației cu clienții și promovarea serviciilor turistice. De asemenea, angajații ar trebui să fie formați în utilizarea platformelor de management hotelier și gestionarea serviciilor turistice.

5. **Angajați din comerț și distribuție**

- Localizare geografică: Atât în mediul urban (Baia Mare, Sighetu Marmației), cât și în mediul rural, unde se află magazine de desfacere și micii comercianți.
- Nevoi de competențe digitale:
Gestionarea comenzilor, inventarului și logisticii prin soluții digitale este o nevoie de bază pentru angajații din acest sector. În plus, ei trebuie să învețe să utilizeze platformele de e-commerce și soluțiile de plată online pentru a deservi clienți în mediul digital.
Competențe de utilizare a software-urilor de facturare și gestionare a clienților sunt de asemenea relevante.

6. **Angajați din IT și sectoarele emergente**

- **Localizare geografică:** Preponderent în orașele mari precum Baia Mare, dar și în alte zone în care se dezvoltă noi afaceri și startup-uri tehnologice.
- Nevoi de competențe digitale:
Acești angajați au nevoie de formare în domenii avansate ale competențelor digitale, cum ar fi programarea, dezvoltarea de aplicații, managementul proiectelor digitale, utilizarea platformelor cloud și siguranța cibernetică.
Proiectele de formare în aceste domenii ar putea viza cursuri de perfecționare și actualizare a cunoștințelor pentru a rămâne competitivi într-o piață în continuă schimbare.

7. **Angajați din administrația publică**

- **Localizare geografică**: Angajați din administrațiile locale și instituțiile publice din întreg județul.
- Nevoi de competențe digitale:
Este necesară formarea în gestionarea documentelor electronice, e-guvernare, utilizarea sistemelor de gestiune a datelor și alte soluții digitale pentru eficientizarea serviciilor publice.
De asemenea, acești angajați ar trebui să fie instruiți în securitatea datelor și protecția informațiilor sensibile în cadrul instituțiilor publice.

Perspectiva geografică și a infrastructurii

• Diferențiere între urban și rural: Angajații din mediul rural pot avea acces limitat la infrastructură digitală și, implicit, nevoi mai mari de alfabetizare digitală. De asemenea, aceștia ar putea avea acces limitat la formare față în față, ceea ce impune adaptarea proiectului pentru a include componente de e-learning sau soluții de mobilitate pentru acces la instruire.

• Infrastructura digitală existentă: În mediul urban, angajații au în general acces mai ușor la internet de mare viteză și echipamente digitale, însă în mediul rural aceste facilități pot fi limitate. Este necesară evaluarea accesului la echipamente și internet pentru a asigura că toți participanții beneficiază de o formare adecvată.

In urma analizei de nevoi efectuata STRUCTURA GRUPULUI TINTA din PERSPECTIVA GEOGRAFICA este: 602 angajati cu CIM (cu nivel de instruire de cel puțin ISCED 3) cu varsta cuprinsa intre 18 si 64 ani, care indeplinesc criteriile de selectie in grupul tinta al

proiectului si doresc sa participe la activitatile proiectului, respectiv la formarea profesionala pentru dezvoltarea de competente digitale specifice DigComp, cu domiciliul in mediul URBAN sau RURAL , in judetul Maramures din regiunea Nord Vest.

STRUCTURA GT PE PROGRAME FORMARE (REZULTATE DIN ANALIZA NEVOILOR ATASATA):

- 375 persoane participante la cursuri de Competenţe digitale de utilizare a tehnologiei informaţiei ca instrument de învăţare şi cunoaştere - competente cheie, autorizate in conf cu prev OG129/2000,
-187 persoane (reprezentand 31,06% din total GT) vor participa la programe de formare profesionala autorizate cf OG129/2000 de tip SPECIALIZARE, din care:

-Operator introducere,prelucrare,validare date(cod COR-413201)-126 persoane,
-Manager securitatea informatiei (cod COR -121118)- 21 persoane,
-Programator de sistem informatic (cod COR -251204) -40 persoane,

-40 persoane vor participa la programe de formare profesionala autorizate cf OG129/2000 de tip INITIERE: Analist testare software (cod COR-351108).

Formare adaptată la nevoile specifice:

Cursuri de formare personalizate: Proiectul include activități diferențiate, pe mai multe niveluri de complexitate, în funcție de nivelul de pregătire al angajaților. Astfel, pentru cei cu competențe digitale reduse, se ofera cursuri de bază "Competenţe digitale de utilizare a tehnologiei informaţiei ca instrument de învăţare şi cunoaştere - competente cheie, autorizate in conf cu prev OG129/2000", iar pentru cei cu un nivel mai ridicat de competențe se vor organiza cursuri avansate autorizate cf OG129/2000 de tip SPECIALIZARE:
-Operator introducere,prelucrare,validare date(cod COR-413201)
-Manager securitatea informatiei (cod COR -121118)
-Programator de sistem informatic (cod COR -251204)
si programe de formare profesionala autorizate cf OG129/2000 de tip INITIERE: Analist testare software (cod COR-351108).

NEVOI IDENTIFICATE în rândul angajaților:

Pentru fundamentarea corecta a proiectului si evaluarea nevoilor GT, s-a realizat o "Analiza a nevoilor GT – cercetare proprie si date statistice oficiale. Analizele realizate au mijlocit conturarea principalelor probleme si identificarea nevoilor GT, detaliate in analizele atasate cererii de finantare.

În Maramureș, sectorul industrial (prelucrarea lemnului, metalurgie), agricultura, turismul și comerțul au început să fie din ce în ce mai influențate de tehnologii digitale. Pentru a rămâne competitivi, angajații din aceste domenii au nevoie de competențe digitale specifice. Utilizarea unor soluții digitale pentru gestionarea proceselor (ERP, CRM, marketing digital, gestionarea datelor) este esențială în sectoarele economice precum industrie, servicii, comert. Acest lucru necesită formarea angajaților în utilizarea acestor tehnologii. Digitalizarea proceselor poate duce la creșterea eficienței. Angajații trebuie să fie formați în utilizarea instrumentelor digitale care facilitează automatizarea și optimizarea fluxurilor de lucru.

Analiza de nevoi initiala a fost realizata în perioada: 01.07.2024 – 25.09.2024. SCOPUL analizei este acela de a identifica nevoia reala de formare profesionala in domeniul competentelor digitale in corelare cu nevoile pietei muncii din jud. Maramures.

Pentru realizarea analizei au fost utilizate date publice, verificabile, cat si o cercetare proprie, si prezinta:

1).- Estimarea nivelului de competente digitale ale angajatilor potentiali eligibili in GT din jud. Maramures (cf chestionare aplicate, atasate);

2)- Domeniile economice in care activeaza angajatorii din jud.MM pt care este identificata nevoia de competente digitale ale fortei de munca ocupate, au fost selectate urmatoarele domenii: Diviziunea CAEN 31 „Fabricarea de mobila" , Diviziunea CAEN 62 „Activitati de servicii in tehnologia informatiei", Diviziunea CAEN 69 „Activitati juridice si de contabilitate";

3)- Nr de agenti economici din Jud.MM care activeaza in domeniile economice pentru care este identificata nevoia de competente digitale ale fortei de munca ocupate. Cf datelor obtinute de la ONRC (atasam adresa ONRC nr.34808/08.07.2024) rezulta: pt Diviziunea CAEN 31 in jud. MM activeaza un numar de 4.147 agenti economici (460 – cod CAEN 3101, 433 – cod CAEN 3102, 145 – cod CAEN 3103, 733 – cod CAEN 3109), pt Diviziunea CAEN 62 in jud. MM activeaza un nr de 2.637 agenti economici (780 – cod CAEN 6201, 974 – cod CAEN 6202, 344 – cod CAEN 6203, 539 – cod CAEN 6209), pt Diviziunea CAEN 69 in jud. MM activeaza un nr de 206 agenti economici (17 – cod CAEN 6910, 974 – cod CAEN 6202, 189 – cod CAEN 6920);

4)- Numarul locurilor de munca necesare pentru satisfacerea nevoii de forta de munca a agentilor economici din jud.MM – locuri de munca ce necesita competente digitale (conform chestionare aplicate, atasate)

5)- Competentele digitale necesare pentru ocuparea fiecarui post, in functie de COR cf chestionare aplicate, atasate;

6)-Programele de formare profesionala identificate pt dobandirea competentelor digitale necesare pentru ocuparea posturilor vacante (cf.chestionare aplicate, atasate):

-Competenţe digitale de utilizare a tehnologiei informaţiei ca instrument de învăţare şi cunoaştere (competente cheie),
-Operator introducere,validare, prelucrare date - curs de tip specializare (cod COR - 413201),
-Manager securitatea informatiei – curs de tip specializare (cod COR - 121118),
-Programator de sistem informatic - curs de tip specializare (cod COR - 251204),
-Analist testare software - curs de tip initiere (cod COR - 351108).

Analiza de nevoi a fost efectuata la nivelul jud. MM, reg NV. Pentru fiecare domeniu economic (diviziune CAEN) analizata, au fost aplicate chestionare de nevoi la minim 10 agenti economici care activeaza in cadrul aceleiasi diviziuni CAEN.

Conform cerințelor GCS, analiza este structurata in 3 ETAPE obligatorii:

1. Verificarea datelor disponibile din surse verificabile: Institutul National de Statistica – adresa raspuns nr.2091/14.08.2024; Oficiul National al Registrului Comertului - adresa raspuns nr. 34808/ 08.07.2024; ANOFM/AJOFM/furnizori autorizati pentru furnizarea de servicii de stimulare a ocuparii (mediere pe piata muncii)- adresa raspuns nr. 6816/14.08.2024; alte surse verificabile de date si informatii: https://www.listafirme.ro/maramures , https://mfinante.gov.ro/info-pj-selectie-nume-si-judet .

2. Analiza/cercetare proprie la nivelul agentilor economici ce activeaza in domeniile economice vizate de proiect (prin aplicarea unui interviu structurat - chestionare completate si asumate de catre angajatori din jud. MM, atasate). Din analiza efectuata a rezultat necesarul de forta de munca pentru ocuparea posturilor ce necesita competente digitale, cu indicarea codurilor COR si a

numarului de posturi pe fiecare COR, precum si competentele/calificarile necesare persoanelor interesate pentru a ocupa aceste posturi (detaliile sunt prezentate in analiza de nevoi atasata, au fost identificate in total 913 locuri de munca care necesita, pentru a fi ocupate, formarea profesionala a persoanelor pentru dobandirea de competente digitale).

Din chestionarul de nevoi aplicat si din declaratia pe propria raspundere completate de catre fiecare agent economic participant la analiza de nevoi, rezulta: domeniul de activitate al operatorului economic, media nr. de angajati aferenti anului 2022 cf bilant contabil, competentele necesare angajatilor pentru a utiliza in conditii de eficienta economica sporita tehnologiile utilizate la nivel de intreprindere, programul de formare identificat pentru dobandirea competentelor necesare, nr de persoane la nivelul operatorului economic ce trebuie sa dobandeasca competentele solicitate.

Pt fiecare curs de formare selectat la finantare, minim 10 ag economici care activeaza in aceeasi diviziune CAEN identificati, doresc formarea propriilor angajati pentru dezvoltarea de competente digitale necesare locurilor de munca disponibile pentru eficientizarea economica a intreprinderilor prin utilizarea tehnologiilor de ultima generatie care necesita cunostinte digitale pentru a fi utilizate.

Astfel, a fost selectat un esantion de cate 10 agenti economici participanti la analiza de nevoi din fiecare diviziune CAEN, rezultand urmatoarele date: 10 agenti economici care activeaza in diviziunea CAEN 31 „Fabricarea de mobila" doresc pentru 505 angajati curs de formare profesionala „Competenţe digitale de utilizare a tehnologiei informaţiei ca instrument de învăţare şi cunoaştere" (competente cheie); 10 agenti economici care activeaza in diviziunea CAEN 62 „Activitati de servicii in tehnologia informatiei" doresc pentru 43 angajati curs de formare profesionala „Programator de sistem informatic"- curs de tip specializare (cod COR - 251204); 10 agenti economici care activeaza in diviziunea CAEN 62 „Activitati de servicii in tehnologia informatiei" doresc pentru 43 angajati curs de formare profesionala „Analist testare software"- curs de tip initiere (cod COR - 351108); 10 agenti economici care activeaza in diviziunea CAEN 69 „Activitati juridice si de contabilitate" doresc pentru 35 angajati curs de formare profesionala „Manager securitatea informatiei" – curs de tip specializare- (cod COR - 121118); 10 agenti economici care activeaza in diviziunea CAEN 31 „Fabricarea de mobila" doresc pentru 216 angajati curs de formare profesionala „Operator introducere, validare, prelucrare date"- curs de tip specializare (cod COR – 413201)"

3. Analiza/cercetare proprie la nivelul angajatilor. SCOP: identificarea nivelului de competente digitale detinute de catre angajati, domeniile de activitate ce necesita dobandirea de competente digitale, interesul angajatilor pentru a dobandi competente digitale.

Pentru aceasta cercetare s-a pus la dispozitia angajatilor un formular on-line, minim 560 persoane angajate (diviz CAEN 31), potentiali membrii GT, care doresc sa participe la formare profesionala pentru dobandirea de competente digitale, curs de „Competenţe digitale de utilizare a tehnologiei informaţiei ca instrument de învăţare şi cunoaştere" (competente cheie); minim 260 persoane angajate (diviz CAEN 31) potentiali membrii GT, care doresc sa participe la formare profesionala pentru dobandirea de competente digitale, curs de „Operator introducere, validare și prelucrare date"- curs de tip specializare (cod COR - 413201); minim 89 persoane angajate (diviz CAEN 62) potentiali membrii GT, care doresc sa participe la formare profesionala pentru dobandirea de

competente digitale, curs de formare profesionala „Programator de sistem informatic”- curs de tip specializare - (cod COR - 251204); minim 80 persoane angajate (diviz CAEN 62) potentiali membrii GT, care doresc sa participe la formare profesionala pentru dobandirea de competente digitale, curs de formare profesionala „Analist testare software” – curs de tip initiere (cod COR - 351108); minim 40 persoane angajate (diviz CAEN 69) potentiali membrii GT, care doresc sa participe la formare profesionala pentru dobandirea de competente digitale, curs de formare profesionala „Manager securitatea informatiei” - curs de tip specializare (cod COR - 121118).

Ca urmare a analizarii datelor colectate au fost identificate/stabilite:
- competentele necesare pentru ocuparea fiecarui post, in functie de COR;
- programele de formare profesionala care au scopul dobandirii de competente de catre persoanele din grupul tinta.

Nevoi concrete identificate:

Din interacțiunile cu angajatorii și angajații, se pot identifica nevoile prioritare, cum ar fi:

o Competențe de bază: Utilizarea aplicațiilor de birou (Microsoft Office, Google Workspace), navigarea pe internet, comunicarea prin e-mail.

o Competențe intermediare: Gestionarea documentelor online, colaborarea în medii digitale (Google Drive, Microsoft Teams), gestionarea bazelor de date și a fișierelor.

o Competențe avansate: Analiza datelor, utilizarea software-urilor de gestionare a producției, programare de bază, siguranța cibernetică.

Nevoi legate de siguranța digitală identificate:

O altă nevoie identificată în rândul angajaților este securitatea datelor și protecția confidențialității. Pe măsură ce mai multe operațiuni trec în mediul online, angajații trebuie să fie instruiți în recunoașterea amenințărilor cibernetice (phishing, malware) și în gestionarea sigură a datelor personale și profesionale.

Din **ANALIZA NEVOILOR** efectuata in randul angajatorilor din zona de implementare Regiunea NV, judetul Maramures au fost identificate in total **913 locuri** de munca care necesita, pentru a fi ocupate, formarea profesionala a persoanelor pentru dobandirea de competente digitale.

Astfel, a fost selectat un esantion de cate 10 agenti economici participanti la analiza de nevoi din fiecare diviziune CAEN, rezultand urmatoarele date:

-10 agenti economici care activeaza in diviziunea CAEN 31 „Fabricarea de mobila” doresc pentru 505 angajati curs de formare profesionala „Competenţe digitale de utilizare a tehnologiei informaţiei ca instrument de învăţare şi cunoaştere” (competente cheie);

- 10 agenti economici care activeaza in diviziunea CAEN 62 „Activitati de servicii in tehnologia informatiei” doresc pentru 43 angajati curs de formare profesionala „Programator de sistem informatic”- curs de tip specializare (cod COR - 251204);

-10 agenti economici care activeaza in diviziunea CAEN 62 „Activitati de servicii in tehnologia informatiei” doresc pentru 43 angajati curs de formare profesionala „Analist testare software”- curs de tip initiere (cod COR - 351108);

-10 agenti economici care activeaza in diviziunea CAEN 69 „Activitati juridice si de contabilitate” doresc pentru 35 angajati curs de formare profesionala „Manager securitatea informatiei” – curs de tip specializare- (cod COR - 121118);

-10 agenti economici care activeaza in diviziunea CAEN 31 „Fabricarea de mobila” doresc pentru 216 angajati curs de formare profesionala „Operator introducere, validare, prelucrare date”- curs de tip specializare (cod COR – 413201)”;

Analiza/cercetare proprie la nivelul angajatilor a avut ca scop identificarea nivelului de competente digitale detinute de catre angajati, domeniile de activitate ce necesita dobandirea de competente digitale, interesul angajatilor pentru a dobandi competente digitale.

