

Pilonul V. Sănătate, precum și reziliență economică, socială și instituțională

Componenta C14. Buna guvernanta

1. Descrierea componentei

Sumar

Reforma sectorului public, creșterea eficienței justiției și întărirea capacității partenerilor sociali

Obiective: Prin intermediul unui set de reforme și investiții pe scară largă, obiectivul național este de a îmbunătăți guvernanta în condițiile unui sistem de luare a deciziei previzibil, fundamentat și participativ, de a asigura furnizarea de servicii publice de calitate, de către un corp de funcționari publici profesioniști și bine pregătiți, care să răspundă adecvat provocărilor, nevoilor și așteptărilor cetățenilor și mediului de afaceri. Astfel se va consolida reziliența și capacitatea de adaptare la tranziția verde și digitală.

Obiective specifice:

1. O mai bună coordonare, elaborare și implementare a politicilor guvernamentale, transparență sporită și încredere în sectorul public.
2. Management performant al resurselor umane în sectorul public.
3. O politică de salarizare în sectorul public coerentă, corelată cu performanța obținută și sustenabilă pe termen lung (remunerare unitară echitabilă).
4. Consolidarea independenței sistemului judiciar prin îmbunătățirea accesului la justiție și creșterea eficienței la nivelul sistemului judiciar.
5. Un sistem național de achiziții publice mai eficient, inclusiv prin consolidarea capacității administrative a autorităților/entităților contractante, într-un cadrul legal flexibil și coerent.
6. Îmbunătățirea proceselor de formulare a politicilor publice / deciziilor publice prin consultarea părților interesate.

7. Creșterea rezilienței companiilor de stat ca urmare a operaționalizării principiilor guvernantei corporative.

Reforme și/sau investiții:

Având în vedere caracterul orizontal al acestui domeniu, cât și specificul intervențiilor vizând modernizarea administrației publice și sectorului judiciar, pachetul măsurilor propuse include reforme și investiții, cu un accent deosebit pe reforme. Acestea sunt prezentate în raport cu obiectivele specifice la realizarea cărora își aduc contribuția.

1. O mai bună elaborare și implementare a politicilor, transparență sporită și încredere în sectorul public.

R1. Îmbunătățirea predictibilității și a eficienței proceselor decizionale prin întărirea capacității de coordonare a politicilor și analiză de impact la nivelul Guvernului și al ministerelor coordonatoare, precum și prin consolidarea instrumentelor în vederea creșterii calității consultărilor publice la toate palierele administrației.

Următoarele intervenții specifice sunt vizate a fi realizate ca parte a acestei măsuri:

- Dezvoltarea sistemului de management și coordonare a strategiilor guvernamentale pe termen lung prin ajustări procedurale și promovarea de noi mecanisme de coordonare;
- Îmbunătățirea sistemului de planificare a politicilor publice pe termen scurt și mediu prin alinierea planificării strategice cu programarea bugetară;
- Consolidarea sistemului de fundamentare/ analiză preliminară a impactului și asigurarea calității adecvate a procesului decizional;
- Introducerea conceptului de inovare în sectorul public, elaborarea unei strategii de guvernare inovativă și anticipativă dedicată administrației publice prin integrarea în procesul decizional și prin promovarea de noi instrumente moderne de planificare în mediul guvernamental.
- Creșterea calității consultărilor publice și dezvoltarea implicării societății civile în procesul de luare a deciziilor prin consolidarea cadrului legislativ și procedural pentru coordonarea și implementarea eficientă a inițiativelor de guvernare deschisă (Open Government initiative).
- Creșterea predictibilității, eficacității, coerenței și “inclusivității” proceselor de formulare a politicilor publice/ deciziei publice prin planificare, monitorizare și evaluare transparente și participative, cu consultarea și coordonarea permanentă cu actorii relevanți din comunitate.

R2. Întărirea coordonării la Centrul Guvernului (CoG) printr-o abordare integrată și coerentă a inițiativelor în domeniul schimbărilor climatice și al dezvoltării durabile

Această reformă vizează următoarele intervenții specifice:

- Asigurare eficienței și eficacității măsurilor și politicilor verzi, prin operaționalizarea unui mecanism de coordonare și implementare a Pactului Verde European în România, condus de SGG și Administrația Prezidențială;

- Reforma administrației publice prin promovarea și coordonarea unei politici publice coerente de dezvoltare durabilă la toate nivelurile și în toate sectoarele statului, cu focus pe transformare digitală și creșterea relevanței/ utilizarea abordării științifice în politicile publice de dezvoltare durabilă.

2. Management performant al resurselor umane în sectorul public

R3. Management performant al resurselor umane în sectorul public.

Următoarele intervenții specifice vor contribui la implementarea acestei măsuri:

- Identificarea și implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice (realizarea unui studiu integrat privind managementul resurselor umane, elaborarea a 2 propuneri legislative privind managementul resurselor umane, pachet de intervenții publice în vederea diseminării și promovării);

- Managementul parcursului de carieră: organizarea etapizată a concursului național pentru celelalte categorii de funcții publice, altele decât cele pilotate deja, se va face după efectuarea unei analize și pe baza experiențelor pozitive ale modului în care s-a derulat faza pilot a concursului național (organizat începând cu semestrul 2 din 2022) pentru debutanți și înalți funcționari publici. Analiza va conține concluzii și recomandări pentru eventuala extindere a concursului la nivelul administrației publice, introducerea și extinderea cadrelor de competențe, profesionalizarea prin dezvoltarea competențelor digitale (ICDL, specializări cheie IT&C), de leadership și de talent management/recrutare).

- Introducerea și extinderea cadrelor de competență și evaluare bazate pe performanțe, măsură care să contribuie la adresarea provocărilor legate de atragerea și păstrarea personalului calificat în funcția publică, utilizarea personalului într-un mod cât mai eficient, precum și motivarea și susținerea personalului existent pentru a atinge performanța.

3. O politică de salarizare în sectorul public coerentă, conectată cu performanța obținută și sustenabilă pe termen lung (Plată unitară echitabilă)

R4. Dezvoltarea unui sistem de salarizare echitabil și unitar în sectorul public

Principalele activități aferente acestei reforme includ:

- Analiza situației actuale;

- Stabilirea și agrearea principiilor noii politici de salarizare unitară;

- Dezvoltarea, aprobarea și implementarea noii legi.

4. Consolidarea statului de drept și a independenței sistemului judiciar prin îmbunătățirea accesului la justiție și creșterea eficienței sistemului judiciar.

R5. Garantarea independenței justiției, creșterea calității și eficienței acesteia

Principalele activități aferente acestei reforme includ:

- consolidarea cadrului instituțional prin: adoptarea noilor legi ale justiției (organizare judiciară, statutul magistraților și CSM); implementarea unei politici de resurse umane în funcție de nevoile sistemului și de noul cadru normativ; specializarea urmăririi penale în cazul infracțiunilor de mediu;
- modificarea Codului penal și a Codului de procedură penală pentru a le pune în acord cu deciziile CCR și directivele europene relevante;
- Optimizarea infrastructurii judiciare pentru a garanta accesul la justiție și calitatea serviciilor.

R6. Intensificarea luptei împotriva corupției

Principalele activități aferente acestei reforme includ:

- Consolidarea capacității DNA în lupta împotriva corupției prin asigurarea resurselor umane necesare, precum și sprijin logistic și recuperarea bunurilor și a prejudiciilor generate de infracțiuni, inclusiv prin extinderea mandatului instituțional al ANABI;
- Adoptarea și implementarea unei noi strategii naționale anticorupție.

R7. Evaluarea și actualizarea legislației privind cadrul de integritate

5. Un sistem național de achiziții publice eficientizat, inclusiv prin întărirea capacității administrative a autorităților/entităților contractante, într-un cadrul legal flexibil și coerent.

R8. Reformarea sistemului național de achiziții publice

Următoarele intervenții sunt vizate în cadrul acestei reforme:

- Modificarea legislației în domeniul achizițiilor publice;
- Automatizarea/ digitalizarea procesului de achiziții publice;
- Suport metodologic pentru procesul de achiziții;
- Profesionalizarea personalului implicat în achiziții publice.

6. Îmbunătățirea politicilor publice / proceselor de luare a deciziilor prin consultarea părților interesate

Acest obiectiv va fi atins prin intermediul a două investiții care vizează crearea de structuri parteneriale între administrația publică locală și societatea civilă și creșterea capacității organizațiilor societății civile de stimulare a cetățeniei active și de monitorizare a reformelor asociate.

7. Creșterea rezilienței companiilor de stat ca urmare a operaționalizării principiilor guvernantei corporative

R9. Îmbunătățirea cadrului procedural de implementare a principiilor guvernantei corporative în cadrul întreprinderilor de stat

I1. Optimizarea infrastructurii judiciare pentru a garanta accesul la justiție și calitatea serviciilor

I2. Dezvoltarea infrastructurii logistice (non-IT) necesare luptei împotriva corupției și recuperării bunurilor și prejudiciilor generate de infracțiuni, inclusiv a formării profesionale în aceste domenii

I3. Crearea de structuri parteneriale între administrația publică locală și societatea civilă

I4. Creșterea capacității organizațiilor societății civile de stimulare a cetățeniei active, de implicare profesionistă în planificarea și implementarea politicilor publice privind drepturile sociale vizate prin Planul Național de Redresare și Reziliență și monitorizarea reformelor asociate

I5. Monitorizarea și implementarea Planului Național de Redresare și Reziliență

Buget: 165,6 mil. euro, din care solicitat în cadrul PNRR: 165,6 mil. euro. Valorile din prezenta componentă nu includ TVA.

2. Provocări și obiective

a) Provocări principale

Conform semestrului european din 2020, **reforma administrației publice stagnează, cu puține progrese în luarea deciziilor și calitatea și utilizarea eficientă a evaluărilor impactului procesului de reglementare.** De asemenea, dezvoltarea unui cadru eficient pentru planificarea strategică și bugetară s-a oprit. Birocrația excesivă, alături de o capacitate insuficientă de a furniza servicii publice de calitate, inclusiv digitale, au un impact negativ asupra cetățenilor și a mediului de afaceri. Reorganizările frecvente și utilizarea excesivă a managementului temporar împiedică independența administrației.

Semestrul european a semnalat, de asemenea, că există o **fragmentare ridicată a competențelor și resurselor care afectează în continuare furnizarea de servicii publice**, în special la nivel local și în comunitățile sărace. **Eficiența achizițiilor publice rămâne o problemă**, iar ireversibilitatea anumitor măsuri ar trebui monitorizată în continuare.

De asemenea, instituțiile trebuie să îmbunătățească pregătirea și prioritizarea proiectelor mari și să accelereze implementarea acestora.

Rezultatele reformei sistemului administrației publice nu sunt încă vizibile. Etapele legislative și procedurale din mai multe domenii vor necesita timp și implicare politică activă pentru a produce rezultatele scontate. Proiectele finanțate de UE își propun să reformeze gestionarea resurselor umane, sistemul de evaluare a impactului reglementărilor și planificarea strategică la nivelul instituțiilor publice. Legislația privind înființarea Consiliului național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică a fost adoptată prin Legea 69/2019 (Parlamentul României, 2019) și au fost luate măsuri pentru ca acesta să fie operațional din ianuarie 2020. Cadrul legal relevant pentru reformarea concursurilor naționale pentru funcționarii publici și alte domenii ale administrației centrale a fost adoptată prin Ordonanța de urgență a Guvernului României nr. 57/2019. Sunt necesare, în continuare, eforturi susținute pentru implementarea acestor măsuri, astfel încât acestea să producă rezultatele așteptate în practică.

Reorganizările frecvente și utilizarea excesivă a funcțiilor de conducere temporare împiedică independența și încrederea în administrație, iar procesul de recrutare în funcția publică necesită intervenții pentru transparentizare și credibilizare. Din 2014, numărul funcțiilor serviciului public a crescut atât la nivel central, cât și la nivel local, fără o strategie clară și fără o corelare clară cu procesul de descentralizare a competențelor la nivel local. În același timp, ponderea posturilor vacante rămâne ridicată. Reorganizările frecvente ale structurilor publice ilustrează un grad semnificativ de instabilitate. Mai mult, sectorul se confruntă cu provocări semnificative legate de îmbătrânire, întrucât 78,5% din totalul personalului are peste 40 de ani, cu o pondere semnificativă a gradelor superioare, afectând astfel politicile de dezvoltare a carierei în funcția publică. Situația s-a îmbunătățit doar marginal, odată cu creșterea salariilor din sectorul public, arătând că sunt necesare măsuri complementare sau o carieră mai previzibilă.

Sistemul de salarizare în sectorul bugetar este nesustenabil

În prezent, în sectorul bugetar se identifică o serie de discrepanțe salariale, unele apărute în urma aplicării legislației anterioare privind salarizarea personalului bugetar, iar altele identificate după data apariției Legii-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, respectiv luna iulie 2017, ca urmare a modificărilor legislative succesive ale Legii-cadru în vigoare în Parlament, prin care unele categorii de personal au fost favorizate în raport cu celelalte categorii de personal din sectorul bugetar.

Mai mult decât atât, o serie de discrepanțe au apărut și ca urmare a efectelor unor hotărâri judecătorești definitive, prin care au fost acordate anumite drepturi salariale pe legislația anterioară Legii-cadru nr.153/2017.

Personalul din sectorul bugetar a fost relativ stabil din 2011, în context internațional, România situându-se sub media regională și mondială în privința ocupării în sectorul public, ca pondere în totalul forței de muncă ocupate și ca pondere din forța de muncă salarizată.

Calitatea consultărilor publice și a evaluărilor impactului reglementărilor rămân o provocare. Așa cum relevă *Raportul anual cu privire la evaluarea calității reglementărilor*, raport ce analizează calitatea legislației adoptate în 2019, ”conformitatea cu standardele de evaluare a impactului este neuniformă și în general, nesatisfăcătoare. Un bilanț detaliat al fundamentărilor incluse în instrumentele de prezentare și motivare care însoțesc 152 de reglementări cu impact „ridicat” sau „mediu” a indicat variații considerabile ale calității reglementărilor între inițiatori. Lipsesc sau sunt inadecvat completate secțiuni precum impactul asupra mediului de afaceri, rezultatele consultărilor publice și măsurile de implementare.”

Analiza realizată de Direcția de Coordonare a Politicilor și Priorităților asupra instrumentelor de prezentare și motivare cu impact mediu și semnificativ pentru economie, societate și mediul înconjurător relevă faptul că aproape 30% dintre acestea au un nivel nesatisfăcător de fundamentare (nu includ nici un element de evaluare a impactului), 60% sunt parțial satisfăcătoare (nu prezintă, de asemenea, elemente de evaluare/cuantificare a impactului, dar se regăsesc informații despre definirea problemei, motivul emiterii actului normativ și obiectivele acestuia), în timp ce doar în cazul a 10% dintre proiecte se cuantifică impactul sau se aplică tehnici specifice de evaluare, cum este Testul IMM.

Deoarece majoritatea proiectelor de acte normative prezintă încă un nivel scăzut de fundamentare, mai multe organisme internaționale au recomandat României înființarea unei structuri care să evalueze calitatea instrumentelor de prezentare și motivare elaborate în scopul fundamentării proiectelor de acte normative și care să emită puncte de vedere ce urmează a fi prezentate Guvernului/Prim-ministrului anterior adoptării legislației. Asemenea structuri funcționează deja la nivelul Comisiei Europene și în 21 dintre statele membre, printre exemple numărându-se: Olanda, Suedia, Finlanda, Danemarca, Cehia, Italia, Estonia, Croația etc. Marea Britanie este primul stat care a înființat o asemenea structură.

Recomandări explicite pentru România în acest sens sunt incluse în:

- Rapoartele Comisiei Europe care includ recomandările specifice de țară din anii 2018 și 2019;

- Rapoartele privind implementarea Planului de Acțiuni aferent Programului Național de Reformă din anii 2018 și 2019;
- Rapoartele Băncii Mondiale care evaluează stadiul aplicării măsurilor în domeniul evaluării impactului reglementărilor și formulează recomandări în acest sens;
- Raportul OECD privind practicile în domeniul unei mai bune reglementări la nivelul Uniunii Europene, 2019.

Absența unor instrumente eficiente destinate asigurării predictibilității și calității consultărilor publice și dezvoltării participării societății civile în procesul decizional.

Chiar dacă relația dintre administrația publică și societatea civilă a beneficiat progresiv de preocuparea Guvernului de a asigura garanții legale pentru participarea societății civile la procesele decizionale de acum aproape 20 de ani, României îi lipsește încă o abordare strategică privind guvernarea deschisă și cadrul de dezvoltare a societății civile, conducând la o înțelegere și impact redus în administrația românească a valorii și mijloacelor guvernării deschise.

Un număr limitat de autorități îmbrățișează principiile *open government*, dar inițiativele lor sunt nesustenabile, în timp ce marea majoritate nu are viziunea asupra obiectivelor, mecanismelor și mijloacelor specifice pentru practicile participative la toate nivelurile administrației. Abia în 2018, Secretariatul General al Guvernului (SGG) și-a asumat întreaga responsabilitate formală de a coordona și monitoriza punerea în aplicare a inițiativelor de guvernare deschisă, inclusiv politicile publice în domeniul accesului liber la informațiile publice, transparenței decizionale și creșterea capacității societății civile, însă cadrul legal și instituțional de care dispune este limitat.

