

Raport de evaluare a impactului măsurilor implementate in cadrul SCAP 2014-2020 Pilonul III – Resurse umane



ABREVIERI

UE	Uniunea Europeană
CE	Comisia Europeană
SGG	Secretariatul General al Guvernului
CIAP	Comitet interministerial pentru Acordul de Parteneriat
AM POCA	Autoritatea de Management a Programului Operațional Capacitate Administrativă
MFP	Ministerul Finanțelor Publice
MEN	Ministerul Educației Naționale
MDRAP	Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice
OECD	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
ANFP	Agenția Națională a Funcționarilor Publici
INA	Institutul Național de Administrație
CNCISCAP	Comitetul Național pentru Coordonarea Implementării SCAP
SCAP 2014-2020	Strategia pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020
DCPP	Direcția Coordonare Politici și Priorități
HG	Hotărâre de Guvern
OUG	Ordonanță de Urgență a Guvernului
FSE	Fondul Social European
PO	Program Operațional
SE	Secretariatul tehnic

CUPRINS

1.	INTRODUCERE	pag.5
1.1.	Context general	pag.5
1.2.	Proiectul “ÎMBUNĂTĂȚIREA CAPACITĂȚII CNCISCAP DE A COORDONA IMPLEMENTAREA STRATEGIEI PENTRU CONSOLIDAREA ADMINISTRAȚIEI PUBLICE 2014-2020” - COD SIPOCA 24”	pag.8
2.	Metodologia de realizare a raportului	pag.11
3.	Raport de evaluare a impactului măsurilor implementate in cadrul SCAP 2014-2020 pe Pilonul III – Resurse umane	pag.13
3.1.	Descrierea Pilonului 3	pag.13
3.2.	Măsurile/ submăsurile Pilonului 3	pag.16
3.3.	Concluzii privind impactul măsurilor implementate in cadrul SCAP 2014-2020 pe Pilonul 3	pag.49

1. INTRODUCERE

1.1. CONTEXT GENERAL

Prin Hotărârea Guvernului nr. 909/2014 a fost aprobată Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020 și constituirea Comitetului național pentru coordonarea implementării Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020, ținta fiind ca până în 2020 România să aibă o administrație publică eficientă și receptivă la nevoile societății.

Strategia este un document integrat care are în vedere trei elemente cheie: necesitatea remedierii unor deficiențe structurale în funcționarea administrației publice; recomandările specifice de țară formulate de Comisia Europeană pentru anii 2013 și 2014 cu privire la administrația publică; necesitatea asigurării/ pregătirii administrației publice pentru a îndeplini obligațiile asumate la nivel european în ceea ce privește o serie de ținte/obiective stabilite prin Strategia Europa 2020, Strategia pentru o reglementare mai bună.

SCAP 2014-2020 reprezintă condiționalitatea ex-ante în vederea accesării fondurilor europene în perioada 2014–2020 pentru domeniul administrație publică. Programul Operațional Capacitate Administrativă (POCA) 2014-2020 este finanțat din Fondul Social European (FSE), în cadrul obiectivului tematic nr. 11 „Consolidarea capacității instituționale a autorităților publice și a părților interesate și eficiența administrației publice”, iar obiectivele POCA subsumează obiectivele SCAP, proiectele finanțate prin POCA având o contribuție semnificativă la implementarea SCAP.

SCAP 2014 – 2020 și-a asumat următoarele obiective generale și specifice:

OG I. Adaptarea structurii și mandatului administrației la nevoile cetățenilor și la posibilitățile reale de finanțare

OS I.1. Creșterea gradului de predictibilitate în privința organizării și funcționării instituțiilor de la nivelul administrației publice centrale și a politicilor pe care acestea le gestionează



OS I.2. Asigurarea cadrului optim pentru repartizarea competențelor între administrația publică centrală și administrația publică locală și exercitarea lor sustenabilă.

OS I.3. Reorganizarea administrativ-teritorială

OG II. Implementarea unui management performant în administrația publică

OS II.1. Creșterea coerenței, eficienței, predictibilității și transparenței procesului decizional în administrația publică

OS II.2. Adaptarea politicilor și sistemului de resurse umane la obiectivele și exigențele unei administrații moderne

OS II.3. Promovarea eticii și integrității în administrația publică și continuarea măsurilor privind prevenirea și combaterea corupției și sprijinirea implementării recomandărilor aferente formulate în cadrul Mecanismului de Cooperare și Verificare (MCV)

OS II.4. Soluții IT pentru eficientizarea administrației publice

OS II.5. Îmbunătățirea proceselor interne la nivelul instituțiilor publice

OS II.6. Calitate, cercetare și inovare în administrație

OS II.7. Îmbunătățirea managementului resurselor materiale la nivelul autorităților și instituțiilor publice de la nivel central

OG III. Debirocratizare și simplificare pentru cetățeni, mediul de afaceri și administrație

OS III.1. Reducerea birocrăției pentru cetățeni

OS III.2. Reducerea birocrăției pentru mediul de afaceri

OS III.3. Reducerea birocrăției inter și intra-instituționale

OG IV. Consolidarea capacității administrației publice de a asigura calitatea și accesul la serviciile publice



OS IV.1. Creșterea calității și accesului la serviciile publice prin eficientizarea costurilor și reducerea timpilor de furnizare a serviciilor publice

OS IV.2. Consolidarea capacității financiare a autorităților administrației publice locale

OS IV.3. Dezvoltarea de mecanisme de monitorizare și evaluare a serviciilor publice

Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014 – 2020 (ANEXA nr. 2 la HG nr. 909/2014) a stabilit responsabilități pentru o multitudine de instituții ale administrației publice centrale (ministere, agenții), precum și ale administrației publice locale, inclusiv pentru structurile asociative ale autorităților administrației publice locale. HG nr. 909/2014 a cuprins în ANEXA 3 și Graficul activităților stabilite a se desfășura în perioada 2014 - 2016.

Pe parcursul anilor 2015, 2016 și începutul anului 2017 implementarea măsurilor cuprinse în planul de acțiune ale strategiei, a fost susținută prin dezvoltarea unor proiecte finanțate din fonduri europene. Ca urmare a derulării procedurilor de achiziții publice din cadrul acestor proiecte, o serie de termene de realizare a măsurilor au fost decalate.

Comitetul Național pentru Coordonarea Implementării Strategiei pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020 (CNCISCAP) a decis actualizarea planului de acțiune al Strategiei după consultarea cu reprezentanții Comisiei Europene, astfel încât măsurile să aibă o încadrare în timp realistă, care să țină cont inclusiv de etapizarea livrabilelor din cadrul proiectelor cu finanțare nerambursabilă.

Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014 – 2020 a fost modificat și actualizat prin **Hotărârea nr. 462/30.06.2017 pentru modificarea anexei nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 909/2014 privind aprobarea Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020 și constituirea Comitetului Național pentru Coordonarea Implementării Strategiei pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020**, și pentru modificarea anexei la Hotărârea Guvernului nr. 1076/2014 pentru aprobarea Strategiei privind mai buna reglementare 2014-2020.

În vederea coordonării implementării și monitorizării SCAP, prin decizia CNCISCAP, au fost constituiți 5 piloni corespunzători Grupurilor de lucru tematice, după cum urmează:



- ➔ **Pilonul 1 – Politici publice și reglementare** – coordonator Secretariatul General la Guvernului;
- ➔ **Pilonul 2 – Debirocratizare și simplificare** - coordonator Secretariatul General la Guvernului;
- ➔ **Pilonul 3 – Resurse umane** - coordonator Secretariatul General la Guvernului;
- ➔ **Pilonul 4 – Managementul calității și serviciile publice** – coordonator Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice;
- ➔ **Pilonul 5 – Administrația publică locală** - coordonator Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice.

Prezentul raport de analiză are la bază aplicarea mecanismului unitar nou creat, în cadrul unui exercițiu de monitorizare a implementării SCAP 2014-2020.

1.2. PROIECTUL “ÎMBUNĂTĂȚIREA CAPACITĂȚII CNCISCAP DE A COORDONA IMPLEMENTAREA STRATEGIEI PENTRU CONSOLIDAREA ADMINISTRAȚIEI PUBLICE 2014-2020” - COD SIPOCA 24”

Monitorizarea implementării măsurilor Strategiei este coordonată de CNCISCAP și are la bază un mecanism greoi de raportare ce presupune integrarea mai multor rapoarte într-un document consolidat, dificil de urmărit și lipsit de interactivitate. În mod concret, toate instituțiile responsabile trimit documente de raportare care trebuie centralizate, verificate și integrate. Ca urmare, perioada de timp necesară procesării rapoartelor transmise de instituții este mare, fiind totodată evidențiate multiple necorelări între raportările diverselor instituții pentru același tip de intervenție.

Având în vedere perioada mare și domeniile vaste pe care Strategia le acoperă, precum și faptul că pentru majoritatea măsurilor și acțiunilor există răspundere instituțională multiplă, principala problemă a CNCISCAP este legată de faptul că, în majoritatea cazurilor, se face o monitorizare strict administrativă a aplicării măsurilor, formală de multe ori și foarte puțin participativă, fiind foarte dificil să se evalueze sistematic modul în care acțiunile contribuie, pe termen mediu și lung, la atingerea obiectivelor generale.

În acest context, SGG a elaborat și a obținut finanțare prin POCA pentru proiectul „Îmbunătățirea capacității CNCISCAP de a coordona implementarea Strategiei pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020” - Cod SIPOCA 24”.



Scopul proiectului îl reprezintă dezvoltarea unui mecanism comun de coordonare inter-instituțională și monitorizare a implementării acțiunilor cuprinse în Strategia pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020, bazat pe instrumente moderne, unitare, interactive și participative.

Obiectivele specifice ale proiectului sunt:

- îmbunătățirea coordonării interinstituționale între actorii responsabili pentru implementarea Strategiei pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020;
- creșterea capacității reprezentanților instituțiilor implicate cu privire la metodele moderne de colectare, procesare și raportare a informațiilor / datelor utilizate în monitorizarea implementării SCAP 2014-2020, precum și la comunicarea publică;
- îmbunătățirea comunicării și cooperării între administrația publică și societatea civilă în vederea implementării eficiente a SCAP 2014-2020.

În vederea atingerii obiectivelor propuse, au fost realizate o serie de activități și subactivități menite să conducă la reproiectarea sistemului instituțional și procedural de monitorizare SCAP și la îmbunătățirea comunicării referitoare la Strategie:

Activitatea 1 - Operaționalizarea unui mecanism interactiv de monitorizare și raportare

- Analiza procedurilor actuale de colectare și procesare a informațiilor/ datelor utilizate în procesul de monitorizare din instituțiile relevante pentru evaluarea SCAP 2014-2020

Pentru analiza situației actuale, s-au organizat 2 workshop-uri cu persoane care au atribuții de colectare și procesare a informațiilor / datelor utilizate în procesul de monitorizare din instituțiile relevante pentru evaluarea SCAP 2014-2020, s-au organizat interviuri, au fost aplicate chestionare prin care s-au obținut informațiile primare referitoare la modul de culegere a datelor, procesarea lor, criteriile de comparare, aportul la realizarea rezultatelor, precum și modalitățile de întocmire a rapoartelor.

- Elaborarea unui set de recomandări privind îmbunătățirea procedurilor actuale de colectare și procesare a informațiilor/ datelor utilizate în procesul de monitorizare din instituțiile relevante pentru evaluarea SCAP 2014-2020



- **Elaborarea ghidului de operationalizare a mecanismului unitar, interactiv și participativ de monitorizare a implementării SCAP 2014-2020**, document realizat pe baza setului de recomandări, prin care se specifică modul de abordare a fluxului de date primare/ procesare/ comparare/ analiză și eventuale măsuri de corecție aplicabile. Versiunea preliminară a ghidului a fost discutată în cadrul a 2 workshop-uri, cu participarea persoanelor care au atribuții de colectare și procesare a informațiilor/ datelor utilizate în procesul de monitorizare din instituțiile relevante pentru evaluarea SCAP 2014-2020.

- **Realizarea unei Platforme IT** în care sunt transpuse prevederile ghidului în sistem informatic, ce permite tuturor instituțiilor responsabile cu implementarea acțiunilor strategiei să introducă direct rezultatele referitoare la progresele înregistrate, valorile intermediare calculate ale indicatorilor, sursele datelor utilizate în evaluare. Utilizarea acestei platforme prin care se elimină raportările clasice, bazate pe adrese înaintate către CNCISCAP, permite analiza corectitudinii raportărilor, eliminarea eventualelor neconformități apărute în raportări, cu accent pe măsurile care au ca responsabili mai multe instituții, evaluarea veridicității datelor primare folosite de către fiecare instituție în parte, o centralizare automată, rapidă.

Activitatea 2 - Îmbunătățirea procesului de comunicare administrație publică - stakeholderi, cu privire la progresele înregistrate în implementarea SCAP 2014-2020

- Analiza procedurilor actuale de comunicare a rezultatelor obținute în implementarea SCAP 2014-2020

Pentru analiza situației actuale, s-au organizat 2 workshop-uri cu persoane care au atribuții de colectare și procesare a informațiilor/ datelor utilizate în procesul de monitorizare din instituțiile relevante pentru evaluarea SCAP 2014-2020, cu accent pe procesul de comunicare a rezultatelor. În cadrul acestor evenimente au fost obținute datele primare referitoare la modul de comunicare a rezultatelor obținute prin implementarea SCAP, atât către celelalte instituții ale administrației publice, cât și către societatea civilă.

- Elaborarea unei strategii de comunicare aferente implementării SCAP 2014-2020



În cadrul acestei subactivități, a fost dezvoltată o Strategie de comunicare având ca scop creșterea gradului de conștientizare a importanței implementării eficiente a SCAP la nivelul întregii administrații, a reprezentanților palierului decizional dar și a societății civile.