Pentru aceasta cercetare s-a pus la dispozitia angajatilor un formular on-line, minim 560 persoane angajate (diviz CAEN 31), potentiali membrii GT, care doresc sa participe la formare profesionala pentru dobandirea de competente digitale, curs de „Competenţe digitale de utilizare a tehnologiei informaţiei ca instrument de învăţare şi cunoaştere” (competente cheie); minim 260 persoane angajate (diviz CAEN 31) potentiali membrii GT, care doresc sa participe la formare profesionala pentru dobandirea de competente digitale, curs de „Operator introducere, validare și prelucrare date”- curs de tip specializare (cod COR - 413201); minim 89 persoane angajate (diviz CAEN 62) potentiali membrii GT, care doresc sa participe la formare profesionala pentru dobandirea de competente digitale, curs de formare profesionala „Programator de sistem informatic”- curs de tip specializare - (cod COR - 251204); minim 80 persoane angajate (diviz CAEN 62) potentiali membrii GT, care doresc sa participe la formare profesionala pentru dobandirea de competente digitale, curs de formare profesionala „Analist testare software” – curs de tip initiere (cod COR - 351108); minim 40 persoane angajate (diviz CAEN 69) potentiali membrii GT, care doresc sa participe la formare profesionala pentru dobandirea de competente digitale, curs de formare profesionala „Manager securitatea informatiei” - curs de tip specializare (cod COR - 121118).

Analiza de nevoi realizata in randul agentilor economici a indicat domeniile specifice unde angajatilor le lipsesc anumite competente specifice si/sau acele domenii unde este necesara actualizarea competențelor specifice ca urmare a evoluțiilor tehnologice.

Necesitatile de formare continuă a angajaților identificate prin prezentul proiect precum si masurile care vor fi luate pentru solutionarea acestora sunt un raspuns la obiectivul specific al PEO ”ESO4.7” care are în vedere implementarea următoarelor acțiuni:

- asigurarea unui mediu de lucru sigur și sănătos,
- promovarea îmbătrânirii active,
- creșterea participării la învățarea pe parcursul întregii vieți pentru asigurarea tranzițiilor,
- mobilitatea profesională a angajaților.

Modalitatea de implicare a membrilor GT in activitatile proiectului: o comunicare permanenta cu GT si implicare a acestora in toate activitatile proiectului, astfel se vor constitui in promotori ai activitatilor in care sunt implicati si implicit ai proiectului in randul cunostintelor si apropiatilor, difuzand informatii privitoare la proiect.

2.2. Modalitatea de identificare a grupului tinta.

Pentru identificarea grupului tinta au fost prevazute o serie de masuri complexe si diversificate dupa cum urmeaza:

1. Directa, prin intalniri directe cu potentialii membri ai GT, cu ocazia desfasurarii Campaniei de informare si constientizare a angajaților si angajatorilor, cat si a intalnirilor directe cu angajatii intreprind identificati in urma analizei de nevoi efectuata.
2. Indirecta, prin mediatizarea programului in cadrul campaniilor pe pagina de Facebook si a campaniilor on-line. Solutia IT de comunicare on-line cu membrii GT, va contribui la TS „Dezvoltarea competentelor si a locurilor de munca digitale”

Solutia IT de comunicare on-line cu membrii GT, va contribui la TS „Dezvoltarea competentelor si a locurilor de munca digitale”.

La sediul beneficiarului se va afisa in loc vizibil un afis de dimensiune A3 cu informatii despre proiect. Materialele distribuite in cadrul SA1.1 vor contine toate informatiile de contact ale persoanelor responsabile cu selectia GT, ca potentialii membri ai GT sa ii poata contacta cu usurinta telefonic, pe email, facebook, sau prin intermediul altor canale de comunicare.

In cadrul SA1.1 vor fi organizate in total Vor fi organizate in total 32 seminarii/webinarii la sala sau on-line (zoom/skype sau alta platforma care sa permita intalnirile intre participanti si echipa de implementare in mediul on-line), minim 640 persoane angajate din jud. Maramures, regiunea NV, participante la campania de informare si constientizare, informate asupra beneficiilor formarii profesionale continue atat pe termen scurt, cat si pe termen lung pentru dobandirea de noi competențe digitale specifice Cadrului European pentru Competentele Digitale (DigComp).

Prin organizarea campaniei atat FIZIC cat SI ONLINE vom acorda sanse egale tuturor persoanelor interesate, atat celor care utilizeaza mijloacele de informare/comunicare online cat si cele care doresc sa participe fizic la sala. Vor fi organizate in medie 1 seminar/webinar pe luna, timp de 36 luni incepand cu prima luna de implementare. Vor fi descrise programele de formare profesionala si comp obtinute in urma parcurgerii si absolvirii acestora cat si beneficiile viitoare pe termen lung pe care le aduce participarea la programe de formare

SA1.1 este CORELATA cu GT prin prisma faptului ca in urma campaniei desfasurate vor fi identificate dintre participanti in vederea recrutarii si selectiei in GT minim 602 pers angajate.

In cadrul campaniei de constientizare DIRECT MARKETING se vor distribui 1200 de flyere si 640 pliante care vor contine informatii relevante privind cursurile de formare profes ce se vor organiza in cadrul proiectului, competentele obtinute in urma absolvirii acestor programe cat si alte activitati relevante si necesare. Cel mai important mijloc de constientizare sunt intalnirile directe cu GT eligibil atat in cadrul evenimentelor organizate cat si inafara acestora printr-o campanie web si social media, unde vor fi diseminate informatii utile si relevante prin intermediul online.

Pagina de Facebook permite expertilor sa intre in contact direct cu beneficiarii. Potentialii membri ai GT vor primi informatii complete cu privire la modalitatea de completare a dosarului pentru inscrierea in GT si locatiile unde vor putea depune aceste dosare. Pagina de Facebook a proiectului va fi folosita drept instrument suport de comunicare cu potentialii membri ai grupului țintă. Pe pagina de FACEBOOK a proiectului, un instrument de actualitate care permite nu doar diseminarea informației dar si obținerea de feedback in timp util/real de la potențialii beneficiari, se vor posta informatii privind importanta participarii la FPC pe tot parcursul vietii, care sunt benef aduse pe piata muncii si in dezv. personala a angajatilor sa dezvolte aptitudini si sa doband

competente digitale specific DigComp, astfel incat sa fie competitivi pe piata muncii ca urmare a evolutiilor tehnolog. rapide si a aparitiei de noi competente relevante.

Accesul la evenimentele de informare a pers. interesate nu va fi restrictionat, respectandu-se principiul si prevederile legale nationale si comunitare cu privire la egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati si integrarea perspectivei de gen si se va aplica principiul nediscriminarii si prevenirea oricarei forme de discriminare pe criterii 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. De asemenea, in cadrul evenimentelor organizate fizic se vor asigura spatii si dotari accesibile persoanelor cu dizabilitati.

La sediul Beneficiarului se va afisa în loc vizibil un afis de dimensiune A3 cu informatii despre proiect. Materialele produse si distribuite in cadrul SA1.1 vor contine toate informatiile de contact ale persoanelor responsabile cu selectia GT, astfel încât potențialii membri ai GT să ii poata contacta cu usurintă telefonic, pe email, facebook, sau prin intermediul altor canale de comunicare.

SA1.1 va avea DOUA **DIRECTII DE ACTIUNE**:

1.componenta de informare directa a publicului cu privire la elementele specifice ale proiectului, cu accent pe oportunitatile oferite si principalele conditii de a beneficia de acestea;

2.componenta de informare on-line a publicului.

ORGANIZAREA DE EVENIMENTE: Principalul mijloc de realizare a campaniei vor fi intalnirile directe organizate. Expertii campanie vor avea grija ca participantii sa isi lase datele de contact si sa semneze listele de prezenta (acestea vor include mentiunea “operatiunea a fost sprijinita in cadrul FSE+).

Rezultatele SA1.1 Campanii de conștientizare a angajaților și angajatorilor privind importanța participării la FPC:

-1 CAMPANIE DE CONSTIENTIZARE A ANGAJAȚILOR ȘI ANGAJATORILOR privind importanța participării angajatilor la programele de formare profesionala in vederea dobandirii de competente digitale

-2 comunicate de presa

-32 seminarii/ webinarii organizate la sala sau online in cadrul CAMPANIEI DE INFORMARE SI CONSTIENTIZARE A ANGAJAȚILOR ȘI ANGAJATORILOR din jud.Maramures, regiunea NV, cu privire la importanța și necesitatea formării profesionale continue pentru a spori gradul de participare al angajaților la programe de dobândire de noi competențe digitale specifice Cadrului European pentru Competentele Digitale (DigComp) , informarea acestora privind Obiectivele majore ale PEO, respectiv: „optimizarea sistemelor de educatie si formare pentru a raspunde cerintelor pietei muncii, concomitent cu promovarea accesului egal la educatie si stimularea invatarii pe tot parcursul vietii” si „consolidarea functionarii eficiente a pietei muncii si facilitarea accesului si a participarii incluzive si egale la ocupare de calitate si durabila pentru resursa forta de munca”, minim 640 persoane participante, in medie 20 persoane/eveniment

-640 persoane angajate din jud. Maramures, regiunea NV, participante la campania de informare si constientizare, informate asupra beneficiilor formarii profesionale continue atat pe termen scurt,

cat si pe termen lung pentru dobandirea de noi competențe digitale specifice Cadrului European pentru Competentele Digitale (DigComp)

-1 pagina facebook a proiectului pentru informarea angajatilor in cadrul campaniei de informare si constientizare in mediul online cu privire la importanța și necesitatea formării profesionale continue a angajatilor pentru dobandirea de noi competențe digitale specifice Cadrului European pentru Competentele Digitale (DigComp), diseminare de informatii utile si relevante privind formarea profesionala si cursurile organizate

-1 campanie direct marketing: 1200 flyere distribuite, 640 pliante distribuite, 1 afis A3 postat, 1 roll-up expus.

Apartenența la grupul țintă se va realiza la intrarea în proiect (data la care persoana va beneficia pentru prima dată de sprijinul oferit prin proiect) prin atașarea de documente doveditoare pentru situatia vizata.

2.3. Recrutarea si selectia grupului tintă:

Subactivitatea se va desfasura timp de 36 luni, incepand cu prima luna de implementare, si va fi derulata de catre expertul selectie grup tinta membru in echipa de implementare a proiectului, care va aplica Metodologia de identificare si selectare a grupului tinta si va participa la toate evenimentele desfasurate.

Toti membrii GT vor beneficia de masuri personalizate, respectiv:

1.Evaluarea initiala a competentelor digitale detinute la intrarea in operatiune, si

2.Servicii de formare profesională a adulților, cf OG nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, prin participarea acestora la programe de formare profesionala in vederea dobandirii de competente digitale.

Inscrierea propriu-zisa in vederea selectarii pentru a face parte din GT al proiectului se realizeaza prin depunerea dosarului de candidatura in perioada de inscriere si in locatiile stabilite. Formularele tip vor fi puse la dispozitia pers interesate de catre expertul selectie GT, cu ocazia intalnirilor directe/evenim organizate sau in format electronic.

Admiterea in GT se va face in urma verificarii dosarelor de inscriere si a constatarii respectarii criteriilor de eligibilitate valabile.

Vor fi selectate 602 persoane angajate ce indeplinesc criteriile de apartenenta la GT, cu domiciliul sau resedinta in RO, in jud. Maramures, din care:

- 375 persoane participante (15 grupe x 25 pers./grupa) la cursuri de Competenţe digitale de utilizare a tehnologiei informaţiei ca instrument de învăţare şi cunoaştere - competente cheie, autorizate in conf cu prev OG129/2000, avand 60 de ore, din care 20 de ore de teorie si 40 ore de practică;

-187 persoane (reprezentand 31,06% din total GT) vor participa la programe de formare profesionala autorizate cf OG129/2000 de tip SPECIALIZARE, din care:

-Operator introducere,prelucrare,validare date(cod COR-413201)- avand 183 de ore, din care 61 ore teorie si 122 practica, 6 grupe x 21 pers./grupa, total 126 persoane participante,

-Manager securitatea informatiei (cod COR -121118)- avand 180 ore, din care 60 ore teorie si 120 ore practica, 1 grupa x 21 pers./grupa, total 21 persoane participante,

-Programator de sistem informatic (cod COR -251204) - avand 180 ore, din care 60 ore teorie si 120 ore practica – 2 grupe x 20 persoane/grupa, total 40 persoane participante;

-40 persoane (2 grupe x 20 pers./grupa) vor participa la programe de formare profesionala autorizate cf OG129/2000 de tip INITIERE: Analist testare software (cod COR-351108), avand 82 de ore, din care 20 ore teorie si 62 practica.

Pentru fundamentarea corecta a proiectului si evaluarea nevoilor GT, s-a realizat o Analiza a nevoilor initiale in vederea identificarii necesarului de formare profesionala din perspectiva nevoilor pietei muncii. Analiza realizata a mijlocit conturarea principalelor probleme si identificarea nevoilor GT, detaliile fiind prezentate in analiza atasata si a stat la baza conturarii structurii grupului tinta propus.

Conform ANALIZEI DE NEVOI EFECTUATA (SA0.1) rezulta:

- Conform ANALIZEI, un esantion de 10 angajatori din diviziunea CAEN 31, au solicitat pentru 505 persoane angajate identificate, eligibile curs de Competente digitale de utilizare a tehnologiei informatiei ca instrument de invatare si cunoastere, si reprezinta 134,66% fata de numarul de pers. propuse (375 pers.) sa participe la cursuri de competente cheie prin proiect.

-un esantion de 10 angajatori din diviziunea CAEN 31, au solicitat pentru 216 pers angajate, identificate, eligibile, curs de *Operator introducere, validare si prelucrare date- curs de tip specializare (cod COR - 413201)*si reprezinta 171,42% fata de numarul de pers. propuse (126 pers.) sa participe la cursuri prin proiect;

-un esantion de 10 angajatori din diviziunea CAEN 69, au solicitat pentru 35 pers angajate identificate, eligibile, curs de Manager securitatea informatiei – curs de tip specializare(cod COR - 121118)si reprezinta 166,66% fata de nr de pers. propuse (21pers.) sa participe la cursuri prin proiect;

-un esantion de 10 angajatori din diviz CAEN 62, au solicitat pt 43 pers angajate identificate, eligibile, curs de Programator de sistem informatic-curs de tip specializare -(cod COR - 251204) si reprezinta 107,5% fata de nr de pers. propuse (40 pers.) sa participe la cursuri prin proiect;

-un esantion de 10 angajatori din diviziunea CAEN 62, au solicitat pt 43 pers angajate identificate, eligibile, curs de Analist testare software – curs de tip initiere (cod COR - 351108) si reprezinta 107,5% fata de nr de pers. propuse (40 pers.) sa participe la cursuri prin proiect.

Din analiza de nevoi realizata la nivelul angajatilor, potentiali membrii GT, rezulta ca:

-560 persoane angajate in sectorul de activitate apartinand deviziunii CAEN 31 doresc sa dobandeasca competente digitale si sa urmeze cursul de Competenţe digitale de utilizare a tehnologiei informaţiei ca instrument de învăţare şi cunoaştere (competente cheie).

-260 persoane angajate in sectorul de activitate apartinand diviz CAEN 31 doresc sa dobandeasca competente digitale si sa urmeze cursul de Operator introducere, prelucrare si validare date- curs de tip specializare (cod COR – 413201);

-89 pers angajate in sect de activitate apartinand diviz CAEN 62 doresc sa dobandeasca competente digitale si sa urmeze cursul de Programator de sistem informatic- curs de tip specializare (cod COR - 251204);

-80 pers angajate in sect de activitate apartinand diviz CAEN 62 doresc sa dobandeasca competente digitale si sa urmeze cursul de Analist testare software – curs de tip initiere (cod COR - 351108);

-40 pers angajate in sect de activitate apartinand diviz CAEN 69 doresc sa dobandeasca competente digitale si sa urmeze cursul de Manager securitatea informatiei – curs de tip specializare (cod COR - 121118).

Modalit de implicare a membrilor GT in activitatile proiectului: o comunicare permanenta cu GT si implicare a acestora in toate activitatile proiectului, astfel se vor constitui in promotori ai activitatilor in care sunt implicati si implicit ai proiectului in randul cunostintelor si apropiatilor, difuzand info privitoare la proiect.

Avand in vedere aplicarea Reg UE 2016/679 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si a Directivei 2002/58/CE (Directiva asupra confidentialitatii si comunicatiilor electronice), prevederi transpuse in legislatia natioanala prin Lg nr. 190/2018 si Lg.506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal si protectia vietii private in sectorul comunicatiilor electronice, cu modificarile si completarile ulterioare, va fi intocmit un ACORD de utilizare a datelor personale (Anexa 3 la dosarul de selectie a GT) prin care beneficiarii isi dau consimtamantul scris pentru prelucr datelor cu caract personal in conformitate cu preved legale mentionate, dupa informarea acestora despre faptul ca datele lor personale vor fi prelucrate in aplicatiile electronice SMIS/MySMIS, in toate fazele proiectului.