Situația actuală relevă lipsa generală a culturii transparenței în întreaga administrație, cauzată de absența unei abordări structurate și integrate a guvernării deschise, precum și de insuficiența instrumentelor digitale de implicare civică pentru a optimiza participarea părților interesate în procesul de luare a deciziei la nivel central, dar mai ales la nivelul comunităților locale.

Mai mult, cadrul legal actual nu prevede mecanisme de evidență a numărului proiectelor de acte normative care au fost supuse procedurile de consultare publică, din totalul proiectelor adoptate. În paralel, administrația nu este dotată cu instrumente și abilități pentru a face față extinderii și dinamicii mediului asociativ al României, nereușind să asigure condițiile pentru dezvoltarea unei societăți civile robuste, informate și participative. Consolidarea cadrului strategic, legislativ și procedural pentru coordonarea și implementarea eficientă a inițiativelor de guvernare deschisă este esențială pentru a realiza o creștere a calității și predictibilității consultărilor publice și a implicării părților interesate.

Sunt continuate eforturile pentru îmbunătățirea transparenței administrației publice, însă la nivel local se înregistrează, în continuare, rezultate mai slabe. Eforturile suplimentare de a continua îmbunătățirea transparenței atât la nivel central, cât și local sunt parțial susținute de fonduri UE (Guvernul României, 2019a). În acest context, au fost organizate opt sesiuni de informare în diferite orașe, la care au participat părțile interesate relevante. O tendință ușor pozitivă poate fi observată la nivelul autorităților centrale, dar progresele autorităților locale au

fost mai limitate. O mai bună calitate, transparență și acces la informații ar încuraja cetățenii să se implice în procesul decizional și să îmbunătățească supravegherea politicilor publice.

Dezvoltarea unui cadru eficient pentru planificarea strategică și bugetară este în stand-by. Revizuirea cadrului legislativ relevant nu a înregistrat progrese din 2017 (Guvernul României, 2019). Acest cadru ar stabili o legătură mai puternică între planurile strategice instituționale de la nivel central și alocațiile bugetare anuale și ar avea potențialul de a crește calitatea cheltuielilor publice. Modificările sunt, de asemenea, necesare pentru a clarifica mecanismul de coordonare instituțională și responsabilitățile instituțiilor publice relevante. Mai mult, rolul de coordonare strategică al Secretariatului General al Guvernului trebuie consolidat. Planurile strategice instituționale (PSI) din diferite sectoare înregistrează o lipsă de finanțare a măsurilor în curs, datorată și lipsei unei abordări bugetare multianuale. Fondurile UE continuă să sprijine administrațiile centrale și locale în consolidarea capacității lor de planificare strategică, dar rezultatele rămân fragmentate.

Lipsa capacității de inovare în administrația publică. Pandemia COVID-19 a evidențiat necesitatea Guvernelor de a fi pregătite, capabile să răspundă, și mai mult, să se adapteze și să anticipeze orice altă criză care ar putea apărea în perioada următoare. La acest moment, în România, lipsește o abordare sistemică, integrată și coordonată a inovației anticipative, din ce în ce mai importantă pentru funcționarea eficientă a guvernelor. Singura instituție cu responsabilități concrete privind inovarea este, în prezent, Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării, însă atribuțiile sale, conform legislației, nu acoperă necesitățile de inovare din domeniul administrației publice, la nivelul capacității acesteia de a propune, iniția schimbări de abordare a modului de lucru actual și vetust, care nu mai corespunde provocărilor actuale și nu deține pârgii pentru dezvoltarea unei implementări holistice a inovației în întregul sector public. Pe de altă parte, inovația sectorului privat evoluează, iar sectorului public îi lipsesc abilitățile de inovare, de a dezvolta ecosisteme și culturi inovative și deschise la schimbare.

România, prin fosta „Strategie națională de cercetare, dezvoltare și inovare 2014-2020”, nu a stabilit ca obiectiv inovarea sectorului public prin utilizarea inovației anticipative într-o lume a schimbării, iar la momentul actual nu există nicio strategie care să plaseze inovarea în cadrul reformelor de la nivelul administrației publice.

Integrarea obiectivelor ONU de dezvoltare durabilă în procesul Semestrului european sporește necesitatea ca România să îmbunătățească nivelurile de guvernare centrală, locală și regională pentru a înregistra progrese semnificativ mai bune comparativ cu cele actuale. Fondurile UE permit deja investirea unor sume substanțiale în acțiuni care urmăresc îndeplinirea ODD. Cu toate acestea, România încă nu performează la nivelul sperat și are nevoie de un cadru instituțional și legislativ adecvat, sprijinit de resurse umane specializate în domeniul dezvoltării durabile, care să creeze context și instrumente specifice de implementare și monitorizare a Strategiei Naționale pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030. Potrivit raportului de țară din 2020 privind România (Semestrul european 2020), ”în ceea ce privește obiectivele de Dezvoltare durabilă (ODD) ale Organizației Națiunilor Unite, România continuă să se apropie de nivelul UE. Deși România a înregistrat progrese în ceea ce privește ODD, pentru majoritatea indicatorilor, se încadrează în ultima parte a clasamentului european.

Independența justiției și lupta împotriva corupției sunt elemente esențiale pentru statul de drept și rămân factori critici de succes pentru o reformă reală a guvernanței în România.

În ciuda progreselor înregistrate ca rezultat al reformelor din anii post aderare, modificările legislative din perioada 2017-2019 au afectat profund funcționarea sistemului judiciar. Aceste modificări au permis exercitarea de presiuni asupra judecătorilor și procurorilor, situație ce a subminat independența, eficiența și calitatea sistemului judiciar. Totodată, majorarea duratei de formare inițială a magistraților și a perioadei de stagiatură a creat instabilitate în fluxul de asigurare continuă a resursei umane necesare.

În același mod s-a procedat la recrutarea procurorilor pentru DNA și DIICOT, unde s-a majorat vechimea efectivă pentru accesul în funcție. În același interval de timp, a fost înființată Secția pentru investigarea infracțiunilor în justiție, iar inspectorului șef al Inspecției Judiciare i-au fost acordate competențe suplimentare. Pe de altă parte, declararea neconstituționalității unor acte normative, în special a unor prevederi din Codul penal și din Codul de procedură penală au afectat soluționarea eficientă a multor dosare penale. Toate aceste politici publice au avut un impact negativ asupra funcționării sistemului judiciar și au afectat încrederea populației în justiție.

Politicele publice în curs de elaborare sau implementare ce definesc strategia viitoare de dezvoltare a sistemului judiciar sunt un răspuns adecvat la problemele menționate. Ministerul Justiției a elaborat proiectele noilor legi ale justiției, în acord cu recomandările din rapoartele MCV, GRECO, avizele Comisiei de la Veneția și Raportul Comisiei privind statul de drept. De asemenea, la nivelul Ministerului Justiției sunt în curs de modificare Codul penal și Codul de procedură penală, pentru a fi puse în acord cu deciziile CCR și cu directivele europene. Totodată, este în curs de elaborare noua strategie națională anti-corupție 2021-2025.

Digitalizarea sistemului judiciar

Provocările pe care sistemul judiciar trebuie să le depășească vizează aspecte precum: procese de lucru birocratice, utilizarea documentelor preponderent pe hârtie, sisteme IT fragmentate/insulare, multe camere tehnice (data rooms) instalate în diverse autorități publice, dar niciun centru de date/data center. Totodată, resursele tehnice și umane sunt limitate. La nivel de guvernare IT sunt curențe de coordonare cross-sector judiciar, iar interoperabilitatea este limitată infra-sector. Pe de altă parte, capacitățile de raportare, generarea de analize complexe și statistice sunt reduse, inclusiv pentru publicarea de date deschise. Această situație generează riscuri inerente de securitate cibernetică și lipsa continuității operaționale/business continuity.

Infrastructura judiciară

Dezvoltarea infrastructurii instanțelor și a parchetelor este motivată de necesitatea de a oferi servicii de calitate, în condițiile utilizării mai eficiente a resurselor umane și financiare disponibile. În prezent, există instanțe care își desfășoară activitatea în clădiri degradate, neadaptate activității de judecată. De asemenea, există instanțe care își desfășoară activitatea în clădiri închiriate.

Guvernul României, prin Ministerul Finanțelor Publice, dezvoltă infrastructura instanțelor cu asistența BIRD, ținând cont de criteriile menționate, dar este nevoie, în continuare, de investiții

la nivelul acestora, pentru a asigura accesul efectiv la justiție, în funcție de criterii precum cel al proximității geografice, al gradului de încărcare. Ministerul Justiției are în aplicare Programul Național de consolidare a infrastructurii instanțelor de judecată și a parchetelor 2015-2025 și Planul de acțiune 2020-2025. Pe de altă parte, costul anual pentru instanțele care își desfășoară activitatea în clădiri închiriate trebuie redus sau eliminat (24.860.374 lei pe an/5 mil Euro anual) și redistribuit altor activități prioritare, precum cele destinate întreținerii acestora în acord cu noile standarde de eficiență energetică.

Lupta împotriva corupției

În ciuda progreselor realizate de România în ultimul deceniu în domeniul luptei anticorupție, provocările cu care s-a confruntat sistemul judiciar în perioada 2017-2019 au pus sub semnul întrebării durabilitatea reformelor anticorupție. S-au produs modificări legislative care au redus din competențele DNA și au afectat posibilitatea de recrutare a procurorilor DNA. Gestionarea eficace a cazurilor de corupție la nivel înalt a fost, de asemenea, afectată negativ de faptul că responsabilitatea pentru numeroase cauze a fost transferată Secției speciale, care este competentă să ancheteze nu numai infracțiunile comise de magistrați, ci și infracțiunile conexe comise de alte persoane.

Strategia Națională Anticorupție 2016-2020 (SNA) a fost instrumentul principal de politică publică la nivel național. Acest document a răspuns cerințelor cuprinse în documentele internaționale anticorupție, precum MCV, GRECO, UNCAC, OECD, RAI). Cu toate acestea, înființarea secției speciale pentru anchetarea magistraților, modificările aduse legilor justiției care au afectat capacitatea DNA, precum și imprevizibilitatea cadrului legislativ în materie de integritate au afectat implementarea și eficacitatea strategiei anti-corupție. Totodată, printre principalii factori de eșec în procesul de implementare a Strategiei Naționale Anti-corupție în perioada 2016 – 2018, evidențiați în Raportul de audit intermediar privind implementarea acestei strategii (SNA 2016 – 2020) ar fi insuficiența resurselor financiare pentru implementarea unor obiective prevăzute în planul de integritate și pentru formarea profesională în domeniu. Se constată deficiențe în ceea ce privește capacitatea autorităților publice de a realiza analiza riscurilor și a vulnerabilităților la corupție, în fixarea măsurilor de remediere, astfel încât să fie depășită abordarea formalistă a prevenirii corupției la nivel central și local.

De asemenea, evaluările reciproce derulate de Ministerul Justiției ca parte a mecanismului de monitorizare a implementării SNA (misiuni „peer review”) au relevat, pe de o parte, existența unor lacune în ceea ce privește cunoașterea măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, precum și în privința elaborării unui cadru procedural aferent standardelor de integritate sau a completării celui existent.

Capacitatea autorităților publice implicate în recuperarea bunurilor și a prejudiciilor generate de infracțiuni (inclusiv mandatul instituțional al Agenției Naționale de Administrare a Bunurilor Indisponibilizate -ANABI-) rămâne limitată

Recuperarea activelor provenite din infracțiuni constituie o condiție esențială în combaterea și prevenirea corupției. În anul 2016, a fost operaționalizată ANABI, autoritate publică prin care România și-a propus o abordare integrată a recuperării activelor provenite din infracțiuni,

combinându-se funcțiile de suport (ANABI) pentru structurile de urmărire penală și instanțe cu cele de cooperare internațională, de gestionare efectivă a bunurilor indisponibilizate și de reutilizare socială a bunurilor și valorilor confiscate.

Cu toate că în cei patru ani de la operaționalizarea completă a ANABI (2017), România a înregistrat progrese notabile, integrarea ANABI la nivelul Sistemului național de recuperare a creanțelor provenite din infracțiuni și funcționarea în ansamblu a acestui sistem nu este deplină. Deficiențele se manifestă pregnant la nivel de capacitate administrativă și de cooperare inter-instituțională. Cadrul legal este incomplet și nearmonizat astfel încât nu permite ANABI să-și atingă misiunea ce i-a fost încredințată. Problemele instituționale țin mai cu seamă de proceduri de lucru comune rigide și insuficiente, sistem de statistică și colectare de date inadecvat, ce afectează monitorizarea și evaluarea procesului de recuperare a creanțelor provenite din infracțiuni, lipsa accesului la formare profesională și schimb de bune practici în domeniu. De asemenea, infrastructura națională pentru administrarea bunurilor aflate în legătură cu infracțiunile este subdezvoltată și costisitoare (se închiriază spații).

Sistemul de Integritate și lupta împotriva corupției

Cadrul legislativ care vizează domeniul integrității și, implicit, activitatea Agenției Naționale de Integritate a trecut în ultimii ani prin diverse provocări ce au dat naștere unei nevoi pentru o mai mare claritate și stabilitate în această zonă a luptei împotriva corupției. În prezent, legislația relevantă este fragmentată și vetustă. Este nevoie de o unificare a cadrului legislativ privind integritatea care este evidențiată și de documentele internaționale anticorupție. În Raportul Comisiei Europene din 2020 privind statul de drept, capitolul consacrat situației statului de drept în România, se menționează că: “Agenția Națională de Integritate (ANI) continuă să aibă rezultate bune în activitatea sa, însă eficacitatea sa este pusă la încercare de slăbirea cadrului său legislativ și de împuținarea resurselor de care dispune. [...]”

Rapoartele MCV anterioare au evidențiat problemele persistente cu care se confruntă cadrul legislativ în materie de integritate și nevoia de stabilitate și claritate, precum și necesitatea instituirii unui cadru robust și stabil. Mai multe modificări legislative care au intrat în vigoare în 2019 au slăbit cadrul legislativ privind regimul incompatibilităților și conflictelor de interese. Agenția a propus Ministerului Justiției și părților interesate să colaboreze împreună în vederea revizuirii legislației în materie de integritate și a elaborării unui cadru legislativ coerent și consolidat.

Asigurarea predictibilității, stabilității, simplității și coerenței legislației primare, secundare și terțiare privind achizițiile rămâne o prioritate pentru politica în domeniul achizițiilor publice, fiind o provocare în menținerea unui echilibru. Procedurile de atribuire a contractelor de achiziții sunt o componentă esențială a întregului proces de implementare a proiectelor de investiții publice, birocratizarea excesivă, dincolo de pașii procedurali stabiliți prin legislația europeană în materie, reprezentând, cel mai adesea, un obstacol consumator de timp pentru beneficiarii finanțărilor.

Sistemul de formulare a politicilor publice / sau a deciziei publice la nivel central și local necesită un parteneriat și implicare reală a societății civile. Controlul calității în ceea ce

privește evaluările impactului legislației și elaborarea politicilor este aplicat numai într-o măsură limitată. Nu există niciun mecanism durabil de monitorizare a politicilor bazat pe un sistem transparent de raportare și pe evaluări ex-post. De multe ori, inițiative legislative importante sunt anunțate chiar înainte de adoptare. Gradul de implicare a părților interesate în elaborarea și punerea în aplicare a reformelor este redus și există rareori un dialog real între parteneri, deși există structurile instituționale relevante în acest sens.

Guvernanța corporativă trebuie consolidată pentru a asigura reziliența companiilor de stat.

Întreprinderile de stat au un impact semnificativ în economie. În România există 2.471 de întreprinderi publice, dintre care 1.880 sunt deținute majoritar de stat, fie de guvernul central (436), fie de autoritățile locale (1.444 întreprinderi). O parte dintre aceste întreprinderi sunt cele care asigură infrastructurile critice necesare dezvoltării economiei.

Raportul de țară (2019) atrage atenția asupra faptului că rezultatele economice și financiare ale acestor întreprinderi au scăzut considerabil în 2018 și în prima jumătate a anului 2019, iar arieratele pentru aceste companii au început să crească, nefiind realizate solicitări de restructurare de activitate sau a planurilor de afaceri, regulile de guvernanță corporativă continuând să fie aplicate doar sporadic.

Multe dintre aceste societăți înregistrează datorii restante la bugetul de stat, valori consistente și vechi de peste 5 ani. Rezultatele operaționale și financiare ale întreprinderilor de stat au scăzut considerabil în 2018 și în prima jumătate a anului 2019. Profiturile agregate, în valoare de 3,5 miliarde RON în 2018, au înregistrat o scădere cu 53% comparativ cu 2017 (Guvernul României, MFP 2019). Arieratele sunt din nou în creștere și au atins nivelul de aprox. 932 de milioane EUR (2018), o creștere de 11% față de 2017. Datoriile la bugetul de stat, pentru securitatea socială sau față de alte întreprinderi de stat reprezintă 90% din totalul arieratelor întreprinderilor de stat, ceea ce implică un risc financiar pentru stat, dar demonstrând o atitudine permisivă a furnizorilor și creditorilor din sectorul public.