- **Implementarea strategiei de comunicare aferente implementării SCAP 2014-2020**

În scopul facilitării comunicării rezultatelor, s-au organizat următoarelor evenimente:

- a) 4 evenimente dedicate comunicării rezultatelor obținute în implementarea SCAP 2014-2020 în patru regiuni de dezvoltare diferite;
- b) 2 sesiuni de instruire, cu reprezentanți ai instituțiilor membre CNCISCAP, cu atribuții în procesul de comunicare a rezultatelor obținute în implementarea SCAP 2014-2020;
- c) o vizită de studiu într-o țară membră UE cu expertiză relevantă în implementarea unor măsuri similare.

2. METODOLOGIA DE REALIZARE A RAPORTULUI

Din punct de vedere metodologic, raportul a fost realizat prin parcurgerea mai multor etape:

Etapa 1 - Pregătirea raportului

În această etapă au avut loc întâlniri între echipa de experți și reprezentanții SGG prin care s-au definitivat instrumentele de lucru și etapele de parcurs:

- definirea contextului analizei și a obiectivelor urmărite prin rapoarte;
- stabilirea exactă a rolurilor echipei de experți și a reprezentanților SGG;
- stabilirea metodelor de abordare, a necesarului de materiale auxiliare (fișe ale măsurilor din SCAP – Anexa 1, fișe ale indicatorilor generali SCAP – Anexa 2 etc.);
- efectuarea unei cercetări preliminare pentru stabilirea necesarului de date;
- stabilirea planului concret de acțiune;
- stabilirea indicatorilor de pornire;
- colectarea de date primare.

Etapa 2 – Analiză și evaluare

Această etapă conține analiza impactului implementării măsurilor finalizată prin cinci rapoarte aferente celor cinci piloni din SCAP, precum și o secțiune dedicată analizei Strategiei în ansamblu:

- culegerea datelor,
- verificarea, sistematizarea și gruparea datelor prin diferite tehnici, inclusiv prin reprezentări grafice,
- interpretarea datelor,
- analiza critică a rezultatelor,
- discutarea punctelor critice cu beneficiarul în vederea punerii de acord cu rezultatele obținute din analiza datelor,
- elaborarea unor recomandări.

Pentru culegerea datelor necesare realizării rapoartelor, echipa de experți a utilizat următoarele metode/ tehnici:

- analiza documentelor publice și a celor puse la dispoziție de SGG;
- elaborarea, transmiterea și prelucrarea fișelor privind analiza implementării măsurilor SCAP de către instituțiile responsabile;
- introducerea în platforma IT dezvoltată în cadrul proiectului a rapoartelor de monitorizare SCAP;
- prelucrarea și analiza informațiilor generate prin platforma IT;
- colectarea și prelucrarea (inclusiv) grafică a datelor privind indicatorii generali SCAP;
- interviuri cu reprezentanții SGG și ai altor instituții responsabile de implementarea SCAP (MDRAP, AMPOCA, ANFP, MFP).

3. Evaluarea impactului implementării măsurilor prevăzute în SCAP 2014-2020 pe Pilonul III – Resurse umane

3.1. Descrierea Pilonului 3

Pilonul 3 – Resurse umane al Strategiei pentru Consolidarea Administrației Publice (SCAP) 2014-2020 este focusat pe reformarea cadrului instituțional și a politicilor actuale în domeniul resurselor umane din administrația publică.

În definirea obiectivelor strategice pentru perioada 2014 – 2020, instituțiile implicate au pornit de la analizele elaborate de Banca Mondială¹, precum și de la lecțiile învățate în exercițiul programatic anterior, încercând să contureze o viziune coerentă a cărei aplicare să genereze o îmbunătățire substanțială a activității administrației în managementul resurselor umane .

În SCAP 2014-2020 se subliniază că ”Implementarea unui management performant în administrația publică reprezintă o condiție esențială pentru derularea reformelor actuale și viitoare, fiind necesară abordarea coerentă și coordonată a aspectelor referitoare la procesul decizional, **resursele umane**, tehnologia informației, procesele interne, asigurarea calității, cercetarea și inovarea ca premise ale dezvoltării viitoare”.

Clarificarea rolurilor și mandatelor instituționale în managementul resurselor umane, concomitent cu consolidarea capacității administrative pentru o abordare strategică, unitară și integrată a politicilor de personal pentru toate categoriile de personal reprezintă priorități pentru administrația publică din România. Adaptarea procedurilor de recrutare, selecție și evaluare la cerințele managementului performanței, revizuirea politicilor motivaționale, inclusiv din perspectiva oportunităților de carieră și a salarizării orientate către performanță, ca și abordarea modernă, integrată a dezvoltării de competențe sau dezvoltarea standardelor etice, sunt de natură să contribuie la creșterea gradului de profesionalizare, a stabilității și reducerea politizării administrației publice.

¹ Grupul de Lucru pentru Administrație Publică - ”Analiza socio-economică realizată la nivelul Comitetului Consultativ Tematic Administrație și Bună Guvernare”, Grupul de Lucru pentru analiza cauzelor structurale- ”Analiza cauzelor structurale care au dus la existența unei capacități administrative reduse în România”

Un management performant al resurselor umane, de natură să asigure omul potrivit la locul potrivit și o gestiune previzională, coerentă și stimulativă a carierei care să permită, în același timp, flexibilitate instituțiilor din administrația publică, va avea efecte benefice atât pentru instituțiile publice, din perspectiva eficientizării cheltuielilor de personal și creșterii calității rezultatelor, cât și pentru personal, din perspectiva motivării și stabilității în funcție.

Pentru a-și dovedi eficiența, aspectele mai sus menționate trebuie completate cu îmbunătățirea proceselor interne la nivelul instituțiilor publice, astfel încât structura organizatorică și procedurile interne să fie dimensionate și definite de o manieră corespunzătoare, care să asigure atât unitatea de abordare pe categorii de instituții, cât și flexibilitatea și adaptarea la situații noi. În acest context este necesară dinamizarea implementării standardelor de management în administrația publică și creșterea capacității structurilor de audit intern, ale căror recomandări sunt esențiale pentru creșterea performanței în cadrul instituțiilor publice, limitarea risipei de resurse și posibilităților de fraudă și corupție, detectarea din timp a disfuncționalităților și a neregulilor.

Totodată, având în vedere faptul că un management performant urmărește nu doar gestionarea eficientă a situației actuale, ci și anticiparea situațiilor viitoare, urmărirea tendințelor în domeniu și chiar dezvoltarea de tendințe noi, o atenție deosebită trebuie acordată managementului calității, promovării și utilizării de bune practici, transferului de know-how, cercetării și inovării în administrația publică.

Pentru transpunerea în practică a acestor deziderate, Pilonul 3 - Resurse umane se concentrează în jurul **Obiectivului General "Implementarea unui management performant în administrația publică"**, structurat în 3 **Obiective specifice**:

OS II.2. Adaptarea politicilor și sistemului de resurse umane la obiectivele și exigențele unei administrații moderne,

OS II.3. Promovarea eticii și integrității în administrația publică și continuarea măsurilor privind reducerea și prevenirea corupției și sprijinirea implementării recomandărilor aferente formulate în cadrul Mecanismului de Cooperare și Verificare (MCV) și

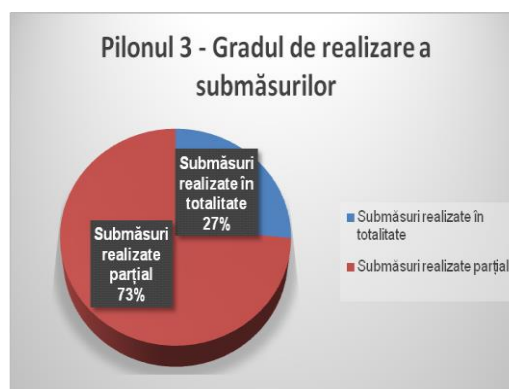
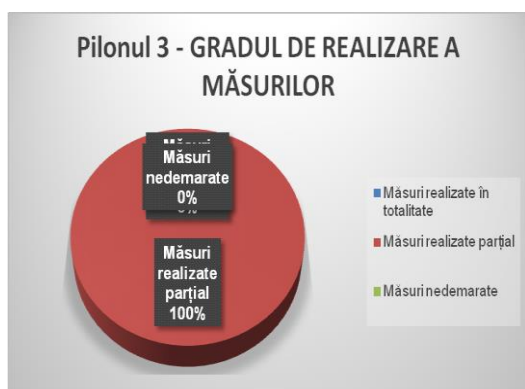
OS II.6. Calitate, cercetare și inovare în administrația publică.



În cadrul obiectivelor specifice menționate sunt detaliate **7 măsuri, 30 de submăsuri, 80 de rezultate previzionate**, fiecare dintre aceste măsuri fiind detaliate prin acțiuni concrete, bugete estimative, responsabili și termene de implementare .

Acestea sunt transpuse în Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020 cuprins în Anexa nr. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 909/2014, actualizată prin H.G. 462/2017. Secretariatul General al Guvernului este coordonatorul implementării și monitorizării Pilonului 3 – Resurse umane.

Dintre cele 7 măsuri ale Pilonului 3, nici una nu a fost realizată în totalitate, 8 submăsuri sunt realizate (26,66 %), iar 22 sunt în curs de realizare (73,33 %). Dintre cele 22 de submăsuri în curs de realizare, declararea neconstituționalității, în noiembrie 2018, a Codului Administrativ adoptat de Parlamentul României în iulie 2018, afectează direct realizarea a 8 submăsuri și indirect a celorlalte.



Din punct de vedere al atingerii rezultatelor preconizate, 35 % au fost atinse în perioada 2014-2018, urmând ca 12,5% să fie atinse în cursul anului 2019, și un procent mare, respectiv 52,5 %, până la sfârșitul anului 2020 (inclusiv cele cu caracter permanent).

Aceste măsuri sunt susținute de 3 proiecte finanțate din POCA aflate în curs de implementare, respectiv:

- Proiect SIPOCA 63 – Etică: Eficiență, Transparență și Interes pentru conduita din administrație
- Solicitant: ANFP – măsurile II 3.1 și II 3.2;

- Proiect SIPOCA 61- Consolidarea sistemelor de integritate – cea mai bună strategie de prevenire a corupției în administrația publică, Solicitant: MDRAP, Partener AID România – măsurile II 3.1 și II 3.2
- Proiect SIPOCA 136 – Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică, Solicitant: SGG, Parteneri: ANFP și MMJS- măsurile II 2.1, II 2.2, II 2.4 și II 3.1.

Ținând cont că aceste proiecte au termene de finalizare 2019-2020 însă, din cauza prelungirii procedurilor de achiziție, unele termene au fost decalate, există riscul ca rezultatele planificate pentru Pilonul 3 să nu fie realizate până la finalul perioadei de implementare a SCAP 2014-2020.

3.2. Măsurile/ submăsurile Pilonului 3

OG II. Implementarea unui management performant în administrația publică

OS II.2. Adaptarea politicilor și sistemului de resurse umane la obiectivele și exigențele unei administrații moderne

II.2.1. Clarificarea rolurilor și mandatelor instituționale în managementul resurselor umane, concomitent cu consolidarea capacității administrative pentru o abordare strategică, unitară și integrată a politicilor de personal

Măsura cuprinde cinci **submăsuri**, respectiv :

- II.2.1.1** - Consolidarea rolului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. Analiza înființării unei instituții cu atribuții în gestiunea personalului contractual din administrația publică,
- II.2.1.2** - Înființarea unui organism colectiv de specialiști în resurse umane (board),
- II.2.1.3** - Clarificarea rolurilor și responsabilităților asociate fiecărei categorii de personal care își desfășoară activitatea în autorități și instituții publice,
- II.2.1.4** - Inițierea unui program destinat adecvării reglementărilor în domeniul resurselor umane din administrație,
- II.2.1.5** - Facilitarea implementării, la nivelul instituțiilor administrației centrale, a diferitelor tipuri de organizare și desfășurare a activității specifice unui management flexibil, orientat spre atingerea obiectivelor strategice și bazat pe utilizarea de structuri organizatorice adaptabile.

Rezultatele așteptate, **termenele de implementare** și **instituțiile responsabile** sunt prezentate în continuare:

Rezultate așteptate	Termene de implementare	Responsabili
II.2.1.1 - Consolidarea rolului Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. Analiza înființării unei instituții cu atribuții în gestiunea personalului contractual din administrația publică		
1) Buget anual și Plan strategic instituțional aprobate pentru asigurarea îndeplinirii atribuțiilor asociate managementului resurselor umane din administrație	decembrie 2017	SGG, MDRAP, ANFP
2) Sistem național de evidență a ocupării în administrația publică	iunie 2019	
II.2.1.2 - Înființarea unui organism colectiv de specialiști în resurse umane (board)		
1) Structură funcțională, cu membrii desemnați, activități planificate și resurse alocate – ca parte a CNCISCAP	ianuarie 2019	MMJS, ANFP, MFP, SGG, MDRAP
2) Metodologii și regulamente de lucru aprobate și aplicabile	decembrie 2019	
3) Propuneri fundamentate de optimizare a cadrului instituțional în domeniul resurselor umane	decembrie 2019	
4) Structură specializată transformată în organism permanent, la finalizarea perioadei de implementare a Strategiei	decembrie 2020	
II.2.1.3 - Clarificarea rolurilor și responsabilităților asociate fiecărei categorii de personal care își desfășoară activitatea în autorități și instituții publice		
1) Mai bună delimitare de roluri și competențe, pe categorii de funcții	decembrie 2017	SGG, MDRAP, MMJS, ANFP, MFP
2) Acte normative corespondente și sectoriale, modificate și completate	iunie 2018	
3) Structuri organizaționale și de organizare și desfășurare a activităților, adaptate	decembrie 2018	
II.2.1.4 - Inițierea unui program destinat adecvării reglementărilor în domeniul resurselor umane din administrație		
1) Inventar al tuturor regulilor aplicabile categoriilor de resurse umane, realizat	iunie 2018	ANFP, MFP, SGG, MDRAP, MMJS
2) Plan de acțiuni pentru intervențiile asupra cadrului legal identificat, aprobat și asumat de către toate instituțiile cu competență de reglementare a domeniilor vizate	iunie 2018	
3) Cadru normativ în domeniul resurselor umane adecvat nevoilor și contextului administrativ (mai simplu, mai suplu și mai ușor accesibil) – finalizarea implementării planului	august 2020	
4) Raport privind implementarea planului - elaborat	decembrie 2020	
II.2.1.5 - Facilitarea implementării, la nivelul instituțiilor administrației centrale, a diferitelor tipuri de organizare și desfășurare a activității specifice unui management flexibil, orientat spre atingerea obiectivelor strategice și bazat pe utilizarea de structuri organizatorice adaptabile		
1) Management flexibil, orientat spre atingerea obiectivelor strategice	decembrie 2017	MDRAP, MMJS, ANFP, MFP, SGG
2) O mai bună planificare a activităților individuale	decembrie 2017	
3) O mai bună și completă reflectare a rezultatelor activităților profesionale în evaluări	decembrie 2017	

Implementarea acestei măsuri este realizată prin **proiectul *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică* (SIPOCA 136)**.