PLANIFICAREA desfasurarii SA1.2 se va face in functie de procesul de recrutare a membrilor GT si a calendarului de desfasurare a activitatii de consiliere si formare profesionala in stransa corelare cu SA1.1, astfel incat SUCCESIUNEA desfasurarii acestora sa fie LOGICA si sa genereze rezultatele asteptate. TERMENELE de realizare tin cont de durata de obtinere a rezultatelor cat si de resursele materiale, umane si financiare puse la dispozitie sau achizitionate prin proiect.

CRITERIILE minime pe care trebuie sa le indeplineasca in mod CUMULATIV o pers care doreste sa se inscrie in GT:

-sa aiba domiciliul/resedinta in RO, jud. MM din reg. NV;

-sa fie angajati cu CIM (cu norma intreaga sau cu timp partial), inclusiv pers care ocupa pozitii de management, ce provin din intreprind publice sau private;

-au implinit 18 ani;

-au varsta sub 65 ani;

-NU sunt angajati in institutii/autoritati publice (centrale sau locale) si din cadrul pers jurid publice din sist de sanatate si sist de invatamant (se va atasa adeverinta de la locul de munca din care sa rezulte, la data emiterii acesteia, angajatorul, ocupatia-cod COR, norma de lucru si durata CIM sau copie dupa CIM);

-sa detina nivel de studii minim ISCED3 (se va atasa ultima diploma de studii),

-sa NU fie angajati la beneficiar/partener;

-NU au urmat cursuri de formare profesionala pentru dobandirea de competente digitale in cadrul apelului de proiecte “Tine pasul”.

Selectarea GT se va realiza in mod continuu pana la atingerea indicatorului de realizare EECO01, respectiv 602 persoane plus 10 rezerve.

Activitatea contribuie la realizarea obiectivului proiectului, respectiv contribuie la realizarea OS1 din cadrul proiectului, va contribui la atingerea indicatorilor *EECO01si 5SR01* prin urmatoarele rezultate concrete:

- 602 persoane angajate cu CIM din regiunea NV, cu varsta cuprinsa intre 18 si 64 ani, care au nivel de studii minim ISCED 3, vor fi selectate in grupul tinta pentru a participa la activitatile proiectului.

Se va tine evidenta persoanelor inscrise in grupul tinta, urmarindu-se atingerea indicatorilor si rezultatelor propuse:

- 602 ANGAJATI CARE PARTICIPA LA UN PROGRAM DE FORMARE PROFESIONALA (*EECO01),*
- 548 participanti (reprezentând 91,02% din total GT) care finalizeaza formarea profesionala cu certificate de absolvire/calificare cu recunoastere nationala (in conformitate cu OG 129/2000 privind formarea profesionala a adultilor, republicta, cu modificarile si completarile ulterioare), (*5SR01)*
- 5 programe de formare profesionala exclusiv in domeniul competentelor digitale si tehnologiei informatiei si comunicatilor relevante pentru piata muncii

In cazul in care se observa ca indicatorii sunt mai dificil de atins, se vor introduce mesaje tinta de atragere a membrilor respectivei categorii prin intermediul campaniilor de constientizare.

2.3.1. Dosarul de înscriere

va cuprinde urmatoarele anexe:

- Formular de inregistrare GT (Anexa 1);
- Cerere de inscriere/Declaratie privind evitarea dublei finantari (Anexa 2);
- Acord de utilizare a datelor personale (Anexa 3);
- Angajament de a respecta conditiile proiectului si de a urma activitatile care ii revin in situatia selectarii (Anexa 4);
- Declaratie de compatibilitate (Anexa5);
- Declaratie propria raspundere ca NU a urmat cursuri de formare profesionala pentru dobandirea de competennte digitale in cadrul apelului de proiecte “Tine pasul”.
- Copie a CI/;
- Adeverinta de la locul de munca sau copie CIM;
- Copie acte studii (diploma ultimei forme de invatamant absolvite), dupa caz;
- Copie certificate căsătorie/ divorț daca este cazul;
- Alte doc relevante solicitate de membrii echipei de proiect.

Formularele tip vor fi puse la dispozitie persoanelor interesate, in format fizic sau electronic, de catre responsabilii selectie GT, cu ocazia intalnirilor directe/ evenimentelor de informare/in urma desfasurarii campaniei de constientizare.

Dosarele primite in format fizic se vor inregistra la nivelul solicitantului intr-un registru de înregistrare a dosarelor de candidatură în vederea înscrierii în grupul țintă (formular tip, anexa 7 la prezenta metodologie).

Înscrierea propriu-zisa in vederea selectarii pentru a face parte din GT al proiectului se realizeaza prin depunerea dosarului de candidatura in perioada de inscriere si in locatiile stabilite. Formularele tip vor fi puse la dispozitia persoanelor interesate de catre expertii selectie GT, cu ocazia intalnirilor directe/evenimentelor organizate sau in format electronic.

Admiterea in GT se va face in urma verificarii dosarelor de inscriere si a constatarii respectarii criteriilor de eligibilitate valabile. Verificarea documentelor depuse va fi realizata de catre expertii selectie GT.

Fiecare persoana din grupul tinta va fi informata despre obligativitatea de a furniza datele personale si despre faptul ca datele personale vor fi prelucrate in aplicatiile electronice MySMIS2021/SMIS2021+, in toate fazele de evaluare/ contractare/ implementare/ sustenabilitate a proiectului, cu respectarea dispozitiilor legale mentionate. Fiecare persoana inscrisa in GT isi va da consimtamantul pentru prelucrarea datelor cu character personal, in conformitate cu prevederile legale mentionate.

2.3.2. Criteriile de selecție

Grupul tinta (GT) este format din 602 persoane angajate (EECO01) care indeplinesc la data intrarii in operatiune, cumulativ următoarele CRITERII:

- sa aiba domiciliul/reședința in regiunea NV si/sau NE;
- sa fie angajati cu CIM (cu norma intreaga sau cu timp partial) in intreprind publice sau private;
- au implinit 18 ani;
- au varsta sub 65 ani;
- nu sunt angajati in institutii/autoritati publice (centrale sau locale) si din cadrul pers jurid publice din sist de sanatate si sist de invatamant (se va atasa adev. de la locul de munca din care sa rezulte, la data emiterii acesteia, angajatorul, ocupatia-cod COR, norma de lucru si durata CIM sau copie dupa CIM);
- sa detina nivel de studii minim ISCED 3 (se va atasa ultima diploma de studii),
- sa nu fie angajati la beneficiar.
- nu au urmat cursuri de formare profesionala pt comp digitale in cadrul apelului de proiecte “Tine pasul”.

Criteriile de selectie respectă următoarele principii orizontale (PO):

- Egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati si integrarea perspectivei de gen (minim 50% din total GT selectat, vor fi femei);
- Nediscriminarea si prevenirea oricarei forme de discriminare; accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilitati.

SA1.2 se va desfasura cu respectarea principiului DNSH, la intalnirile cu membrii GT selectati se va promova Dezvoltarea durabila astfel cum este prevazuta la art.11 din TFUE, tinand seama de obiectivele de dezv durabila ale ONU, de Acordul de la Paris si de principiul de „a nu prejudicia semnificativ”.

Inscrierea se va face permanent, pe durata activității, in ordinea primul venit – primul servit, pana la completarea locurilor (602 persoane apartinand GT selectate + 10 pers rezerva).

Selectia pentru includerea in grupul tinta al proiectului se va realiza in functie de criteriile de eligibilitate prevazute si se va aplica principiul ”primul venit primul servit”. Vor fi respectate conceptele de egalitate de sanse si eliminarea tuturor criteriilor de discriminare (sex, religie, orientare sexuala, rasa, nationalitate, etnie, limba, convingeri, gen, handicap). Nu vor putea fi inscrisi in grupul tinta candidatii care nu indeplinesc criteriile de eligibilitate, cei care nu sunt de

acord sa furnizeze datele/documentele necesare dovedirii apartenetei al grupul tinta sau cei care nu sunt de acord ca fara un motiv de forta majora sa nu renunte pe parcurs la participarea la activitatile proiectului.
Respingerea este comunicata persoanei interesate impreuna cu motivele care au condus la aceasta decizie. In momentul atingerii indicatorilor prevazuti in proiect, respectiv 602 persoane apartinand grupului tinta selectate + maxim 10 persoane rezerve, procedura de selectie a grupului tinta se va fi incheiat.

Expertul selectie GT e responsabil cu asigurarea PO, cu respectarea TS Nediscriminarea si prevenirea oricarei forme de discriminare. Proiectul va respecta total principiul egalit de sanse si va permite inscrierea in GT a pers cu dizabilit care au capacitatea de a urma cursurile. Evidenta GT se va realiza electronic prin Registrul de GT si POCUform – ce se vor actualiza periodic cu informatii privind evolutia beneficiarului (servicii oferite, cursuri absolvite, etc). Solicitantul este unicul responsabil de implement SA1.2.

Grupul tinta eligibil include numai persoane cu domiciliul sau resedinta legala in Romania, respectiv regiunea NV, judetul Maramures.

In grupul tinta se vor selecta numai persoane care au nivel de formare minim ISCED3.
Persoanele inscrise in grupul tinta NU trebuie sa fie angajate la Beneficiar, nu au urmat cursuri de formare profesionala pt comp digitale in cadrul apelului de proiecte “Tine pasul”.

Vom comunica potentialilor membri ai GT, in cadrul intalnirilor cu acestia, ca in cazul in care se inscriu si sunt selectati in mai multe grupuri tinta (in mai multe proiecte din acelasi apel) vor fi eliminati din toate grupurile si vor pierde sansa de a beneficia de oportunitatile oferite de proiect.

2.3.3. Verificarea dosarelor, validarea si solutionarea eventualelor contestatii

Înscrierea efectivă a candidatilor in grupul tinta se va face in urma verificarii dosarelor de inscriere. Lipsa unuia dintre documente, precum si neindeplinirea criteriilor de selectie descrise anterior conduce automat la neinscrierea candidatului in grupul tinta al proiectului. Validarea dosarelor se va realiza respectand principiul "Primul dosar (corect) sosit, primul servit".

Dosarele depuse vor fi verificate de catre expertii selectie grup tinta si vizate de catre managerul de proiect. Verificarea dosarelor de candidatura va viza indeplinirea criteriilor de selectie si corectitudinea/ completitudinea intocmirii dosarului (persoana indeplineste criteriilor de selectie si a adus toate documentele conform solicitarilor).

Dupa verificarea dosarelor de candidatura, beneficiarul va intocmi, cu respectarea indicatorilor din proiect, lista candidatilor admisi in grupul tinta, lista candidatilor propusi ca rezerve si lista candidatilor respinsi. Aceste liste vor fi cuprinse in Procesele verbale de selectie. Rezultatul evaluarii se va transmite, pe email, fiecarui solicitant. Eventualele contestatii se vor depune in scris la sediile de proiect sau se vor transnsmite prin email, in termen de 3 zile lucratoare de la afisarea rezultatelor.

In situatia in care un membru inscris in GT se retrage ulterior din proiect, responsabilii cu recrutarea GT vor proceda imediat la inlocuirea acestuia cu o alta persoana interesata sa participe la activitatile proiectului si care indeplineste criteriile de eligibilitate impuse de metodologia de selectie a GT.

Validarea dosarului, respectiv includerea persoanei in grupul tinta ce ii permite acesteia sa ia parte la toate activitatile proiectului, se va realiza cu respectarea principiilor orizontale FSE+ privind

nediscriminarea, accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilitati si egalitatea de sanse indiferent de rasa, gen, nationalitate, etnie, limba, religie, orientare sexuala, categorie sociala, dizabilitate, boala cronica necontagioasa, infectare HIV sau orice alt criteriu care duce la restrictionarea accesului in proiect.

Solicitantul isi asuma, prin cererea de finantare si anexele sale, obligatia respectarii prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul General privind Protectia Datelor), prevederi transpuse in legislatia nationala prin Legea nr. 190/ 2018, precum si prevederile Directivei 2002/58/CE privind prelucrarea datelor personale si protejarea confidentialitatii in sectorul comunicatiilor publice (Directiva asupra confidentialitatii si comunicatiilor electronice), transpusa in legislatia nationala prin Legea nr. 506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal si protectia vietiiprivate in sectorul comunicatiilor electronice, cu modificarile si completarile ulterioare. Depunerea cererii de finantare reprezinta un angajament ferm privind acordul solicitantului, in nume propriu si/sau pentru interpusi, cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal procesate in toate fazele de evaluare si selectie si ulterior, daca este cazul, in toate fazele de contractare, implementare, sustenabilitate a proiectului, inclusiv in cadrul aplicatiilor electronice MySMIS2021/SMIS2021+.

Depunerea cererii de finantare este un angajament ferm privind acordul solicitantului in nume propriu si/sau pentru interpusi, cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal procesate in evaluarea proiectului.

Expertul selectie grup tinta ESTE RESPONSABIL CU PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL.

Avand in vedere aplicarea Reg UE 2016/679 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste PRELUCR.DATELOR CU CARACTER PERSONAL si privind libera circulatie a acestor date si a Directivei 2002/58/CE (Directiva asupra confidentialitatii si comunicatiilor electronice), prevederi transpuse in legislatia nationala prin Legea nr. 190/2018 si Legea 506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal si protectia vietii private in sectorul comunicatiilor electronice, cu modificarile si completarile ulterioare, va fi intocmit un ACORD de utilizare a datelor personale (Anexa 3 la dosarul de selectie a GT) prin care beneficiarii isi dau consimtamantul scris pentru prelucrarea datelor cu caracter personal in conformitate cu prevederile legale mentionate, dupa informarea acestora despre faptul ca datele lor personale vor fi prelucrate in aplicatiile electronice SMIS/MySMIS, in toate fazele proiectului.

In Procedura de selectie a grupului tinta se vor respecta principiile orizontale si temele secundare ale liniei de finantare. Proiectul contribuie prin activitatile propuse la finantare la promovarea principiilor orizontale prevazute în Regulam.(UE) nr. 1057/2021, art.6 si art. 28, în Regulam. (UE) 1060/2021 art. 9 și în PEO2021-2027, cf. specificațiilor din GCS: dezvoltare durabilă; egalitate de gen și nediscriminare cu accent pus pe accesibilitatea persoanele cu dizabilități.

Egalitate de sanse si de tratament intre femei si barbati si integrarea perspectivei de gen:

Proiectul are in vedere respectarea principiilor orizontale al egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati si integrarea perspectivei de gen pe piata muncii, se va respecta prevederile Legii 202/2002 privind egalitatea de sanse si tratament intre femei si barbati precum si in conformitate cu precizarile CARTEI drepturilor fundamentale ale UE, avand in vedere

prevederile din Ghidul – Reflectarea Conventiei ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilitati in pregatirea si implementarea programelor si proiectelor cu finantare nerambursabila alocate RO in per.2021-2027.

- Procesul de selectie a grupului tinta va avea la baza criterii obiective, ce nu tin cont de gen, rasa, etnie, categorie sociala, varsta, etc., cu acces egal la resursele necesare implementarii (informatie, echipamente, consumabile, spatii de lucru).
- In cadrul activitatilor fiecare membru GT va fi liber sa-si dezvolte propriile competente, aptitudini si sa-si exprime optiunile, fara a fi influentat de sex, rasa, etnie, religie caruia ii apartine. Grupele de cursanti vor fi echilibrate, cu un nr. aprox. egal de femei si barbati, punand accent pe promovarea egalit. de sanse, incluziune sociala și insertia pers. Defavorizate

Nediscriminare si prevenirea oricarei forme de discriminare:

Proiectul propus este ancorat ferm in PO/TS a nediscriminarii si respecta cu strictete prevederile OUG 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, si ale Directivelor 2000/43/CE si 2000/78/CE ce interzic toate formele de discriminare bazate pe criterii de rasa, nationalitate etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV sau apartenenta la o categorie defavorizata, precum si cele in domeniul incadrarii in munca si al ocuparii fortei de munca pe criterii de convingeri religioase, handicap, varsta sau orientare sexuala, scopul sau esential este de a crea un mediu inclusiv si echitabil, respecta prev.din legislatia nationala si europeana aplicabila, inclusiv a celor din Ghidul-Reflectarea Conv ONU priv drepturile pers.cu dizabilitati in pregatirea si implementarea programelor si proiectelor cu finanare nerambursabila alocate RO in per.2021-2027 si din Carta drepturilor fundamentale a UE. Proiectul aplica politici care vizeaza combaterea inegalitatii si discriminarii. Un aspect esential consta in utilizarea exclusiva a criteriilor de competenta profes, eliminand orice diferente de gen sau alta forma de discriminare. Nicio persoana nu este exclusa din activitati din cauza unor factori discriminatorii, ofera tuturor participantilor sanse egale pentru o dezvoltare activa si echitabila.

Proiectul prevede utilizarea exclusiva a criteriilor de competenta profesionala, eliminand orice diferente de gen sau alta forma de discriminare.

Proiectul actioneaza pentru a asigura ca nicio persoana nu este exclusa din activitati din cauza unor factori discriminatorii, ofera tuturor particip. sanse egale pentru o dezv activa si echitabila Materialele informative concepute vor promova dreptul la nediscriminare (directa sau indirecta).

Prin toate activitatile ce vor fi desfasurate se vor aplica politici care combat orice inegalitate, discriminare de tratament, deosebire, excludere, restrictie, aplicandu-se doar criterii de competenta profesionala, atat a pers. de sex masculin cat si feminin, cu drepturi egale.