Raportul de țară (2019) consideră că legislația privind guvernanța corporativă în cazul întreprinderilor de stat este solidă, însă aplicarea temeinică a instrumentelor acesteia este necesară pentru asigurarea unui management adecvat al resurselor critice pentru economie. Întreprinderile de stat joacă un rol important în sectoarele infrastructurilor critice, cum ar fi energia și transportul feroviar. Guvernanța corporativă a întreprinderilor publice nu este pusă în aplicare în mod suficient, deși legislația este actualizată. Conform analizelor în domeniu, activitatea acestor societăți sau planurile lor de afaceri nu sunt supuse unor măsuri substanțiale de restructurare, ci răspund unor măsuri limitate legate de obligația publicării conturilor și rapoartelor anuale. Câteva exemple, în acest sens, sunt numirea în mod repetat a unor consilii de administrație interimare și neutilizarea instrumentelor disponibile de aplicare a legii pentru societățile care nu își respectă obligațiile. Drept urmare, sunt afectate condițiile esențiale de care depinde promovarea utilizării eficiente a resurselor publice și se poate ajunge la distorsionarea deciziilor de investiții. Autoritățile au aplicat 60 de sancțiuni financiare pentru contravenții administrative în temeiul legislației privind guvernanța corporativă, însă sumele tind să fie simbolice. De asemenea, există divergențe tot mai frecvente între diferitele ministere și departamente implicate în supravegherea întreprinderilor de stat în privința responsabilităților

care le revin, în pofida repartizării clare a atribuțiilor în baza actelor normative.(Raportul de țară 2020).

b) Obiective

Obiectivul central urmărit în cadrul componentei vizează îmbunătățirea guvernantei în condițiile unui sistem de luare a deciziei predictibil, fundamentat și participativ, asigurarea furnizării de servicii publice de calitate de către un corp de funcționari publici profesioniști și bine pregătiți, care să răspundă adecvat la provocările, nevoile și așteptările cetățenilor și mediului de afaceri, consolidând rezistența și, acolo unde este necesar, adaptate la tranziția verde și digitală.

Reformele specifice justiției, redefinirii funcției publice, îmbunătățirii guvernantei companiilor de stat ș.a. au un grad mai ridicat de reversibilitate. Fiind dependente de decizii politice contextuale, ireversibilitatea și sustenabilitatea acestei categorii de reforme în corespundere cu asumările și efectele așteptate pe termen mediu și lung - așa cum sunt descrise în componentele din PNRR, va fi asigurată mai degrabă prin intermediul unor pârgii derivate din cadrul legislativ, normativ și procedural specific Mecanismului de Redresare și Reziliență. În acest sens, rapoartele semestriale de monitorizare vor contribui la menținerea „drumului critic” al acestei categorii de reforme. De exemplu, unitatea de suport pentru înfăptuirea politicilor publice din cadrul structurii de coordonare a PNRR din cadrul MIPE va monitoriza modul în care sunt înfăptuite reformele asumate în conformitate cu descrierea din componentele PNRR și în corespundere cu recomandările enunțate în cadrul evaluărilor din Semestrul European. Această structură va oferi sprijinul necesar ministerelor responsabile cu implementarea reformelor din PNRR pentru atingerea și menținerea efectelor scontate de aceste reforme.

Unitatea va elabora analize și evaluări de politici publice și va evidenția situațiile eventuale de risc privind abaterea de la drumul critic stabilit pentru respectivele reforme. Analizele vor fi prezentate ministrului și primului-ministru, după caz. În acest sens, experții cooptați în această structură vor lucra îndeaproape cu ministerele responsabile de implementarea respectivelor reforme, cu comisiile de specialitate din aparatul legislativ, cu structurile reprezentative ale mediului privat și ale societății civile, cu serviciile Comisiei Europene etc.

Componenta este formată din nouă reforme și cinci investiții.

Pachetul de reforme și investiții propus vizează atingerea a șapte obiective specifice, prezentate succint mai jos.

1. Îmbunătățirea predictibilității și a eficienței proceselor decizionale prin întărirea capacității de coordonare a politicilor și analiză de impact la nivelul Guvernului și al ministerelor coordonatoare, precum și prin consolidarea instrumentelor în vederea creșterii calității consultărilor publice la toate palierele administrației.

Se va urmări, pe de o parte, îmbunătățirea planificării politicilor guvernamentale pe termen scurt și mediu (prin dezvoltarea mecanismelor de planificare strategică instituțională și conectarea acestora cu programarea bugetară), consolidarea sistemului de analiză preliminară a impactului reglementărilor și îmbunătățirea procesului de elaborare a legislației (prin ajustări procedurale și instituționale, cadru metodologic pentru limitarea utilizării ordonanțelor de urgență sau

consolidarea legislativă), îmbunătățirea capacităților pentru planificarea și formularea politicilor publice (prin noi mecanisme de gestionare a strategiilor guvernamentale, formare sau schimb de experiență, prin introducerea conceptului de guvernare inovativă) precum și întărirea coordonării de la nivelul Centrului Guvernului a politicilor cu un puternic caracter orizontal și care implică un mare număr de factori interesați (precum Pactul Verde European, dezvoltare durabilă sau guvernare deschisă).

Următoarele acțiuni specifice vor fi efectuate ca parte a acestei reforme:

(1) Adoptarea și intrarea în vigoare a metodologiilor și procedurilor pentru îmbunătățirea raționamentului politicilor publice și a planificării și simplificării administrative (până la 31 martie 2022). În consecință, cel puțin 50% din inițiativele legislative propuse, incluse în Planul de lucru anual al Guvernului (PALG), vor fi aprobate în termenul stabilit, până la 31 martie 2026, și 25% din instrumentele de prezentare și motivare (memorandumurile explicative / notele de fundamentare care însoțesc proiectele de reglementări) vor îndeplini criteriile de calitate stabilite (adică sunt evaluate la un nivel excelent sau satisfăcător), conform metodologiei guvernamentale adoptate în primul raport anual privind evaluarea impactului reglementărilor (adoptat în 2019), până la 31 decembrie 2024.

(2) Crearea și operaționalizarea unui nou sistem de management strategic și planificare strategică în toate ministerele, iar strategiile și planurile strategice elaborate la nivel ministerial vor respecta prevederile metodologiilor adoptate în temeiul acțiunii (1) de mai sus și vor fi încărcate în platforma de monitorizare a Planurilor Strategice Instituționale (PSI), care va fi extinsă la toate ministerele (până la 30 iunie 2023). Ca urmare, toate ministerele de resort vor trebui să își planifice bugetele pentru fiecare program și cel puțin trei ministere vor fi executat / implementat bugete pentru fiecare program până la 30 iunie 2025.

(3) Adoptarea și intrarea în vigoare a unui act legislativ de operaționalizare a unei structuri care să asigure implementarea unui mecanism eficient de control al calității în materie de reglementare, până la 31 martie 2022.

(4) Stabilirea nivelului de referință existent în materie de inovare la nivelul administrației centrale (ministerele de resort și Secretariatul General al Guvernului) și finalizarea unui plan de acțiune pentru introducerea mecanismelor de inovare și crearea unui mediu de reglementare pentru a permite administrației publice să inoveze. (31 decembrie 2022)

(5) Creșterea calității consultărilor publice și dezvoltarea implicării societății civile în procesul de luare a deciziilor prin consolidarea cadrului legislativ și procedural pentru coordonarea și implementarea eficientă a inițiativelor de guvernare deschisă (Inițiativa Guvernului Deschis). Aceste obiective vor fi îndeplinite prin:

(i) Actualizări ale cadrului legal, extinderea platformei IT, consolidarea capacităților pentru funcționarii publici, adoptarea strategiei de guvernare deschisă. Ca urmare, va exista o creștere cu 20% a numărului de proiecte de acte legislative care fac obiectul consultării publice și al implicării părților interesate la nivel central.

(ii) Cursuri de formare pentru organizațiile societății civile pentru a le spori capacitatea și competențele de a participa eficient la procesele de consultare publică. Ca urmare a acestei acțiuni, 800 de reprezentanți ai organizațiilor societății civile vor fi instruiți până la 31 decembrie 2025.

(6) Adoptarea și intrarea în vigoare a liniilor directoare pentru utilizarea și aplicarea corespunzătoare a Registrului unic de transparență a intereselor (RUTI) care vizează implementarea corectă a registrului public.

(7) Adoptarea și intrarea în vigoare a metodologiei de utilizare a ordonanțelor de urgență, care va specifica circumstanțele în care aceste ordonanțe pot fi utilizate și modul în care va fi evaluat impactul acestora (ex post, ex ante), precum și procedurile asociate pentru elaborarea și aprobarea acestora.

(8) Adoptarea și intrarea în vigoare a modificărilor legislative aduse Legii nr. 24/2000 privind tehnica legislativă pentru a asigura publicarea textului integral al legilor după ce le-au fost aduse modificări, ceea ce în prezent nu se face în mod sistematic.

2. Întărirea coordonării la Centrul Guvernului (CoG) printr-o abordare integrată și coerentă a inițiativelor în domeniul schimbărilor climatice și al dezvoltării durabile

Obiectivele reformei sunt următoarele: (i) asigurarea eficienței și eficacității măsurilor și politicilor ecologice prin operaționalizarea unui mecanism de coordonare și implementare a Pactului verde european în România; și (ii) reformarea administrației publice prin promovarea și coordonarea unei politici publice coerente pentru dezvoltare durabilă la toate nivelurile și în toate sectoarele statului, cu accent pe transformarea digitală și creșterea relevanței / utilizarea abordării științifice în politicile publice de dezvoltare durabilă.

Aceste obiective se vor realiza prin înființarea și operaționalizarea unui Comitet Interinstituțional privind schimbările climatice, cu mandatul de a acorda prioritate acțiunilor climatice și de a monitoriza progresul anual, până la 30 iunie 2022. Ca urmare a acestei acțiuni, 90% din prioritățile stabilite de Comitetul Interinstituțional privind schimbările climatice pentru 2025, în conformitate cu obiectivele stabilite în Planul integrat pentru energie și climă, vor fi îndeplinite până la 31 martie 2026, iar 2000 de funcționari publici vor fi calificați drept „experți în dezvoltare durabilă” în instituțiile publice, la nivel central și local, până la 30 septembrie 2025.

3. Management performant al resurselor umane în sectorul public

Obiectivul reformei este modernizarea managementului funcției publice, promovând un nou sistem de recrutare transparent și incluziv, utilizând un cadru de competență adecvat realităților sectorului public, în corelare directă cu nevoile instituționale și cu nevoile cetățenilor și ale mediului de afaceri pe care îi deservesc. Aceste măsuri de reformă vor fi realizate în tandem cu o digitalizare puternică a sectorului public și cu dobândirea de competențe digitale în rândul funcționarilor publici.

Următoarele acțiuni specifice vor fi efectuate ca parte a acestei reforme:

(1) Efectuarea unei analize ex-post a concursului național (pilot) pentru selectarea a două categorii de funcții publice în administrația centrală (până la 30 iunie 2023).

(2) Desfășurarea a cel puțin două concursuri naționale de recrutare a funcționarilor publici anual pentru cel puțin 3 categorii / grade ale serviciului public (până la 31 decembrie 2023).

(3) Adoptarea și intrarea în vigoare a două acte legislative privind managementul resurselor umane: (i) primul dintre acestea va introduce modificări privind gestionarea carierei funcționarilor publici pentru ca aceasta să se bazeze pe meritocrație și (ii) al doilea va reglementa gestionarea personalului contractual din administrația publică (până la 31 decembrie 2024).

(4) Operaționalizarea cadrelor de competență în administrația publică centrală, care va include pregătirea și adoptarea actului legislativ și punerea sa efectivă în aplicare (până la 31 decembrie 2025).

4. Dezvoltarea unui sistem de salarizare echitabil și unitar în sectorul public

Una dintre măsurile prevăzute în Programul de Guvernare 2020-2024 constă în demararea unei ample evaluări a criteriilor care stau la baza salarizării în sistemul public, ca o condiție esențială a îmbunătățirii cadrului legislativ (Legea nr.153/2017). În acest sens, criterii precum complexitatea muncii trebuie evaluate, în mod obiectiv, fiind necesare corelări între muncă și nivelul de salarizare din sistemul public. De asemenea, este nevoie de o evaluare a justeței cu care coordonarea de proiecte cu fonduri externe nerambursabile în administrația publică se reflectă în salarizarea întregului personal implicat direct în desfășurarea activităților, respectiv în îndeplinirea sarcinilor uzuale de serviciu pentru care funcționarii sunt remunerați din fonduri naționale.

Totodată, reforma sistemului public de salarizare trebuie să țină seama de Recomandările specifice de țară pentru anii 2019 și 2020 :

- „Să asigure respectarea Recomandării Consiliului din 14 iunie 2019 de a corecta abaterea semnificativă de la traiectoria de ajustare, în vederea atingerii obiectivului bugetar pe termen mediu. Să asigure aplicarea integrală a cadrului fiscal- bugetar.” (RST 1/2019)
- „Să evite adoptarea unor măsuri permanente care ar pune în pericol sustenabilitatea finanțelor publice.” (RST 1/2020).

Obiectivul general al reformei sistemului public de salarizare vizează asigurarea unei politici de salarizare echitabile și sustenabile prin eliminarea discrepanțelor salariale existente în prezent în sistemul bugetar, restabilirea ierarhiilor funcțiilor în cadrul domeniilor de activitate, precum și între domenii de activitate, revizuirea sistemului de acordare a sporurilor, precum și instituirea unui sistem de stimulare a performanței.

În cadrul acestei reforme se vor desfășura următoarele acțiuni specifice:

(1) Realizarea unei evaluări globale a impactului Legii privind salarizarea unitară, inclusiv a unei evaluări a impactului fiscal al noii legi (până la 31 martie 2022);

(2) Adoptarea și intrarea în vigoare a noului cadru juridic privind remunerarea funcționarilor publici (Legea privind salarizarea unitară) (până la 30 iunie 2023).

5. Garantarea independenței justiției, creșterea calității și eficienței acesteia

Obiectivul reformei este consolidarea independenței magistraților, eficientizarea funcționării instituțiilor judiciare, în conformitate cu jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene și în acord cu recomandările din rapoartele CVM, rapoartele GRECO, avizele Comisiei de la Veneția și rapoartele privind statul de drept.

Următoarele acțiuni specifice vor fi efectuate ca parte a acestei reforme:

(1) Adoptarea și intrarea în vigoare a legii de aprobare a strategiei de dezvoltare a sistemului judiciar 2022-2025 (până la 31 martie 2022). Strategia cuprinde doi piloni: (i) politici de consolidare a independenței sistemului judiciar și a statului de drept; și (ii) politici de consolidare a capacității instituționale cu privire la resurse, procese și politici privind calitatea și eficiența serviciilor din sistemul judiciar.

(2) Adoptarea și intrarea în vigoare a legii de modificare a competențelor Agenției Naționale de Administrare a Bunurilor Indisponibilizate (până la 31 martie 2022).

(3) Adoptarea și intrarea în vigoare a „legilor justiției” (legile privind statutul magistraților, organizarea judiciară, Consiliul Superior al Magistraturii), până la 30 iunie 2023. Noile legi ale justiției vor prevedea, printre altele, următoarele: (i) consolidarea independenței judecătorilor și procurorilor; (ii) admiterea în profesie și avansarea în carieră pe principii meritocratice, coroborate cu consolidarea rolului Institutului Național al Magistraturii în organizarea și desfășurarea examenelor și concursurilor; (iii) funcționarea eficientă a instanțelor, a Consiliului Superior al Magistraturii, precum și a Parchetului; (iv) responsabilitatea efectivă a magistraților, dar și protecția acestora împotriva oricărei ingerințe și abuzuri; (v) eficientizarea inspecției judiciare, asigurarea unor garanții mai mari privind independența și imparțialitatea.

(4) Adoptarea și intrarea în vigoare a modificării Codului penal și a Codului de procedură penală pentru a le alinia la Constituția României, în urma deciziilor Curții Constituționale (până la 31 decembrie 2022).

(5) Sesiuni de formare (300 în total) organizate pentru judecători, procurori și grefieri pentru a îmbunătăți calitatea și eficiența sistemului de justiție (până la 31 decembrie 2025).

6. Intensificarea luptei împotriva corupției

Obiectivul reformei este intensificarea luptei împotriva corupției, prin adoptarea cadrului strategic național pentru prevenirea și combaterea acesteia, prin consolidarea capacității instituției competente să o combată, și anume Direcția Națională Anticorupție, prin recuperarea pagubelor și a veniturilor din infracțiuni, de a consolida integritatea în serviciul public și de a asigura un sistem eficient de declarare a averilor și a intereselor, dezvoltând și punând în aplicare, în același timp, noua strategie anticorupție.

Următoarele acțiuni specifice vor fi efectuate ca parte a acestei reforme:

(1) Adoptarea și intrarea în vigoare a actului legislativ de aprobare a noii strategii naționale anticorupție (până la 31 decembrie 2021). În consecință, până la 31 decembrie 2025 vor fi puse în aplicare cel puțin 70% din măsurile prevăzute în noua strategie anticorupție și se va realiza o creștere cu 50% a valorii activelor confiscate gestionate de Agenția Națională de Administrare a Bunurilor Indisponibilizate.

(2) Finalizarea a cel puțin 70% din măsurile prevăzute în noua Strategie anticorupție până la 31 decembrie 2025.

(3) Rata de ocupare de 85% din posturile de procuror ale Direcției Naționale Anticorupție atinsă (până la 30 iunie 2023).

(4) Adoptarea și intrarea în vigoare a legii de transpunere a Directivei privind protecția denunțătorilor (până la 31 martie 2022).