Proiectul are în vedere dezvoltarea sistemului de management strategic integrat al resurselor umane astfel încât acestea să poată asigura suportul necesar unei administrații publice moderne, performante, inclusive și inovative.

Obiectivele specifice ale proiectului sunt următoarele:

- Dezvoltarea unor soluții fundamentate și durabile a căror aplicare să contribuie la îmbunătățirea managementului resurselor umane din administrația publică din România;
- Diminuarea discrepanțelor existente în aplicarea politicilor de resurse umane, atât între diferitele categorii ale acestora, cât și între instituții publice;
- Dezvoltarea unor mecanisme moderne și inovative de management al resurselor umane care să sprijine procesul de elaborare, implementare și evaluare a politicilor publice în domeniu;
- Dezvoltarea unui sistem de cadre de competență corelat cu un sistem obiectiv și incluziv de recrutare și de evaluare a performanțelor individuale în concordanță cu indicatorii de performanță și politicile de salarizare pentru administrația publică;
- Contribuție la asigurarea unui management unitar al carierei în funcția publică prin extinderea Sistemului informatic integrat de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici;
- Îmbunătățirea aplicării legislației în domeniul salarizării unitare a personalului din administrația publică;
- Îmbunătățirea coordonării și comunicării între instituțiile publice care au atribuții în domeniul managementului resurselor umane din administrația publică.

Rezultatele așteptate:

- Propunere de politică publică fundamentată care să identifice soluții pentru o gestiune standardizată a diferitelor categorii de resurse umane din administrația publică;
- Analize, ghiduri, proceduri dedicate compartimentelor de resurse umane în vederea aplicării unitare a legislației în domeniu;
- Model de cadru de competențe generale și specifice pentru administrația publică;
- Model și sistem informatic pentru organizarea concursului național dezvoltat în vederea asigurării unui proces transparent și incluziv de recrutare și selecție în administrația publică;
- Sistem de management al performanței individuale pentru diferitele categorii de resurse umane din administrația publică.

În cadrul acestei măsuri au fost realizate:

- Strategia privind Dezvoltarea Funcției Publice 2016-2020, aprobată prin HG nr. 525/27.07.2016, care completează, în ceea ce privește resursele umane din administrația publică, cadrul acțiunilor definite în SCAP 2014-2020.
- Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, precum și pentru stabilirea unor măsuri pentru evaluarea funcționarilor publici în anul 2018 a fost asumată de MDRAP, promulgată prin Decretul 516/2018, devenind Legea nr. 156/2018.
- Pentru înființarea unui organism colectiv de specialiști în resurse umane a fost elaborat proiectul de lege prin care se înființează **Consiliul național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică**, ca structură independentă cu rol consultativ în ceea ce privește politicile publice și propunerile legislative din domeniul funcției publice și resurselor umane din administrația publică.
- În anul 2016 a fost realizată o analiză de impact a reglementării (Regulatory Impact Analysis) în cadrul proiectului *Dezvoltarea capacității administrației publice centrale de a realiza studii de impact* (cod SIPOCA 25), coordonat de Secretariatul General al Guvernului. Analiza de impact a fost realizată de un grup de lucru care a inclus personal ANFP și consultanți ai Băncii

Mondiale și este disponibilă pe site-ul Secretariatului General al Guvernului în secțiunea Analize de impact.

Măsura este în curs de realizare, acțiunile corective și noul termen depinzând de intrarea în vigoare a Codului Administrativ și realizarea acțiunilor corespunzătoare în cadrul proiectului SIPOCA 136.

Analiza impactului socio-economic și financiar se poate realiza după intrarea în vigoare a Codului Administrativ și realizarea acțiunilor corespunzătoare în cadrul proiectului SIPOCA 136.

Se are în vedere consolidarea rolului și extinderea competențelor Agenției Naționale a Funcționarilor Publici concomitent cu asigurarea, în mod sustenabil și corect fundamentat, a necesarului de resurse alocate pentru un management unitar al resurselor umane din administrația publică, pe baza unui buget anual și a unui Plan strategic instituțional al ANFP, aprobate.

În cadrul implementării submăsurii 1, prin Legea nr. 2/2018 este asigurată finanțarea necesară îndeplinirii atribuțiilor asociate managementului resurselor umane, iar Planul Strategic Instituțional al ANFP este integrat în cel al MDRAP. Bugetul va fi asigurat în luna martie a fiecărui an, iar Planul strategic va fi actualizat în mai 2020.

Crearea unui Sistem național unic de evidență a ocupării în administrația publică, capabil a oferi în timp real informații referitoare la categoriile de funcții/posturi și la situația acestora, la organizarea și desfășurarea de concursuri, precum și la structura personalului pe categorii de vârstă, gen, pregătire etc. este un rezultat preconizat a se atinge în semestrul I 2019.

Realizarea *Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public* a fost prevăzută în capitolul IV al Proiectului Codului administrativ al României, astfel încât, termenul de realizare al acestei submăsuri trebuie reevaluat.

Legea 446/2018 prin care se înființează **Consiliul național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică**, aprobată de Parlamentul României este în stadiu de sesizare de neconstituționalitate a Președintelui României, din data de 8 ianuarie 2019.

Deși Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, precum și pentru stabilirea unor măsuri pentru evaluarea funcționarilor publici în anul

2018 a fost promulgată prin Decretul 516/2018, devenind Legea nr. 156/2018, acesta nu acoperă toate aspectele care să conducă la consolidarea rolului și extinderea competențelor Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Dacă în ceea ce privește funcționarii publici există acțiuni realizate, pentru celelalte categorii de personal din instituțiile publice nu s-a concretizat nici o inițiativă, exceptând domeniul salarizării.

Toate submăsurile aferente acestei măsuri depind de adoptarea Codului Administrativ al României și este puțin probabil că vor fi implementate în totalitate și în termenele prevăzute în Planul de acțiune al SCAP 2014-2020.

Propunerile și acțiunile corective trebuie stabilite de CNCISCAP, pentru revizuirea/completarea cadrului instituțional prin adoptarea legislației necesare, termenele de realizare fiind direct corelate cu stadiul acesteia.

În continuare sunt necesare măsuri concrete privind managementul resurselor umane, inclusiv clarificarea modului de lucru al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici în vederea realizării unei abordări unitare a proceselor abordate sau relația cu Ministrul Muncii și Justiției Sociale și Institutul Național de Administrație.

Strategia privind Dezvoltarea Funcției Publice 2016-2020, aprobată prin HG nr. 525/27.07.2016 conține o serie de obiective și măsuri ce trebuie implementate iar strategia, în ansamblu, necesită un proces de monitorizare.

II.2.2. Creșterea gradului de profesionalizare și a stabilității în funcția publică ca urmare a adaptării procedurilor de recrutare, selecție și evaluare la cerințele managementului performanței

Măsura este în curs de realizare și vizează **trei submăsuri**, respectiv:

II.2.2.1 - Stabilirea și implementarea unui sistem de standardizare a competențelor pe domenii strategice de desfășurare a activităților în administrație (ex. Politici publice, elaborarea reglementărilor, resurse umane, management financiar și audit intern, management de proiect, reprezentare instituțională în cadrul activității de relații internaționale etc.),

pentru diferitele categorii de funcții și pe domenii specifice, unde este cazul (ex. funcții specifice din cadrul unor ministere etc.)

II.2.2.2 - Evaluarea actualelor sisteme de recrutare în vederea introducerii de modificări care să faciliteze existența unui mai mare grad de corelare între nevoile de personal ale sistemului și ale instituțiilor și abilitățile, cunoștințele și competențele persoanelor interesate de dezvoltarea unei cariere în administrație, concomitent cu punerea în aplicare a unui sistem de evaluare a personalului bazat pe criterii care urmăresc competența, randamentul și conduita;

II.2.2.3 - Creșterea gradului de transparență cu privire la recrutare, promovare și exercitarea funcțiilor.

Rezultatele așteptate, **termenele de implementare** și **instituțiile responsabile** sunt prezentate în continuare:

Rezultate așteptate	Termene de implementare	Responsabili
II.2.2.1 - Stabilirea și implementarea unui sistem de standardizare a competențelor pe domenii strategice de desfășurare a activităților în administrație		
1) Domenii strategice și specifice definite/identificate	decembrie 2019	INA, ANFP
2) Cadre de competență pe domenii strategice și specifice definite și implementate	ianuarie 2020	
3) Standarde ocupaționale relevante actualizate (INA)	decembrie 2019	
4) Suport pentru aplicarea noilor proceduri	decembrie 2020	
II.2.2.2 - Evaluarea actualelor sisteme de recrutare		
1) Analiza situației curente din punct de vedere al aplicării normelor în vigoare	iunie 2015	MFP, ANFP, SGG, MDRAP, MMJS
2) Legislație actualizată, cu aspecte pozitive și exemple de bună practică integrate (proiect de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, înaintat Parlamentului spre adoptare)	decembrie 2017	
3) Bune practici identificate ca urmare a implementării programelor YPS și BSGR și sistemului analitic pilot de dezvoltare a carierei în funcția publică (norme, ghiduri, manuale, proceduri, instrucțiuni)	decembrie 2017	
4) Suport pentru aplicarea noilor proceduri asigurat	decembrie 2020	
II.2.2.3 - Creșterea gradului de transparență cu privire la recrutare, promovare și exercitarea funcțiilor		
1) Grad de transparență crescut cu privire la recrutare, promovare și exercitarea funcțiilor	decembrie 2020	MMJS, MFP, ANFP, SGG, MDRAP

ANFP a realizat următoarele analize în anul 2015, iar acestea au fost aprobate în cadrul CNCISCAP:

- 1) Analiza privind înființarea unei entități cu atribuții în domeniul formării profesionale a personalului din administrația publică;
- 2) Analiza privind evaluarea implementării programelor tip YPS (Proiectul Tinerilor Profesioniști) și BSGR (Bursa Specială „Guvernul României”);
- 3) Analiza privind situația curentă a sistemelor de recrutare și de evaluare a personalului din punct de vedere al aplicării normelor în vigoare;
- 4) Analiza privind cadre de competență / standarde ocupaționale pe domenii strategice și specifice identificate;
- 5) Analiza privind consolidarea rolului ANFP și/sau înființarea unei instituții cu atribuții în gestiunea personalului contractual din administrația publică.

Aceste analize sunt disponibile pe site-ul ANFP la adresa

http://www.anfp.gov.ro/continut/Studii_si_prezentari

Analizele au fost utilizate pentru:

- **fundamentarea a două strategii din domeniul funcției publice:** Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 525/2016 și Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 650/2016;
- **documentare pentru analiza de impact** realizată în cadrul proiectului *Dezvoltarea capacității administrației publice centrale de a realiza studii de impact* (cod SIPOCA 25), coordonat de Secretariatul General al Guvernului, prezentată anterior;
- **fundamentarea cererii de finanțare pentru proiectul Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică**, a cărui finanțare a fost ulterior aprobată (SIPOCA 136).

Stadiul **implementării măsurii** este avansat, multe submăsuri sunt realizate sau au caracter de permanență până în decembrie 2020.



Legea 156/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, precum și pentru stabilirea unor măsuri pentru evaluarea funcționarilor publici în anul 2018 a adus unele clarificări privind sistemul de evaluare al funcției publice dar, majoritatea rezultatelor preconizate pentru această măsură depind de adoptarea Codului Administrativ al României, declarat neconstituțional în integralitate de CCR în noiembrie 2018.

Creșterea gradului de profesionalizare și a stabilității în funcția publică urmare a adaptării procedurilor de recrutare, selecție și evaluare la cerințele managementului performanței presupune inclusiv modificări ale legislației în vigoare.

În stabilirea de cadre de competență comune, un rol major îl are structura nou-înființată, formată din specialiști în domeniul resurselor umane (*Consiliul național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică*), precum și Institutul Național de Administrație.

În subsidiar, pentru acele categorii de funcții pentru care există deja standarde ocupaționale aprobate, va fi inițiat un proces de analiză și, acolo unde este cazul, de actualizare a respectivelor standarde.

Trebuie avut în vedere că operaționalizarea INA s-a realizat cu întârziere, iar pentru Legea 446/2018 prin care se înființează **Consiliul național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică** există o sesizare de neconstituționalitate, din data de 8 ianuarie 2019, existând un mare risc de întârziere pentru toate țintele propuse.

La implementarea acestei măsuri contribuie :

- analiza situației curente din punct de vedere al aplicării normelor în vigoare și al estimărilor privind introducerea de cadre de competențe;
- concluziile evaluării impactului programelor tip Young Professional Scheme (Programul tinerilor profesioniști din administrația publică) și Bursa Specială Guvernul României - BSGR, care au introdus o modalitate specifică de recrutare(*disponibile pe site-ul ANFP la adresa http://www.anfp.gov.ro/continut/Studii_si_prezentari*)
- rezultatele implementării sistemului analitic pilot de dezvoltare a carierei în funcția publică, Componenta „C2.– Indicatori de performanță - compatibilitate „funcționar - post”,

instrumente moderne în gestiunea resurselor umane”, din cadrul proiectului „Creșterea capacității administrației publice de a gestiona procesele de recrutare, selecție și evaluare a funcționarilor publici în contextul creșterii gradului de responsabilizare a administrației publice privind gestionarea funcției publice”, cod SMIS 35032.