Recrutarea si selectarea GT va fi una transparenta si nediscriminatorie, membrii GT vor fi persoane angajate (varsta intre 18 si 64 ani) cu CIM din reg. NV si NE, indif. de sex, rasa, culoare, origine etnica sau sociala, caract. genetice, limba, religie sau convingerile, opiniile politice sau de orice alta natura, apartenenta la o minoritate nationala, averea, nasterea, un handicap, varsta sau orient sexuala a GT, asigurand acces egal la resursele necesare implement.(informatie, echipam., consumabile etc.).

Proiectul prevede combaterea actelor de hartuire morala si discriminare, actioneaza proactiv pentru prevenirea actelor discriminatorii. In cazul aparitiei unor astfel de situatii conflictuale,

echipa de management și implementare are rolul de a media solutionarea pe cale amiabila a conflictelor, se oferă un cadru de sprijin in caz de hartuire si discriminare.

Asigurarea accesului persoanelor cu dizabilitati:

Accesibilitatea este considerata o conditie esentiala a dezvoltarii economice si sociale.Proiectul respecta principiul accesibilitatii la mediul fizic, comunicational si informational. Proiectul isi asuma angajamentul de a face din accesibilitate un principiu critic ce va ghida toate aspectele sale.

Se vor organiza toate evenimentele in locatii perfect accesibile pentru persoanele cu dizabilitati. Aceasta abordare asigura ca orice individ, indiferent de abilitatile sale, poate participa activ la activitatile propuse. Drepturile pers cu dizabilitati din GT vor fi protejate si promovate cu respectarea principiilor specifice (prevenirea si combaterea discriminarii, solidaritatea sociala si adaptarea societ. la nevoile pers. cu dizabilitati). Protejarea acestor drepturi in cadrul proiectului contribuie nu doar la respectarea legislatiei, ci si la construirea unor comunitati mai juste si mai incluzive. In vederea promovarii dezideratului ”Accesibilitate”, solicitantul va intreprinde urmatoarele MASURI:

1) materialele distribuite in cadrul proiectului vor fi create corespunzator pentru a putea fi accesate si de persoane cu dizabilitati;
2) in cadrul tuturor activitatilor proiectului vor fi promovate actiunile necesare pentru asigurarea accesibilitatii grupurilor dezavantajate la locul de munca;
3) locatiile alese pt derularea cursurilor de formare/evenimentelor vor fi alese tinand cont de existenta facilitatilor pentru pers cu dizabilitati. Astfel, solicitantul va integra in implementare masurile necesare in vederea eliminarii barierelor de accesibilitate sau prevenirii unor noi obstacole privind accesibilitatea pers cu dizabilitati ce pot aparea in implement. proiectului;
4) implementarea unor modalit. eficiente de sesizare si feedback pt a permite pers. cu dizabilitati sa raporteze orice probl. legata de accesibilitate si pt a imbunatati continuu mediul si serviciile oferite.

Proiectul va respecta principiul egalitatii de sanse si va permite inscrierea in GT a persoanelor cu dizabilitati care au capacitatea de a urma cursurile de formare profesionala. Organizatorii vor permite accesul in sala de curs a persoanelor insotitoare, in masura in care persoanele cu dizabilitati din GT vor solicita acest lucru. De asemenea, vor fi folosite locatii care sa aiba facilitati care sa permita accesul persoanelor cu dizabilitati (ex: rampa acces in imobil pt pers cu dificultati de mobilitate; usa speciala pt a permite accesul in toaleta cu scaun cu rotile, scaune ergonomice etc.).

Toate obstacolele fizice vor fi inlaturate/ameliorate, vor fi utilizate in desfasurarea activitatilor spatii speciale de acces in vederea asigurarii accesului persoanelor cu dezabilitati., fiind respectate prevederile legislative in vigoare cu privire la accesul in cladirile si structurile de utilit publica. In functie de nevoile persoanelor cu dizabilitati, se va pune la dispozitia acestora tehnologie asistiva, respectiv: software sau hardware specializat pt a-i ajuta sa foloseasca computere si alte dispozitive tehnologice, dispozitive pt citirea ecranului pt persoanele cu deficiente de vedere. In toate activitatile proiectului, echipa de implementare se va asigura ca principiul accesibilitatii la mediul fizic, comunicational si informational al persoanelor cu dizabilitati, ce fac parte din GT, va fi respectat.

Utilizarea eficientă a resurselor

Conceptul de "utilizare eficienta a resurselor" va fi aplicat la nivelul proiectului, influentand direct si semnificativ activatile desfasurate, cu impact direct asupra GT, impact pozitiv asupra modului in care resursele energetice si materiale sunt gestionate pe perioada implementarii proiectului.

Se va respecta principiul „eficientei energetice in primul rand" (vor fi alese pe cat posibil cladirile in care se vor desfasura activit. cu emisii aproape zero (NZEB)), DNSH, „climate proofing".Comunicarea se va desfasura in principal online pt a face economie de hartie. Documentele vor fi arhivate electronic, recurgand la formatul tiparit in situatii obligatorii, prioritar hartie reciclata, de preferinta fata-verso si cu utilizarea de toner negru. Materialele care devin inutilizabile vor fi directionate catre firme specializate in reciclarea deseurilor. La locatiile de implementare a proiectului se va recurge la colectarea selectiva a deseurilor, pe categorii diferite (plastic si metal, sticla, hartie, deseuri menajere), acest proces fiind deja aplicat la nivelul solicitantului. Se vor utiliza, pt realizarea activitatilor, autovehicule cu emisii scazute de CO2, în conformitate cu normele actuale pentru protejarea mediului. Prin activitatile implementate se vor promova in randul angajatilor si angajatorilor informatii cu privire la cerintele de protectia mediului, utilizarea eficienta a resurselor, atenuarea si adaptarea la schimbarile climatice, biodiversitate, rezistenta la dezastre, vor primi informatii complete despre obligatia de a suporta plata costurilor cauzate de poluare de catre cei care o genereaza si de a imbunatati procesele de productie astfel incat impactul negativ asupra mediului sa se diminueze. Se va pune un accent semnificativ pe promovarea si constientizarea GT a importantei respectarii normelor UE referitor la protejarea mediului inconjurator, în special prevederile Art.11 si art. 191(2) din TFUE care reglementeaza principiul "Poluatorul plateste", tinand seama de obiectivele de dezvoltare durabila ale ONU , de Acordul de la Paris , de principiul de "a nu prejudicia in mod semnificativ", cu respectarea acquis-ului UE in domeniul protectiei mediului, si Directiva nr. 35/2004. Aceasta abordare se va concentra pe evidentierea beneficiilor aduse de respectarea si aplicarea de reguli, subliniind legat.directa dintre actiunile individuale si colective in materie de suportare a consecintelor poluarii și costul acestora pentru fiecare în parte. **Prin educarea si informarea continua a GT se va promova o intelegere mai profunda a importantei si impactului conformitatii, conducand la o participare mai activa si constienta a acestora in mentinerea unui mediu curat si sanatos.**

IMUNIZAREA LA SCHIMBĂRILE CLIMATICE

Activitatile prevazute in cadrul proiectului contribuie la respectarea cerintelor conform Directivei (EC) 2009/125, sunt compatibile cu principiul DNSH, avand in vedere ca, prin natura lor, acestea nu au niciun impact negativ semnificativ asupra mediului.

In cadrul proiectului vor fi prevazute **MASURI** privind promovarea/ constientizarea aspectelor legate de obiectivele de mediu mentionate, aspecte legate de LOCURI DE MUNCA VERZI in cadrul campaniilor de constientizare a angajatilor si angajatorilor.

Locurile de munca verzi sunt acele locuri de munca care: Cresc eficiența consumului de energie și materii prime, Limitează emisiile de gaz cu efect de seră, Minimizează deșeurile și contaminările, Protejează și restaurează ecosistemele, Contribuie la adaptarea la schimbările climatice.

Unele locuri de munca ecologice vor necesita o pregatire speciala sau certificata. Proiectul vine in intampinarea acestei necesitati, programele de formare pentru dobandirea de competente digitale avand fiecare module speciale pentru dezvoltarea acestor abilitati si cunostinte in domeniu, fiecare participant la program devenind un agent al schimbarii pentru bine.

2.4. Gestiunea internă a documentelor

În derularea activitatilor anterior descrise, membrii echipei de implementare vor respecta un set de reguli de gestiune unitară a documentelor, dosarelor si bibliorafturilor care contin documentele aferente procesului de selectie a Grupului Tinta.

Se va urmari o gestiune fizica adecvata a documentelor si dosarelor intocmite, dosarele vor fi grupate in bibliorafturi si bibliorafturile se vor eticheta corespunzator, in scopul accesarii facile a continutului acestora.

Reguli de gestiune a documentelor:

- Dosarele de candidatura pentru selectie in vederea includerii in Grupul tinta se vor alcatui de Solicitant.
- Dosarul de candidatura pentru selectie in vederea includerii in Grupul tinta se intocmeste pentru fiecare candidat si contine documentele prevazute in prezenta metodologie, in ordinea stabilita.
- Dosarele de candidatura pentru selectie in vederea includerii in Grupul tinta se vor alcatui intr-un exemplar original.
- Fiecare biblioraft intocmit va avea un opis al documentelor pe care le contine, pozitionat ca prima pagina din continutul sau.

Arhiva electronica a proiectului se va realiza pe etape de proiect si subactivitati. La finalul procesului de selectie aceasta va contine urmatoarele foldere distincte:

- „Dosare nevalidate”. Dosar individual etichetat cu numele deponentului ce va contine toate documentele depuse de acesta la care se adauga motivatia responsabilului de grup tinta si document care sa ateste ca deponentul a fost instiintat.
- ”Dosare validate” – dosare cu eticheta numelui persoanei validate ce va contine toate documentele depuse de acesta si document care sa ateste ca deponentul a fost instiintat.

Evidenta grupului tinta se va realiza electronic prin aplicatii electronice specifice – MySMIS2021/SMIS2021+ , si se va actualiza periodic cu informatii privind evolutia beneficiarului (servicii oferite, cursuri absolvite, etc).

Rezultatele activitatii de identificare si selectie a grupului tinta: minim 602 persoane angajate, eligibile, care indeplinesc conditiile de acces in grupul tinta, care doresc sa urmeze cursuri de formare profesionala, vor fi selectate pentru a participa la activitatile proiectului.

2.5 Servicii oferite grupului țintă

-servicii de evaluare initiala a nivelului de competente digitale pentru identificarea nivelului de competente digitale (Dig Comp – The digital Competence Framework for Citizens) detinute la intrarea in operatiune;
-recomandari privind cursuri de formare profesionala pentru dobandirea de competente digitale oferite in proiect în funcție de obiectivele profesionale urmărite și de competențele digitale și abilitățile deținute;
- planuri personalizate de formare profesionala in vederea dobandirii competentelor digitale necesare pentru accesul la locurile de munca care presupun competente digitale
- Furnizarea de programe de formare profesionala în vederea dobândirii de competențe digitale, respectiv: - Competenţe digitale de utilizare a tehnologiei informaţiei ca instrument de învăţare şi cunoaştere (competente cheie),

-Operator introducere,validare, prelucrare date - curs de tip specializare (cod COR - 413201),

-Manager securitatea informatiei – curs de tip specializare (cod COR - 121118),

-Programator de sistem informatic - curs de tip specializare (cod COR - 251204),

-Analist testare software - curs de tip initiere (cod COR - 351108).

2.5.1 Evaluare inițială a competențelor digitale deținute de către fiecare membru grup țintă la intrarea în operațiune

SA2.1 Evaluarea cunoștințelor, competențelor digitale ale persoanei care intră in grupul țintă

SCOPUL SA2.1 este acela de a identifica nivelul de competențe digitale ale grupului ţintă la intrarea în operațiune. În acest sens, solicitantul va realiza, anterior demarării programelor de formare profesională pentru fiecare membru al grupului țintă un proces de evaluare a competențelor digitale. Evaluarea nivelului de competente digitale va tine cont de cele 5 arii de competente digitale (Informatii si alfabetizare digitala, Comunicare si colaborare, Creare de continut digital, Siguranta, Rezolvarea problemelor) si de cele 21 de competente specifice Cadrului European pentru Competente Digitale (Dig Comp – The digital Competence Framework for Citizen).

Această activitate, obligatorie și de o relevanță deosebită, are ca scop principal identificarea precisă a nivelului de cunoștințe și abilități digitale ale fiecărui participant, înainte de începerea procesului de învățare. Principalele argumente privind importanța evaluării inițiale sunt :

1.Personalizarea procesului de învățare: Prin cunoașterea exactă a punctelor forte și a lacunelor fiecărui participant, se pot crea programe de formare adaptate nevoilor individuale, asigurând astfel o mai bună eficiență a învățării.

2.Optimizarea resurselor: Evaluarea inițială permite o alocare eficientă a resurselor, concentrându-se pe dezvoltarea acelor competențe care sunt cele mai necesare pentru fiecare participant.

3.Măsurarea progresului: Prin compararea rezultatelor evaluării inițiale cu cele obținute la finalul programului de formare, se poate măsura cu exactitate progresul fiecărui participant și eficiența generală a programului.

4.Asigurarea calității: Evaluarea inițială contribuie la asigurarea calității programelor de formare, demonstrând că acestea răspund nevoilor reale ale participanților.

Masurile destinate GT vor fi furnizate de o maniera personalizata si adaptata nevoilor, competentelor si intereselor acestora, coreland in acelasi timp programele de FPC cu nevoile reale ale angajatorilor pe piata muncii, astfel:
-602 persoane angajate apartinand grupului tinta selectate, care beneficiază de servicii de evaluare initiala a nivelului de competente digitale pentru identificarea nivelului de competente digitale (Dig Comp – The digital Competence Framework for Citizens) detinute la intrarea in operatiune.
-602 chestionare de evaluare initiala de competente digitale aplicate.

SA 2.2 Identificarea nevoilor de formare profesională în vederea dobândirii de competențe digitale ale grupului tinta selectat.

SCOPUL SA2.2 este acela de a identifica nevoile de formare profesională în vederea dobândirii de competențe digitale ale GT selectat. In urma evaluarii nivelului de competente digitale (SA2.1) vor fi identificate nevoile de formare pentru fiecare persoana membra GT. SA2.2 are in vedere stabilirea gradului de interes al persoanei din grupul tinta pentru a activa in domeniul/domeniile economice vizate de proiect. Pentru fiecare persoana din GT va fi realizat un plan personalizat de formare profesionala in vederea dobandirii competentelor digitale necesare pentru accesul la locurile de munca care presupun competente digitale. Pe baza PLANULUI PERSONALIZAT DE FORMARE PROFESIONALA se vor stabili programele de formare profesionala ce urmeaza a fi parcurse de fiecare membru al grupului tinta in conformitate cu competentele digitale specifice DigComp. Fiecare persoana membra GT va beneficia de servicii de consiliere privind urmarea unui program de formare profesionala pentru dobandirea de competente digitale in functie de gradul de interes al acesteia si de planul personalizat de formare profesionala realizat. O evaluare inițială precisă și cuprinzătoare a competențelor digitale este primul pas către o formare eficientă.

Astfel vom avea ca rezultate:

-602 recomandari privind cursuri de formare profesionala pentru dobandirea de competente digitale oferite in proiect în funcție de obiectivele profesionale urmărite și de competențele digitale și abilitățile deținute;

-602 planuri personalizate de formare profesionala in vederea dobandirii competentelor digitale necesare pentru accesul la locurile de munca care presupun competente digitale.

2.5.2. Furnizarea de programe de formare profesionala în vederea dobândirii de competențe digitale

SA 3.1 Organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru angajați grup tinta, cursuri de Competenţe digitale de utilizare a tehnologiei informaţiei ca instrument de învăţare şi cunoaştere - competente cheie, autorizate in conformitate cu prevederile OG129/2000

SCOPUL SA3.1 este organizarea și susținerea cursurilor de Competente digitale de utilizare a tehnologiei informatiei ca instrument de invatare si cunoastere – competente cheie, în conformitate cu prevederile OG 129/2000 privind formarea profesionala a adulților. Un număr de 375 angajați vor fi înscriși pentru a participa la programul de formare in vederea dobandirii de Competențe digitale de utilizare a tehnologiei informatiei ca instrument de invatare si cunoastere – competente cheie. Cursurile de formare au fost selectate ca urmare a solicitărilor de FPC venite din partea operatorilor economici din regiunea NV, jud. Maramures.

Programele de formare de competente digitale ce vor fi organizate sunt: COMPETENTE DIGITALE DE UTILIZARE A TEHNOLIGIEI INFORMATIEI CA INSTRUMENT DE INVATARE SI CUNOASTERE - 15 grupe x 25 pers./grupa, total 375 pers.

La finalizarea cursului va fi susţinut un EXAMEN DE ABSOLVIRE, organizat conform legii, in urma caruia, minim 342 de pers. angajate (91,20% din totalul participantilor la curs), membri ai GT care au avut o participare la curs de minim 90% din totalul de ore vor dobândi un certificat de Competente digitale de utilizare a tehnologiei informatiei ca instrument de invatare si cunoastere.