7. Evaluarea și actualizarea legislației privind cadrul de integritate

Obiectivul acestei reforme este de a consolida integritatea în funcția publică și de a eficientiza procesele de digitalizare și transparentizare, prin asigurarea resurselor necesare de depunere a declarațiilor de avere și de interese în format digital, cu semnătură electronică certificată.

Următoarele acțiuni specifice vor fi efectuate ca parte a acestei reforme:

(1) Adoptarea și intrarea în vigoare a legilor consolidate privind integritatea (până la 31 decembrie 2024).

(2) Revizuirea codurilor de etică și deontologic pentru guvern, în plus față de cele existente pentru funcția publică și adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor de implementare (până la 31 decembrie 2024).

8. Reformarea sistemului național de achiziții publice

Obiectivul acestei reforme este îmbunătățirea eficienței sistemului de achiziții publice și asigurarea implementării depline și durabile a Strategiei naționale de achiziții publice, astfel cum a fost aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 901/2015.

În cadrul acestei reforme se vor efectua următoarele acțiuni:

(1) Adoptarea și intrarea în vigoare a modificării legislației naționale privind căile de atac (Legea nr. 101/2016) în vederea eficientizării procesului de atribuire (până la 31 martie 2022).

(2) Adoptarea și intrarea în vigoare a Strategiei naționale de achiziții publice actualizate, inclusiv a măsurilor orizontale de sprijinire a implementării planului național de recuperare și reziliență (până la 30 iunie 2023).

(3) Operaționalizarea unităților de achiziții centralizate (UCA) pentru autoritățile locale (până la 31 decembrie 2025).

(4) Formare specializată în domeniul achizițiilor publice oferită pentru cel puțin 350 de persoane (atât funcționari publici, cât și personal contractual), (până la 31 decembrie 2023).

(5) Interconectarea și interoperabilitatea cu alte baze de date ale Sistemului electronic de achiziții publice (SEAP) (până la 31 decembrie 2023).

(6) Operaționalizarea sistemului electronic de achiziții, inclusiv formulare electronice, evaluare automată a calificărilor, cataloage electronice, facturare electronică, plată electronică (până la 31 martie 2025).

9. Îmbunătățirea cadrului procedural de implementare a principiilor guvernantei corporative în cadrul întreprinderilor de stat

Obiectivul acestei reforme este îmbunătățirea guvernantei corporative a tuturor întreprinderilor de stat din România prin aplicarea standardelor OCDE.

Reforma va fi pusă în aplicare prin intrarea în vigoare a modificărilor aduse Legii nr. 11/2016, eliminând toate excepțiile de la respectarea standardelor de guvernanta corporativă, inclusiv pentru companiile de stat de la nivel local. Aceste modificări vor asigura o separare între funcțiile de reglementare și de proprietate, vor elimina orice avantaj direct sau indirect care ar putea rezulta din deținerea de către stat, fie în ceea ce privește normele / reglementările pieței, finanțarea, impozitarea sau achizițiile publice și vor garanta că orice întreprindere deținută de stat urmărește obținerea profitabilității.

Reforma va institui și operaționaliza un grup de lucru operativ la Centrul Guvernului pentru a asigura monitorizarea aplicării standardelor de guvernanta corporativă, având responsabilitatea finală de a asigura o procedură de selecție transparentă și competitivă pentru aprobarea numirii membrilor consiliului de administrație, a observatorilor, precum și pentru evaluare și control. Grupul de lucru publică rapoarte periodice privind indicatorii de performanță și aplică sancțiuni pentru întreprinderile de stat care nu respectă indicatorii-cheie de performanță. Se va elabora un tablou de bord de monitorizare cu obiective financiare și nefinanciare și indicatori de performanță pentru toate categoriile de companii publice (inclusiv sectoare cheie precum transportul, energia, utilitățile publice), publicat anual și utilizat la nivel central pentru raportarea și monitorizarea progreselor înregistrate în atingerea performanței pentru toate categoriile de întreprinderi de stat.

În conformitate cu articolul 7 alineatul (2) din Regulamentul de recuperare și reziliență, România a solicitat sprijin tehnic prin intermediul instrumentului de asistență tehnică pentru punerea în aplicare a reformei de îmbunătățire a cadrului privind guvernanta corporativă în întreprinderile de stat. Asistența tehnică este necesară în vederea modificării legislației aferente (Legea 11/2016 și HG 722/2016) și a politicii de acționariat a statului (inclusiv prin consultarea tuturor părților interesate), precum și pentru crearea cadrului instituțional adecvat, în vederea centralizării funcției de acționariat a statului în cadrul unei structuri/instituții. De asemenea, este necesară asistență tehnică pentru dezvoltarea capacității instituționale în domeniul administrării întreprinderilor de stat (creșterea expertizei departamentelor de guvernanta corporativă din

ministerele care gestionează întreprinderile de stat), precum și a capacității de coordonare și monitorizare a noului grup de lucru înființat în centrul guvernului.

Punerea în aplicare a reformei va fi finalizată până la 30 iunie 2026. Legislația actualizată pentru companiile de stat (inclusiv cele de la nivel local) va intra în vigoare până la 31 decembrie 2022. Grupul de lucru permanent care va asigura monitorizarea și aplicarea aplicarea standardelor de guvernanță corporativă va fi operațional până la 31 decembrie 2022. Tabloul de bord de monitorizare va fi operațional până la 30 iunie 2023.

Tot în cadrul acestei reforme vor fi îndeplinite următoarele ținte și obiective:

- (1) Reducerea numirilor interimare / temporare în consiliul de administrație cu 50% pentru companiile de stat la nivel central (31 decembrie 2023).
- (2) Listarea / restructurarea companiilor centrale de stat listate / închiriate / restructurate în domeniul energiei și transporturilor până la 30 iunie 2026.
- (3) Reducerea numirilor interimare / temporare în consiliul de administrație cu 10% pentru companiile de stat la nivel local până la 31 decembrie 2023.

Investiții:

I1. Optimizarea infrastructurii judiciare pentru a garanta accesul la justiție și calitatea serviciilor (Alocare: 42,22 mil. Euro)

Obiectivul acestei investiții este de a îmbunătăți eficiența sistemului judiciar și accesul la justiție.

Vor fi construite 3 noi sedii de instanțe, care vor respecta obiectivul privind necesarul de energie primară cu cel puțin 20 % mai mic decât cerința pentru clădirile al căror consum de energie aproape zero (NZEB) conform orientărilor naționale, care să fie asigurate prin certificate de performanță energetică. Accesul în clădiri trebuie să fie adaptat persoanelor cu dizabilități, iar această adaptare trebuie să fie însoțită de respectarea standardelor de protecție împotriva incendiilor și de standarde tehnice de protecție, inclusiv rezistența seismică. Se va acorda prioritate sediilor autorităților judiciare din zonele mai puțin dezvoltate din punct de vedere economic din România.

Implementarea investiției va fi finalizată până la 30 iunie 2026.

I2. Dezvoltarea infrastructurii logistice (non-IT) necesare luptei împotriva corupției și recuperării bunurilor și prejudiciilor generate de infracțiuni, inclusiv a formării profesionale în aceste domenii (Alocare: 13 mil. Euro)

Obiectivul acestei investiții este extinderea capacității de depozitare a ANABI prin construirea / dezvoltarea a 3 noi depozite pentru depozitarea bunurilor confiscate care vor respecta obiectivul de a realiza necesarul de energie primară (PED) cu cel puțin 20% mai mic decât cerința pentru clădirile al căror consum de energie este aproape egal cu zero (NZEB) în conformitate cu orientările naționale, care vor fi asigurate prin certificate de performanță energetică.

Implementarea investiției va fi finalizată până la 30 septembrie 2025.

I3. Crearea de structuri partenariale între administrația publică locală și societatea civilă (Alocare: 20 mil. Euro)

Obiectivul investiției este îmbunătățirea stabilității, a predictibilității și a susținerii parteneriatului în procesul de formulare a politicilor publice; se vizează, pe de o parte, stimularea parteneriatelor de lucru permanente între administrația publică și societatea civilă și, pe de altă parte, îmbunătățirea gradului de participare și implicare activă a cetățenilor procesul decizional, concomitent cu creșterea gradului de digitalizare a sectorului ONG-urilor, ca premisă pentru îmbunătățirea calității și predictibilității procesului decizional, cu un impact pozitiv asupra calității serviciilor publice oferite cetățenilor și mediului de afaceri.

Prin urmare, vor fi stabilite și operaționale cel puțin 50 de parteneriate între autoritățile administrației publice locale (APL) și ONG-uri și vor fi operaționale cel puțin 15 inițiative de colaborare funcțională din sectorul neguvernamental.

Implementarea investiției va fi finalizată până la 31 martie 2026.

I4. Creșterea capacității organizațiilor societății civile de stimulare a cetățeniei active, de implicare profesionistă în planificarea și implementarea politicilor publice privind drepturile sociale vizate de Planul Național de Redresare și Reziliență și monitorizarea reformelor asociate (Alocare: 13 mil. Euro)

Creșterea capacității organizațiilor societății civile de stimulare a cetățeniei active, de implicare profesionistă în planificarea și implementarea politicilor publice privind drepturile sociale vizate de PNRR și de a monitoriza reformele asociate.

Ca urmare a acestei investiții, vor fi finanțate cel puțin 15 inițiative de colaborare funcțională din sectorul neguvernamental (rețele, coaliții, platforme, grupuri de organizații, inclusiv grupuri de reflecție, structuri de analiză și de cercetare) pentru a asigura continuitatea în procesele de consultare publică, respectiv monitorizare a implementării a cel puțin 15 politici publice / reforme naționale în domenii cu funcție socială.

Implementarea investiției va fi finalizată până la 31 martie 2026.

I5. Monitorizarea și implementarea Planului Național de Redresare și Reziliență (Alocare: 12,84 mil. Euro)

Obiectivul acestei investiții este de a crea și de a operaționaliza sistemul informatic integrat, parte a cloud-ului guvernamental și conectat cu alte sisteme naționale și ale UE utilizate în scopul implementării Planului Național de Redresare și Reziliență.

Investiția cuprinde două etape:

- în prima etapă, sistemul va fi dezvoltat și va permite colectarea de date în scopuri de raportare (așa cum se prevede în tablourile de bord ale Mecanismului de redresare și reziliență), monitorizarea progresului în direcția atingerii jaloanelor și țințelor, pregătirea declarațiilor de gestiune, rezumatul auditului și cererile de plată, comunicarea cerințelor pentru părțile

interesate, monitorizarea complementarităților cu alte surse de finanțare, efectuarea unei evaluări ex-ante pentru a evita riscul dublei finanțări, asigurarea verificării ex-ante și ex-post a procedurilor de achiziții efectuate de beneficiarii planului de redresare și reziliență și asigurarea detectării și corectării în timp util a neregulilor, fraudelor și conflictelor de interese.

- în a doua etapă, se va pregăti și se va operaționaliza interconectarea cu alte sisteme de gestionare și control al fondurilor europene și de la bugetul național și integrarea cu cloud-ul guvernamental.

Implementarea investiției va fi finalizată până la 31 decembrie 2021, înainte ca prima cerere de plată să fie transmisă Comisiei Europene.

În demersul de realizare și implementare a reformelor și investițiilor propuse în cadrul acestei componente, autoritățile și instituțiile de resort vor avea o abordare integratoare în ceea ce privește aplicarea principiului egalității de șanse și de gen. Implementarea intervențiilor vizate se va face cu respectarea legislației naționale și comunitare în ceea ce privește egalitatea de șanse și de gen, urmărindu-se totodată ca reorganizarea proceselor de elaborare și planificare a politicilor publice să impună o procedură care să nu țină cont de diferențe de gen, să combată discriminarea și să promoveze relațiile echitabile între femei și bărbați.

Componenta *Reforma sectorului public, creșterea eficienței justiției și întărirea capacității partenerilor sociali* sprijină inițiativa emblematică **Recalificarea și perfecționarea (Reskill and upskill)** prin faptul că sprijină formarea unui corp profesionist de experți de dezvoltare durabilă pentru administrația publică, cu accent pe abilități ecologice și digitale, prin accesarea de pachete de formare specifice și personalizate (training în domeniul administrației publice, training specific obiectivelor de dezvoltare durabilă, formarea competențelor corespunzătoare ocupației de ”expert dezvoltare durabilă”, creșterea nivelului competențelor digitale specifice).

Investițiile pentru implementarea formularelor electronice e-Forms în domeniul achizițiilor publice, din cadrul reformei 5 a componentei C14. Buna guvernare sprijină inițiativa emblematică *Modernizarea (Modernise)*.

3. Descrierea reformelor și a investițiilor

a) Reforme

R1. Îmbunătățirea predictibilității și a eficienței proceselor decizionale prin întărirea capacității de coordonare a politicilor și analiză de impact la nivelul Guvernului și al ministerelor coordonatoare, precum și prin consolidarea instrumentelor în vederea creșterii calității consultărilor publice la toate palierele administrației (Alocare: 11,93 mil. Euro)

Referitor la Recomandarea Specifică de Țară care vizează îmbunătățirea cadrului de elaborare și implementare a politicilor, transparență sporită și încredere în sectorul public, intervențiile incluse în PNRR sunt orientate pe *întărirea capacității de coordonare a politicilor și analiză de impact la nivelul Guvernului și al ministerelor coordonatoare și întărirea coordonării la Centrul Guvernului (CoG)*, care să vizeze:

- îmbunătățirea calității reglementărilor prin asigurarea unei analize preliminare a impactului inițiativelor propuse, limitarea utilizării ordonanțelor de urgență și creșterea predictibilității procesului legislativ;
- promovarea unei abordări integrate de planificare strategică, aliniind procesul de planificare a politicilor publice cu alocarea resurselor (i.e., programare bugetară);
- asigurarea eficienței și eficacității măsurilor și politicilor verzi, prin operaționalizarea unui mecanism de coordonare și implementare a Pactului Verde European în România, condus de Secretariatul General al Guvernului și Administrația Prezidențială;
- reforma administrației publice prin promovarea și coordonarea unei politici publice coerente de dezvoltare durabilă la toate nivelurile și în toate sectoarele statului, cu focus pe transformare digitală și creșterea relevanței, precum și prin utilizarea abordării științifice în politicile publice de dezvoltare durabilă;
- consolidarea cadrului legal și instituțional pentru o coordonare eficientă a inițiativelor de guvernare deschisă (Open Government initiative);
- creșterea predictibilității, eficacității, coerenței și “inclusivității” proceselor de formulare a politicilor publice/ deciziei publice prin planificare, monitorizare și evaluare transparente și participative, cu consultarea și coordonarea permanentă cu actorii relevanți din comunitate.

Această reformă se va realiza prin implementarea următoarelor intervenții specifice:

- Dezvoltarea sistemului de management și coordonare a strategiilor guvernamentale pe termen lung prin ajustări procedurale și promovarea de noi mecanisme de coordonare;
- Îmbunătățirea sistemului de planificare a politicilor publice pe termen scurt și mediu prin alinierea planificării strategice cu programarea bugetară;
- Consolidarea sistemului de fundamentare/ analiza preliminară a impactului și asigurarea calității adecvate a procesului decizional;
- Eficientizarea gestionării fondurilor structurale prin simplificare administrativă;
- Promovarea de noi instrumente moderne de planificare în mediul guvernamental– guvern anticipativ în luarea deciziei (anticipation innovation government). Introducerea conceptului de inovare în sectorul public, precum și dezvoltarea conceptului de guvernare inovativă și anticipativă și aplicarea lui în procesul decizional;

- Creșterea calității consultărilor publice și dezvoltarea implicării societății civile în procesul de luare a deciziilor prin consolidarea cadrului legislativ și procedural pentru coordonarea și implementarea eficientă a inițiativelor de guvernare deschisă (Open Government initiative).

Pentru claritate, fiecare dintre aceste intervenții este prezentată succint mai jos, menționându-se provocarea la care răspunde, mecanismul de implementare, factorii interesați implicați, impedimente/riscurile ce pot afecta realizarea inițiativei precum și perioada de implementare.

Complementaritatea reformelor propuse cu alte proiecte/surse de finanțare:

Sunt prezentate mai jos câteva proiecte planificate sau aflate în implementare care sunt complementare cu măsurile propuse prin PNRR.

1. Proiectul aprobat prin Technical Support Instrument, DG REFORM – Consolidarea transparenței, dezvoltării, coerenței și coordonării politicilor în România la Centrul Guvernului, aprobat în decembrie 2020, vizează obținerea următoarelor rezultate:

- Analizarea și evaluarea cadrului organizațional, operațional, de reglementare și a mecanismului de stabilire a priorităților guvernamentale la Centrul Guvernului, prin analizarea studiilor / proiectelor realizate până la acest moment, analizarea blocajelor existente sau care pot apărea în realizarea obiectivelor, evaluarea obiectivelor de politici pentru corelarea bugetului național cu programele și inițiativele sectoriale;
- Propunere pentru definirea unui sistem de coordonare pentru politicile „verzi”;
- Testarea capacității de coordonare a Centrului Guvernului prin pilotarea elaborării a 3 strategii și sprijin pentru ministerele inițiatore sau elaborarea unei foi de parcurs pentru implementarea acestora, după caz;
- Evaluarea mecanismelor și practicilor actuale de implicare a societății civile (Country Civic Space Scan) prin analiza cadrului organizațional, operațional, de reglementare și a mecanismelor participative în procesele de luare a deciziilor, analiza studiilor / proiectelor existente, cartografierea părților interesate, analiza obiectivelor și a lacunelor.