Creșterea gradului de transparență cu privire la recrutare, promovare și exercitarea funcțiilor publice este asigurată în mare măsură prin portalul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Portalul pentru administrarea funcțiilor publice și funcționarilor publici poate fi accesat, de către operatorii acreditați, folosind un nume de utilizator și o parolă. Principalele funcționalități asigurate de către portal sunt: încărcarea documentelor, istoric operațiuni, vizualizare și modificare structură instituții, messenger, descărcare documente încărcate anterior și semnătură electronică ANFP.

Site-ul ANFP se adresează publicului și oferă informații privind concursurile pentru funcționarii publici de conducere și de execuție, formulare tip pentru concursuri și conținutul dosarului de înscriere concurs, subiecte pentru concurs, proceduri subiecte și probe suplimentare precum și numeroase informații de interes public.

Implementarea **măsurii II.2.2** este **realizată parțial** fiind înregistrate progrese, care vizează în special dezvoltarea de studii, analize, documente strategice, un rol important având implementarea proiectului SIPOCA 136.

Administrația românească are nevoie de o regândire a proceselor de recrutare și selecție (bazate mult prea mult pe memorarea de fapte și idei) din perspectivă procedurală, dar și a transparenței și obiectivității. Sistemele de evaluare a performanțelor sunt considerate subiective și necesită, de asemenea, revizuire.

II.2.3. Revizuirea politicilor motivaționale în domeniul resurselor umane din administrația publică, inclusiv din perspectiva oportunităților de carieră și a salarizării orientate către performanță

Măsura vizează patru **submăsuri**, respectiv:

II.2.3.1 - Facilitarea implementării Legii cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;

II.2.3.2 - Stabilirea unui sistem coerent de recrutare și dezvoltarea metodologiei de evaluare a performanțelor personalului din sistemul de gestiune a fondurilor structurale și de investiții, pe baza criteriilor de performanță prevăzute de legislația națională;

II.2.3.3 - Evaluarea implementării programelor tip Young Professional Scheme (Programul tinerilor profesioniști din administrația publică) și Bursa Specială Guvernul României - BSGR și integrarea aspectelor/rezultatelor pozitive printr-o nouă abordare a dezvoltării carierei în administrația publică;

II.2.3.4 - Dezvoltarea unui sistem de pensii ocupaționale pentru personalul din administrația publică.

Rezultatele așteptate, termenele de implementare și instituțiile responsabile sunt prezentate în continuare:

Rezultate așteptate	Termene de implementare	Responsabili
II.2.3.1 - Facilitarea implementării Legii cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice		
1) Legea privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015 elaborată (în vederea continuării procesului de implementare etapizată a Legii-cadru nr. 284/2010)	Decembrie 2017	SGG, MDRAP, MMJS, ANFP
2) Etapele sistemului de salarizare unitară implementate	Decembrie 2020	
3) Diferențe salariale generatoare de demotivare, diminuate	Decembrie 2020	
II.2.3.2 - Stabilirea unui sistem coerent de recrutare și dezvoltarea metodologiei de evaluare a performanțelor personalului din sistemul de gestiune a fondurilor structurale și de investiții, pe baza criteriilor de performanță prevăzute de legislația națională		
1) Sistem de salarizare unitar, unic și stimulator pentru personalul structurilor implicate în managementul fondurilor UE stabilit	Decembrie 2014	MFE
2) Cerințe specifice pentru recrutarea, prin concurs, a personalului care gestionează fonduri comunitare stabilite	Decembrie 2014	
3) Mecanism de evaluare periodică a performanței individuale pe bază de indicatori de performanță la nivelul fiecărei funcții și acordarea stimulării financiare a personalului pe baza performanței individuale dezvoltat	Decembrie 2014	
4) Sistem de recrutare și metodologie de evaluare a performanțelor personalului din sistemul de gestiune a fondurilor structurale și de investiții aplicat/implementat	Decembrie 2020	
II.2.3.3 - Evaluarea implementării programelor tip Young Professional Scheme (Programul tinerilor profesioniști din administrația publică) și Bursa Specială Guvernul României - BSGR și integrarea aspectelor/rezultatelor pozitive printr-o nouă abordare a dezvoltării carierei în administrația publică		
1) Evaluarea implementării programelor tip Young Professional Scheme (Programul tinerilor profesioniști din administrația publică) și BSGR	Decembrie 2017	

Rezultate așteptate	Termene de implementare	Responsabili
2) Legislație actualizată, cu aspecte pozitive și exemple de bună practică integrate	Decembrie 2020	ANFP, SGG, MDRAP
II.2.3.4 - Dezvoltarea unui sistem de pensii ocupaționale pentru personalul din administrația publică		
1) Sistem de pensii ocupaționale pentru personalul din administrația publică dezvoltat	Decembrie 2018	ANFP, MFP, MMJS, SGG, MDRAP

În vederea **implementării măsurii** au fost realizate aceleași acțiuni ca și în cazul măsurilor precedente și anume:

- **Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 525/2016;**
- **ANFP a realizat în anul 2015 analize relevante pentru această măsură:**
 - Analiza privind evaluarea implementării programelor tip YPS (Proiectul Tinerilor Profesioniști) și BSGR (Bursa Specială „Guvernul României”);
 - Analiza privind situația curentă a sistemelor de recrutare și de evaluare a personalului din punct de vedere al aplicării normelor în vigoare.

Concluziile acestor analize evidentiază unele aspecte privind reconfigurarea sistemului de recrutare și evaluare ale funcționarilor publici și anume:

- Redefinirea sistemului de funcție publică și a limitelor prerogativelor de putere publică (inclusiv reconfigurarea relației public - privat și redefinirea limitelor între acestea);
- Previzionarea efectelor și a impactului factorilor externi (evoluția demografică, schimbările climatice, evoluția tehnologică, încrederea publică) asupra administrației publice și a necesarului de resurse umane în cadrul acesteia;
- Îmbunătățirea proceselor de recrutare și evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici.

Anumite prevederi privind evaluarea performanței profesionale au fost incluse în proiectul Codului administrativ al României (CA), declarat neconstituțional în integralitate de CCR în noiembrie 2018.

Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice și toate actele normative referitoare la salarizarea personalului plătit din fonduri publice au fost abrogate și înlocuite prin Legea cadru nr.153/2017 Legea privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, singura măsură concretă devenită operațională în cadrul acestei măsuri.

Corelativ cu inițiativa MMJS de actualizare a Legii nr. 284/2010, în vederea stimulării performanței resurselor umane cu atribuții în domeniul managementului fondurilor nerambursabile acordate de UE, a fost adoptată Legea nr.79/2018 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.91/2017 pentru modificarea și completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, care stabilește un sistem coerent de recrutare, motivare, inclusiv financiară, și evaluare a acestei categorii de personal.

În ceea ce privește măsura **II.2.3.4 - Dezvoltarea unui sistem de pensii ocupaționale pentru personalul din administrația publică**, Ministerul Muncii și Justiție Sociale a elaborat, la sfârșitul anului 2018 proiectul de lege privind pensiile ocupaționale care reglementează principiile înființării schemelor de pensii și de fonduri de pensii ocupaționale, dreptul de a propune o schemă de pensii ocupaționale și autorizarea acestora

Proiectul transpune Directiva (UE) 2016/2341 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 decembrie 2016 privind activitățile și supravegherea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale (IORP) cu termen de implementare 13 ianuarie 2019. Proiectul s-a aflat în dezbatere publică pe site-ul MMJS în perioada 18.12.2018 - 6.02.2019, urmând să intre pe ordinea de zi a Comisiei de muncă și protecție socială din Camera Deputaților.

Propunerile și acțiunile necesare a fi implementate au în vedere fazele și termenele de derulare ale proiectului cu finanțare prin POCA *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică* (SIPOCA 136).

Implementarea **măsurii II.2.3** urmărește **îmbunătățirea și revizuirea politicilor motivaționale în domeniul resurselor umane din administrația publică, inclusiv din perspectiva oportunităților de carieră și a salarizării orientate către performanță**.

S-au făcut pași importanți în sensul majorării salariilor pentru toate categoriile de personal și acordarea de sporuri și stimulente, indemnizații de hrană și de vacanță, premii și prime.



Nu a fost identificat niciun demers concret privind motivarea non-financiară a personalului.

Legea - cadru nr.153/ 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice se aplică etapizat, începând din anul 2017 până în anul 2022, dar nu reușește eliminarea neclarităților și disfuncționalităților identificate de instituțiile și autoritățile publice. Criteriile de performanță enunțate în cuprinsul legii sunt greu de cuantificat și de aplicat pe baze obiective, iar conținutul criteriilor de performanță specifice fiecărui domeniu de activitate, precum și procedura de evaluare se stabilesc potrivit reglementărilor aplicabile fiecărei categorii de personal.

Legea 153/2017 a salarizării funcției publice are un **Impact macro-economic prin** creșterea puterii de cumpărare și a consumului și un **impact social** prin atragerea personalului în sectorul bugetar și stoparea migrației unor categorii de personal bugetar.

Pentru anul 2017 nu există **impact financiar** asupra bugetului general consolidat al statului , dar analiza impactului financiar al aplicării Legii cadru nr.153/2017 implică alte instituții (de exemplu MMJS, MFP).

Implementarea Legii pensilor ocupaționale are un puternic impact social întrucât creează o sursă suplimentară de venit din pensie care contribuie la creșterea nivelului de trai al pensionarilor și la reducerea presiunii asupra bugetului de pensii publice.

II.2.4. Abordarea integrată a dezvoltării de competențe pentru administrația publică

Măsură vizează **4 submăsuri**, respectiv:

II.2.4.1 - Redefinirea sistemului de formare profesională (cadru strategic, normativ, metodologic și instituțional) și dezvoltare de competențe pentru administrația publică.

II.2.4.2 - Stabilirea și implementarea principiilor pentru asigurarea calității în domeniul formării profesionale pentru administrația publică.

II.2.4.3 - Formarea personalului din administrația publică corelativ cu cadrele de competență dezvoltate și cu nevoile instituționale.

II.2.4.4 - Profesionalizarea activităților de consiliere din cadrul cabinetelor demnitarilor.

Rezultatele așteptate, termenele de implementare și instituțiile responsabile sunt prezentate în continuare:

Rezultate așteptate	Termene de implementare	Responsabili
II.2.4.1 - Redefinirea sistemului de formare profesională (cadru strategic, normativ, metodologic și instituțional) și dezvoltare de competențe pentru administrația publică		
1) Politică publică privind formarea profesională și dezvoltarea de competențe pentru administrația publică, elaborată și în implementare	decembrie 2016	ANFP, MFP, MMJS, SGG, MDRAP
2) Cadru normativ și instituțional, funcțional și sustenabil	decembrie 2016	
3) Analiza înființării unei entități cu atribuții în domeniul formării profesionale a personalului din administrația publică	decembrie 2020	
4) Sistem de asigurare a calității proceselor de formare, implementat	iunie 2019	
5) Suport pentru aplicarea noilor proceduri asigurate	decembrie 2020	
II.2.4.2 - Stabilirea și implementarea principiilor pentru asigurarea calității în domeniul formării profesionale pentru administrația publică		
1) Politică publică privind formarea profesională și dezvoltare de competențe pentru administrația publică, elaborată și în implementare	Decembrie 2015	MEN, ANFP, MFP, MMJS, MDRAP
2) Cadru normativ și instituțional, funcțional și sustenabil	decembrie 2016	
3) Sistem de asigurare a calității proceselor de formare, implementat	iunie 2018	
4) Mecanisme permanente de colaborare între instituții ca parte a noului cadru normativ și instituțional	decembrie 2020	
5) O nouă prezentare a posibilităților privind formarea în administrația publică	decembrie 2020	
II.2.4.3 - Formarea personalului din administrația publică corelativ cu cadrele de competență dezvoltate și cu nevoile instituționale		
1) Programe de formare a personalului elaborate pe domenii strategice și/sau specifice cu expertiză deficitară	Permanent până în decembrie 2020	INA, ANFP
2) Programe de formare implementate	decembrie 2020	
3) Strategii interne de dezvoltare a competențelor personalului	decembrie 2020	
II.2.4.4 - Profesionalizarea activităților de consiliere din cadrul cabinetelor demnitarilor		
1) Servicii de consiliere a factorilor decizionali politici calitativ superioare	decembrie 2019	MDRAP, ANFP, SGG, ANC, Ministerele de linie, Autoritățile administrației publice locale
2) Cadru de competențe și standard de pregătire comune pentru funcțiile destinate consilierii funcțiilor politice	decembrie 2018	
3) Activități de instruire specifice, corelate cu nivelul funcțiilor și rolul persoanelor vizate	decembrie 2020	

Urmare implementării măsurii au fost realizate:

- 2 analize,
- 2 strategii în domeniul funcției publice,
- 2 acte normative privind înființarea și organizarea Institutului Național de Administrație,
- 1 Institut Național de Administrație funcțional,
- 1 proiect finanțat pentru implementarea acțiunilor,
- o fișă de proiect în domeniul formării.

Pentru elaborarea și implementarea cadrelor de competențe este prevăzută asistență tehnică în cadrul proiectului *Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică* (SIPOCA 136).

ANFP a realizat următoarele analize în anul 2015 relevante pentru domeniul formării în administrația publică, iar acestea au fost aprobate în cadrul CNCISCAP:

- 1) Analiza privind înființarea unei entități cu atribuții în domeniul formării profesionale a personalului din administrația publică,
- 2) Analiza privind cadre de competență/standarde ocupaționale pe domenii strategice și specifice identificate.

De asemenea, ANFP a contribuit la elaborarea celor două strategii în domeniul funcției publice:

- Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 525/2016,
- Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 650/2016.