SA 3.2 Organizarea și derularea de programe de formare profesională initiere/ perfectionare/specializare pentru angajați grup tinta, cursuri autorizate in conformitate cu prevederile OG129/2000

SCOPUL SA3.2 este organizarea și susținerea cursurilor de initiere/perfectionare/specializare in vederea dobandirii de competente digitale specifice Cadrului European pentru Competente Digitale (DigComp), în conformitate cu prevederile OG 129/2000 privind formarea profesionala a adulților. Un număr de 227 angajați eligibili, membri ai GT vor fi înscriși pentru a participa la 4 programe de formare profesionala de tip initiere/perfectionare/specializare în vederea dobandirii de competente digitale, din care **187 angajati eligibili (31,06% din total GT**) **VOR PARTICIPA LA PROGRAME DE SPECIALIZARE** pentru dobandire de competente digitale, programe **AUTORIZATE ÎN CONFORMITATE CU PREVEDERILE OG 129/2000** privind formarea profesionala a adulților.

Programele de formare propuse la finantare:
a) Operator introducere, validare si prelucrare date- curs de tip specializare - (cod COR - 413201)– avand 183 de ore, din care 61 ore teorie si 122 practica, 6 gr. x 21 pers./gr, total 126 pers. participante. La finalul cursului va fi sustinut un EXAMEN DE ABSOLVIRE, organizat conform legii, in urma caruia, minim 115 pers angajate membri ai GT care au avut o participare la curs de minim 90% din totalul de ore vor dobandi un certificat de absolvire;
b) Manager securitatea informatiei – curs de tip specializare- (cod COR - 121118) avand 180 ore, din care 60 ore teorie si 120 ore practica, 1 gr. x 21 pers./gr, total 21 pers. participante. La finalul cursului va fi sustinut un EXAMEN DE ABSOLVIRE, organizat conform legii, in urma caruia, minim 19 pers. angajate membri ai GT care au avut o participare la curs de minim 90% din totalul de ore vor dobandi un certificat de absolvire;
c) Programator de sistem informatic-curs de tip specializare - (cod COR - 251204) avand 180 ore, din care 60 ore teorie si 120 ore practica – 2 gr. x 20 pers./gr, total 40 pers. participante. La finalul cursului va fi sustinut un EXAMEN DE ABSOLVIRE, organizat conform legii, in urma caruia, minim 36 pers. angajate membri ai GT care au avut o participare la curs de minim 90% din totalul de ore vor dobandi un certificat de absolvire.;
d) Analist testare software -curs de tip initiere-(cod COR - 351108) avand 82 de ore, din care 20 ore teorie si 62 practica – 2 gr. x 20 pers./gr, total 40 pers. participante. La finalul cursului va fi sustinut un EXAMEN DE ABSOLVIRE, organizat conform legii, in urma caruia, minim 36 pers. angajate membri ai GT care au avut o participare la curs de minim 90% din totalul de ore vor dobandi un certificat de absolvire.

REALIZARI SPECIFICE IMEDIATE: 4 programe de formare profesionala, din care 3 programe de tip SPECIALIZARE si 1 program de tip initiere. 227 angajati membri GT participanti la un program de formare profesionala, din care minim 206 pers. vor dobandi competente digitale specifice Cadrului European pentru Competente Digitale (DigComp) la finalizarea cu examen a programului de formare la care a participant, minim 206 certificate de absolvire distribuite.

2.6. Implicarea și menținerea grupului țintă în activitățile proiectului

2.6.1. Implicarea grupului țintă în activitățile proiectului

Modalitatea de implicare a membrilor GT in activititățile proiectului: o comunicare permanenta cu GT si implicare a acestora in toate activitățile proiectului, astfel se vor constitui in promotori ai

activitatilor in care sunt implicati si implicit ai proiectului in randul cunostintelor si apropiatilor, difuzand informații privitoare la proiect.
Avand in vedere aplicarea Reg UE 2016/679 privind protecția persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si a Directivei 2002/58/CE (Directiva asupra confidentialitatii si comunicatiilor electronice), prevederi transpuse in legislația națională prin Lg nr. 190/2018 si Lg.506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal si protectia vietii private in sectorul comunicatiilor electronice, cu modificarile si completarile ulterioare, va fi intocmit un ***ACORD de utilizare a datelor personale (Anexa 3 la dosarul de selectie a GT)*** prin care beneficiarii isi dau consimtamantul scris pentru prelucrarea datelor cu caract personal in conformitate cu prevederilor legale mentionate, dupa informarea acestora despre faptul ca datele lor personale vor fi prelucrate in aplicatiile electronice SMIS/MySMIS, in toate fazele proiectului.

TOTI MEMBRII GT vor beneficia de masuri personalizate, respectiv:
- **Evaluare inițială** a competențelor digitale ale grupului ținta la intrarea în operațiune
- **Furnizarea de programe de formare profesionala** în vederea dobândirii de competențe digitale.

Implicarea grupului tinta in activitatile proiectului proiectului se va face prin aplicarea unor tehnici motivationale si interactive de comunicare si invatare/formare, identificarea necesitatilor fiecarui participant, in mod individual si personalizarea informatiilor oferite, stimularea competitiei prin interactivitatea programelor de formare profesionala, acordarea de stimulente financiare (subventii), materiale (suporturi de curs) si morale (sustinerea morala activa) care sa compenseze timpul alocat de catre fiecare participant in dauna altor activitati cu impact personal, coresponsabilizarea personala, o continua informare a nivelului de progres tehnici interactive si personalizate de informare si comunicare, recunoasterea performantelor etc.

De asemenea, implicarea si mentinerea persoanelor din grupul tinta se va face prin participarea activa in cadrul tuturor activitatilor desfasurate in proiect sub supravegherea si atenta monitorizare a expertilor responsabili.

Persoanelor din grupul tinta li se vor solicita opinii si feed–back in fiecare activitate, iar sugestiile si comentariile lor vor fi integrate in organizarea proiectului, astfel acestia sunt transformati in co-participanti in proiect, cu rol activ si cu un cuvant de spus, nu avand doar cu rolul de beneficiari de servicii.

Implicarea participativa a grupului tinta este critica pentru succesul si sustenabilitatea serviciilor din cadrul proiectului si necesara pentru ca interventiile sa aiba un impact pozitiv. Orice persoana trebuie sa-si asume responsabilitatea pentru propria viata, bunastare si evolutie personala, profesionala si sociala.

Implicarea grupului tinta va fi monitorizata de expertii responsabili, pentru a observa stadiul la momentul intrarii persoanei in grupul tinta si stadiul la momentul iesirii persoanei din cadrul grupului tinta, pt analizarea evolutiei acesteia si va fi consemnata in *raportul de interpretare a chestionarelor de masurare a gradului de satisfactie al participantilor*.

Totodata, **IMPLICAREA PERSOANELOR DIN GRUPUL TINTA** se va face prin participarea in mod activ in cadrul programelor de formare profesionala, sub atenta supraveghere a expertilor de formare, in cadrul carora vor fi organizate si **sesiuni de dezbatere interactiva si proactiva** in care persoanele din grupul tinta sa isi poata prezenta propriile idei pentru imbunatatirea gradului de dezvoltare profesionala pentru dobandirea si/sau perfectionarea competentelor digitale specifice.

Implicarea persoanelor din grupul tinta va fi prezenta:

- la completarea chestionarelor de nevoi de formare care vor permite adaptarea/completarea curriculelor de instruire cu teme de interes pentru participanti;
- in organizarea examenelor de absolvire;
- in transpunerea la locul de munca a metodelor si tehnicilor de lucru dobandite la cursuri;
- prin partipare la focus-grupuri menite sa stabileasca prioritati viitoare pentru proiecte care sa asigure sustenabilitatea activitatilor;
- din rezultatele anterioare am remarcat ca serviciile de calitate oferite au transformat beneficiarii in "multiplicatori de informatie si promotori ai serviciilor".

2.6.2. Menținerea grupului țintă în activitățile proiectului

Pentru a asigura prezența numărului propus de membri ai grupului țintă la activitățile de formare în competențe digitale DigComp, este esențială o strategie bine planificată care să combine metode eficiente de recrutare, motivare și sprijin.

Mentinerea grupului tinta in activitatile proiectului se va face prin implicarea activa in cadrul tuturor activitatilor proiectului, implicare stimulata de catre expertii responsabili de fiecare activitate la care vor participa persoanele din grupul tinta. De asemenea, mentinerea in cadrul proiectului se va face prin caracterul integrat al activitatilor / masurilor / interventiilor / instrumentelor propuse prin cadrul prezentului proiect, de care sa beneficieze fiecare persoana din grupul tinta.

Masuri de mentinere a persoanele din grupul țintă în activitățile proiectului:

- formatori cu experienta practica si abilitati de comunicare deosebite,
- metode de formare inovative
- mijloace si materiale de instruire moderne,echipamente noi si interactive,
- teme de instruire noi, interesante si atractive,
- programe de instruire desfasurate intr-un ambient stimulativ
- materiale de instruire si suporturi de curs facile si practice
- conditii de asimilare cunostinte teoretice si practice la standarde europene
- subvenții pentru participarea la programele de formare, conditionata de participarea la intregul program de formare profesionala, inclusiv la examenul final de evaluare,
- transparența in organizarea tuturor activitatilor
- asigurarea egalitatii de sanse si de drepturi in toate etapele de implementare a proiectului
- conceperea unei curricule atractive pentru cursuri, corelata cu cerintele actuale ale domeniului
- kit de instruire modern si atractiv

Mentinerea legaturii cu grupul tinta se va realiza, in toate etapele proiectului. Grupul tinta va fi in permanenta informat, prin toate mijloacele de comunicare disponibile, despre toate activitatile desfasurate prin proiect. In cazul unor situatii de absenteism sau abandon, se vor lua toate masurile necesare pentru a asigura prezenta obligatorie sau pentru a inlocui persoana care a abandonat programul de formare cu una din rezerve prin suplimentarea numarului de participanti la un alt curs.

Modalități concrete prevazute:

1. **Campanii de informare și promovare adaptate grupului țintă, campaniile de conștientizare în rândul angajaților și angajatorilor** care vor include**:**

-Sesiuni de informare organizate în cadrul companiilor vizate de proiect.
-Utilizarea mijloacelor locale de comunicare (mass-media locală, rețele sociale, buletine informative) pentru a promova oportunitățile de formare.

-Exemple de succes și studii de caz ale altor angajați sau companii care au beneficiat de astfel de programe de formare.
-Mesaje care subliniază modul în care competențele digitale vor crește productivitatea angajaților și șansele lor de avansare în carieră.

2. Implicarea angajatorilor și parteneriatelor locale

- Colaborarea cu angajatorii: Companiile din județul Maramureș pot fi încurajate să sprijine participarea activă a angajaților lor la formare, prin integrarea programelor de formare în planurile de dezvoltare profesională ale acestora.
Măsurile includ:
-Acorduri cu angajatorii pentru a oferi timp de participare la cursuri (ore plătite pentru formare).
-Beneficii sau recunoaștere pentru angajații care finalizează formarea cu succes.
-Campanii interne de promovare a programului de formare, subliniind avantajele pentru companie, cum ar fi eficiența și competitivitatea crescută.
-Parteneriate cu organizații locale: Colaborarea cu autoritățile locale, camerele de comerț, organizațiile non-guvernamentale și agențiile de ocupare a forței de muncă pentru a promova programul în întreaga comunitate și a atrage mai mulți participanți.

3. Flexibilitatea programului de formare

-Adaptarea programului la nevoile angajaților: Multe persoane angajate pot avea dificultăți în a participa la formare dacă aceasta interferează cu responsabilitățile de la locul de muncă. Vor fi oferite opțiuni flexibile de participare:
-Cursuri online sau hibride (combinarea sesiunilor față în față cu module online), astfel încât angajații să poată învăța în ritmul propriu și în afara orelor de lucru.
-Programe modulare care să permită angajaților să participe la diferite module în funcție de timpul disponibil, fără a afecta productivitatea la locul de muncă.
-Organizarea sesiunilor de formare la ore convenabile pentru angajați (în afara programului de lucru sau în timpul pauzelor de la locul de muncă).

4. Incentive și motivații pentru participare

-Oferirea de beneficii tangibile: Motivația angajaților de a participa poate crește dacă sunt oferite recompense pentru finalizarea cursurilor. Vor fi oferite:
-Certificate de competențe recunoscute care atestă noile abilități dobândite și care pot îmbunătăți CV-ul și șansele de avansare în carieră.
-Posibilitatea de promovare sau de acces la posturi mai bine plătite în cadrul companiei în urma dobândirii de noi competențe.
-Incentive financiare sau bonusuri pentru angajații care finalizează cu succes programul de formare, in functie de politica salariala a companiei.
-Subventii acordate in cadrul programului

5. Monitorizarea și sprijinul constant al participanților

-Monitorizarea progresului: O metodă esențială pentru a asigura prezența constantă este monitorizarea continuă a progresului participanților, prin:
-Feedback regulat și personalizat pentru a evalua performanța fiecărui participant și pentru a oferi sprijin suplimentar în cazul în care sunt identificate dificultăți.
-Mentorat sau tutorat: Oferirea de sprijin suplimentar prin mentori sau tutori care să încurajeze participanții să finalizeze cursurile și să se asigure că nu renunță pe parcurs.
-Comunicare continuă: Menținerea unei comunicări constante cu participanții pentru a le reaminti de sesiuni, progresul lor și beneficiile formării poate contribui la îmbunătățirea ratei de participare.

Aceasta poate include trimiterea de notificări sau mesaje prin email, SMS sau platforme de colaborare

6. **Accesibilitatea și eliminarea barierelor**

-Eliminarea barierelor logistice și tehnologice: Pentru a încuraja participarea tuturor angajaților, este important să se asigure că nu există bariere tehnologice sau logistice:
-Oferirea de suport tehnic pentru angajații care nu sunt obișnuiți cu platformele online sau care au nevoie de asistență pentru a accesa cursurile.
-Organizarea formărilor în spații accesibile, cum ar fi centre de formare locale sau spații de lucru la comun, pentru angajații care nu au acces facil la infrastructura digitală.

7. **Suportul din partea autorităților locale și agențiilor de ocupare**

-Colaborare cu autoritati locale si cu agențiile de ocupare a forței de muncă pentru a crește numărul de participanți si a promova programul către potențialii beneficiari și pentru incurajarea angajatorilor locali să sprijine participarea la formare.

Pentru a asigura prezența numărului propus de membri ai grupului țintă la activitățile de formare privind competențele digitale DigComp, este esențială o strategie integrată care să combine promovarea activă, implicarea angajatorilor, flexibilitatea programului, motivații clare pentru participare și suport continuu pentru participanți. **Adaptarea activităților de formare la nevoile și constrângerile angajaților va asigura succesul proiectului și atingerea obiectivelor propuse.**

2.7. Stimularea participării GT la activitățile proiectului și beneficiile dobândite

Prin participarea la cursurile de formare, grupul tinta va dobandi si dezvolta cunostinte, abilitati digitale, calificari in domeniul IT, capacitati necesare și competențe digitale pentru a utiliza noile tehnologii, vor dobandi competente specifice Cadrului European pentru Competentele Digitale (DigComp)

Stimularea participarii persoanelor din grupul tinta la activitatile proiectului se va realiza prin promovarea serviciilor oferite, ce vor fi furnizate de o maniera personalizata si adaptata nevoilor, competentelor si intereselor acestora:

- evaluarea cunostintelor, competentelor digitale ale persoanei care intra in grupul tinta,
- identificarea nevoilor de formare profesionala in vederea dobandirii de competente digitale pt a corespunde cerintelor pietei muncii identificate prin analiza de nevoi realizata la nivelul angajatorilor,
- stimularea gradului de interes al persoanei din grupul tinta pt a activa in domeniul/domeniile economice vizate de proiect,
- realizarea unui plan personalizat de formare profesionala in vederea dobandirii competentelor digitale necesare pt accesul la locurile de munca care presupun competente digitale,
- programe de formare care sprijina dobandirea competentelor specifice Cadrului European pentru Competentele Digitale (DigComp) diversificate, atractive si facil de frecventat, adaptate nevoilor reale ale angajatorilor de pe piata muncii;
- instruire teoretica si practica interactiva si atractiva;
- continut informational adaptat nivelului de pregatire al participantilor;
- subventii pentru participare la cursuri;

- evaluarea si certificarea autorizata de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale a competentelor profesionale dobandite in urma participarii la cursuri;

Beneficiile (angajati si angajatori) in urma participarii persoanelor din grupul tinta la activitatile proiectului:

- Dobandirea de competente digitale specifice, vor avea ca efect imediat cresterea productivitatii, a eficientei ec. a intreprinderii, reducerea fluctuatiei de angajati, cresterea nr. de angajati calificati, crearea de noi locuri de munca.
- avand angajati mai bine pregatiti in domeniul digital, organizatia va avea un avantaj real in fata concurentei.
- specializarea si perfectionarea angajatilor prin cursuri specifice in domeniul IT va creste productivitatea muncii, prin punerea in aplicare a notiunilor teoretice si practice invatate la cursuri.
- dupa absolvirea unui curs angajatii vor putea avansa in cariera
- clientii vor solicita tot mai mult servicii/produse efectuate de persoane specializate care le confera garantie
- angajatii se pot adapta mai rapid la cerintele tot mai dinamice din campul muncii
- angajatii au un sentiment de auto-implinire si realizare, au satisfactie personala/respect pentru propria persoana, implinire personala,
- cresterea nivelului de trai pentru sine si pentru intreaga sa familie
- cresterea adaptabilitatii ocupationale
- Pe baza noilor competente digitale, angajatii pot optimiza fluxurile de lucru, reduce erorile si finaliza sarcinile mai eficient.
- companiile care participa la licitatii au un atu important, daca angajatii sunt calificati in domeniu, si detin competente digitale specifice, in raport cu ceilalti participanti

Impactul estimat asupra grupului tinta si asupra domeniului, ca urmare a implementarii proiectului, este asigurat de actiunile incluse in prezentul proiect ce se reflecta prin schimbarile aduse fata de situatia deja existenta: expertiza relevanta in formarea de competente digitale va contribui, prin masuri aplicate, la atragerea a cat mai multor persoane in oportunitatea de a-si dezvolta propriile competente digitale specifice, implicarea multidisciplinara a potentialului grup tinta, ajutand persoanele angajate sa-si depaseasca nivelul actual de competente, de a costrui locuri de munca digitale si de a contribui la dezvoltarea digitala a economiei.