2. Proiectul “Dezvoltarea capacității în domeniul guvernării publice – o abordare coordonată la centrul Guvernului”, finanțare Mecanism Norvegian/SEE vizează:

- Inventarierea tuturor inițiativelor la Centrul Guvernului și analizarea acestora, cu scopul de a oferi o mai bună înțelegere a stadiului actual în privința coordonării proceselor de pregătire a propunerilor de politici și de gestionare a tuturor inițiativelor guvernamentale, a rolului de monitorizare și evaluare și identificarea punctelor forte, precum și a celor slabe, care trebuie consolidate;
- Evaluarea inițiativelor de guvernare deschisă în raport cu cele 10 prevederi ale Recomandării Consiliului OECD privind guvernarea deschisă.

3. SIPOCA 603: Studii de impact pentru o reglementare mai bună (2019 – 2022) care se află în implementare, are printre rezultate:

- Un raport care detaliază 4 opțiuni de constituire a structurii care urmează să implementeze mecanismul de control al calității documentelor de fundamentare care stau la baza legislației adoptate de Guvern;

- Instituțiile administrației publice centrale vor primi sprijin pentru elaborarea a 3 studii de impact și 6 instrumente de prezentare și motivare elaborate conform standardelor metodologice în vigoare;
- Vor fi derulate activități care vizează consolidarea și extinderea Comunității Experților în Evaluarea Impactului Reglementărilor.

4. Proiectul - Dezvoltarea capacității de management strategic prin operaționalizarea, la nivelul Centrului Guvernului, a unei structuri tip Strategy Unit (SU) – cod SIPOCA 23 urmărește:

- Cadru metodologic unitar pentru dezvoltarea, precum și pentru monitorizarea și evaluarea documentelor strategice sectoriale și inter-sectoriale;
- Inventarierea strategiilor și cartografierea conținutului acestora în vederea identificării suprapunerilor și a inconsecvențelor;
- Analiza modalităților de adaptare a platformei PSI pentru a realiza legătura dintre strategii și planurile strategice.

5. Proiectul - Consolidarea funcțiilor de management strategic la nivelul S.G.G. - cod SIPOCA 622

- Dezvoltarea de noi instrumente pentru întărirea funcțiilor de management strategic la nivelul SGG – instrumente de lucru de tip policy pentru echipa de la centrul guvernului;
- Diagnosticarea capacității de management strategic la nivelul ministerelor- imagine de ansamblu asupra capacității de management strategic la nivelul instituțiilor și elaborarea unui set de criterii și selectarea instituțiilor și a strategiilor care vor face obiectul intervenției în cadrul proiectului;
- Dezvoltarea capacității a trei ministere de a elabora documente strategice – sprijin pentru elaborarea a 3 documente strategice.

6. Proiectul „Extinderea sistemului de planificare strategică la nivelul ministerelor de resort II” - SIPOCA 612, proiect cofinanțat din FSE prin POCA, implementat de Secretariatul General al Guvernului, în parteneriat cu Curtea de Conturi a României și Academia Română, cu asistență tehnică oferită de Banca Mondială (data finalizare: 31.03.2022).

1. Elaborarea și actualizarea planurilor strategice instituționale (PSI) în fiecare din cele 7 instituții publice, responsabile de 14 domenii de politici publice care nu au la acest moment PSI elaborate;
2. Extinderea sistemului de monitorizare prin crearea de instanțe ale unei aplicații IT de monitorizare la nivelul acestor instituții care nu sunt conectate la acest sistem în prezent și conectarea acestora la dashboard-ul de la nivelul SGG;
3. Formarea personalului din 7 instituții publice în domeniul planificării strategice și în utilizarea aplicației IT de monitorizare a PSI.

Expertiza solicitată prin proiectele de mai sus este complementară și nu se regăsește în costurile estimate pentru inițiativele/măsurile propuse prin Reforma 1.1. și 1.2 în PNRR.

A. Dezvoltarea sistemului de management și coordonare a strategiilor guvernamentale pe termen lung prin ajustări procedurale și promovarea de noi mecanisme de coordonare

Provocare:

Cadru strategic sectorial fragmentat - lipsa unei prioritizări adecvate și existența unor suprapuneri între diverse documente strategice.

Obiectiv:

Sistem consolidat de management strategic – strategii pe termen lung bine elaborate, coerente și corelate între ele, precum și cu alte documente strategice.

Implementare:

Aprobarea noii metodologii va aduce un plus de disciplină și claritate în ceea ce privește relațiile dintre strategiile elaborate și documentele strategice de nivel superior (documente programatice). Procesul de elaborare este mai bine reglementat, urmărind prevenirea suprapunerilor, îmbunătățirea procesului de informare și consultare a actorilor relevanți și asigurarea implementării eficiente a strategiilor. În plus, prin accentuarea importanței procesului de monitorizare a implementării, se asigură o atenție crescută atingerii obiectivelor asumate prin strategie. Fiecare strategie nou elaborată va cuprinde un plan de monitorizare care va contribui la o analiză corectă a evoluției indicatorilor. Capacitatea de monitorizare a implementării strategiei va fi, de asemenea, îmbunătățită prin utilizarea platformei de monitorizare a Planurilor Strategice Instituționale (PSI). Astfel, este necesară dezvoltarea unei soluții tehnice pentru o aliniere mai clară a obiectivelor strategice instituționale atât între ele cât și cu cele din alte documente strategice sectoriale sau naționale. Direcția Coordonare Politici și Priorități (DCPP) din cadrul Secretariatului General al Guvernului va implementa măsurile propuse, din perspectiva atribuțiilor referitoare la asigurarea coordonării instituționale în domeniul managementului strategic.

În acest scop, DCPP va urmări:

- promovarea unei hotărâri de guvern privind aprobarea Metodologiei pentru elaborarea, implementarea, monitorizarea, evaluarea și actualizarea strategiilor guvernamentale;
- organizarea de sesiuni de formare în domeniul colectării și analizei de date cu scopul de a sprijini ministerele de linie pe parcursul desfășurării etapelor de elaborare și monitorizare a strategiilor;
- coordonarea procesului de elaborare și monitorizare a strategiilor. În aceste scop va fi îmbunătățită platforma de monitorizare a Planurilor Strategice Instituționale, prin dezvoltarea acesteia pentru a include și monitorizarea strategiilor și corelarea cu prioritățile guvernamentale. Prin intermediul acestei platforme comune, dezvoltate deja la nivelul a 13 ministere și care va fi extinsă și la celelalte, se va asigura coerența dintre procesul de monitorizare a strategiilor și cel de monitorizare a planurilor strategice instituționale. De asemenea, vor fi pilotate instrumente moderne și inovatoare (de tipul policy lab) în procesul de elaborare a strategiilor și va fi îmbunătățit actualul inventar al strategiilor prin includerea informațiilor privitoare la strategiile aflate în pregătire, precum și pentru a permite SGG să identifice strategiile aflate la finalul perioadei de implementare și să solicite informații privind rezultatele și impactul acestora sau cu privire la necesitatea actualizării lor.

Implicarea părților interesate:

Procesul de elaborare a strategiilor guvernamentale presupune implicarea directă a instituțiilor publice prin consultări permanente și crearea unor grupuri de lucru comune. Programele de formare vor ajuta ministerele să parcurgă etapa de colectare și analizare a datelor necesare în dezvoltarea strategiilor. De asemenea, îmbunătățirea inventarului strategiilor, disponibil pe site-ul web al guvernului, va facilita accesul la informații despre strategiile în curs de pregătire și va putea ajuta la corelarea acestora cu alte inițiative propuse de ministere. În plus, instrumentul IT pentru monitorizarea PSI va fi îmbunătățit,

pentru a permite monitorizarea implementării strategiilor, dar și pentru a asigura legătura dintre strategiile dezvoltate și prioritățile deja existente.

Impedimente:

Principalul impediment constă în schimbările dese care pot apărea în organizarea guvernului și care pot conduce la întâzieri ale procesului decizional. Un alt risc important este reprezentat de reticența față de metodele inovatoare care pot fi utilizate pentru asigurarea unei abordări strategice mai bune. Modificările propuse ar putea fi percepute ca noi sarcini suplimentare și ca modificare a modului instituțional de lucru. Reticența la schimbare ar putea fi o barieră care împiedică viteza și sensul reformelor.

Beneficiari: Secretariatul General al Guvernului

Grup țintă:

Această inițiativă vizează direct SGG și toate ministerele de resort. Implicarea deplină a actorilor va fi o garanție a succesului reformei. Un alt factor important va fi susținerea politică și implicarea nivelului managerial, din cadrul instituțiilor, în promovarea și susținerea reformei. Pe lângă grupul țintă menționat anterior, reforma va avea efecte și asupra altor grupuri sociale, companii, ONG-uri, care vor beneficia de o abordare strategică mai bună, de o legătură mai clară între politicile prioritare și buget și de o politică bugetară mai bine fundamentată și bazată pe programe.

Timeline: 2021-2026

B. Îmbunătățirea sistemului de planificare a politicilor publice pe termen scurt și mediu prin alinierea planificării strategice cu programarea bugetară

Provocare:

Lipsa unui sistem eficient de planificare strategică și programare bugetară, cauzând lipsa unei viziuni strategice privind dezvoltarea pe termen lung, deficiențe în prioritizare și în coordonarea dintre politici și buget. În prezent, bugetul anual este elaborat și executat sub forma bugetului clasic, pe bază de numerar (cash). Bugetul actual cuprinde două tipuri de clasificări: clasificarea funcțională - în baza căreia se acordă fiecărei instituții cheltuitoare (ordonator de credite) un cod numeric de identificare; și clasificarea economică - în baza căreia bugetul este ordonat pe tipuri de cheltuieli. Deși Legea Finanțelor Publice (Legea nr. 500/2002 actualizată) prevede existența programelor bugetare ca o a treia modalitate de clasificare a bugetului (bugetul pe programe), în realitate, bugetul ține cont doar de primele două clasificări descrise mai sus (funcțională și economică). Provocarea constă în elaborarea unor programe bugetare coerente și relevante, cu ținte și indicatori de performanță atașați, care să permită elaborarea și, mai ales, execuția bugetului pe programe, astfel încât să se poată observa mult mai clar legătura dintre modul în care banul public este cheltuit și rezultatele obținute în urma execuției bugetare.

Obiectiv:

Adoptarea cadrului legislativ necesar pentru elaborarea și integrarea Planului Strategic Instituțional (PSI) în procesul bugetar anual va contribui la consolidarea sistemului de planificare strategică în corelare cu bugetarea pe programe. Acest lucru este posibil pentru că PSI oferă structura metodologică necesară elaborării unor programe bugetare coerente și aliniate cu obiective clare de politici publice.

Concret, metodologia de elaborare a PSI prevede integrarea a două componente cruciale ale procesului bugetar, și anume componenta de management (secțiunea care descrie politicile prioritare ale unui minister cu obiective, măsuri, ținte și indicatori) și componenta bugetară (care permite alocarea banilor pe obiective și măsuri, făcând astfel posibilă măsurarea performanței execuției bugetare - ce anume s-a obținut de banii cheltuiți față de ceea ce era programat). Fiind o inițiativă derulată în colaborare cu Ministerul Finanțelor Publice, responsabilitățile între SGG și MFP ar urma să fie împărțite. Astfel, Secretariatul General al Guvernului (SGG) ar fi responsabil cu monitorizarea, prin intermediul aplicației IT de monitorizare a PSI, a implementării obiectivelor și măsurilor asumate de ministere prin PSI, în timp ce MFP ar monitoriza execuția bugetului în funcție de programele bugetare subsumate obiectivelor strategice și măsurilor definite în PSI. Concomitent, se vor organiza sesiuni de instruire pentru a consolida capacitatea ministerelor de a planifica politici în conexiune cu bugetul și de a monitoriza implementarea acestora.

Implementare:

Direcția Coordonare Politici și Priorități (DCPP) din SGG va fi responsabilă de implementarea măsurilor propuse, în contextul atribuțiilor generale de coordonare a instituțiilor administrației publice centrale în domeniul procesului de formulare a politicilor publice. În acest scop:

- DCPP va întreprinde pașii necesari adoptării Hotărârii Guvernului privind metodologia de planificare strategică, în colaborare cu Ministerul Finanțelor Publice (MFP);
- DCPP va continua organizarea de sesiuni de instruire regulate (anuale) în domeniul planificării strategice și monitorizării PSI;
- DCPP va continua coordonarea procesului de elaborare și monitorizare a PSI. În acest sens, DCPP deține experiență semnificativă, acumulată în urma cooperării îndelungi cu Banca Mondială.

Rezultatele urmărite includ:

- Planuri strategice instituționale aprobate de toate ministerele de resort, în conformitate cu metodologiile noi aprobate (reflectând atât componenta de politici cât și componenta de buget);
- Cel puțin 3 ministere selectate dintre cele 20 care elaborează PSI vor trece la etapa următoare și vor realiza și execuția bugetară pe bază de programe.

Implicarea părților interesate:

Prin natura sa, sistemul de planificare strategică și bugetare pe programe aduce cu sine o componentă necesară de transparență în procesul elaborării politicilor, în special în ceea ce privește cheltuirea banilor publici, permițând o manieră mai facilă de urmărire a alocării și utilizării resurselor bugetare. În acest context, devine mai ușoară implicarea părților interesate în etapele de planificare și execuție a bugetului și, astfel, în procesul decizional.

Impedimente:

Din experiențele trecute, pot apărea impedimente legate de schimbările frecvente ale conducerilor și structurilor guvernamentale și ministeriale. În plus, succesul implementării măsurilor poate fi afectat de lipsa sprijinului la nivel decizional (inclusiv pentru adoptarea HG privind metodologia de planificare strategică).

Beneficiar: Secretariatul General al Guvernului

Grupul țintă:

Reforma vizează în mod direct personalul tehnic al SGG și al ministerelor prin intermediul sesiunilor de instruire programate. Cu toate acestea, reforma va aduce beneficii pentru societate în ansamblul ei (mediu de afaceri, societate civilă) prin creșterea transparenței procesului decizional și bugetar, pe cale de consecință crescând și calitatea cheltuirii banului public.

Perioada: 2021-2026

C. Planificarea pe termen scurt – Un Plan Anual de Lucru al Guvernului (PALG) funcțional care reflectă prioritățile guvernamentale

Obiectiv:

Creșterea predictibilității cu privire la activitatea de reglementare a Guvernului pe parcursul anului, prin creșterea capacității anuale de planificare a procesului de reglementare la nivelul administrației publice centrale. Principalele intervenții ar fi în jurul pregătirii Planului Anual de Lucru al Guvernului și asigurării monitorizării sale active, în strânsă colaborare cu ministerele de resort.

Implementare:

La nivelul Guvernului capacitatea de planificare și respectare a calendarului procesului de reglementare este încă scăzută. Planul Anual de Lucru al Guvernului (PALG) reprezintă instrumentul de planificare anuală a procesului de reglementare la nivelul administrației publice centrale, coordonat de către Secretariatul General al Guvernului, conform prevederilor HG nr. 137/2020, prin care se încearcă să se consolideze capacitatea instituțiilor centrale de a-și respecta calendarul procesului de reglementare, astfel încât acesta din urmă să fie corect, eficient, predictibil și bine fundamentat.

Conform actului normativ anterior menționat, Secretariatul General al Guvernului coordonează întreg procesul de elaborare, monitorizare și evaluare a PALG și reprezintă un instrument cheie pentru îmbunătățirea procesului decizional la nivelul Guvernului, având în vedere componenta de reglementare și implicațiile acesteia în ceea ce privește implementarea deciziilor. Respectarea calendarului PALG, coroborată cu alte instrumente relevante, precum pregătirea unei fundamentări corespunzătoare și planificarea bugetară, conduce la un grad crescut de predictibilitate și coerență a procesului decizional la nivelul administrației publice centrale.

PALG a fost prezentat inițial ca o recomandare a Băncii Mondiale în urma derulării Analizelor Funcționale I și II, Centrul Guvernului și a fost dezvoltat ulterior într-un mecanism de standardizare a modalității de stabilire „a priori”, la începutul anului, a priorităților decizionale ale fiecărei instituții pentru anul respectiv, planificând inițiativele de reglementare la nivelul guvernului. Totodată, a fost creată și o aplicație electronică care să corespundă standardelor de utilizare și funcționare pe care le presupune operaționalizarea actuală a acestui instrument de planificare la nivelul administrației publice centrale, pentru simplificarea monitorizării procesului decizional și creșterea relevanței acestuia.

La momentul actual, există aprobat prin Memorandum un Mecanism (metodologie și ghid de implementare) pentru operaționalizarea PALG, însă, cu toate acestea, numai aproximativ o treime din obiectivele incluse sunt îndeplinite, rata de aprobare a proiectelor introduse în PALG crescând totuși odată cu implementarea sistemului informatic integrat (acesta oferă atât o interfață utilizator

simplificată, câmpuri mai clare privind introducerea informațiilor relevante privind actele legislative, cât și un flux de date și o trasabilitate logică pentru fiecare document). O serie de indicatori de monitorizare în timp real a realizării PALG sunt, de asemenea, incluși iar SGG raportează periodic Guvernului stadiul de realizare.