Institutul Național de Administrație a fost înființat pentru formarea personalului din administrația publică (OG nr.23/2016 și HG nr.1005/2016) și în prezent este funcțional, derulează programe de formare și elaborează fișe de proiecte pentru implementarea acțiunilor din Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020, în colaborare cu ANFP și alte instituții. Statutul INA este în principal de furnizor de servicii de formare, alături de sectorul privat și mediul academic.

Stadiul implementării măsurii se încadrează în termenele prevăzute, primele două submăsuri fiind realizate iar următoarele două fiind în curs de realizare, unele acțiuni având caracter de permanență până în decembrie 2020.

Propunerile și acțiunile necesar a fi implementate vizează corelarea termenelor de implementare cu cele ale proiectului SIPOCA 136 și cu promovarea legislației necesare.

În cursul anului 2017, **INA** a înaintat două propuneri de proiecte în vederea obținerii asistenței SRSS 2017-2020, respectiv: *Întărirea capacității de planificare strategică și cercetare-inovare a INA și brandul instituției și Asistență pentru introducerea metodelor moderne de formare la nivelul INA*, precum și o cerere de finanțare POCA – *Îmbunătățirea sistemului de formare profesională și a mecanismelor de dezvoltare a competențelor profesionale în administrația publică*.

Analiza impactului financiar al măsurilor privind acest obiectiv se poate realiza după intrarea în vigoare a Codului Administrativ, implementarea acțiunilor prevăzute pentru ANFP și WINA în Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020 și implementarea proiectului SIPOCA 136.

O abordare integrată a domeniului formării pentru administrația publică presupune o viziune strategică axată pe necesarul de competențe și respectiv, necesarul de intervenție pentru dezvoltarea acestor competențe, iar la fundamentarea procesului de modificare a sistemului actual trebuie avute în vedere:

- sustenabilitatea cadrului instituțional;
- cerința de respectare a regulilor concurențiale;
- diversificarea metodelor de dezvoltare a competențelor (cu accent pe o mai bună valorificare a schimburilor de experiență și mobilității în scopul învățării, a învățării aplicate și pe bază de experiențe practice, precum și a utilizării TIC în cadrul proceselor de instruire);
- introducerea de mecanisme care să asigure participarea obligatorie la instruire conform rezultatelor evaluării și planificării activităților pe perioadele următoare;
- dezvoltarea unui sistem de asigurare a calității proceselor de formare pentru administrația publică și crearea premiselor pentru trecerea treptată la utilizarea exclusivă de cadre de competențe și de pregătire standardizate.

În atingerea rezultatelor estimate, un rol major îl are Institutul Național de Administrație, care, **deși înființat în august 2016 prin OG.23/2016 a devenit operațional începând din mai 2018**, odată cu numirea membrilor Consiliului de Coordonare prin Decizia Primului Ministru nr. 185/24.04.2018.

Pe parcursul anului 2017, INA a preluat activitatea de formare de la ANFP legată de formarea specializată pentru înalții funcționari publici și activitatea de perfecționare, dar ANFP continuă să desfășoare activități de formare în cadrul proiectelor finanțate prin fonduri europene contractate.

Până la sfârșitul anului 2017, INA a întreprins acțiuni de dezvoltare a capacității sale instituționale și logistice, de dezvoltare a instrumentelor de comunicare on-line și de promovare a imaginii instituționale, de creștere a capacității structurii INA de atragere de finanțare externă, oferta de formare fiind lansată în primul trimestru al anului 2018.

Numărul de participanți nu a fost pe măsura așteptărilor, piața formării pentru administrația publică fiind în continuare fragmentată și nereglementată. Este necesară redefinirea sistemului de formare continuă (cadru strategic, metodologic și instituțional) și dezvoltarea unui cadru de competențe coerent pentru administrația publică.

Consolidarea unui sistem pe baza competențelor și meritului necesită, de asemenea, implicarea universităților și furnizorilor de formare pentru a sprijini aceste acțiuni.

OS II.3. Promovarea eticii și integrității în administrația publică și continuarea măsurilor privind reducerea și prevenirea corupției și sprijinirea implementării recomandărilor aferente formulate în cadrul Mecanismului de Cooperare și Verificare (MCV)

II.3.1. Promovarea eticii și integrității în administrația publică

Măsura vizează **9 submăsuri**, respectiv:

II.3.1.1 - Continuarea dezvoltării și a implementării planurilor de acțiune sectoriale de la nivelul tuturor autorităților publice, bazate pe evaluarea riscurilor și o implementare eficientă a măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare prevăzuți în Anexa II la SNA;

- II.3.1.2** - Sprijinirea autorităților administrației publice locale în vederea implementării măsurilor de prevenire a corupției prin dezvoltarea, promovarea și utilizarea de instrumente specifice (ghiduri, metodologii, proceduri, instruirii);
- II.3.1.3** - Dezvoltarea și utilizarea de mecanisme instituționale și interinstituționale, în parteneriat cu societatea civilă și/ sau autoritățile administrației publice locale, care vizează implementarea și monitorizarea măsurilor cuprinse în documentele programatice în domeniul prevenirii corupției;
- II.3.1.4** - Implementarea măsurilor de prevenire a corupției la nivelul administrației publice locale, prin: organizarea de campanii de informare/conștientizare a cetățenilor și a funcționarilor publici; organizarea de consultări/dezbateri publice periodice în plan local pentru promovarea bunelor practici anticorupție la nivelul administrației publice locale și creșterea încrederii cetățenilor; elaborarea de studii privind fenomenul corupției în administrația publică locală; dezvoltarea rețelelor de elabora;
- II.3.1.5** - Creșterea capacității Secretariatului tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție asigurat de Ministerul Justiției de a asigura o implementare coordonată a planurilor sectoriale, a măsurilor preventive și de a derula programe de formare profesională anticorupție pentru angajați (module de e-learning, e-SNA, e-monitorizare);
- II.3.1.6** - Întărirea capacității operaționale pentru prevenirea și combaterea faptelor de corupție a instituțiilor de aplicare a legii din cadrul puterii executive, în condițiile legii
- II.3.1.7** - Actualizarea cadrului general de stabilire și monitorizare a respectării normelor de conduită, precum și a mecanismelor instituționale actuale de implementare a prevederilor legale privind conduita personalului din administrația publică;
- II.3.1.8** - Formarea și informarea consilierilor de etică din autorități și instituții publice;
- II.3.1.9** - Introducerea de măsuri specifice, necesare dezvoltării unei culturi organizaționale caracterizate prin etică și integritate în ceea ce privește definirea și aplicarea de politici/strategii de resurse umane la nivel sectorial/instituțional.

Rezultatele așteptate, **termenele de implementare** și **instituțiile responsabile** sunt prezentate în continuare:



Rezultate așteptate	Termene de implementare	Responsabili
II.3.1.1 - Continuarea dezvoltării și a implementării planurilor de acțiune sectoriale de la nivelul tuturor autorităților publice, bazate pe evaluarea riscurilor și o implementare eficientă a măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare prevăzuți în Anexa II la SNA		
1) Planuri de integritate aprobate și implementate	Decembrie 2020	MJ, Autorități ale adm. publice
II.3.1.2 - Sprijinirea autorităților administrației publice locale în vederea implementării măsurilor de prevenire a corupției prin dezvoltarea, promovarea și utilizarea de instrumente specifice (ghiduri, metodologii, proceduri, instruirii)		
1) Tipuri de documente elaborate	Decembrie 2020	MDRAP
2) Sesiuni de instruire organizate	Decembrie 2020	
3) Funcționari instruiți	Decembrie 2020	
II.3.1.3 - Dezvoltarea și utilizarea de mecanisme instituționale și interinstituționale, în parteneriat cu societatea civilă și/ sau autoritățile administrației publice locale, care vizează implementarea și monitorizarea măsurilor cuprinse în documentele programatice în domeniul prevenirii corupției		
1) Procese de consultare publică îmbunătățite	Decembrie 2020	MDRAP
2) Rețele de promovare a integrității/bunelor practici în domeniu dezvoltate	Decembrie 2020	
3) Mecanisme instituționale și interinstituționale dezvoltate în vederea implementării și monitorizării măsurilor de prevenire a corupției	Decembrie 2020	
II.3.1.4 - Implementarea măsurilor de prevenire a corupției la nivelul administrației publice locale		
1) Campanii de informare/conștientizare organizate la nivel local	Decembrie 2020	MDRAP, MJ
2) Consultări/ dezbateri publice organizate la nivel local	Decembrie 2020	
3) Studii elaborate	Decembrie 2020	
4) Rețele de elaborare și evaluare a politicilor publice anticorupție de la nivel teritorial/local operaționale	Decembrie 2020	
II.3.1.5 - Creșterea capacității Secretariatului tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție asigurat de Ministerul Justiției de a asigura o implementare coordonată a planurilor sectoriale, a măsurilor preventive și de a derula programe de formare profesională anticorupție pentru angajați		
1) Capacitate consolidată a Secretariatului tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție asigurat de Ministerul Justiției	Decembrie 2019	MJ
II.3.1.6 - Întărirea capacității operaționale pentru prevenirea și combaterea faptelor de corupție a instituțiilor de aplicare a legii din cadrul puterii executive, în condițiile legii		
1) Capacitate operațională a instituțiilor de aplicare a legii pentru prevenirea și combaterea faptelor de corupție întărită	Decembrie 2020	MAI
II.3.1.7 - Actualizarea cadrului general de stabilire și monitorizare a respectării normelor de conduită, precum și a mecanismelor instituționale actuale de implementare a prevederilor legale privind conduita personalului din administrația publică		

Rezultate așteptate	Termene de implementare	Responsabili
1) Cadrul normativ general aplicabil în domeniul conduitei personalului din administrația publică modificat și completat	Decembrie 2020	MDRAP, ANFP
II.3.1.8 - Formarea și informarea consilierilor de etică din autorități și instituții publice		
1) Program de formare standardizat destinat consilierilor de etică	Decembrie 2020	MDRAP, ANFP
2) Consilieri de etică formați	Decembrie 2020	
II.3.1.9 - Introducerea de măsuri specifice, necesare dezvoltării unei culturi organizaționale caracterizate prin etică și integritate în ceea ce privește definirea și aplicarea de politici/strategii de resurse umane la nivel sectorial/instituțional		
1) Măsuri legislative și procedurale dezvoltate	Decembrie 2020	MDRAP, ANFP
2) Acțiuni de promovare la nivelul instituțiilor publice organizate	Decembrie 2020	

Pentru realizarea acestei măsuri este asigurată Asistența tehnică, în principal, prin proiectul „Consolidarea sistemelor de integritate, cea mai bună strategie de prevenire a corupției în administrația publică”, cod SIPOCA 61².

Urmare implementării măsurii II.3.1 - Promovarea eticii și integrității în administrația publică au fost realizate:

Submăsura II.3.1.1

Din perspectiva SNA, la nivelul autorităților administrației publice locale, situația se prezintă astfel:

- 45,20 % din autoritățile administrației publice locale au aderat la valorile Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020;

² Obiectivele specifice ale proiectului sunt:

- Creșterea capacității administrative a MDRAP de a coordona procesul de monitorizare și evaluare a progreselor înregistrate în implementarea măsurilor anticorupție;
- Creșterea gradului de implementare a măsurilor de prevenire a corupției și a indicatorilor de evaluare la nivelul MDRAP, al structurilor din subordine/sub autoritatea și la nivelul autorităților administrației publice locale;
- Creșterea gradului de conștientizare a corupției atât în rândul cetățenilor, cât și al personalului din administrația publică centrală și locală;
- Îmbunătățirea cunoștințelor și a competențelor personalului din MDRAP, al structurilor din subordine/sub autoritatea și la nivelul autorităților administrației publice locale în ceea ce privește prevenirea corupției.



- 14,16 % din autoritățile administrației publice locale au realizat analiza de identificare a riscurilor și a vulnerabilităților la corupție, precum și a măsurilor de remediere;
- 22 % din autoritățile administrației publice locale au elaborat planuri de integritate.

Monitorizarea implementării măsurilor prevăzute în SNA 2016-2020 se face anual.

A fost elaborat și publicat pe site-ul www.sna.just.ro cel de-al doilea raport de monitorizare (M2) a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020 la nivelul administrației publice locale în anul 2017.

La nivelul MDRAP se află în curs de aprobare Strategia pentru integritate și Planul de acțiuni pentru implementarea acesteia, actualizate în 2018.

A fost completat și înregistrat în portalul sna.just.ro gestionat de Ministerul Justiției inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, precum și indicatorii de evaluare pentru MDRAP (Anexa 3 la HG nr.583/2016).

Submăsura II.3.1.2:

MDRAP prin DIBGPP a acordat asistență tehnică tuturor UAT-urilor în derularea următoarelor activități:

- elaborarea declarației de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a Strategiei Naționale Anticorupție 2016 –2020;
- identificarea de riscuri la corupție și măsuri de remediere;
- elaborarea planului de integritate.

În acest sens, au fost întocmite și puse la dispoziția tuturor autorităților administrației publice locale documente, cu titlu de exemplu, inclusiv o metodologie de identificare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție și un model de plan de integritate. Documentele se regăsesc inclusiv pe site-ul MDRAP.

Totodată, în vederea sistematizării procesului de acordare de asistență tehnică, la nivelul MDRAP a fost elaborată *Metodologia pentru acordarea de asistență tehnică autorităților administrației publice locale în implementarea de măsuri de prevenire a corupției (inclusiv indicatori de evaluare)* aprobată prin Ordinul viceprim-ministrului, ministrul dezvoltării regionale și administrației publice nr.5000/5.06.2018.

Se află în curs de elaborare un ghid pentru prevenirea incidentelor de integritate.

Prin proiectul SIPOCA 61 sunt în curs de desfășurare 16 sesiuni de instruire în cadrul cărora vor fi instruite 400 de reprezentanți ai autorităților administrației publice locale în vederea implementării măsurilor de prevenire a corupției.