Modul în care proiectul va genera un efect pozitiv pe termen lung:

1. Creșterea gradului de informare și conștientizare privind importanța formării profesionale continue va determina:

- Creșterea gradului de conștientizare al angajatilor cu privire la rolul formarii profesionale pt dobandirea de competente digitale in dezvoltarea carierei,

- Un interes crescut al angajaților, din diverse domenii de activitate, pentru programele de formare pentru dobandirea de competente digitale,

- O participare mai mare a angajaților la programele destinate dobandirii de competențe digitale pentru a face față implementării unor noi tehnologii/programe în domeniul lor de activitate;

- Participarea angajaților GT la evaluarea initiala a competentelor digitale la intrarea in operatiune va avea ca efect: - identificarea nivelului de competente digitale tinand cont de cele 5 arii de competente digitale si de cele 21 de competente specifice Cadrului European pentru Competente Digitale (DigComp – The digital Competence Framework for Citizens).

Mai multe aptitudini digitale înseamnă o productivitate mai mare si neconformități mai puține, creșterea mobilității profesionale. O calificare digitala superioară le va da posibilitatea beneficiarilor de a găsi/de a păstra mai ușor un loc de muncă, sau de a avansa in cariera. Acțiunea va genera formarea unei conștiințe orientate spre acțiune, schimbare si îmbunătățirea competentelor digitale existente in acord cu tendințele pieței forței de muncă, - creșterea ponderii noilor tehnologii prietenoase cu mediul în detrimentul celor actuale, - creșterea numărului de lucrători care au o calificare adecvată conform cerințelor de producție în acord cu tehnologiile actuale, care detin competente digitale, - flexibilizarea forței de muncă prin creșterea numărului de lucrători care au competențe digitale actuale.

2. Dobandirea de competente digitale specifice DigComp pentru angajați va genera:

- creșterea adaptabilității angajaților. Mai multe aptitudini/competente înseamnă o productivitate mai mare si neconformități mai puține,

- creșterea mobilității profesionale. O calificare superioară in domeniul IT le va da posibilitatea beneficiarilor de a găsi, de a păstra mai ușor un loc de muncă si/sau de a avansa in cariera,

- conștientizarea necesității de formare profesională continuă pentru dezvoltarea de competente digitale. Acțiunea va genera formarea unei conștiințe orientate spre acțiune, schimbare si îmbunătățirea competentelor digitale existente in acord cu tendințele pieței forței de muncă,

- creșterea ponderii noilor tehnologii prietenoase cu mediul în mediul productiv în detrimentul celor actuale,

- creșterea numărului de lucrători care au competente digitale specifice adecvată conform cerințelor de producție în acord cu tehnologiile actuale,

- flexibilizarea forței de muncă prin creșterea numărului de lucrători care au competențe digitale specificice Cadrului European pentru Competente Digitale (Dig Comp – The digital Competence Framework for Citizens)

Prin toate aceste masuri, proiectul va produce un EFECT POZITIV PE TERMEN LUNG si anume acela de dobandire a competentelor digitale pentru angajati, manageri prin participarea la formarea profesionala continua prin programe de dobandire a competențelor digitale specifice Cadrului European pentru Competentele Digitale (DigComp), actiuni care să faciliteze accesul la un loc de muncă digitalizat sau păstrarea unui loc de munca care necesita competente digitale, dezvoltarea competitivitatii si sprijinirea dezvoltarii personale bazate pe cunoastere

I**mpactul estimat asupra grupului tinta si asupra domeniului,** ca urmare a implementarii proiectului, este asigurat de actiunile incluse in prezentul proiect ce se reflecta prin **schimbarile aduse fata de situatia deja existenta**: Prin dobandirea competențelor digitale specifice Cadrului European pentru Competentele Digitale (DigComp), pentru un numar de **602 angajați** din regiunea NV, judetul Maramures, care activeaza in intreprinderi din judetul Maramures si care au un nivel de formare minim ISCED 3 si care vor beneficia de:

- servicii de evaluarea inițiala a competențelor digitale ale grupului ținta la intrarea în operațiune, prin care se vor identifica nivelul de competente digitale ale grupului tinta la intrarea in operatiune, evaluare care va schimba situatia existente prin constientizarea persoanelor din grupul tinta asupra nivelului de competente digitale specifice pe care il detine, identifica nevoile de formare profesionala in vederea dobandirii de competente digitale pentru a corespunde cerintelor pietei muncii identificate prin analiza de nevoi realizata la nivelul angajatorilor, realizeaza un plan personalizat de formare profesionala in vederea dobandirii competentelor digitale necesare pentru accesul la locurile de munca care presupun competente digitale.

- **servicii de formare profesională EXCLUSIV in domeniul competentelor digitale si tehnologiei informatiei si comunicatiilor** a angajaților vizați de acțiune în vederea dobandirii de competente digitale specifice Cadrului European pentru Competentele Digitale (DigComp), cursuri care vor tine cont de cele 5 arii de competente digitale si 21 de competente specifice Cadrului European pentru Competentele Digitale (Dig Comp – The digital Competence Framework for Citizens)

Prin intermediul măsurilor care vor fi desfășurate proiectul va contribui la atingerea indicatorilor EECO01 si 5SR01, si la rezultatele asteptate urmare a acordarii sprijinului financiar, respectiv:

-602 persoane din grupul tinta care participa la un program de formare profesionala- (indicator de realizare EECO01),

-548 persoane din grupul tinta (reprezentand 91,02% din total GT- indicator de rezultat 5SR01)- care obtin un certificat de calificare/absolvire cu recunoastere nationala in conformitate cu prevederile OG 129/2000,

-187 persoane din grupul tinta vor participa la programe de formare pentru dobandirea de competente digitale cu recunoastere nationala in conformitate cu OG 129/2000 de tip SPECIALIZARE (31,06% din total GT).

Descriere beneficii suplimentare in urma formarii de competente digitale specifice DigComp raportate la situatia anterioara finantarii pe care le genereaza proiectul- beneficii pe care grupul tinta le primeste exclusiv ca urmare a participarii sale la activitatile proiectului

Formarea de competențe digitale specifice DigComp prin intermediul proiectului finanțat va aduce o serie de beneficii suplimentare grupului țintă (angajați din județul Maramureș), care nu ar fi fost posibile în absența acestei intervenții. Aceste beneficii sunt directe și tangibile, contribuind semnificativ la dezvoltarea profesională și personală a participanților:

1. Creșterea competențelor digitale și adaptabilitatea la piața muncii

- **Descriere:** Participanții la programul de formare își vor dezvolta **competențe digitale esențiale** care le vor permite să folosească eficient tehnologiile moderne în activitatea profesională. Aceste competențe includ:
  - Utilizarea aplicațiilor de birou (Microsoft Office, Google Workspace).
  - Gestionarea și organizarea datelor digitale.
  - Comunicarea eficientă prin e-mail, platforme colaborative (Microsoft Teams, Zoom) și rețele sociale.
  - Siguranța și protecția datelor în mediul digital.
- **Beneficiu suplimentar:** Înainte de proiect, mulți dintre angajați nu aveau aceste abilități sau le aveau la un nivel insuficient pentru a răspunde cerințelor tot mai mari ale pieței muncii digitalizate. După formare, aceștia vor putea să **își crească șansele de a-și păstra locul de muncă**, să se adapteze mai rapid la noi tehnologii și să fie mai competitivi în cadrul companiilor.

2. Îmbunătățirea eficienței și productivității la locul de muncă

- **Descriere:** Competențele dobândite vor contribui la o **productivitate crescută** la locul de muncă, deoarece participanții vor fi capabili să automatizeze anumite sarcini, să gestioneze mai eficient documentele și să colaboreze mai ușor cu colegii.
  - Capacitatea de a utiliza platforme de colaborare digitală va permite lucrul în echipe virtuale, reducând timpul necesar pentru completarea sarcinilor comune.

    - Angajații vor putea folosi instrumente digitale pentru a analiza și prelucra date, îmbunătățind procesul decizional.
- **Beneficiu suplimentar:** Înainte de finanțare, aceste abilități erau fie inexistente, fie limitate la procese manuale și laborioase. După formare, angajații vor deveni **mai eficienți și mai productivi**, contribuind astfel la îmbunătățirea performanței generale a companiilor pentru care lucrează.

3. Accesul la oportunități de carieră și dezvoltare profesională

- **Descriere:** După finalizarea programului de formare, participanții vor avea **acces la oportunități mai bune de avansare** în carieră și pot ocupa roluri care necesită un nivel mai ridicat de competențe digitale. De asemenea, aceștia își pot crește șansele de a accesa noi locuri de muncă, fie în cadrul aceleași companii, fie în alte organizații.
    - Competențele dobândite le vor permite să fie eligibili pentru posturi care necesită utilizarea frecventă a tehnologiilor digitale, de la gestionarea datelor la poziții de management intermediar.
    - Participanții vor putea să aplice pentru roluri mai bine plătite și mai stabile, având un set de abilități care sunt tot mai căutate pe piața muncii.
- **Beneficiu suplimentar:** Fără această formare, mulți angajați ar fi fost limitați la posturile pe care le ocupau anterior sau ar fi avut dificultăți în a accesa poziții de nivel superior. Formarea le oferă **un avantaj competitiv** care nu ar fi fost accesibil fără intervenția proiectului.

4. Îmbunătățirea siguranței cibernetice personale și la locul de muncă

- **Descriere:** Un alt beneficiu major este **creșterea gradului de conștientizare și utilizare a măsurilor de siguranță digitală**. Participanții vor învăța cum să își protejeze datele personale și profesionale, să evite capcanele online (phishing, malware) și să își securizeze conturile și dispozitivele.
    - Vor dobândi competențe de utilizare a autentificării cu doi factori, criptare a datelor și gestionarea sigură a parolelor.
- **Beneficiu suplimentar:** Înainte de formare, mulți dintre acești angajați nu aveau cunoștințe suficiente despre riscurile cibernetice și erau expuși la atacuri care ar putea afecta datele personale sau datele companiilor. Acum, aceștia vor putea să contribuie la **reducerea riscurilor cibernetice** la locul de muncă și să gestioneze în siguranță activitățile digitale zilnice.

5. Îmbunătățirea colaborării și comunicării digitale în echipe

- **Descriere:** Odată formate, **competențele de colaborare digitală** vor îmbunătăți semnificativ modul în care angajații colaborează între ei și cu alte echipe, fie local, fie la distanță. Participanții vor putea utiliza:
    - Platforme de colaborare digitală precum Microsoft Teams, Zoom, Google Meet, care facilitează întâlnirile virtuale și partajarea documentelor.
    - Aplicații de gestionare a proiectelor și sarcinilor, cum ar fi Trello sau Asana, pentru a urmări progresul și a asigura transparență în echipă.
- **Beneficiu suplimentar:** Înainte de proiect, metodele tradiționale de comunicare și colaborare erau dominate de întâlniri fizice și procese manuale de coordonare. După formare, colaborarea va deveni **mai eficientă, mai rapidă și mai transparentă**, ceea ce va facilita munca la distanță și lucrul în echipă într-un mediu digitalizat.

6. Acces la platforme și resurse digitale moderne

- **Descriere:** În cadrul formării, participanții vor fi introduși la **platforme și instrumente digitale moderne** (de exemplu, Google Workspace, Microsoft 365), pe care le pot folosi nu doar la locul de muncă, ci și în viața personală.
    - Vor învăța să utilizeze aceste platforme pentru a organiza documente, a comunica și a gestiona eficient activități, economisind timp și îmbunătățindu-și capacitatea de multitasking.
- **Beneficiu suplimentar:** Înainte de finanțare, mulți angajați nu aveau acces la astfel de platforme sau nu știau cum să le folosească la capacitatea maximă. Prin proiect, aceștia vor avea acces la instrumente care le permit să **eficientizeze procesele** și să fie mai organizați, atât profesional, cât și personal.

7. Creșterea încrederii și a satisfacției la locul de muncă

- **Descriere:** Dobândirea de noi competențe digitale va contribui la creșterea **încrederii de sine** a angajaților și la **îmbunătățirea satisfacției** la locul de muncă. Vor deveni mai siguri în utilizarea tehnologiilor moderne, ceea ce le va oferi un sentiment de realizare și progres profesional.
    - Vor simți că sunt pregătiți să facă față schimbărilor din mediul de lucru și vor avea mai multă încredere în a învăța și a se adapta la noi tehnologii în viitor.
- **Beneficiu suplimentar:** Înainte de proiect, unii angajați se confruntau cu anxietate sau nesiguranță în utilizarea tehnologiilor digitale. Prin formare, aceștia vor deveni **mai motivați și mai implicați** în activitatea profesională, ceea ce va crește nivelul general de satisfacție și productivitate.

Beneficiile suplimentare aduse de formarea în competențe digitale specifice DigComp pentru angajații din județul Maramureș sunt semnificative și variate. Ele includ **creșterea competențelor digitale, îmbunătățirea productivității, accesul la oportunități de carieră, siguranța digitală sporită**, precum și **o mai bună colaborare și organizare**. Aceste beneficii sunt exclusive ca urmare a participării la proiect, întrucât ele nu ar fi fost accesibile în absența acestei finanțări și a intervenției specifice

Prin activitatile desfasurate si rezultatele obtinute proiectul contribuie la cresterea economica, la stimularea locurilor de munca, a concurentei, a investitiilor si a inovatiei in UE, raspunde obiectivelor din Strategia UE pentru piata unica digitala, pentru constructia Deceniului digital al Europei.

REZULTATELE ESTIMATE în urma formării competențelor digitale specifice conform DigComp AU UN EFECT REALIST ASUPRA GRUPULUI ȚINTĂ, deoarece acestea răspund în mod direct nevoilor identificate ale angajaților din județul Maramureș și contribuie la dezvoltarea profesională și personală a acestora. De la creșterea productivității și eficienței, la accesul la noi oportunități de carieră și îmbunătățirea siguranței digitale, aceste efecte sunt tangibile și realizabile printr-un program de formare bine structurat și relevant. Grupul țintă va beneficia de competențe care pot fi aplicate imediat, asigurând o îmbunătățire clară a performanței și a satisfacției la locul de muncă:

1**. Creșterea competențelor digitale la nivelul de bază și avansat.**

- **Rezultatul estimat:** Angajații care vor dobândi un set de competențe digitale specifice DigComp, variind de la niveluri de bază (navigarea pe internet, utilizarea aplicațiilor de birou) până la niveluri avansate (gestionarea datelor, utilizarea software-urilor de colaborare, siguranța cibernetică).

- **Efect realist:** În contextul actual al pieței muncii, cererea pentru abilități digitale este în creștere. Având în vedere că multe sectoare din județul Maramureș (turism, industrie, comerț) devin din ce în ce mai digitalizate, competențele dobândite în urma formării vor fi utile și necesare pentru ca angajații să-și păstreze locurile de muncă sau să avanseze în carieră. Acest lucru este perfect realizabil, deoarece formarea este orientată spre nevoi reale și curente ale pieței muncii.

2. Îmbunătățirea productivității și eficienței la locul de muncă

- **Rezultatul estimat:** Angajații care dobândesc competențe digitale vor putea să își desfășoare activitatea mai rapid, cu mai puține erori și cu o eficiență crescută, utilizând instrumente digitale care automatizează procesele de rutină.
- **Efect realist:** În industrie, comerț sau servicii, unde tehnologia este deja integrată în procesele de lucru, dobândirea competențelor digitale va conduce în mod natural la o creștere a productivității. Angajații vor fi capabili să utilizeze mai bine tehnologiile disponibile, să gestioneze date și să colaboreze online. Această îmbunătățire a eficienței este un efect direct și realizabil al formării, bazat pe aplicabilitatea imediată a abilităților în mediul profesional.

3. Accesul la oportunități noi de carieră și avansare profesională

- **Rezultatul estimat:** Participanții vor deveni eligibili pentru poziții mai bine plătite și vor avea oportunități mai bune de avansare, atât în cadrul companiilor actuale, cât și în alte organizații care cer competențe digitale.
- **Efect realist:** În condițiile în care tot mai multe locuri de muncă necesită competențe digitale, angajații care finalizează cursurile vor avea un avantaj competitiv. Având în vedere că multe poziții de nivel mediu și înalt cer competențe specifice în gestionarea datelor, utilizarea de software de birou avansat sau colaborarea digitală, rezultatele formării se vor traduce în **creșterea șanselor de promovare** sau de **tranziție către roluri mai complexe**, ceea ce este un efect complet realizabil.