În vederea creșterii gradului de predictibilitate privind activitatea de reglementare a Guvernului, a agendei ședințelor Guvernului și a implicațiilor propunerilor de acte normative pe care Guvernul trebuie să le aibă în vedere pe parcursul unui an, cu scopul de a se ajunge în anul 2026 la un grad de aprobare a actelor incluse în PALG de cel puțin 50% (de la circa 30% în prezent), se propun următoarele acțiuni cu derulare anuală:

- Pregătirea și elaborarea PALG aferent anului curent, finalizate prin prezentarea unei Note de informare în Ședință de Guvern, în primul trimestru al anului;
- Pregătirea și elaborarea de rapoarte de monitorizare trimestriale pentru PALG aferent anului curent, precum și a Raportului anual de monitorizare a PALG aferent anului precedent, conform Metodologiei existente, finalizate prin prezentarea acestora în Ședință de Guvern, Raportul anual fiind prezentat în trimestrul 1 al anului următor;
- Organizarea de sesiuni de instruire/sprijinire metodologică pentru pregătirea PALG aferent anului următor, cu participarea funcționarilor publici implicați de la nivelul ministerelor/instituțiilor administrației publice centrale, cu prioritate din ministerele care au avut un procent de aprobare mai mic decât procentul general PALG pe anul precedent;

Ținta de aprobare, în anul 2026, a cel puțin 50% din actele normative introduse în PALG, reprezintă, o propunere ambițioasă de creștere a ratei de respectare a calendarului stabilit prin PALG, având în vedere necesitatea de colaborare, pe de-o parte, cu toate celelalte instituții din cadrul administrației publice centrale și, pe de cealaltă parte, de conlucrare dintre nivelul politic/decizional și cel tehnic. Acest obiectiv a fost stabilit și ținând cont de ritmul de creștere scăzut începând cu primul an de implementare a PALG (2014), adoptarea propunerilor din PALG în perioada 2014 – 2019 realizându-se, în medie, la un nivel de 20-25%, și abia în anul 2020 (după 7 ani de implementare) înregistrându-se cel mai mare nivel, de cca. 35%.

PALG nu reprezintă doar un instrument de monitorizare cantitativă a actelor legislative propuse și prioritizate de către ministere, ci ne asigurăm prin PALG, prin verificarea concordanței dintre prioritățile stabilite în PALG și cele asumate de instituții în Planurile Strategice Instituționale (PSI), și de respectarea unor standarde de calitate a reglementărilor înaintate spre aprobare Guvernului.

Stakeholder involvement: SGG, în calitate de coordonator al implementării PALG, împreună cu ministerele de linie și instituțiile administrației publice centrale care au atribuții de elaborare a actelor normative ce pot fi introduse în PALG, conform Metodologiei.

Impedimente:

Principalele impedimente care pot duce la nerealizarea gradului de aprobare a PALG propus constau în schimbările ce pot apărea în organizarea structurii Guvernului (creare noi ministere/separare atribuții), cât și în întârzierile ce pot apărea în procesul decizional la nivelul ministerelor de linie. De asemenea, o monitorizare continuă și mai strictă a implementării PALG poate duce și la sarcini administrative suplimentare.

Grup țintă:

Implementarea PALG (aprobarea actelor normative planificate de fiecare instituție) va ajuta întreaga administrație centrală - SGG și ministerele de linie, precum și Parlamentul României - prin creșterea predictibilității activității de reglementare a Guvernului. Acest lucru va aduce efecte benefice, inclusiv pentru mediul de afaceri și pentru toți cetățenii.

Calendar de implementare: 2021-2026

D. Consolidarea sistemului de fundamentare/ analiza preliminară a impactului și asigurarea calității adecvate a procesului decizional

Provocare:

Fundamentarea proiectelor de acte normative și analiza aferentă documentelor de politici publice promovate spre aprobare guvernului rămân limitate, afectând calitatea procesului decizional. Utilizarea cadrului metodologic pentru analiza preliminară a impactului de către ministerele inițiatore, reducerea poverii administrative în mediul public și la nivelul cetățenilor și mediului de afaceri, cât și implicarea partenerilor sociali în elaborarea politicilor publice, trebuie consolidate.

Utilizarea în exces a ordonanțelor de urgență, precum și desele schimbări legislative care amendează legile în vigoare conduc la o predictibilitate redusă a cadrului normativ.

Mediul de afaceri din România se confruntă cu dificultăți în derularea activității ca urmare a schimbărilor legislative dese, făcute fără consultarea stakeholderilor și fără determinarea impactului. În privința procedurilor administrative au fost semnalate lipsa digitalizării în relația cu administrația, proceduri multe, greoaie și de durată în anumite domenii, cu impact negativ semnificativ asupra investițiilor care contribuie la dezvoltare.

În prezent, la nivelul administrației publice centrale se elaborează analize de evaluare ex-post, dar acestea se fac de o manieră ad-hoc. Nu există un cadru metodologic unitar cu privire la elaborarea acestor analize și nici responsabilități clare la nivelul ministerelor. Mai mult, nu există la nivelul Centrului Guvernului o structură care să monitorizeze calitatea acestor evaluări ex-post.

Obiectiv:

Constituirea și operaționalizarea unei structuri care să asigure existența unui mecanism eficient de control al calității reglementărilor va contribui la îmbunătățirea procesului de luare a deciziilor și la aplicarea sistematică a metodologiei și instrucțiunilor privind fundamentarea proiectelor de acte normative. Aprobarea metodologiei privind utilizarea ordonanțelor de urgență va clarifica modul în care acest instrument excepțional trebuie utilizat și va conduce la limitarea numărului de OUG în viitor. De asemenea, introducerea obligației publicării în întregime a textului legii, ca urmare a amendării acesteia, va clarifica cadrul normativ în vigoare și, indirect, va conduce la reducerea numărului și frecvenței amendamentelor.

În același timp, organizarea sesiunilor de instruire și asistență acordate ministerelor în fundamentarea legislației va sprijini întărirea capacității ministerelor și autorităților de reglementare de a identifica și analiza impactul legislației. Simplificarea administrativă va contribui la reducerea poverii administrative pentru cetățeni și mediul de afaceri, precum și la gestionarea mai eficientă a fondurilor

europene, în interesul beneficiarilor, iar măsurile vizând întărirea capacității administrative a partenerilor sociali vor îmbunătăți procesul de luare a deciziei.

Implementare: Direcția Coordonare Politici și Priorități (DCPP) din cadrul Secretariatului General al Guvernului va avea responsabilitatea implementării măsurilor propuse, în contextul atribuțiilor generale pe care le exercită, de coordonare a instituțiilor administrației publice centrale în procesul de formulare a politicilor publice. În acest scop:

1. Vor fi întreprinse demersurile necesare pentru înființarea unei structuri care să asigure existența unui mecanism eficient de control al calității reglementărilor, după cum urmează: va prezenta factorilor decizionali opțiunile de constituire analizate în Raportul pentru constituirea unui mecanism de control al calității reglementărilor¹ (<https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2021/05/Analiza-diagnostic-MCCR-si-proceduri-operationale.pdf>); va detalia opțiunea selectată în proiectul de decizie Primului Ministru privind înființarea Consiliului și în Regulamentul de organizare și funcționare a acestuia, va întreprinde toate măsurile necesare pentru operaționalizarea Consiliului și va asigura secretariatul tehnic al acestuia.

Structura va fi compusă dintr-un consiliu de experți care va fi sprijinit de un secretariat tehnic, pe modelul Regulatory Scrutiny Board de la nivelul Comisiei Europene. Cu sprijinul PNRR vor fi elaborate:

- procedura de selecție a experților;
- Regulamentul de organizare și funcționare atât pentru consiliu, cât și pentru secretariatul tehnic (inclusiv fișe de post);
- ghid privind evaluarea calității analizelor de impact și a evaluărilor ex-post;
- strategie de comunicare publică și interinstituțională;
- vor fi furnizate sesiuni de instruire pentru secretariatul tehnic.

Conform Raportului menționat sunt 4 variante de înființare a structurii și o serie de criterii ce pot sta la baza selecției opțiunii viabile, decizia finală urmând să aparțină Prim-Ministrului. Acestea sunt redată în tabelul de la pagina 80 a Raportului ce poate fi accesat la link-ul menționat anterior.

2. Vor fi organizate sesiuni de instruire periodice și elaborate de studii aprofundate în scopul fundamentării legislației cu impact semnificativ. Sesiunile de instruire se vor concentra pe aspecte generale RIA, completarea adecvată a secțiunilor din instrumentele de motivare și prezentare, precum și pe metode de cuantificare și aplicare a principiilor inovării și "digital by default". Asistența în elaborarea studiilor aprofundate va urmări procese similare anterioare, DCPP coordonând deja, cu sprijinul expertizei BM, elaborarea a 8 studii de impact și a altor analize realizate din resurse proprii, la solicitarea conducătorilor instituției.
3. DCPP va dezvolta un tool kit privind evaluarea impactului și debirocratizarea, care va include:
 - Metodologie de evaluare ex-ante a impactului reglementărilor actualizată cu aspecte privind aplicarea principiilor inovării și "digital by default". Menționăm că legislația RIA și celelalte aspecte metodologice rămân neschimbate, accentul major fiind pe implementare și monitorizarea calității

¹ Raport elaborat de Banca Mondială în 2020 și care conține 4 opțiuni analizate din perspectiva fezabilității lor la nivelul Guvernului României. Raportul a fost elaborat în contextul proiectului "Studii de impact pentru o reglementare mai bună", finanțat prin Programul Operațional Capacitate Administrativă.

reglementărilor prin rapoarte anuale. Menționăm, de asemenea, că în prezent, structura instrumentelor de prezentare și motivare include secțiuni detaliate cu privire la descrierea și cuantificarea impactului economic, social, bugetar și asupra mediului de afaceri. Cu privire la impactul asupra mediului înconjurător, în cazul planurilor și programelor, se solicită parcurgerea procedurii de realizare a evaluării de mediu prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 1.076/2004 *privind stabilirea procedurii de realizare a evaluării de mediu pentru planuri și programe*. Cu toate acestea, nu se solicită informații detaliate referitoare la impactul ex-ante al reglementărilor care nu includ planuri sau programe, dar au impact semnificativ asupra mediului înconjurător, iar instrucțiunile aferente H.G. nr. 1361/2009 *privind conținutul instrumentului de prezentare și motivare a proiectelor de acte normative supuse aprobării Guvernului* sunt minimale și rareori aplicate. Astfel, este necesară plasarea unui accent mai mare, în contextul actualizării metodologiei, pe instrucțiuni care să poată fi utilizate de ministere pentru detalierea impactului proiectelor de acte normative asupra mediului înconjurător.

- Metodologie “One in one out” și testarea acesteia la nivelul unor ministere pilot. Mecanism (inclusiv set de indicatori specifici) care să măsoare reducerea poverii administrative rezultată din digitalizarea serviciilor publice. Cadru metodologic de măsurare și reducere a sarcinilor administrative, care va include:

- Metodologie “One in, one out”. Aceasta va fi dezvoltată, adoptată formal prin HG și testată prin 8 proiecte pilot, la nivelul unor ministere/autorități. Pentru implementarea ei, DCPD va folosi avantajul oferit de metodologiile de măsurare deja adoptate sau aflate în etapa de implementare. (Standard Cost Model- SCM, etc)
- Mecanism (inclusiv set de indicatori specifici) care să măsoare reducerea poverii administrative rezultată din digitalizarea serviciilor publice, în corelare cu implementarea recente politici publice pentru e-guvernare 2021-2030. Prin această metodologie ne dorim să putem recunoaște, în mod obiectiv, măsurile optime de simplificare prin digitalizarea serviciilor publice și prin adoptarea instrumentelor de arhitectură pentru guvernanță IT integrată, să obținem criterii și indicatori pentru identificarea acestor măsuri și să putem cuantifica ex-ante și ex-post impactul adoptării soluțiilor de digitalizare. Mecanismul și, ulterior, măsurile prioritare privind adoptarea soluțiilor de digitalizare a serviciilor publice și a instrumentelor arhitecturii de guvernanță IT integrată, împreună cu cuantificările sarcinilor administrative eliminate, vor face obiectul deciziilor Comitetului interministerial pentru e-guvernare și reducerea birocrăției, condus de Primul-ministru (în care au fost comasate cele două comitete anterioare: E-GOV și DEBIRO)..

- Cadru metodologic și instituțional privind evaluarea ex-post a reglementărilor. Cadrul metodologic va avea la bază o analiză diagnostic cu privire la practicile de evaluare de la nivelul administrației publice centrale și va include, pe de o parte, repere metodologice generale cu privire la realizarea analizelor ex-post, iar pe de altă parte, instituțiile și responsabilitățile specifice. Rapoartele anuale cu privire la evaluarea impactului vor include o secțiune care va descrie progresele măsurilor de reformă în domeniul evaluării ex-post, precum și aspecte legate de calitatea evaluărilor realizate în anul anterior.

- DCPD va coordona realizarea simplificării procedurilor administrative prin atingerea țintei de reducere cu 20% pentru măsurile identificate ca prioritare (2022 fiind considerat baseline). Etapele și obiectivele operaționale vor consta în:

- Analiza, identificarea și validarea listei de proceduri administrative care urmează să fie simplificate. Inventarul va fi realizat pe baza următoarelor inputuri: i) inventarul și propunerile de modificări legislative realizate de Comitetul interministerial pentru simplificare și reducerea

birocrației- DEBIRO din noiembrie 2020; ii) deciziile care se vor adopta în recent înființatul Comitet interministerial pentru e-guvernare și reducerea birocrației, condus de Primul- ministru, cu privire la măsurile prioritare de simplificare; și iii) dialogul cu mediul asociativ și de business și cu ministerele de linie.

- Măsurarea nivelului de bază (baseline) prin utilizarea următoarelor referințe (în funcție de relevanța și de disponibilitatea metodologiei și a valorilor parametrilor cheie care generează costul administrativ al unei proceduri): Tool kit-ul metodologic privind debirocratizarea și evaluarea impactului (Standard Cost Model- SCM, One-in/ One-out, Burden hunting, Costurile de conformare (Compliance cost), Ghilotina reglementărilor, Reducerea aferentă digitalizării); Valorile parametrilor cheie ca impact birocratic ale procedurilor administrative rezultate din proiecte și rapoarte relevante (2021- “Comprehensive redesign of the licensing system in Romania” (OECD, DG REFORM și România) care inventariază 111 tipuri de ”licențe” utilizate în administrația românească; Raportul anual ”Doing Business” realizat de Banca Mondială; raportul Zero baseline measurement, realizat de SGG prin POCA și altele similare).
- Realizarea simplificării procedurilor administrative prin atingerea țintei de reducere cu 20% pentru măsurile identificate ca prioritare față de nivelul de bază (baseline). Această etapă cuprinde și adoptarea modificărilor legislative necesare pentru implementarea simplificărilor.

Monitorizarea procesului va fi asigurată de Comitetul interministerial pentru e-guvernare și reducerea birocrației, condus de Primul-ministru, pe baza rapoartelor trimestriale și anuale. Rapoartele vor fi publicate de îndată ce vor fi aprobate, pe site-urile: simplificare.gov.ro, sgg.ro, adr.gov.ro.

Instituțional, evaluarea ex-post a reglementărilor/actelor normative care vor necesita amendamente, va fi asigurată de DCP, prin sintetizarea propunerilor ce vor apărea în dialogul cu partenerii sociali prezenți în cadrul întâlnirilor de lucru ale Guvernului cu mediul de afaceri (ex .Coaliția pentru Dezvoltarea României, comitete interministeriale), cât și prin operaționalizarea platformei ”simplificare.gov.ro”.

Ministerul Justiției, în parteneriat cu SGG, va dezvolta o metodologie privind utilizarea ordonanțelor de urgență, prin care vor fi stabilite și detaliate criteriile pentru aprobarea OUG-urilor, aprecierea caracterului excepțional/de urgență pentru inițiativele propuse, precum și procedurile și responsabilitățile instituționale aferente analizei ex-ante a propunerilor. Metodologia va fi aprobată printr-o Hotărâre de Guvern și vor fi organizate sesiuni de formare cu reprezentanții ministerelor de resort. De asemenea, se va promova o modificare legislativă ce vizează amendarea legii 24/2000 privind normele de tehnică legislativă, în sensul impunerii obligației de publicare a textului integral al legilor care sunt modificate/amendate.

În domeniul fondurilor europene, îmbunătățirea continuă a managementului acestora presupune atât asumarea responsabilității pentru utilizarea banilor puși la dispoziția statelor membre pentru dezvoltarea economică și reducerea disparităților la toate nivelele, cât și realizarea de proceduri mai simple pentru toți stakeholderii: atât pentru autoritățile publice implicate în managementul partajat, cât și pentru potențialii beneficiari. Obiectivul urmărit este simplificarea accesării, utilizării și managementului fondurilor europene, prin reducerea simultană a sarcinilor administrative asupra beneficiarilor, dar și cele privind coordonarea și managementul fondurilor europene, la nivelul autorităților publice implicate în proces. Sub coordonarea Ministerului Investițiilor și Proiectelor Europene se va înființa un grup de lucru pentru simplificare (cuprinzând reprezentanți ai autorităților

de management, alte structuri publice implicate și beneficiari de fonduri europene) care va identifica principalele sarcini administrative aferente perioadei 2021-2027 și va elabora un Plan de Simplificare care va fi implementat.