Submăsura II.3.1.3:

Se are în vedere dezvoltarea unei rețele de elaborare și evaluare a politicilor publice anticorupție de la nivel local. În acest sens se va organiza o competiție a bunelor practici pentru care a fost elaborat regulamentul competiției „*Rețeaua campionilor*” aprobat prin Ordinul viceprim-ministrului, ministrul dezvoltării regionale și administrației publice nr.1975/29.01.2018.

Submăsura II.3.1.4

Au fost efectuate demersurile necesare pentru a elabora un *Studiu privind percepția publică referitoare la efectele măsurilor anticorupție la nivelul administrației publice locale*.

În vederea derulării, la nivelul celor 41 de unități administrativ teritoriale se va derula o *campanie de conștientizare a personalului din administrația publică locală cu privire la drepturile și obligațiile pe care le are în exercitarea funcției în scopul prevenirii faptelor de corupție*.

De asemenea, a fost dezvoltat un instrument IT, interactiv, respectiv o „*Hartă interactivă a bunelor practici identificate în domeniul prevenirii corupției la nivelul administrației publice locale*”. Harta conține un număr de 7 indicatori, respectiv: e-administrație, open-data, transparență și comunicare, educație anticorupție, implicarea activă a cetățeanului, instrumente anticorupție, promovare pentru integritate. Harta conține și informații despre UAT-urile care au aderat la ghiseul.ro și cele care au fost identificate ca având implementat sistemul de management al calității ISO 9001.

Submăsura II.3.1.5

Ministerului Afacerilor Interne a desfășurat acțiuni specifice pentru implementarea submăsurii. În ceea ce privește *implicațiile activităților specifice ale Direcției Generale Anticorupție aferente mediului de integritate de la nivelul MAI*, indicii referențiali din sfera preventivă relevă în anul 2018 **creșteri** față de 2017 (instruiri/informări anticorupție și personal participant). Totodată, ca urmare a politicilor preventive implementate s-a consemnat creșterea numărului de lucrători MAI care au sesizat fapte de corupție prin denunț sau autodenunț, stare de fapt ce atestă prefigurarea unei culturi organizaționale care are la bază respectarea eticii, deontologiei profesionale și principiile integrității. De asemenea, s-a redus numărul lucrătorilor MAI cercetați

în dosare penale ce au ca obiect fapte de corupție și care dețineau calitatea procesuală de suspect sau inculpat.

La nivelul Ministerului Justiției a fost adoptat OMJ nr. 1361/C/2017 privind Metodologia de monitorizare a implementării SNA 2016-2020.

În ceea ce privește creșterea capacității Secretariatului tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție asigurat de Ministerul Justiției de a asigura o implementare coordonată a planurilor sectoriale, a măsurilor preventive și de a derula programe de formare profesională anticorupție pentru angajați (module de e-learning, e-SNA, e-monitorizare) se află în derulare un proiect finanțat din POCA elaborat de Ministerul Justiției (Proiectul *Consolidarea Capacității administrative a secretariatului tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 de a sprijini implementarea măsurilor anti-corupție*).

Acest proiect sprijină atât Ministerul Justiției, care asigură secretariatul tehnic al SNA prin Direcția de Prevenire a Criminalității, cât și instituțiile și autoritățile din administrația publică, în realizarea celor trei obiective generale ale strategiei: prevenire – combatere – educație, contribuind astfel la creșterea transparenței, eticii și integrității prin derularea unor activități specifice. De asemenea, acesta vizează creșterea eficienței măsurilor preventive anticorupție prin remedierea unor lacune și inconsistențe legislative.

Submăsura II.3.1.6

Rezultatul submăsurii II.3.1.6, constând în întărirea capacității operaționale a instituțiilor de aplicare a legii pentru prevenirea și combaterea faptelor de corupție, va fi atins și prin activități prevăzute în proiectul ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație (SIPOCA 63), aflat în implementare³.

³ **Obiectivele specifice ale proiectului SIPOCA 63:**

- Sprijin pentru fundamentarea deciziilor de actualizare a cadrului general pentru definirea, facilitarea aplicării și monitorizarea conformității cu normele de conduită;
- O mai bună valorificare a potențialului utilizării tehnologiilor IT în activitatea consilierilor de etică, inclusiv prin actualizarea instrumentelor existente;
- Elaborarea și inițierea implementării unei strategii de comunicare în legătură cu standardele etice și obligațiile privind conduita din administrație, pe o perioadă de 3-4 ani;
- Un sistem coerent de abordare a cerințelor privind dezvoltarea de cunoștințe, competențe și abilități în legătură cu standardele etice și aplicarea lor ulterioară, în activitățile curente.

Actualizarea cadrului general de stabilire și monitorizare a respectării normelor de conduită este în curs de realizare, conform termenelor prevăzute în SNA până în decembrie 2020, prin activități prevăzute în proiectele SIPOCA 63 și SIPOCA 136, în implementare.

Referitor la stadiul implementării măsurii II.3.1. Promovarea eticii și integrității în administrația publică, în ansamblul sau, toate submăsurile componente sunt în curs de realizare, majoritatea având caracter permanent.

Propunerile și acțiunile corective trebuie corelate cu termenele prevăzute în SNA (până în decembrie 2020) și cu fazele și termenele de implementare ale proiectelor POCA ce desfășoară o serie de activități incluse în măsură :

- Proiectul ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație Cod SIPOCA 63, *Solicitant: Agenția Națională a Funcționarilor Publici;*
- Proiect– Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică Cod SIPOCA 136, *Solicitant: SGG, Parteneri: ANFP și MMJS;*
- Proiectul „Consolidarea sistemelor de integritate, cea mai bună strategie de prevenire a corupției în administrația publică”, cod SIPOCA 61, *Solicitant: MDRAP, Parteneri: AID România.*
- Proiectul privind Consolidarea Capacității administrative a secretariatului tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 de a sprijini implementarea măsurilor anti-corupție Cod SIPOCA 176, *Solicitant: Ministerul Justiției, Partener DNA.*

La realizarea acestei măsuri contribuie și proiectele aflate în implementare, finanțate din POCA (CP1/2017), derulate de către autoritățile administrației publice locale de la nivel de județe și municipii privind aplicarea SNA și a măsurilor de etică și integritate:

Cod SIPOCA	Titlu	Solicitant	Partener
417	Integritatea - condiție esențială pentru o administrație eficientă	Municipiul Aiud	n.a
436	Sprijinirea măsurilor referitoare la prevenirea corupției la nivelul Municipiului Sebeș	Municipiul Sebeș	n.a
408	Integritate prin transparență - ANTICOR Arad	Județul Arad	n.a
423	Etică și integritate prin prevenirea și combaterea corupției– EtlCo	Municipiul Pitești	n.a
429	PRO-INTEGR - consolidarea integrității, reducerea vulnerabilității și riscurilor de corupție în administrația publică din județul Bacău	Județul Bacău	n.a

Cod SIPOCA	Titlu	Solicitant	Partener
433	Botoșani spune NU corupției	Municipiul Botoșani	Asociația Institutul pentru Politici Publice/ Universitatea George Bacovia
438	Sprijinirea măsurilor referitoare la prevenirea corupției la nivelul autorităților publice locale din regiunile mai puțin dezvoltate	Jud. Brasov	n.a
413	Educarea și conștientizarea personalului cu risc de corupție din cadrul UAT Sector 4, prin implementarea unor măsuri preventive anticorupție	Sect. 4 București	n.a
414	Alege libertatea, spune NU corupției	Sectorul 2 al Municipiului București	n.a
427	Consolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție	Municipiul Buzău	n.a
428	Parteneriat pentru etică și integritate în Consiliul Județean Buzau	Județul Buzău	Asociația Română Pentru Transparență
452	Îmbunătățirea capacității administrației publice locale de a furniza servicii în baza principiilor de etică, transparență și integritate	Județul Călărași	n.a
442	Integritate prin proceduri, instruire și prevenire - IPIP	Municipiul Călărași	n.a
405	Cresterea capacității administrative a Municipiului Constanța prin implementarea de măsuri în domeniul anticorupției	Municipiul Constanța	n.a
441	Prevenire, educație și combaterea corupției (PECC)	Municipiul Moreni	n.a
443	Etică și transparență în administrația publică	Municipiul Băilești	Asociația Transparență pentru Integritate
446	Implementarea măsurilor de prevenire a corupției la nivelul Municipiului Calafat	Municipiul Calafat	
419	Anticorupție, integritate, promovarea eticii - AIPE	Municipiul Tecuci	n.a
407	Dezvoltarea sistemului de management anticorupție la nivelul județului Giurgiu - SisABC	Județul Giurgiu	Fundația Centrul de Resurse Juridice
437	Servicii transparente către cetățeni - Administrație locală performantă (SETALP)	Municipiul Giurgiu	n.a
409	Transparență, etica și integritate	JUDEȚUL GORJ	n.a
424	Măsuri pentru prevenirea corupției în administrația publică locală a Municipiului Deva din județul Hunedoara	Municipiul Deva	n.a
412	Un plus de transparență, etică și integritate	Municipiul Vulcan	n.a

Cod SIPOCA	Titlu	Solicitant	Partener
444	Formare, Dezvoltare, Responsabilizare pentru prevenirea corupției și asigurarea eticii și integrității în administrația publică a Municipiului Fetești	Municipiul Fetești	
430	Măsuri integrate de prevenire a corupției la nivelul autorităților și instituțiilor publice din municipiul Slobozia	Municipiul Slobozia	n.a
415	Sprijinirea măsurilor referitoare la prevenirea corupției la nivelul municipiului Drobeta Turnu Severin	Municipiul Drobeta Turnu Severin	Asociația Transparență pentru Integritate
418	Spunem NU corupției!	Județul Mureș	n.a
422	Transparență, etică și integritate prin parteneriat social	Municipiul Caracal	Asociația Transparență pentru Integritate
447	PROETIC: ETICĂ+TRANSPARENȚĂ+INTEGRITATE-CORUPȚIE	Municipiul PLOIEȘTI	Asociația Terra Mileniul III
421	Sălajul spune NU corupției!	Județul Sălaj	n/a
439	Să spunem NU corupției	Județul Sibiu	Asociația Română Pentru Transparență
416	Etică și integritate în județul Suceava	Județul Suceava	n.a
411	Promovarea și aplicarea măsurilor pentru prevenirea corupției și consolidarea principiilor de etică și integritate în activitatea administrației publice locale la nivelul municipiului Timișoara	Municipiul Timișoara	n.a
435	Dezvoltarea unei culturi privind prevenirea corupției la nivelul autorității publice locale	Municipiul Tulcea	na
440	Prevenirea corupției prin măsuri de sprijin integrate	Municipiul Drăgășani	n.a
425	Etică și integritate la Consiliul Județean Vaslui	Județul Vaslui	n.a.
445	Transparență și integritate în administrația publică locală din județul Vrancea	Județul Vrancea	n.a

Promovarea eticii și integrității în administrația publică este realizată în mare parte prin intermediul Strategiei Naționale Anticorupție (SNA) 2016-2020, un document cu o viziune strategică pe termen mediu, care oferă coordonatele majore de acțiune în sprijinul promovării integrității și a bunei guvernări la nivelul tuturor instituțiilor publice. Intervențiile propuse în SCAP 2014-2020, din perspectiva resurselor umane din administrație, au un caracter complementar.

De la adoptarea SNA, toate instituțiile participante au continuat să implementeze măsuri de prevenire și combatere a corupției, fapt ce explică în mare parte rezultatele pozitive înregistrate în implementarea acestei măsuri.

De menționat și valorizarea inițiativelor și bunelor practici ale ANFP transpuse în politica publică intitulată „Dezvoltarea de standarde etice în administrația publică”, în dezvoltarea și întreținerea platformei Consilier de etică și în monitorizarea și raportarea periodică privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și implementarea procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice (pentru trimestrul IV 2018 și semestrul II 2018 raportarea anexelor 1 și 2 s-a făcut în perioada_01.01.2019 – 14.02.2019).

*Trebuie menționat că, din punct de vedere al resurselor bugetare necesare, implementarea prezentei măsuri este acoperită într-un procent ridicat din cele 2 proiecte POCA aflate în implementare (**Consolidarea sistemelor de integritate, cea mai bună strategie de prevenire a corupției în administrația publică**-SIPOCA 61 și **ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație** -SIPOCA 63).*

După parcurgerea tuturor etapelor prevăzute în SCAP 2014-2020 se așteaptă ca autoritățile și instituțiile publice să susțină, fiecare în parte și în mod similar sistemului actual, din resurse proprii, atât activitățile de consiliere etică și monitorizare a respectării normelor de conduită, cât și activitățile-suport destinate formării și informării pe de o parte a consilierilor de etică, iar pe de altă parte, a beneficiarilor activităților de consiliere, sumele aferente cheltuielilor bugetare fiind calculate și incluse în bugetele autorităților responsabile.

În concluzie putem aprecia că **măsura nu va genera cheltuieli suplimentare și nu va avea un impact financiar asupra bugetului general consolidat.**

În plan social, este de așteptat ca atingerea rezultatelor menționate în cadrul măsurii să genereze, în timp:

- scăderea constantă a acțiunilor sancționatorii destinate combaterii corupției,
- diminuarea comportamentelor non-etice și lipsite de integritate în rândul personalului din administrația publică,
- îmbunătățirea calității reglementării,

- îmbunătățirea modului în care este percepută/apreciată calitatea serviciilor primite.

Pe termen mediu și lung se poate asista la o îmbunătățire semnificativă a imaginii administrației și serviciilor publice, precum și a modalităților de percepție a relaționării dintre funcționarii publici și public (în sens larg), respectiv dintre autoritățile și instituțiile publice și contribuabili (în sens larg).

Modificările aduse în domeniul justiției, neadoptarea unor pachete legislative esențiale și frecventele schimbări instituționale și ale conducerii unor instituții, afectează continuitatea procesului de implementare a măsurii II. 3.1. și pot conduce la întâzieri sau blocaje.