4. Îmbunătățirea siguranței cibernetice la nivel individual și organizațional

- **Rezultatul estimat:** Participanții vor dobândi cunoștințe despre protecția datelor și siguranța cibernetică, contribuind astfel la reducerea riscurilor legate de securitatea informațiilor, atât pentru ei înșiși, cât și pentru organizațiile în care lucrează.
- **Efect realist:** Având în vedere frecvența tot mai mare a amenințărilor cibernetice (phishing, atacuri malware, scurgeri de date), instruirea angajaților în domeniul securității cibernetice are un impact imediat și direct. Ei vor putea să recunoască riscurile și să adopte măsuri preventive, reducând astfel vulnerabilitățile la locul de muncă. Acest efect este extrem de practic și realist, deoarece cunoștințele despre securitatea cibernetică pot fi implementate imediat după formare.

5. Capacitatea de a colabora eficient în echipe digitale

- **Rezultatul estimat:** După formare, participanții vor putea colabora mai eficient în medii digitale, utilizând instrumente moderne de comunicare și management al proiectelor.
- **Efect realist:** În contextul actual de muncă la distanță sau hibrid, colaborarea digitală este o necesitate. Prin dobândirea acestor competențe, angajații vor fi mai pregătiți să lucreze în echipe distribuite sau să colaboreze eficient cu colegii prin platforme precum Microsoft Teams, Google Workspace sau alte soluții similare. Acest rezultat este perfect realizabil, deoarece aceste instrumente sunt deja utilizate pe scară largă și există o nevoie acută de a le folosi eficient.

6. Creșterea satisfacției și a încrederii în abilitățile digitale

- **Rezultatul estimat:** Participanții vor dobândi o mai mare încredere în abilitățile lor digitale, ceea ce va crește satisfacția la locul de muncă și le va da mai multă siguranță în utilizarea tehnologiei.
- **Efect realist:** Un aspect adesea subevaluat este creșterea **încrederii în sine** după dobândirea de noi abilități. Angajații care finalizează cu succes cursurile de formare vor avea mai multă încredere în utilizarea tehnologiei, ceea ce le va reduce anxietatea și îi va face mai deschiși la inovație și schimbare. Acest rezultat este realizabil, deoarece formarea DigComp este structurata să crească gradual abilitățile participanților, oferindu-le un sentiment de progres și realizare personală.

7. Creșterea competitivității companiilor locale

- **Rezultatul estimat:** Companiile care au angajați instruiți în competențe digitale vor deveni mai competitive, având o forță de muncă mai bine pregătită pentru a răspunde provocărilor și oportunităților economiei digitale.
- **Efect realist:** Prin îmbunătățirea competențelor digitale ale angajaților, companiile din județul Maramureș vor putea să **inoveze și să crească eficiența** proceselor de afaceri, să-și îmbunătățească prezența digitală și să răspundă mai bine cerințelor clienților. Acesta este un rezultat care poate fi obținut imediat după finalizarea formării, având un impact pozitiv atât asupra angajaților, cât și asupra angajatorilor.

III. PROCEDURI DE MONITORIZARE A ACTIVITATILOR CU GRUPUL ȚINTĂ

Procedura privind monitorizarea interna a activitatilor din cadrul proiectului se bazeaza pe un set de reguli si responsabilitati specifice derivate din obligatiile asumate de Solicitant prin Contractul de finantare ce au la baza Ghidul Solicitantului - Conditii Generale - si Ghidul Solicitantului Conditii Specifice ” Competențe digitale pentru piața muncii”.

Solicitantul va elabora un **Manual de implementare** aplicabil la nivelul proiectului ce va contine procedurile de lucru standardizate aplicabile proiectului (modalitatea de: raportare tehnica si financiara, realizare a achizitiilor, comunicare interna si externa, pastrare si arhivare a documentelor etc.) si raspunde de aducerea acestuia la cunostinta intregii echipe de implementare a proiectului.

Reglementari interne:

- Regulamentul de Ordine Interioara;
- Regulamentul de Organizare si Functionare;
- Contractul de finantare a proiectului si actele aditionale aferente acestuia;
- Legislatia specifica GDPR;
- Solicitarile de clarificari si raspunsurile la clarificari, privind etapele diverse ale proiectului.

Monitorizarea participarii grupului tinta la activitatile proiectului este o activitate permanenta si se va realiza prin:

- Evidenta persoanelor inscrise in fiecare categorie in MySMIS2021/SMIS2021+;
- Actualizarea bazei de date a persoanelor din grupul tinta;
- Actualizarea planului de monitorizare in care sunt bifate activitatile la care participa fiecare persoana din grupul tinta.

Procedura de monitorizare interna a realizarii activitatilor cu grupul tinta conform Contractului de Finantare/Cererii de finantare aprobate si aflate in implementare, este procedura prin care managerul de proiect monitorizeaza activitatile cu grupul tinta.

Fiecare activitate a proiectului are propria procedura specifica pentru implementarea pentru evitarea sau contracararea elementelor de risc care ar putea sa intervina pe parcursul implementarii.

Monitorizarea activitatilor cu grupul tinta are drept scop o analiza periodica a resurselor, actvitatilor si rezultatelor proiectului. Procesul de monitorizare se bazeaza pe un sistem coerent de culegere de informatii (rapoarte, analize si indicatori).

Monitorizarea consituie un mecanism de analiza sistemica ce prezinta evaluarea analitica a implementarii proiectului si consta in colectarea, analiza datelor, comunicarea si utilizarea informatiilor obtinute despre progresul proiectului.

Monitorizarea este o analiză periodică a resurselor, activităților și rezultatului proiectului. Procesul de monitorizare se bazează pe un sistem coerent de culegere de informații (rapoarte, analize, indicatori). Monitorizarea constituie un mecanism de analiză sistematică ce prezintă evaluarea analitică a implementării proiectului și constă în colectarea, analiza datelor, comunicarea și utilizarea informațiilor obținute despre progresul proiectului. Monitorizarea se realizează atât pe perioada implementării propriu- zise a proiectului, dar și în perioada următoare finalizării proiectului. (sustenabilitate).

Monitorizarea implementării se realizează de către Managerul de proiect împreună cu experții din cadrul proiectului, pentru a urmării atingerea obiectivelor proiectului finanțat, precum și pentru a se asigura respectarea legislației în vigoare.

Pe toată durata de implementare, Managerul de proiect va monitoriza realizarea activităților prevăzute în Cererea de finanțare din punct de vedere administrativ, tehnic și al rezultatelor acestora.

Monitorizarea activităților va fi realizată prin următoarele instrumente de monitorizare:

Procedura standard de monitorizare:
- Raport tehnic de progres;
- Raport lunar de activitate

Proceduri specifice de monitorizare:
- Actiuni periodice (vizite) la locul de desfasurare a activitatilor specifice – la care participa grupul tinta
- Discutii directe ce vizeaza gradul de satisfactie al grupului tinta
- Identificare/solutionare probleme

Proceduri specifice pentru perioada de sustenabilitate:
- Raport tehnic de progres trimestrial/semestrial;

Monitorizarea activitatilor cu grupul tinta are doua componente:
- **Planul de monitorizare (ce include si rezultatele atinse) si**
- **Calendarul de monitorizare.**

Planul de monitorizare include:
- Activitatea;
- Documentele care atesta realizarea ei;

- Indicatorii activitatii si stadiul realizarii lor;
- Observatii (probleme/solutii).

Calendar de monitorizare:
- Are la baza graficul Gantt al cererii de finanare (actualizat, daca este cazul);
- Pe toata perioada de implementare a proiectului fiecare activitate care implica grupul tinta va fi monitorizata lunar;
- In perioada de sustenabilitate monitorizarea se va realiza trimestrial/semestrial.

Implementarea unor proceduri specifice si concrete (actiuni corective si preventive si evaluarea periodica a satisfactiei beneficiarului masurilor) vor asigura posibilitatea echipei de management/ implementare sa elimine riscurile in ceea ce priveste implicarea grupului tinta si deci atingerea indicatorilor previzionati.

Totodata, proiectul se va concentra pe rezolvarea nevoilor specifice ale grupului tinta, in concordanta cu deprinderile, aptitudinile si aspiratiile acestora, astfel incat programele/ serviciile/ masurile implementate sa aiba un impact maxim asupra: mobilitatii, flexibilitatii, organizarii, planificarii, capacitatii de analiza si sinteza, sanatatii si securitatii muncii, gestionarii resurselor si durabilitatii.

De asemenea, echipa de implementare a proiectului va avea o structura adecvata numarului de persoane cuantificat in grupul tinta, acestia asigurand un contact direct si permanent, precum si mentinerea activa a grupului tinta in actiunile definite previzionate. Pe perioada derularii programelor/ activitatilor relevante, echipa de proiect multidisciplinara va analiza inclusiv asteptarile grupului tinta, va observa diferitele stari si evolutii ale acestuia, putand sa ajusteze interventiile in functie de observarile facute, venind astfel in intampinarea nevoilor grupului tinta.

Monitorizarea implementarii proiectului revine echipei de management, sub directa coordonare a managerului de proiect. Monitorizarea este un proces activ de identificare a necesitatilor in domeniul propriu de competenta, de aducere la indeplinire a actiunilor din proiect si de informare periodica a autoritatii de management/OIR responsabil cu privire la evolutiile inregistrate.

Evaluarea intr-o maniera unitara a implementarii proiectului este o activitate esentiala pentru asigurarea coerentei masurilor adoptate la nivelul tuturor activitatilor/subactivitatilor, pentru evitarea suprapunerilor interventionale si pentru eliminarea disfunctionalitatilor ce pot aparea in procesul de implementare.

Evidenta GT se va realiza electronic prin Registrul de GT– ce se vor actualiza periodic cu informatii privind evolutia beneficiarului (servicii oferite, cursuri absolvite, etc).

Organizația responsabila de implementarea SA1.2:
SC CLEMON SRL

Pentru o buna desfasurare a SA1.2 solicitantul va pune la dispoziția proiectului echipamentele necesare (telefon, laptop, imprimanta, internet, birou, scaune, spatiu birou). Echipa de implementare implicata in SA1.2 (1 expert selectie grup tinta) este adecvata ca numar, pregatire/cunostinte/experienta si durata de implicare in raport cu domeniile si planificarea in timp a activitatilor proiectului si cu rezultatele asteptate, iar pozitiile expertilor din echipa de implementare sunt complementare si bine corelate cu activitatile proiectului

SA1.2 contribuie la realizarea Obiectivelor programului, contribuie la realizarea Obiectivului general al proiectului, respectiv contribuie la realizarea OS1 din cadrul proiectului. Avand in

vedere resursele umane, financiare si materiale SA1.2 CONTRIBUIE IN MOD DIRECT la atingerea indicatorilor EECO01 si 5SR01 propusi.

Subactivitatea SA1.2 propusa la finantare contribuie la promovarea PO/TS: Egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati si integrarea perspectivei de gen, nediscriminarea si prevenirea oricarei forme de discriminare, accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități; Contribuie la competetitivitate si locurile de munca verzi si la economia verde, dezvoltarea competențelor si a locurilor de munca digitale, Sprijinirea tranzitiei catre o economie cu emisii scazute de CO2 si eficienta din punctul de vedere al utilizarii resurselor, Inovare sociala, Imbunatatirea accesibilitați, a utilizării si a calitatii TIC/Dezvoltare durabila.- Promoveaza aplicarea principiului DNSH, de imunizarea la schimbarile climatice. -Contribuie la sustenabilitatea si durabilitatea proiectului.

IV. PROCEDURI DE COMUNICARE INTERNĂ ȘI EXTERNĂ ÎN RELAȚIA CU GRUPUL ȚINTĂ

Procedura documenteaza cerintele pentru stabilirea metodelor si responsabilitatilor pentru comunicare intre diferite niveluri și funcții în cadrul proiectului și comunicarea externă cu potențialii membrii ai GT în vederea transmiterii datelor și informațiilor esențiale pentru funcționarea corespunzătoare a activităților.

Responsabilul GT foloseste mijloace de comunicare potrivit competenței pe care o dețin, nu permit accesul persoanelor neautorizate la mijloacele de comunicație aflate în gestiunea lor. Comunică pe cale ierarhică orice situație de pericol, incident sau accident. Semnalează managementului/ persoanelor abilitate orice deficient de comunicare și propun acțiuni de îmbunătățire a proceselor din cadrul proiectului

Intalnirile directe vor prilejui contactul nemijlocit al echipei de proiect cu potentialii membri ai GT, astfel incat echipa de proiect sa-si poata face o imagine generala a nevoilor potentialului grup tinta cu privire la activitatea de formare, la activitatea de consiliere/mediere. Potentialii membri ai GT vor primi informatii complete cu privire la modalitatea de completare a dosarului pentru inscrierea in GT si cu persoanele/locatiile unde vor putea depune aceste dosare. La sediul solicitantului se va plasa la loc vizibil afise A3, care vor contine datele de identificare a finantatorului si informatii relevante despre proiect.

Campania on-line va viza social media, cel mai utilizat mod de comunicare. Pentru asigurarea suportului de comunicare in mediul on-line, solicitantul va subcontracta o firma specializata care sa ofere urmatoarele servicii:

- realizarea unei pagini de Facebook,
- realizarea unei campanii Facebook/ Instagram/ Linkedin,
- realizarea unei campanii Google ad-words si remarketing,
- realizarea unei campanii de bannere on line.

Pe pagina de **Facebook** se vor posta zilnic informatii referitoare la activitățile proiectului, la programele de formare profesionala, metodologia de selectie a grupului tinta si informatii legate de mediul de afaceri, tendintele pietei fortei de munca, locurile de munca vacante, calificari/certificari solicitate de catre angajatori din sectoarele economice de interes, din regiunea de implementare si avantajele participarii la acestea, etc.

Aceasta va fi folosita ca instrument suport de promovare a programului de formare profesionala, de comunicare cu potentialii membri ai GT si ulterior, de promovare a serviciilor oferite prin proiect.

Scopul prezentei proceduri este de:

- a stabili metodele si responsabilitatile pentru comunicarea intre diferite niveluri si functii si comunicarea externa cu grupul tinta si alte parti interesate, in vederea transmiterii datelor si informatiilor esentiale pentru implementara activitatilor proiectului;
- a asigura existenta documentatiei adecvate derularii activitatilor;
- a asigura continuitatea activitatii, inclusiv in conditii de fluctuatie a personalului;
- a sprijini auditul si/ sau alte organisme abilitate in actiuni de auditare si/sau control, iar pe managerul de proiect, in luarea deciziilor.

Procedura se aplica in cadrul proiectului pentru:

- a face cunoscute expertilor angajati: metodologiile, procedurile de lucru privind obiectivele si tintele, procesele, cerintele, responsabilitatile si inter-relatiile cu grupul tinta;
- a coordona desfasurarea activitatilor proiectului;
- a asigura constientizarea, instruirea, consultarea, participarea si motivarea personalului;
- a primi documente, date si informatii privind rezultatele obtinute;
- a stabili masuri de imbunatatire continua;
- a comunica, documenta si raspunde solicitarilor relevante ale tuturor partilor externe interesate.

Procedura este o procedura generala, care se aplica in activitatea tuturor proiectelor implementate.

Procedura de comunicare stabileste metodele si responsabilitatile pentru comunicare intre diferite niveluri si functii din cadrul proiectului (comunicare interna) si in relatia cu grupul tinta (comunicarea externa), in vederea transmiterii datelor si informatiilor esentiale pentru desfasurarea corespunzatoare a activitatilor proiectului.

Principiile care stau la baza comunicarii cu grupul tinta sunt:

- Transparenta - informatiile complete vor fi transmise catre publicul larg;
- Obiectivitatea - informarea se va baza pe mesaje cu caracter obiectiv, astfel incat sa se asigure o imagine cat mai corecta asupra activitatilor proiectului;
- Coerenta - actiunile de comunicare vor fi astfel coordonate incat sa se asigure transmiterea unui mesaj unitar despre procesul de acordare a serviciilor catre grupul tinta;
- Complementaritatea - actiunile de informare vor fi sustinute de institutii abilitate;
- Particularitatea - suplimentar fata de informatiile cu caracter general, mesajele vor fi adaptate in functie de specificul fiecarui segment de grup tinta.

Toate informatiile relevante pentru desfasurarea in bune conditii a activitatilor trebuie sa fie de actualitate si verificate. Informatiile pot fi transmise verbal, in scris, prin anunt la avizier, transmise prin mijloace electronice sau postale.

In acest sens, pentru atingerea obiectivelor si implementarea proiectului, expertii din echipa de proiect organizeaza, monitorizeaza si asigura mentinerea legaturii permanente cu GT prin:

- pagina de Facebook dedicata proiectului si publicarii de articole de informare;
- prin adresa de e-mail dedicata pentru comunicarea cu grupul tinta;
- intalniri directe, telefon, alte medii virtuale pentru informarea acestuia privind activitatile proiectului si solutionarea posibilelor dificultati intampinate pe parcursul desfasurarii activitatilor.

Procedura de comunicare interna este alcatuita din urmatoarele subprocese:

- Comunicarea cu personalul angrenat in implementarea proiectului;
- Controlul documentelor primite pe cale oficiala.