Având în vedere problemele structurale ce afectează **procesul de consultare și dialog social**, la nivelul PNRR se intenționează întărirea acestor două componente prin măsuri aplicate pe două direcții, și anume: (i) actualizarea cadrului normativ și (ii) întărirea capacității administrative și digitalizarea partenerilor sociali.

Se propune aprobarea unei noi legi a dialogului social care să îmbunătățească acest proces (asigurând o consultare și negociere colectivă de substanță și la timp), în consonanță cu recomandările Organizației Internaționale a Muncii.

Întărirea capacității administrative reprezintă un aspect cheie al procesului de consultare socială, o capacitate redusă la nivelul actorilor sociali reflectându-se negativ în modul în care organismele bipartite și tripartite reușesc să apere interesele celor pe care îi reprezintă la nivelul structurilor partenariale și de consultare. Astfel, este propusă o schemă de granturi care să ofere, pe de o parte, sprijin pentru îmbunătățirea parteneriatelor și a pactelor în favoarea reformelor, care să asigure o redresare rapidă și reziliență în fața amenințărilor post-pandemice, iar pe de altă parte, posibilitatea îmbunătățirii competențelor partenerilor sociali pentru o participare activă în procesul de formulare, implementare și monitorizare a politicilor publice guvernamentale.

În prezent, un grad de digitalizare redus la nivelul structurilor de dialog social impactează în mod negativ capacitatea acestor structuri de a răspunde în mod eficient nevoilor celor pe care îi reprezintă, inclusiv reprezentativitatea partenerilor sociali. Absența digitalizării va menține dialogul la un nivel formal, cu proceduri îngreunate de numărul mare de hârtii, fără instrumente digitale care să ofere posibilități de simplificare, de transmitere de input direct asupra documentelor supuse dezbaterii și o neclaritate în ceea ce privește cine reprezintă și cine este reprezentat.

La toate acestea se adaugă procedura de obținere a reprezentativității naționale intersectoriale care încă se mai desfășoară pe format hârtie, la fiecare 4 ani. Confederațiile patronale trebuie să facă dovada faptului că membrii lor angajează cel puțin 7% din angajații din România. Dovada se face prin confirmări scrise, de la toate oficiile locale de ocupare a forței de muncă din toată țara, după ce a fost trimisă o cantitate egală de cereri scrise (toate pe hârtie). Prin urmare, dosarul pentru certificare este suma a sute de documente scrise pe hârtie, care vor fi apoi analizate în instanță pentru confirmare.

În contextul actual, o soluție digitală este mai mult decât necesară, fiind avute în vedere soluții digitale care să ofere posibilitatea punerii la dispoziția celor interesați, în format deschis, listele membrilor pentru fiecare federație sau confederație, astfel încât orice posibilă suprapunere sau eroare să poată fi identificată cu ușurință. Această abordare ar duce la eliminarea oricăror suspiciuni și ar întări încrederea în rândul angajatorilor, permițând sindicatelor să își determine omologii la nivel sectorial și național. Această certitudine vine să rezolve două probleme: eliminarea disputelor inutile dintre angajatori și clarificarea legitimității acestora în raport cu sectoarele economice pe care le reprezintă și, respectiv, cu ceilalți parteneri sociali.

Implicarea actorilor relevanți:

Procesul de evaluarea a impactului include o etapă esențială care presupune consultarea stakeholderilor în contextul procesului de luare a deciziilor. DCPD va organiza o sesiune de consultare publică la

momentul elaborării deciziei PM pentru înființarea structurii care să asigure existența unui mecanism eficient de control al calității reglementărilor, din experiența altor state rezultând importanța acestor consultări. Pentru ca organismul să fie relevant, el are nevoie de susținere din partea stakeholderilor, în același timp fiind necesar să fie fezabil și cât mai aproape de sistemul de luare a deciziilor, în prezent semnificativ marcat de impredictibilitate.

Pentru simplificarea procedurilor în domeniul gestionării fondurilor europene, managerii autorităților implicate în procesul de coordonare și management al fondurilor europene, personalul acestora precum și solicitanții și beneficiarii de fonduri europene, după caz, vor fi implicați în evaluarea sarcinilor administrative și identificarea măsurilor de simplificare administrativă. Vor fi efectuate consultări periodice cu toți cei implicați, iar rezultatele acestora vor oferi feedback în implementarea planului de acțiune.

În ceea ce privește întărirea capacității partenerilor sociali, aceștia vor fi implicați în mod direct, fiind vizati de intervențiile propuse.

Un mecanism cu relevanță asupra calității reglementărilor vizând mediul de afaceri, utilizat în ultimii ani a fost dialogul structurat dintre Primul Ministru, miniștri și mediul de afaceri reprezentat de Coaliția pentru Dezvoltarea României, ce reunește asociații ale mediului de afaceri ce reprezintă circa 70% din PIB-ul creat privat în România.

De asemenea, au fost organizate multe întâlniri cu reprezentanții societății civile în cadrul diverselor proiecte sau programe. Dacă mediul de afaceri are capacitatea de analiză a reglementărilor și a impactului ex-ante și ex-post al acestora, IMM-urile, ONG-urile cu activitate socială mai ales, au resurse mult mai puține în a formula puncte de vedere bazate pe analize extinse privind reglementările. Dialogul cu cetățenii, ONG-urile și IMM-urile va fi purtat prin platforme de tipul ”simplificare.gov.ro”.

Impedimente:

Din experiența aplicării măsurilor de reformă anterioare, posibile impedimente ar putea fi schimbările frecvente ale conducerii Guvernului și ministerelor, precum și ale structurii organizatorice de la nivelul administrației publice centrale. De asemenea, succesul implementării măsurilor poate fi afectat de sprijinul insuficient acordat într-o manieră constantă de la nivel decizional măsurilor de îmbunătățire ale procesului de luare a deciziilor.

Un alt impediment ar putea fi reprezentat de lipsa unor proceduri simple, clare și flexibile în consultarea stakeholderilor, capacitatea administrativă scăzută ca și rezistența la schimbare privind evaluarea impactului, a simplificării și reducerii birocrăției ceea ce va impacta negativ calitatea reglementărilor și a reducerii poverii administrative.

Beneficiari: Secretariatul General al Guvernului

Grup țintă:

Beneficiarii direcți ai îmbunătățirii calității reglementărilor pot fi reprezentanții mediului de afaceri, în special ai întreprinderilor mici și mijlocii, membrii diferitelor grupuri sociale aflate în situații de vulnerabilitate, stakeholderii din cadrul diferitelor politici sectoriale, cetățenii în general. Implementarea măsurilor descrise anterior va presupune efortul constant al reprezentanților instituțiilor administrației publice centrale care vor fi beneficiarii sesiunilor de instruire și ai asistenței directe acordate în elaborarea studiilor de impact.

Perioada: 2022 – 2026

E. Introducerea conceptului de inovare în sectorul public, elaborarea unei strategii de guvernare inovativă și anticipativă dedicată administrației publice prin integrarea în procesul decizional și prin promovarea de noi instrumente moderne de planificare în mediul guvernamental.

Provocare:

Lipsa de coerență în coordonarea proceselor inovatoare din sectorul public și nevoia accelerată de dezvoltare a politicilor legate de tehnologiile emergente, inclusiv anticiparea și previziunea strategică a capacităților de luare a deciziilor. Lipsa de competențe inovatoare a funcționarilor publici și decalajul existent între sectorul privat și cel public în materie de inovare a serviciilor oferite și în procesul de luare a deciziilor.

Obiectiv:

Inițiativa va implementa conceptul de inovare în sectorul public și va crea capacitatea de guvernare anticipativă în centrul guvernului prin operaționalizarea unui mecanism de coordonare și implementare a inovației și măsurilor anticipative în administrația publică centrală, realizat de la Centrul guvernului (SGG) și, de asemenea, prin furnizarea unei strategii holistice de inovare pentru întreaga administrație centrală.

Implementare:

România își propune să construiască un mecanism anticipativ de inovare folosind abilitățile co-creative pentru inovare provenind atât din administrația publică, cât și din societatea civilă. Mai mult, pandemia COVID-19 a evidențiat necesitatea guvernului de a fi gata și capabilă să răspundă, să se adapteze și să anticipeze neașteptatul. Totodată, la centrul Guvernului (SGG) este stabilit punctul de contact al României la Observatorul pentru Inovare în Sectorul Public din cadrul OCDE, la care este asigurată participarea activă a României la toate formatele de lucru și activitățile acestora.

Pentru a asigura o coordonare la nivel național în domeniul guvernării inovative și anticipative la nivelul întregii administrații centrale, sub coordonarea SGG se propun următoarele:

- Realizarea unei evaluări a gradului de inovare la nivelul întregii administrații publice centrale, pentru stabilirea stadiului inițial existent, care să constituie punctul de plecare pentru cuantificarea progresului realizat în creșterea capacității de inovare în sectorul public, la nivelul anului 2026;
- Crearea la nivelul întregii administrații publice centrale a unei rețele de laboratoare interactive pentru inovare și gândire anticipativă;
- Modificarea cadrului legislativ în vederea înființării, la nivelul fiecărui minister, a unei structuri dedicate inovării, de tip laborator de idei;
- Elaborarea unei metodologii de lucru pentru coordonarea Laboratoarelor de idei din cadrul ministerelor de către Centrul Guvernului, cât și pentru conceperea modalității de lucru interactive și inovative în cadrul laboratoarelor;
- Pilotarea, în premieră, la Centrul Guvernului, a implementării optime a metodologiei în procedurile de lucru și legislație, după caz;
- Introducerea metodologiei ca mod de lucru în cadrul laboratoarelor din ministerele de linie.

Într-o primă fază, se va avea în vedere consolidarea Laboratorului de la Centrul Guvernului (CentralLab), în vederea coordonării optime a laboratoarelor de linie (LineLabs) din cadrul ministerelor, prin:

- Dezvoltarea unui instrument pentru explorarea portofoliului de inovare din cadrul ministerelor și metode anticipative și de inovare în cadrul administrației publice centrale;
- Elaborarea unei metodologii de lucru a LineLabs;
- Solicitarea anuală, de la LineLabs, a obiectivelor și setului de idei inovative pe care aceștia și le stabilesc pentru dezvoltarea activității în perioada următoare și monitorizarea evoluției, prin intermediul unei platforme IT gestionată la Centrul Guvernului;
- La identificarea setului de idei inovative vor fi implicați mediul academic și societatea civilă, prin organizarea unui apel anual de proiecte/idei, în urmă cărora vor fi selectați actorii care vor lucra cu CentralLab și LineLabs pentru stabilirea setului de idei inovative. Setul de idei va fi avizat de decidenții politici sectoriali, iar în baza acestuia se stabilesc obiectivele anuale care se transmit la Centrul Guvernului, în vederea validării de către CentralLab;
- Identificarea și facilitarea soluționării blocajelor care pot apărea în atingerea obiectivelor anuale pe care și le propune LineLabs, inclusiv modificarea cadrului normativ pentru îndepărtarea barierelor legale care împiedică creativitatea din actul administrativ, după caz;
- Dezvoltarea și administrarea platforme IT creată pentru monitorizarea progresului în atingerea obiectivelor anuale, pentru facilitarea interacțiunii la nivelul reprezentanților din cadrul rețelei de laboratoare, organizarea de evenimente și dezbateri online;
- În vederea eficientizării exportului mecanismului inovării produs în CentralLab, se vor organiza cursuri cu cele 17 ministere, pentru pregătirea și încurajarea funcționarilor publici din cadrul LineLabs în a utiliza conceptul de inovare și pentru a aplica principiile guvernării anticipative și inovative;
- Acordarea titlaturii de *ambasador al inovării* pentru actorii din mediul universitar și societatea civilă a căror soluții inovative au fost preluate și cu succes implementate.

Deși există recent (din luna decembrie 2020) un minister de resort cu responsabilități în domeniul inovației, Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării, acesta are doar atribuții sectoriale, iar Secretariatul General al Guvernului este autoritatea de la Centrul Guvernului, care deține, conform legislației, pârghiile legale de a coordona o reformă pentru inovarea administrației centrale și care va crea un model de mod de lucru inovativ care poate fi apoi exportat către toate ministerele și care, în același timp, se va concentra pe domeniul creării unui mecanism eficient pentru dobândirea capacității centrului guvernamental în domeniul guvernării anticipative bazate pe inovare.

Dincolo de motivele evidente ilustrate de pandemia COVID-19, „Laboratorul” își propune să dezvolte și să perpetueze o cultură a inovației în sectorul public dar și o creștere a încrederii populației în administrația centrală, prin utilizarea în laborator a ideilor venite din mediul universitar și din mediul societății civile, ținând cont că inovația și guvernarea anticipativă sunt importante pentru ca sectorul public să devină eficient, pentru îmbunătățirea operațiunilor și serviciilor oferite de administrație pentru cetățeni și, de asemenea, pentru construirea unor colaborări constructive pe teme de inovare între instituții și organizații din sectorul public cât și din cel privat, pentru obținerea unui proces decizional anticipativ, reflexiv și proactiv, în funcție de mediul în schimbare și nevoile emergente.

- Prin acest laborator se intenționează înființarea unei rețele de experți / funcționari publici implicați în procese sectoriale inovative, din cadrul fiecărui minister de linie, care să fie pregătiți

/ instruiți în relația cu societatea civilă, pentru a lucra în zona co-creării de idei inovative și oferirea de soluții pentru serviciile publice oferite cetățenilor. Această rețea de experți va fi creată și dezvoltată prin intermediul „Laboratorului de Idei” (CentalLab) înființat la Centrul Guvernului, în cadrul SGG. Rețeaua va fi creată sub forma unei structuri interdepartamentale la nivelul SGG (Direcția pentru Politici și Priorități și Serviciul Guvernare Deschisă) care va face obiectul unei modificări a HG de organizare și funcționare a SGG, iar rețeaua extinsă a experților din cadrul ministerelor de linie (LineLab) se va realiza prin modificarea cadrului legal care va prevedea înființarea structurilor pentru inovare în cadrul ministerelor;

- Pentru buna funcționare a Laboratorului central și a Laboratoarelor de linie din cadrul ministerelor, se va crea o platformă IT pentru centralizarea pe domenii a ideilor inovative (mapare), pentru interconectarea facilă a utilizatorilor rețelei care vin din sfera societății civile cu experții din sectorul public, pentru generarea de schimb de idei și bune practici, pentru generarea de indicatori de măsurare periodică a gradului de inovare în administrația publică. Se propune o creștere anuală a procentului de inovare în procedurile de lucru și domeniul specific administrației centrale cu 20%. Platforma va fi creată prin apelarea la consultanți IT externi, cu care se va încheia contract de achiziție;
- Pentru a stimula participarea societății civile în cadrul ”Laboratorului de idei”, Laboratorul va oferi titlatura de ambasador de inovare reprezentanților societății civile activi în procesul de co-creare în cadrul laboratorului și ale căror idei inovative au fost implementate cu succes. Platforma IT va avea o funcție de măsurare a eficienței aplicării soluției inovative, un indicator care generează un calificativ pentru obținerea titlaturii de ambasador al inovării;
- La momentul primului semestru al anului 2021, Laboratorul Central va realiza o evaluare a stadiului actual (baseline) al inovării din cadrul administrației publice centrale și locale. Evaluarea (assessment-ul) se va realiza de către un consultant extern/expert, prin contract semnat;
- Urmare a evaluării stadiului, prin intermediul mecanismelor de lucru (platforma IT, set de obiective anuale propuse și îndeplinite – în procente), Laboratorul va monitoriza permanent evoluția inovării din cadrul administrației centrale pentru atingerea obiectivului de creștere a gradului de inovare de 20%, la finele anului 2026. Calcularea gradului de inovare se va realiza prin intermediul platformei IT, care, pe baza unei serii indicatori prestabiliți, va fi capabilă să genereze, anual, progresul înregistrat de instituțiile din România în ceea ce privește capacitățile și abilitățile de inovare. Indicatorii de măsurare a gradului de inovare și care vor fi cuprinși de platforma IT vor fi identificați ca urmare a unei analize care se va realiza pentru întreaga administrație centrală din România și care va fi finalizată în anul 2022;
- În funcție de rezultatele experimentate în „Laborator”, precum și de bunele practici identificate, Laboratorul va elabora prima strategie holistică pentru inovare în sectorul public. Strategia se va materializa într-o hotărâre de guvern de aprobare a acesteia;
- Pentru a eficientiza mecanismului inovării, de la nivelul Laboratorului Central se vor organiza cursuri cu cele 17 ministere pentru pregătirea și încurajarea funcționarilor publici în a utiliza conceptul de inovare și în a aplica principiile guvernării anticipative și inovative.;
- Exportarea laboratorului la nivelul administrației publice locale și platformei de monitorizare a gradului de inovare (5 primării de municipiu într-un program pilot); se vor încheia protocoale de colaborare între SGG și primăriile selectate, se vor organiza cursuri cu experții din cadrul

primărilor, se vor organiza sesiuni de prezentare a modelului pentru ONG-uri și mediul de afaceri local interesat în co-crearea inovării de la nivelul sectorului public local.