II.3.2. Măsuri privind reducerea și prevenirea corupției și sprijinirea implementării recomandărilor aferente formulate în cadrul Mecanismului de Cooperare și Verificare (MCV)

Măsura vizează îndeplinirea submăsurii „**Sprijinirea implementării măsurilor cuprinse în Strategia Națională Anticorupție 2016-2020**” al cărui rezultat constă în **implementarea măsurilor și recomandărilor MCV**”.

Termenul de implementare a submăsurii este conform termenelor prevăzute în SNA până în decembrie 2020 iar instituțiile responsabile pentru implementare sunt Ministerul Justiției și Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice.

Măsura **este în curs de realizare** prin activități prevăzute în proiectul “ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație (SIPOCA 63)”, aflat în implementare. Pentru sprijinirea autorităților administrației publice locale în vederea implementării măsurilor de prevenire a corupției prin dezvoltarea, promovarea și utilizarea de instrumente specifice (**ghiduri, metodologii, proceduri, instruiri**) la nivelul MDRAP a fost elaborată Metodologia pentru acordarea de asistență tehnică autorităților administrației publice locale în implementarea de măsuri de prevenire a corupției (inclusiv indicatori de evaluare) aprobată prin Ordinul viceprim-ministrului, ministrul dezvoltării regionale și administrației publice nr.5000/5.06.2018.

Măsura II.3.2. reprezintă o componentă specifică, complementară Măsurii II.3.1., dedicată cu prioritate reducerii și prevenirii corupției și sprijinirii implementării recomandărilor aferente formulate în cadrul Mecanismului de Cooperare și Verificare (MCV).

Dezbaterile legate de obligativitatea și posibilitatea implementării tuturor recomandărilor MCV sunt de actualitate, există un dialog pe acest subiect între Guvernul României și Comisia Europeană, iar Curtea de Justiție a UE judecă în procedură accelerată **solicitarea trimisă de Tribunalul Olt pentru a pronunța o hotărâre preliminară în cazul ultimelor modificari legislative din România. Magistratii europeni trebuie să stabilească în ce măsură este obligatoriu raportul MCV, instituit în decembrie 2006 de Comisia Europeană.**

OS II.6. Calitate, cercetare și inovare în administrația publică

II.6.1. Promovarea bunelor practici și a inovării în administrația publică și încurajarea schimbului de experiență și a networking-ului între instituțiile și autoritățile publice

Măsura **II.6.1.** vizează **patru submăsuri**, respectiv:

II.6.1.1 - Instituirea de mecanisme de benchmarking, bench doing și bench-learning în administrația publică

II.6.1.2 - Colaborarea cu mediul academic și de cercetare pentru identificarea și implementarea de concepte și metode inovative în domeniul administrației publice

II.6.1.3 - Realizarea de ghiduri, manuale, metodologii pentru promovarea inovării și bunelor practici în administrația publică,

II.6.1.4 - Organizarea de acțiuni de promovare și diseminare a bunelor practici, inovării și networking-ului în administrația publică.

Rezultatele așteptate, termenele de implementare și instituțiile responsabile ale submasurilor sunt prezentate în continuare:

Submăsuri Rezultate așteptate	Termene de implementare	Respon- sabili
II.6.1.1 - Instituirea de mecanisme de benchmarking, bench doing și bench-learning în administrația publică		
1) Aree prioritare pentru aplicarea unor mecanisme de bench-learning, benchmarking și bench doing identificate	decembrie 2017	MDRAP, ANFP, UNCJR, ACOR, AMR, AOR
2) Ghiduri, metodologii și manuale vizând atât modalitățile de implementare, precum și prezentarea unor experiențe practice realizate și promovate grupului-țintă	decembrie 2018	
3) Mecanisme de bench-learning, benchmarking și bench doing utilizate de către grupul-țintă (ex. în ceea ce privește serviciile din domeniul sănătății, ocupării, achiziției publice etc.)	decembrie 2019	
II.6.1.2 - Colaborarea cu mediul academic și de cercetare pentru identificarea și implementarea de concepte și metode inovative în domeniul administrației publice		

Submăsuri Rezultate așteptate	Termene de implementare	Respon- sabili
1) Arii prioritare de interes identificate	decembrie 2017	SGG
2) Partenerii strategici din mediul academic de profil identificați	decembrie 2017	
3) Proiecte în colaborare, între mediul academic și de cercetare și administrația publică, realizate	decembrie 2020	
II.6.1.3 - Realizarea de ghiduri, manuale, metodologii pentru promovarea inovării și bunelor practici în administrația publică		
1) Ghiduri, manuale, metodologii pentru promovarea inovării și bunelor practici în administrația publică realizate și diseminate către autorități și instituții publice	decembrie 2020	ANFP, MDRAP
II.6.1.4 - Organizarea de acțiuni de promovare și diseminare a bunelor practici, inovării și networking-ului în administrația publică		
1) Bunele practici din administrația publică și conceptul de inovare promovate	decembrie 2020	MDRAP
2) Rețele destinate schimbului de informații și de bune practici între instituțiile și autoritățile publice	decembrie 2020	
3) Acțiuni de promovare și diseminare a bunelor practici, a inovării și a networking-ului realizate, atât la nivel național cât și internațional	decembrie 2020	

Stadiul implementării măsurii este în curs de realizare.

În cadrul submăsurii II.6.1.1 - *Instituirea de mecanisme de benchmarking, bench doing și bench-learning în administrația publică*,

INA a analizat posibilitatea dezvoltării unui proiect de cercetare, în parteneriat cu instituții similare europene fiind inițiate discuții cu Institutul Național de Administrație – INAP (Spania) în vederea dezvoltării unui proiect comun de cercetare pentru stabilirea competențelor de formare continuă și realizarea unui bench-learning la nivel european în domeniul administrației publice.

Mecanismele de bench-learning, benchmarking și bench doing vor fi utilizate de către grupul-țintă (ex. în ceea ce privește serviciile din domeniul sănătății, ocupării, achiziții publice etc.) în cursul anului 2019, primele ministere fiind Ministerul Sănătății, Ministerul Muncii și Justiției Sociale, Ministerul Fondurilor Europene. Urmează ca, până la sfârșitul anului 2020, să fie implicate și alte ministere și autorități publice.

Submăsura II.6.1.2 - *Colaborarea cu mediul academic și de cercetare pentru identificarea și implementarea de concepte și metode inovative în domeniul administrației publice* - este raportată ca realizată la termen, în 2017 dar, de fapt, ea este începută și are caracter de continuitate.



Singurele colaborări identificate cu mediul academic au fost menționate în cadrul raportului privind Pilonul 1, în cadrul unor proiecte finanțate din POCA.

INA a organizat în luna ianuarie 2018 două întâlniri (cu reprezentanții mediului academic și al școlilor de formare pentru administrație) pentru stabilirea ariilor de interes și identificarea partenerilor strategici.

În ianuarie 2018 a fost organizată o întâlnire cu școlile publice de formare continuă, ANFP și ANC precum și cu experți din domeniu. Au fost discutate aspecte concrete privind crearea unei Rețele Naționale a Furnizorilor de Formare pentru Administrația Publică și a unei Rețele Naționale de Expertiză în Administrație, rețele ce au existat în trecut dar și-au încetat activitatea odată cu desființarea INA în anul 2010.

Submăsura **II.6.1.3** – *Ghiduri, manuale, metodologii pentru promovarea inovării și bunelor practici în administrația publică*. Au fost realizate și diseminate către autorități și instituții publice, de către ANFP, prin activități asociate conferinței **“Inovație și calitate în sectorul public 2018”**

Submăsura **II.6.1.4** - *Organizarea de acțiuni de promovare și diseminare a bunelor practici, inovării și networking-ului în administrația publică* - are termen de realizare în 2020, când INA va deveni complet operațională și va prelua activitățile de la ANFP.

Analiza impactului socio-economic și financiar al submăsurilor din cadrul mării II.6.1 nu se poate realiza, deocamdată, intrucat INA a devenit operațională abea în anul 2018 si au fost intarzieri în desemnarea membrilor Consiliului de coordonare, a alocării spațiului corespunzător și a acțiunilor necesare pregătirii începerii activității.

Introducerea de mecanisme moderne de comparare a performanței în administrație și de acordare de sprijin reciproc pentru învățarea din experiențele pozitive, colaborarea cu mediul academic și de cercetare pentru identificarea de concepte și metode inovative aplicabile administrației publice, organizarea de acțiuni de promovare a bunelor practici, a inovării și networking-ului în administrația publică, precum și elaborarea de materiale suport pentru acestea, sunt direcții de acțiune importante pentru o administrație modernă și performantă..

Asocierea Institutului Național de Administrație la rețelele European Group for Public Administration, International Association of Schools and Institutes of Administration și The Network of Institutes and Schools of Public Administration in Central and Eastern Europe,

semnarea unor protocoale și acorduri de colaborare cu instituții europene similare (Școala Națională de Administrație din Republica Franceză, Institutul Național de Administrație – INAP (Spania), Centrul Național pentru Administrație Publică și Guvernare Locală din Grecia, Organizația Internațională a Francofoniei, Academia de Administrare Publică din Republica Moldova,) pot contribui substanțial la asimilarea și promovarea bunelor practici.

De asemenea, colaborarea cu mediul academic și de cercetare, cu societatea civilă și cu instituții centrale și locale din România (Agenția Națională pentru Achiziții Publice, Asociația Prefecților și Subprefecților din România, Institutul European de Administrație Publică, Agenția Națională de Integritate, SC ECDL România SA, Academia de Studii Economice din București, Consiliul Județean Timiș etc.) pot conduce la creșterea calității activității de formare, la o mai bună selecție a tematicilor, studiilor de caz, formatorilor.

Totuși, simplele vizite, reuniuni, protocoale de colaborare nematerializate în proiecte comune, studii, analize, ghiduri, materiale moderne de formare etc. nu asigură impactul așteptat al măsurii.

3.3. Concluzii privind impactul măsurilor implementate în cadrul SCAP 2014-2020 pe Pilonul 3

Ca urmare a evaluărilor realizate de către experții CE, precum și a concluziilor analizei progreselor înregistrate, rezultă că acțiunile îndreptate către reforma managementului resurselor umane în administrația publică **necesită consolidare în continuare.**

Analiza de impact (*Regulatory Impact Analysis* http://sqq.gov.ro/new/wp-content/uploads/2016/04/RIA-Report-NACS_RO.pdf), elaborată în cadrul proiectului „Dezvoltarea capacității administrației publice centrale de a elabora analize de impact” finanțat prin POCA 2014-2020, implementat de către Secretariatul General al Guvernului și Banca Mondială, în colaborare cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) oferă o imagine complexă a stadiului managementului resurselor umane din administrația publică la jumătatea intervalului de implementare a SCAP.

Aspectele identificate în Analiza RIA⁴ care diminuează posibilitatea de a avea o administrație publică capabilă să contribuie la dezvoltarea socială și economică sunt :

- Lipsa unui cadru strategic pentru managementul resurselor umane la nivelul administrației publice;
- Modificări legislative constante și restructurarea instituțională;
- Lipsa datelor și informațiilor integrate cu privire la nivelul de ocupare în cadrul funcției publice;
- Suprapunerea responsabilităților cu privire la politicile de salarizare la nivelul administrației publice, în special în ceea ce privește funcția publică;
- Lipsa transparenței procesului de recrutare;
- Proceduri costisitoare și birocratice;
- Lipsa competențelor adecvate și capacitatea limitată a sistemului de formare al funcției publice;
- Cultură administrativă și politică redusă și orientare insuficientă către cetățean.

Diferitele cauze ale situației evaluate în această analiză de impact nu diferă mult de cele identificate în Analiza socio-economică elaborată de către Comitetul Consultativ Tematic pentru Administrare și Bună-Guvernanță în noiembrie 2014 și demonstrează nevoia unei acțiuni continue și concentrate a guvernului pentru implementarea obiectivelor SCAP 2014-2020.

Analiza Implementării Pilonului 3 –Resurse umane trebuie să aibă în vedere în mod coerent și corelat, toate documentele strategice care stabilesc principalele direcții de dezvoltare a managementului resurselor umane la nivelul administrației publice române:

- Acordul de Parteneriat 2014-2020 încheiat de către România și Uniunea Europeană care reprezintă un angajament pentru dezvoltarea și punerea în aplicare a unui cadru strategic integrat pentru managementul resurselor umane la nivelul sectorului public cu scopul de a crește nivelul de profesionalism, independența și atractivitatea la nivelul administrației publice;
- Strategia pentru Consolidarea Administrației Publice (SCAP) 2014-2020 , angajament de îmbunătățire a nivelului de profesionalizare și stabilitate al funcției publice, prin

⁴ Regulatory Impact Analysis http://sgg.gov.ro/new/wp-content/uploads/2016/04/RIA-Report-NACS_RO.pdf

implementarea cadrelor de competențe la nivelul administrației publice și prin modificarea/îmbunătățirea conform procedurilor de recrutare, selecție și evaluare;

- Strategia pentru Dezvoltarea Funcției Publice 2016-2020 (SDFP), care promovează obiectivele SCAP cu privire la managementul resurselor umane în cadrul funcției publice. Această strategie include un plan de acțiuni pentru implementarea cadrelor de competențe și ale noilor sisteme de recrutare și promovare, cât și a unui sistem de formare nou.

La o apreciere generală, implementarea Pilonului 3 este în termen, puține obiective aflându-se, motivat, în întârziere (*dat fiind frecvențele schimbări intervenite în structura Guvernului, a Ministerului Dezvoltării Regionale și a Administrației Publice, comasat cu Ministerul Fondurilor Europene până la finele anului 2017, a schimbării miniștrilor, secretarilor de stat și uneori și a supleanților acestora, a faptului că CNCISCAP nu a putut asigura transferul necesar de informații între membrii și sustenabilitatea procesului de monitorizare...*).