Procedura prezinta modul in care solicitantul a organizat si implementat un sistem de identificare a categoriilor de informatii utilizate in cadrul organizatiilor, caile de comunicare la nivelul departamentelor, serviciilor si modalitatea de asigurare a feed-back-lui dupa primirea si analiza informatilor.

Clasificarea informatiilor:

Categoriile de informatii care trebuie comunicate sunt:

a) obiectivele si politica in domeniul calitatii;
b) realizarile/ nerealizarile si cauzele acestora referitoare la calitate;
c) informatii asupra oricaror modificari privind activitatile ce pot influenta calitatea, altele decat cele precizate in politica privind domeniul calitatii (ex. modificari privind responsabilitatile unor functii sau reorganizare administrativa a unor activitati etc.);
d) informatii privind aparitia unor noi reglementari in domeniul calitatii serviciilor;
e) alte reglementari/informatii la nivel de organizatie sau dispozitii pe care managerul de proiect le considera importante si pe care doreste sa le comunice echipei de implementare;
f) informatii privind activitatea curenta a institutiei cu privire la interactiunea dintre aceasta, realizarea interferentelor intre proiecte specifice si delimitarea responsabilitatilor.

Caile de comunicare:

Comunicare se poate realiza prin:

- informarea in ordine ierarhica a functiilor ;
- intermediul intalnirilor programate la nivelul proiectului;
- modalitati diverse de afisare, comunicare etc.

Mijloace de comunicare:

- pagina de Facebook a proiectului;
- sesiuni de informare;
- alte evenimente cu participarea media;
- materiale informative;
- sesiuni de instrurire;
- evenimente legate de activitatea proiectului;

- asistenta pentru grupul tinta in vederea respectarii cerintelor de proiect.

Prin modul de derulare stabilit se realizeaza comunicarea interna intre structurile proiectului,consultarea expertilor angajati in proiect, cat si comunicarea externa cu grupul tinta, furnizorii, institutiile statului, AM/OI responsabil si alte parti interesate.

Astfel, se asigura atat comunicarea in cadrul echipei de implementare, cat si in exterior cu grupul tinta, prin mijloace adecvate (atributii clare date prin fise de post, regulament de organizare si functionare, regulament de ordine interna, decizii de desemnare, dispozitii, note, instructiuni etc.).

Comunicarea interna prevede:

a) Comunicarea conducerii
   - Decizii cu caracter administrativ (ex: stabilirea/modificarea orelor de program, organizarea unor activitati, nominalizarea/promovarea unor persoane in functii; informarea angajatilor privind rezolvarea problemelor, coordonarea activitatilor, urmarirea planurilor de actiuni; dezvoltarea sistemului de control managerial; dezvoltarea sistemului de management al calitatii etc.) Aceste informatii sunt comunicate in ordine ierarhica, de sus in jos, pana la nivelurile la care sunt destinate sa ajunga. Inregistrarile aferente se regasesc in decizii sau in responsabilitalile stabilite prin fisa postului.
   - Decizii ale conducerii cu referire la cerintele contractuale sau termene de realizare/finalizare a unor activitati/contracte.
b) Comunicarea angajatilor
   - Orice angajat poate comunica conducerii, in cadrul organizatiei, orice aspect legat de activitatea proprie si sa aduca propuneri de imbunatatire a acesteia, in scris sau in mod direct. In situatii de urgenta, care impun actiuni imediate, orice angajat are obligatia de a comunica pe cale ierarhica aceste situatii si de a intreprinde neintarziat masurile ce se impun, in limita asigurarii sigurantei proprii. Comunicarea in caz de accidente/ incidente se face conform legislatiei in vigoare

Comunicarea externa prevede:

a) Comunicarea cu grupul tinta. Are la baza documentele dosarului de candidatura si documente specifice fiecarei activitati la care participa.
b) Comunicarea cu autoritatile. Se face de catre managerul de proiect sau responsabilul pentru difuzarea informatiilor de interes public. In sensul obtinerii de avize, sesizari, masuri dispuse sau alte informatii necesare - persoane desemnate prin decizia conducerii organizatiei.
c) Comunicarea cu furnizorii
d) Comunicarea in situatii de urgenta. Comunicarea interna si externa in situatii de urgenta este reglementata prin Planurile pentru situatii de urgenta aprobate.

Evidente si inregistrari:

- registrul de intrari-iesiri corespondenta;
- registrul de cursuri
- registrul eliberari diplome

- documente specifice de proiect;
- documente administrative si financiar - contabile.

Echipa de management a proiectului:

- stabileste metodele si caile de comunicare;
- asigura resursele necesare pentru asigurarea infrastructurii de comunicare si buna ei functionare;
- comunica cu autoritatile pentru probleme privind cadrul legal si de reglementare;
- comunica cu autoritatile privind realizarea actiunilor stabilite prin cererea de finantare
- comunica cu grupul tinta, echipa de implementare si alte parti interesate in vederea solutionarii intrebarilor care depasesc competenta si autoritatea expertilor implicati in implementare;
- comunica cu echipa de implementare problemele aparute privind calitatea serviciilor prestate.

Comunicatorii:

- respecta principiile de comunicare stabilite si folosesc mijloacele de comunicare potrivit destinatiei si caracteristicilor;
- semnaleaza managerului sau persoanelor abilitate orice deficienta de comunicare si propun actiuni de imbunatatire a procedurilor;
- comunica in limitele atributiilor si autoritatii cu care sunt investiti;
- folosesc mijloacele de comunicare potrivit competentei de pe care o detin;
- intretin mijloacele de comunicare aflate in gestiunea lor;
- comunica, pe cale ierarhica orice situatie de pericol, incident sau accident.

V. ANEXE LA PREZENTA METODOLOGIE

1	**Anexa 1 – Formular de înregistrare GT**
2	**Anexa 2 – Cerere de inscriere**
3	**Anexa 3 - Acord de utilizare a datelor personale**
4	**Anexa 4 - Angajament de a respecta conditiile proiectului si de a urma activitatile care ii revin in situatia selectarii**
5	**Anexa 5 - Declaratie de compatibilitate**
6.	**Anexa 6- Declaratie privind evitarea dublei finantari**
7.	**Anexa 7 – Registrul de înregistrare a dosarelor de candidatură în vederea înscrierii în grupul țintă**

ANEXA 1

Formularul de înregistrare individuală a participanților

la operațiunile finanțate prin „Programul Educație și Ocupare 2021-2027“

Cod SMIS proiect: ID 331793
Axă prioritară: P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității “
Titlu proiect:
OIR/OI responsabil:

Secțiunea A. La intrarea în operațiune

Date de contact:

……

[Nume, prenume, adresa domiciliu, locul de reședință, telefon, e-mail]

Data intrării în operațiune: ……..

CNP: ……

Zonă:

☐ Urban

Rural ☐

Localizare geografică:

Regiune:

Județ:

Unitate teritorial administrativă: …….

Gen:

☐ Masculin

Feminin ☐

Vârsta:

Persoană cu vârsta sub 18 ani ☐

Persoană cu vârsta cuprinsă între 18 și 54 ☐ ani

Persoană cu vârsta peste 54 de ani ☐

Categoria de Grup Țintă din care face parte:

Situația pe piața forței de muncă persoană ocupată

Angajat ☐

Angajat pe cont propriu ☐

Șomer ☐

Șomer de lungă durată ☐

Persoană inactivă (inclusiv copii antepreșcolari, preșcolari, elevi etc.) ☐

Alta categorie de inactivi în afara de cei din educație și formare ☐

Nivel de educație:

Studii Educație timpurie (ISCED 0)	☐
Studii primare (ISCED 1)	☐
Studii gimnaziale (ISCED 2)	☐
Studii liceale (ISCED 3)	☐
Studii postliceale (ISCED 4)	☐
Studii superioare (ISCED 5)	☐
Studii superioare (ISCED 6)	☐
Studii superioare (ISCED 7)	☐
Studii superioare (ISCED 8)	☐
fără ISCED	☐

Persoană dezavantajată:

☐ DA

☐ NU

Participanți care trăiesc în gospodării fără persoane ocupate	☐
Participanți care trăiesc în gospodării fără persoane ocupate cu copii aflați în întreținere	☐
Participanți care trăiesc în gospodării alcătuite dintr-un părinte unic cu copil aflat în întreținere	☐
Migranți	☐
Participanți de origine străină	☐
Minorități	☐
Etnie romă	☐
Alta minoritate decât cea de etnie romă	☐
Comunități marginalizate	☐
Participanți cu dizabilități	☐
Alte categorii defavorizate	☐
Persoane fără adăpost sau care sunt afectate de excluziunea locativă	☐
Niciuna din opțiunile de mai sus	☐

Semnătura participant participanților **Semnătura responsabil cu înregistrarea**

……. …….

Data: **Data:**

……. …….

Notă: Prin completarea și semnarea acestui formular vă exprimați consimțământul cu privire la utilizarea și prelucrarea datelor personale.

Datele dumneavoastră personale, înregistrate/colectate în cadrul derulării proiectelor PEO, nu sunt prelucrate în niciun alt scop în afară de cele menționate în Formularul de înregistare individuală și nu sunt comunicate către niciun terț, excepție făcând doar instituțiile/autoritățile publice, conform prevederilor legale în vigoare.

Secțiunea B. La ieșirea din operațiune

Dată ieșire din operațiune: ……..

Situația pe piața forței de muncă:

Angajat ☐

Angajat pe cont propriu ☐

Șomer ☐

- Persoană inactivă angajată în căutarea unui loc de muncă la încetarea calității de participant ☐

- Persoană care urmează studii/cursuri de formare la încetarea calității de participant ☐

- Persoană care dobândește o calificare la încetarea calității de participant ☐

- Persoană care are un loc de muncă la încetarea calității de participant ☐

- Persoană care desfășoară o activitate independentă la încetarea calității de participant ☐

- Persoană defavorizată angajată în căutarea unui loc de muncă la încetarea calității de participant ☐

- Persoană defavorizată angajată implicată în educație/formare la încetarea calității de participant ☐

- Persoană defavorizată angajată în dobândirea unei calificări la încetarea calității de participant ☐

- Persoană defavorizată care are un loc de muncă, la încetarea calității de participant ☐

- Persoană defavorizată care desfășoară o activitate independentă, la încetarea calității de participant ☐

Nivel de educație:

Studii Educație timpurie (ISCED 0) ☐

Studii primare (ISCED 1) ☐

Studii gimnaziale (ISCED 2) ☐

Studii liceale (ISCED 3) ☐

Studii postliceale (ISCED 4) ☐

Studii superioare (ISCED 5) ☐

Studii superioare (ISCED 6) ☐

Studii superioare (ISCED 7) ☐

Studii superioare (ISCED 8) ☐

Semnătura responsabil cu înregistrarea participanților

……

Data:

…….

Secțiunea C. Statut pe piața muncii la 6 luni de la ieșirea din operațiune

- Persoană care are un loc de muncă ☐

- Persoană care desfășoară o activitate independentă ☐

- Persoană a cărei situație pe piața forței de muncă s-a îmbunătățit ☐

- Participanți cu vârsta de peste 54 de ani care au un loc de muncă ☐

- Participanți cu vârsta de peste 54 de ani care desfășoară o activitate independentă ☐

- Persoane dezavantajate care au un loc de muncă ☐

- Persoane dezavantajate care desfășoară o activitate independentă ☐

- Altă situație: .....

Semnătura responsabil cu înregistrarea participanților

……

Data:

…….

ANEXA 2

CERERE DE ÎNSCRIERE
pentru selecția în grupul țintă

Subsemnatul(a)

……

cu domiciliul în

……..……

……, cu vârsta de …..……. ani, doresc să particip la activitatea de selecţie a grupului țintă din cadrul proiectului ....., pentru a participa la activitățile acestuia.

Vă mulțumesc!

Data _____

Numele și prenumele

Semnătura

ANEXA 3

ACORD PRIVIND UTILIZAREA ȘI PRELUCRAREA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Subsemnatul(a) _____ cu domiciliul în _____, posesor al B.I./ C.I. seria _____ nr. _____ eliberat(ă) de _____ la data de _____, CNP _____, telefon _____, e-mail _____, cunoscând prevederile art. 326 din Codul Penal cu privire la falsul în declarații, în calitate de candidat pentru grupul țintă în Proiectul: ..... - finanțat din Fondul Social European, declar că am fost informat/ă privind obligativitatea de a furniza datele mele personale, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

Declar, de asemenea, că **sunt de acord ca datele mele personale să fie stocate, prelucrate și utilizate** în scopul Proiectului, de către membrii echipei de implementare a proiectului.

Înțeleg că orice omisiune sau incorectitudine în prezentarea informațiilor personale în scopul obținerii de avantaje patrimoniale sau de orice altă natură este pedepsită conform legii.

Declar pe propria răspundere că documentele prezentate, care fac obiectul dosarului de candidatură depus sunt actuale, reale, corecte, și complete.

Mă angajez ca, în eventualitatea în care survin modificări privind datele personale care fac obiectul dosarului de candidatură depus (*reînnoirea cărții de identitate, schimbarea numelui, schimbarea adresei de domiciliu etc*.), să anunț echipa de implementare a proiectului și să furnizez documente doveditoare în acest sens.

Data _____

Numele și prenumele

Semnătura

ANEXA 4

ANGAJAMENT DE RESPECTARE FAȚĂ DE CODIȚIILE PROIECTULUI ȘI DE A URMA ACTIVITĂȚILE CARE II REVIN IN SITUATIA SELECTARII

Subsemnatul(a)_____, cu domiciliul în _____, posesor al B.I./ C.I. seria _____ nr. _____ eliberat(ă) de SPCLEP _____ la data de _____, CNP _____, telefon _____, e-mail _____, cunoscând prevederile art. 326 din Codul Penal cu privire la falsul în declarații, îmi declar angajamentul de respectare a cerințelor proiectului **"COD „AS" – COmpetente Digitale pentru Angajati de Succes",** ID 331793, Axa prioritate: **P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității "** prin **„Programul Educație și Ocupare 2021-2027**" si de a urma activitațile care îmi revin in situația selectării.

Data _____

Numele și prenumele

Semnătura

ANEXA 5

DECLARAŢIE DE COMPATIBILITATE

Subsemnatul(a)_____ cu domiciliul stabil în localitatea _____ _____, posesor al B.I./C.I. seria _____ nr. _____ eliberat(ă) de _____ la data de_____, CNP _____, telefon _____, e-mail _____ cunoscând prevederile art. 326 cu privire la falsul în declarații și art. 306 privind folosirea ori prezentarea de documente sau date false, inexacte ori incomplete, prevăzute de Codul Penal, declar pe proprie răspundere următoarele:

☐ Sunt angajat cu CIM în întreprindere publică sau privată, am nivel de studii cel puțin ISCED 3

☐ .....

Am luat la cunoştinţă că declaraţia în fals a subsemnatului(ei) atrage după sine următoarele consecinţe:

- excluderea din activităţile proiectului **"COD „AS" – COmpetente Digitale pentru Angajati de Succes"**, ID 331793, Axa prioritate: **P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității "** prin **„Programul Educație și Ocupare 2021-2027**" de care am beneficiat prin intermediul proiectului până la momentul descoperirii falsului;
- neacordarea subvenției pentru participare la activitățile proiectului,
- și o posibilă returnare a subvenției încasate, a decontului privind transportul și a cheltuielilor aferente cursului de formare.

Data _____
Numele și prenumele

Semnătura

ANEXA 6

DECLARAŢIE PRIVIND EVITAREA DUBLEI FINANŢĂRI

Subsemnatul(a)_____ cu domiciliul stabil în localitatea _____ _____, posesor al B.I./C.I. seria _____ nr. _____ eliberat(ă) de _____ la data de_____, CNP _____, telefon _____, e-mail _____ cunoscând prevederile art. 326 cu privire la falsul în declarații și art. 306 privind folosirea ori prezentarea de documente sau date false, inexacte ori incomplete, prevăzute de Codul Penal, declar pe proprie răspundere următoarele:

- nu am depus dosarul de candidatură sau nu am fost acceptat să fac parte din grupul țintă al altui proiect în cadrul apelului ***P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității "***

- mă angajez să nu particip la activități similare în cadrul altor proiecte cu aceeași tematică;

**În procesul de selecție și de validare a grupului țintă, trebuie respectat principiul evitării „dublei finanțări". Dubla finanțare se referă la acele situații în care una și aceeași persoană primește finanțare din surse diferite (două sau mai multe) pentru aceleași activități/scopuri/lucruri.*

Am luat la cunoştinţă că declaraţia în fals a subsemnatului(ei) atrage după sine următoarele consecinţe:

- excluderea din activităţile de care am beneficiat prin intermediul proiectului până la momentul descoperirii falsului;
- neacordarea subvenției pentru participare la activitățile proiectului,
- și o posibilă returnare a subvenției încasate, a decontului privind transportul și a cheltuielilor aferente cursului de formare.

Data _____
Numele și prenumele

Semnătura

ANEXA 7

REGISTRUL DE ÎNREGISTRARE A DOSARELOR DE CANDIDATURĂ ÎN VEDEREA ÎNSCRIERII ÎN GRUPUL ȚINTĂ

Nr. crt.	Nume, prenume candidat	Data depunerii	Observații
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			

Nume și prenume responsabil cu înregistrarea participanților
_____

Semnătura _____ **Data _____**