Corespunzătoare fiecărei măsuri aferente Pilonului 3 al SCAP 2014-2020 sunt de reținut următoarele **progrese în revizuirea cadrului legislativ și adoptarea legislației privind existența unui corp al funcționarilor publici profesionist și independent (strategii, legi, proiecte de legi, metodologii și analize):**

- **Proiectul Codului administrativ al României** – act normativ în care sunt prevăzute obiectivele relevante privind reforma administrației publice, inclusiv realizarea unei evidențe unitare a angajaților din administrația publică prin *Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (declarat neconstituțional)*;
- Strategia privind Dezvoltarea Funcției Publice 2016-2020, aprobată prin HG nr. 525/27.07.2016, care completează, în ceea ce privește resursele umane din administrația publică, cadrul acțiunilor definite în SCAP 2014-2020;
- Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 650/2016;
- Legea nr. 156/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici;

- Legea 446/2018 prin care se înființează Consiliul național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică, aprobată de Parlamentul României (este în stadiu de sesizare de neconstituționalitate a Președintelui României, din data de 8 ianuarie 2019).
- Legea nr. 44/2017 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 23/2016 privind înființarea Institutului Național de Administrație;
- Legea cadru nr.153/2017 legea privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- Legea nr.79/ 2018 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.91/ 2017 pentru modificarea și completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- *Metodologia pentru acordarea de asistență tehnică autorităților administrației publice locale în implementarea de măsuri de prevenire a corupției (inclusiv indicatori de evaluare)* aprobată prin Ordinul viceprim-ministrului, ministrul dezvoltării regionale și administrației publice nr.5000/5.06.2018;
- OMJ nr. 1361/C/2017 privind Metodologia de monitorizare a implementării SNA 2016-2020;
- Analiza privind evaluarea implementării programelor tip YPS (Proiectul Tinerilor Profesioniști) și BSGR (Bursa Specială „Guvernul României”);
- Analiza privind situația curentă a sistemelor de recrutare și de evaluare a personalului din punct de vedere al aplicării normelor în vigoare;
- Analiza privind cadre de competență/standarde ocupaționale pe domenii strategice și specifice identificate;
- Analiza privind consolidarea rolului ANFP și/sau înființarea unei instituții cu atribuții în gestiunea personalului contractual din administrația publică;

Analiza stadiului actual al modului de implementare a Pilonului 3 al *Strategiei pentru consolidarea Administrației Publice 2014-2020* relevă eforturile decidenților guvernamentali pentru asigurarea măsurilor de reformă în domeniul managementului resurselor umane al administrației publice, iar rezultatele obținute au fost în general recunoscute ca având impact pozitiv, dar cadrul legal actual trebuie să fie modificat și completat în continuare ca urmare a implementării *Strategiei*

pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020 (SCAP) și a Strategiei pentru Dezvoltarea Funcției Publice 2016-2020 (SDFP).

Cele mai bune rezultate obținute în cadrul Pilonului 3 au fost la submăsurile II.2.3 *Revizuirea politicilor motivaționale în domeniul resurselor umane din administrația publică, inclusiv din perspectiva oportunităților de carieră și a salarizării orientate către performanță* și II.3.1, *Promovarea eticii și integrității în administrația publică* chiar dacă au fost implementate unele acțiuni din plan și în cadrul altor submăsuri.

Măsurile Pilonului 3 sunt finanțate în mod substanțial din POCA, cu sprijin suplimentar de la POC și POAT, o serie dintre obiective fiind subiectul unor proiecte aflate în implementare sau în evaluare:

- *OS II.2. Adaptarea politicilor și sistemului de resurse umane la obiectivele și exigențele unei administrații moderne și OS II.6. Calitate, cercetare și inovare în administrația publică, submăsura II.6.1 Promovarea bunelor practici și a inovării în administrația publică și încurajarea schimbului de experiență și a networking-ului între instituțiile și autoritățile publice prin proiectul **Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică, Cod SIPOCA: 136;***
- *OS II.3. Promovarea eticii și integrității în administrația publică și continuarea măsurilor privind reducerea și prevenirea corupției și sprijinirea implementării recomandărilor aferente formulate în cadrul Mecanismului de Cooperare și Verificare (MCV) prin proiectele :*
 - *ETICA - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație, SIPOCA 63*
 - *Consolidarea sistemelor de integritate – cea mai bună strategie de prevenire a corupției în administrația publică, Cod SIPOCA 61*
 - *Consolidarea Capacității administrative a secretariatului tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 de a sprijini implementarea măsurilor anti-corupție, Cod SIPOCA 176*

Dar, Analiza de impact a reglementării din cadrul proiectului *Dezvoltarea capacității administrației publice centrale de a realiza studii de impact* (cod SIPOCA 25), coordonat de Secretariatul General al Guvernului apreciază :

“Cadrul de reglementare privind funcția publică nu este nici clar nici coerent. Una dintre sursele de fragmentare rezultă din lipsa clarității și consecvenței cadrului de reglementare privind funcția publică, în special prin 1) modificările succesive ale Legii organice nr. 188/2009 privind statutul funcționarilor publici, prin inițiative legale ale instituțiilor publice, altele decât ANFP, și 2) Hotărârile Curții Constituționale prin care anumite articole ale legii privind funcția publică au fost declarate neconstituționale, fără a fi aduse clarificări suplimentare prin legislație pentru a umple golul legal creat.”

Impactul reformelor descrise mai sus la nivelul administrației publice centrale și locale a fost limitat, unele măsuri nefiind implementate complet sau eficient, altele având un impact local:

Cele mai multe nerealizări legate de implementarea măsurilor și submăsurilor Pilonului 3 sunt generate de întârzierile în adoptarea cadrului legal necesar, în special neadoptarea Codului Administrativ al României, declarat neconstituțional în integralitatea sa de CCR în 6 noiembrie 2018.

Prin prevederile sale, Codul Administrativ ar avea un impact social atât asupra diferitelor categorii de personal din administrația publică, în special a funcționarilor publici și instituțiilor publice/autorităților publice cărora li se aplică în mod direct, dar și un impact indirect, în sensul furnizării, într-o formă integrată, a principalelor norme care reglementează domeniul administrației publice, asigurând astfel premisele creșterii transparenței cu privire la activitatea administrației publice și la regulile pe care aceasta trebuie să le respecte.

Neintrarea în vigoare a Codului Administrativ :

- are un impact negativ asupra realizării tuturor măsurilor și submăsurilor Pilonului 3 - Resurse umane, menținându-se managementul deficitar al resurselor umane din administrația publică și punând sub semnul întrebării eficiența și eficacitatea utilizării fondurilor europene alocate prin diferite proiecte:
- nu permite clarificarea rolului și mandatelor structurilor administrației publice, nevoie subliniată în analiza cauzelor structurale asupra funcționalității sistemului administrativ românesc, menținând deficiențele generate de lipsa de predictibilitate, stabilitate și eficiență

a activității administrației publice, permite menținerea fragmentării responsabilităților, diluării acestora și slăbirea coordonării inter-sectoriale acțiunilor guvernamentale.

- *un indicator important al SCAP 2014-2020 - Sistemul național unic de evidență a ocupării în administrația publică - nu a fost realizat din acest motiv.*

Legea nr. 156/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici precum și pentru stabilirea unor măsuri pentru evaluarea funcționarilor publici în anul 2018, promulgată prin Decretul 516/2018, **a abordat parțial unele aspecte**, dar de la data reglementării inițiale a sistemului funcției publice au apărut o serie de modificări de context socio-economic, în special în privința drepturilor și protecției sociale a angajaților din sistemul public, care au impus intervenții legislative suplimentare, realizate însă numai parțial, o serie de probleme rămânând fie nereglementate, fie reglementate insuficient.

Cu titlu de exemplu, menționăm aici măsurile asociate aplicării principiului flexicurității, cele privind asigurarea calității vieții la locul de muncă ori cele asociate învățării pe tot parcursul vieții și transferabilității competențelor din sectorul public în cel privat și invers.

Prin **Legea cadru nr.153/2017** privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice s-au făcut pași importanți în majorarea de salarii pentru toate categoriile de personal și acordarea de sporuri și stimulente, indemnizații de hrană și de vacanță, premii și prime.

Legea se aplică etapizat, începând din anul 2017 până în anul 2022, dar criteriile de performanță enunțate în cuprinsul legii sunt greu de cuantificat și aplicat pe baze obiective. Majorarea puternică a salariilor din sectorul public și o depășire a salarizării sectorului privat ar putea exercita presiuni asupra competitivității și a inflației în cazul în care creșterea productivității nu ține pasul cu majorările salariale.

În analiza RIA a Băncii Mondiale este subliniat faptul că “atingerea parțială a scopului reglementării și neîndeplinirea unui rol corespunzător în cadrul politicilor motivaționale caracterizează și sistemul de formare profesională. Nu există un sistem de validare a corelării nevoilor de formare cu atribuțiile din fișa postului pentru funcționarii publici participanți la diferitele forme de instruire, nu există o bază de date națională cu tematici și cursuri de formare profesională, pe domeniile specifice în care lucrează funcționarii publici și nici mecanisme unitare

de management al calității privind programele de formare pentru această categorie, cu tot ceea ce implică o atare abordare în contextul politicilor naționale și europene privind formarea profesională⁵. și valorificarea cunoștințelor dobândite.”

Institutul Național de Administrație înființat din 2016 a devenit operațional abia în mai 2018 și nu a preluat încă o serie de sarcini prevăzute în SCAP de la ANFP, astfel că o serie de indicatori SCAP (Indicatorul Număr de cadre de competență / standarde ocupaționale sau, după caz, actualizate, Numărul de manageri / conducători de servicii publice formați în domeniul managementului și Număr de persoane specializate angajate în domeniile deficitare) nu sunt monitorizați în prezent de niciuna din instituțiile menționate.

În ceea ce privește indicatorul *Creșterea profesionalismului personalului din administrația publică* putem lua în calcul numărul de absolvenți ai programelor de formare specializate organizate de ANFP (7833 în anul 2016, 776 în anul 2017 și 510 în anul 2018). De menționat că, după înființarea INA, ANFP a defășurat activități de formare doar în cadrul unor proiecte POAT sau POCA contractate.

INA și-a lansat oferta de formare în semestrul II 2018 iar numărul de participanți nu a fost pe măsura așteptărilor, piața formării pentru administrația publică fiind în continuare fragmentată și nereglementată.

Legea 446/2018 prin care se înființează *Consiliul național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică*, structura specializată care coordonează realizarea gestiunii unitare a resurselor umane din administrația publică, aflată în stadiu de sesizare de neconstituționalitate, afectează de asemenea monitorizarea unor indicatori ai SCAP 2014-2020 și, chiar dacă va fi adoptată, implementarea ei va fi afectată de lipsa Codului Administrativ.

⁵ Un management eficient al calității în formarea pentru funcția publică nu poate fi asigurat, prin însăși natura activităților implicate, în lipsa unei standardizări a necesarului de competențe pe categorii de funcții, respectiv a unor instrumente funcționale de control. Deși, în teorie, o atare standardizare, precum și mecanismele de control, ar putea fi asigurate prin intermediul aplicării sistemului reglementat de corespondență Clasificarea Ocupațiilor- Standarde ocupaționale- Standarde de pregătire-Autorizare furnizori, în fapt pentru funcția publică sistemul, în forma sa actuală, este general acceptat ca fiind puțin susceptibil de generare a efectele dorite, în principal datorită diferențelor pe fond între activitățile specifice asociate ocupațiilor din sectorul privat și cele specifice asociate ocupațiilor din sectorul public (și, implicit, competențele necesare desfășurării fiecăreia dintre categoriile menționate).

Lipsa managementului strategic al resurselor umane, sistemul de salarizare și formarea continuă în domeniul managementului resurselor umane din administrația publică sunt dimensiuni importante ale problemelor identificate.

Nu în ultimul rând, după performanțe bune din ultimii ani, ireversibilitatea progreselor din lupta împotriva corupției a fost pusă recent sub semnul întrebării.

Grupul de lucru pentru resurse umane din cadrul Comitetului Național pentru Coordonarea Implementării Strategiei pentru Consolidarea Administrației Publice (CNCISCAP)⁶ poate juca un rol important în cadrul procesului de consolidare a managementului resurselor umane la nivelul administrației publice.

Aspectele prezentate mai sus converg către necesitatea dezvoltării unui cadru legal cuprinzător, coerent și corelat, care să permită o reformă reală a managementului administrației publice în general și a managementului funcției publice în special.

În momentul de față, administrației publice din România îi lipsește „o abordare generală și transparentă a managementului resurselor umane, în special în ceea ce privește recrutarea/numirea, evaluarea, salarizarea, evoluția în carieră la nivelul tuturor categoriilor de personal și formarea.”⁷

În Raportul de țară pentru România 2018, raport ce face parte din pachetul anual al Comisiei elaborat în contextul Semestrului european (<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-romania-ro.pdf>), este subliniat faptul că au existat progrese limitate în ceea ce privește adoptarea legislației menite să asigure un corp al funcționarilor publici profesionist și independent și în ceea ce privește prioritizarea investițiilor publice:

Progresele referitoare la reforma administrației publice au fost, în general, limitate.

⁶ CNCISCAP a fost constituit prin Decizia PM 100/2015 sub forma unei entități fără personalitate juridică la nivelul administrației publice centrale, având rolul de a lua decizii strategice în cadrul procesului de implementare, monitorizare și evaluare a Strategiei. Activitatea CNCISCAP este sprijinită de către grupurile de lucru tehnice constituite.

⁷ Recomandarea finală COM (2016) 343 pentru o RECOMANDARE A CONSILIULUI privind programele de reformă națională ale României pentru anul 2016 și punerea în aplicare a opiniei Consiliului privind programul de convergență al României pentru anul 2016, Bruxelles, 18.05.2016, para (18).

Analiza impactului economico-financiar și social al măsurilor și submăsurilor Pilonului 3 al SCAP 2014-2020 poate fi realizată după finalizarea dezvoltării unui cadru legal cuprinzător, coerent și corelat, care să permită o reformă reală a managementului administrației publice și a managementului funcției publice, în special intrarea în vigoare a Codului Administrativ și realizarea acțiunilor corespunzătoare în cadrul Proiectelor POCA care susțin acest pilon.