Actiunile operaționale suplimentare pentru a sprijini această inițiativă vor include:

- Pilotarea „Laboratorului de idei inovatoare” (Laboratorul) la centrul nivelului guvernamental prin construirea unui model de administrare a inovării în centrul guvernului care încorporează funcția de inovare anticipativă;
- Înființarea Laboratoarelor de idei la nivelul celor 18 ministere, pe modelul laboratorului de la centrul Guvernului;
- Programe de instruire pentru punerea în aplicare a principiilor guvernantei anticipative a inovării pentru personalul ministerelor care lucrează cu societatea civilă, pentru a sprijini co-crearea unor viziuni viitoare comune în diferite domenii sectoriale;
- Dezvoltarea unei platforme IT pentru monitorizarea, evaluarea și cuantificarea progresului anual al inițiativelor inovative ale administrației centrale;
- Expertiză externă contractată pentru acordarea de asistență în evaluarea nivelului de inovație anticipativă pentru întreaga administrație publică;
- Expertiză externă contractată pentru crearea strategiei privind inovarea sectorului public, pe baza practicilor dezvăluite prin intermediul laboratorului;
- Adoptarea și implementarea primei strategii pentru inovare în sectorul public.

Implicarea actorilor relevanți:

Dezvoltarea proceselor inovative din administrația centrală va implica centrul guvernului (SGG) precum și toate ministerele de resort, pentru a identifica problemele juridice și structurale, capacitatea și blocajele proceselor și va implica, de asemenea, părțile interesate ale societății civile (ONG-uri) și ale mediului universitar care vor fi implicate în activitatea directă din cadrul „Laboratoarelor”.

Beneficiari: Secretariatul General al Guvernului

Grup țintă:

Reforma va avea un impact asupra întregului guvern central (toate ministerele și agențiile de resort) și va contribui la crearea unei culturi a deschiderii către inovare în sectorul public, prin introducerea conceptului de co-creare a ideilor inovatoare prin colaborare permanentă a sectorului public cu societatea civilă, prin implicarea mai multor voci noi în transformarea sectorului public și experimentarea cu noi tehnologii și abordări politice emergente.

Impedimente:

Lipsa de deschidere către inovație și inovare anticipativă în cadrul ministerelor, teama funcționarilor de a fi proactivi sau creativi, atât timp cât deciziile și prioritățile instituției se bazează în general pe informații fundamentate în evenimente recurente sau redundante și dovezi din trecut. Înseși răspunsurile guvernelor la crize sunt adesea reactive, atunci când guvernele se confruntă cu schimbări rapide și evenimente neașteptate, în loc să fie proactiv, anticipative. Incertitudinea legată de reglementările existente privind încurajarea inovării în sectorul public.

Va fi necesar ca Ministerul Digitalizării și Inovării să fie implicat, alături de SGG, în procesul de dezvoltare a mecanismelor și instrumentelor inovatoare pe care SGG le va răspândi și implementa prin intermediul laboratorului către toate instituțiile administrației centrale.

Perioada: 60 luni

F. Creșterea calității consultărilor publice și dezvoltarea implicării societății civile în procesul de luare a deciziilor prin consolidarea cadrului legislativ și procedural pentru coordonarea și implementarea eficientă a inițiativelor de guvernare deschisă (Open Government initiative)

Provocare:

Optimizarea cadrului legislativ și procedural pentru coordonarea și implementarea eficientă a inițiativelor de guvernare deschisă, cu scopul creșterii calității consultărilor publice, ca parte integrantă dintr-un proces decizional predictibil, transparent și eficient.

Obiectiv:

Creșterea calității procesului de consultare publică și implicării persoanelor interesate prin introducerea de schimbări strategice, legislative și procedurale.

Implementare:

SGG trebuie să consolideze instrumentele pentru coordonarea, monitorizarea și evaluarea politicilor în domeniul guvernării deschise și implicării societății civile.

În acest scop, SGG va proceda la **optimizarea cadrului legal actual cu scopul de a eficientiza implementarea reglementărilor în domeniile consultărilor publice**. Cadrul legal trebuie modificat sau completat pentru a satisface noile cerințe sociale și pentru a crea un set de standarde uniforme în întreaga administrație publică: pentru a standardiza procesele interne de lucru ale autorităților centrale și locale; creșterea capacității autorităților de a valorifica recomandările primite în timpul consultărilor publice, prin stabilirea unui model uniform pentru furnizarea de feedback și publicarea rezultatelor consultării; furnizarea unui set unitar de acțiuni procedurale ale procedurii de consultare publică, care să integreze instrumentele de participare digitală la procesele decizionale. Astfel, un obiectiv important va fi *crearea cadrului legal pentru platforma <http://e-consultare.gov.ro/w/> și stabilirea premiselor pentru monitorizarea și evaluarea eficientă a SGG în acest domeniu* - prin includerea indicatorilor de impact relevanți și a mecanismelor de raportare.

SGG intenționează să **operaționalizeze funcționalități extinse ale platformei IT existente www.e-consultare.gov.ro** – care să servească drept portal de informare tip „ghișeu unic” la nivel guvernamental pentru cetățeni cu privire la oportunitățile de participare la procesele decizionale. Principalele funcționalități ale platformei sunt reprezentate de: posibilitatea ca fiecare autoritate publică să își publice propriile proceduri de consultare; oferirea de instrumente de colectare a datelor privind aplicarea cadrului legal în materie de transparență instituțională, care trebuie raportate anual de către instituții, și de instrumente pentru a asigura un grad ridicat de interacțiune între cetățeni și administrația publică. Un rol important al acestui instrument digital îmbunătățit va fi furnizarea de date pentru monitorizarea și evaluarea SGG în ceea ce privește calitatea procesului de consultare publică și pentru implicarea sporită a părților interesate. În acest scop, SGG va efectua procesul de achiziție pentru contractarea unui consultant și implementarea noilor funcții ale platformei IT.

Pentru a oferi o contribuție la îmbunătățirea calității și predictibilității proceselor de luare a deciziilor publice, precum și pentru a spori implicarea părților interesate, **măsurile de reformă trebuie să abordeze cadrul strategic al României pentru guvernarea deschisă, pentru a produce o schimbare reală în cultura guvernării publice**.

În acest scop, se va elabora de către SGG, o **strategie de guvernare deschisă**. Adoptarea acestui document strategic prin Hotărâre de Guvern va contribui la depășirea impactului limitat anterior al

inițiativelor guvernamentale din domeniul guvernării deschise, stabilind clar, la toate nivelurile administrației, cadrul pentru obiective, resurse, modalități de implementare și foaie de parcurs. Pe baza seturilor de recomandări ale OECD Open Government Review și OECD Civic Space Scan, precum și pe baza exemplelor din alte țări, vor fi elaborate propuneri pentru documentele strategice, după consultări cu părțile interesate (autoritățile publice și societatea civilă). SGG va lansa, de asemenea, actele legislative în consultare publică, înainte de adoptarea lor de către Guvern.

Se va elabora **tabloul de bord de monitorizare pentru evaluarea progresului calității procesului de consultare publică și a implicării părților interesate**. Astfel, pentru evaluarea situației inițiale și a progresului înregistrat în materia procesului de consultare publică și a implicării părților interesate, monitorizarea va fi bazată o serie de indicatori furnizați de:

- cadrul legal și strategic în vigoare (Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională și Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;
- datele privind utilizarea platformei IT www.e-consultare.gov.ro;

SGG va întocmi *rapoarte anuale de evaluare*, care vor furniza informații despre numărul actelor supuse procedurilor de consultare publică din totalul actelor adoptate, provocări și disfuncționalități și vor reprezenta baza pentru acțiuni ulterioare de consolidare a capacității.

SGG va organiza **sesiuni periodice de informare / instruire** cu reprezentanți ai autorităților centrale și locale, pentru ca funcționarii publici să dobândească noi cunoștințe, abilități și instrumente care să îi ajute să exploreze oportunități adecvate de interacțiune cu publicul larg.

SGG va realiza sesiuni anuale de instruire a personalului partenerilor sociali, în vederea creșterii capacității administrative și gradului de digitalizare al structurilor acestora.

Ca urmare a implementării măsurilor de reformă, se așteaptă ca:

- să fie formate 800 persoane din personalul partenerilor sociali;
- să fie înregistrată o creștere cu 20% a numărului proiectelor de acte normative supuse procesului de consultare publică și implicare a persoanelor interesate la nivel central;
- să fie înregistrată o creștere cu 10% a numărului proiectelor de acte normative supuse procesului de consultare publică și implicare a persoanelor interesate la nivel local;
- să fie înregistrată o creștere cu 15% a calității consultărilor publice și implicării persoanelor interesate la nivel central și local.

Prin stabilirea unei abordări structurate și integrate a cadrului strategic privind guvernarea deschisă și dezvoltarea societății civile, inițiativa va asigura creșterea și eficientizarea participării publice la procesele decizionale ale administrației; va furniza un set de standarde juridice și procedurale îmbunătățite, implementate la toate nivelurile de guvernare, evaluate cu instrumente complete, bazate pe dovezi; autoritățile centrale și locale vor fi capabile și echipate să gestioneze procese participative inovatoare; de asemenea, va oferi instrumentele digitale pentru a optimiza participarea părților interesate.

Activitățile care fac parte din această inițiativă includ:

- Se stabilește situația inițială (baseline) prin intermediul analizei realizate în baza tabloului de bord de monitorizare pentru evaluarea calității procesului de consultare publică și a implicării;
- Se adoptă un cadru legal actualizat pentru a uniformiza implementarea reglementărilor în domeniul consultărilor publice și liberului acces la informațiile de interes public;

- Dezvoltarea și operaționalizarea funcționalităților extinse ale platformei IT existente www.e-consultare.gov.ro, pentru a servi drept portal de informare tip „ghișeu unic” la nivel guvernamental pentru cetățeni, cu privire la oportunitățile de participare și ca instrument de monitorizare și evaluare a progresului anual;
- Programe de instruire / sprijin metodologic pentru eficientizarea implementării reglementărilor din domeniul consultărilor publice și liberului acces la informațiile de interes public pentru funcționarii publici de la autoritățile centrale (ministere) și locale (consiliile județene și municipalitățile);
- Elaborarea și aprobarea Strategiei de guvernare deschisă;
- Elaborarea unui tablou de bord pentru monitorizarea și evaluarea calității consultărilor publice și a proceselor de implicare a părților interesate ale autorităților centrale și locale;
- Programe de instruire / sprijin metodologic pentru implementarea principiilor guvernării deschise pentru funcționarii publici de la autoritățile centrale (ministere) și locale (consiliile județene și municipalitățile);
- Programe anuale de instruire a personalului partenerilor sociali în vederea creșterii capacității administrative și gradului de digitalizare a structurilor acestora;
- Rapoarte anuale de evaluare, publicate cu orientări și recomandări suplimentare.

Implicare actori relevanți:

Având în vedere obiectul său specific, procesul de proiectare și adoptare a unui cadru coerent și eficient pentru procesele participative de luare a deciziilor și implicare a părților interesate va fi dezvoltat prin consultări constante transparente, incluzive și non-restrictive cu părțile interesate - autoritățile publice centrale și locale și reprezentanții societății civile. Contribuția părților interesate va ajuta la identificarea acțiunilor specifice, la revizuirea punctelor slabe ale practicilor și la îmbunătățirea rezultatului reformei.

Beneficiari: Secretariatul General al Guvernului

Grup țintă:

Reforma se adresează direct autorităților publice din întreaga administrație, partenerilor sociali și societății civile active în același timp, care va beneficia de abordarea coordonată a politicilor publice deschise, transparente și participative, având ca rezultat construirea unei cetățenii active și a unei relații de încredere cu statul. Reprezentanții autorităților centrale și locale vor beneficia de sesiuni de informare / instruire, cu scopul de a-și îmbunătăți expertiza și abilitățile în implementarea măsurilor de reformă. Reprezentanții partenerilor sociali vor beneficia de sesiuni de instruire în vederea creșterii capacității administrative și gradului de digitalizare a structurilor acestora.

Premise/riscuri:

Pot apărea întârzieri cauzate de reorganizarea guvernului sau de procedurile de achiziții publice. Nu în ultimul rând, succesul măsurilor de reformă poate fi împiedicat de dificultățile de a ajunge la un punct comun, deoarece există multe părți interesate implicate în proces.

Perioada: 2021 - 2026

Ajutor de stat:

Intervențiile propuse la finanțare în cadrul acestei reforme nu se încadrează în categoria ajutorului de stat, așa cum este acesta definit de art. 107, alin. (1) din Tratatul de Funcționare al Uniunii Europene (TFUE). Reformele și investițiile aferente nu implică elemente de ajutor de stat, fiind vizate modificări legislative, sporirea competențelor profesionale și achiziții publice care targetează îmbunătățirea

guvernanței, furnizarea de servicii publice de calitate și un sistem de luare a deciziilor participativ și fundamentat. Achiziția de servicii se va face prin licitație publică, la prețul pieței.

În ceea ce privește inițiativa de sprijin pentru partenerii sociali, aceasta nu implică elemente de ajutor de stat, derulându-se achiziții publice. Pentru proiecte legate de conștientizarea importanței partenerilor de dialog social în formularea și implementarea de politici publice, precum și pentru activități de training, în acest scop nu se consideră ajutor de stat nici pentru patronate, nici pentru sindicate/ONG-uri, întrucât pentru proiectele respective nu sunt implicații de activitate economică. Se are în vedere activitatea derulată de partenerii de dialog social, organizați în cadrul comitetului consultativ Economic și Social, în baza Legii nr. 248/2013 - Republicată - privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, organism consultativ al Parlamentului și al Guvernului României în domeniile de specialitate stabilite prin lege. Astfel, nu este vorba de o activitate economică în sensul pct. 2 și pct. 2.1-17 din Comunicarea Comisiei privind noțiunea de ajutor de stat, astfel cum este menționată la articolul 107 alineatul (1) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, fiind în situația exercitării prerogativelor de stat.

În cazul dezvoltării unui tool kit privind evaluarea impactului și debirocratizarea, nu considerăm a fi implicate elemente de ajutor de stat, în sensul că nu se desfășoară activitate economică în sensul pct. 2 și pct. 2.1-17 din Comunicarea Comisiei privind noțiunea de ajutor de stat, astfel cum este menționată la articolul 107 alineatul (1) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, fiind posibilă exercitarea prerogativelor de stat.

R2. Întărirea coordonării la Centrul Guvernului, printr-o abordare integrată și coerentă a inițiativelor în domeniul schimbărilor climatice și al dezvoltării durabile (Alocare: 14,18 mil. Euro)

Această reformă vizează următoarele intervenții specifice:

- Asigurarea eficienței și eficacității măsurilor propuse în domeniul schimbărilor climatice, prin operaționalizarea unui mecanism de guvernare verde la Centrul Guvernului, cu implicarea Administrației Prezidențiale, pentru coordonarea și prioritizarea politicilor în sector, în vederea implementării obiectivelor/țintelor Pactului Verde European și a noii legi europene a climei.
- Reforma administrației publice prin promovarea și coordonarea unei politici publice coerente de dezvoltare durabilă la toate nivelurile și în toate sectoarele statului, cu focus pe transformare digitală și creșterea relevanței/ utilizarea abordării științifice în politicile publice de dezvoltare durabilă.

A. Creșterea eficienței și eficacității măsurilor și politicilor în domeniul schimbărilor climatice, prin operaționalizarea unui mecanism de guvernare, pentru coordonarea și implementarea Pactului Verde European în România, prezidat de SGG și Administrația Prezidențială

Provocare:

Lipsa de coordonare a inițiativelor în domeniul schimbărilor climatice și absența prioritizării proiectelor mari și accelerarea implementării acestora printr-o monitorizare a progreselor înregistrate, în concordanță cu solicitările din Semestrul European (2019, 2020).

Obiectiv:

Inițiativa va introduce modificări legislative, organizaționale și procedurale în procesul de coordonare a politicilor, în cadrul acțiunilor legate de climă. Noile propuneri legislative vor rezulta dintr-un proces planificat și coordonat între Administrația prezidențială, SGG și ministerele de resort.

Implementare:

Mecanismul de guvernare verde va contribui semnificativ la consolidarea coordonării interministeriale a politicilor în domeniul schimbărilor climatice, între Centrul de Guvernare și ministerele de resort și va accelera implementarea Pactului verde European în România, printr-o prioritizare anuală a inițiativelor climatice.

Pentru a asigura coordonarea la nivel național în domeniul schimbărilor climatice, în vederea atingerii obiectivelor climatice stabilite în noua legislație europeană privind clima, intenționăm constituirea unui Comitet Interinstituțional privind Schimbările Climatice (CISC), prezidat de SGG și de Administrația prezidențială și care va include toate instituțiile implicate în realizarea obiectivelor UE în materie de climă și, prin urmare, va asigura o coerență între toate documentele strategice naționale și angajamentele UE.

Obiectivele principale ale Comitetului sunt următoarele:

- a) coordonarea strategică a elaborării politicilor de către instituțiile cu responsabilități în sectorul schimbărilor climatice, respectiv în vederea implementării Pactului verde european în România și pentru identificarea inițiativelor în domeniul schimbărilor climatice și asigurarea unei coerențe a tuturor surselor de finanțare existente pentru finanțarea măsurilor în domeniul schimbărilor climatice;
- b) aprobă indicatorii de măsurare a angajamentelor climatice ale României, pornind de la indicatorii existenți, recunoscuți la nivel internațional, prin raportarea la cerințele Convenției cadru a Națiunilor Unite privind schimbările climatice și ale Acordului de la Paris, precum și ale altor inițiative în domeniu, precum Agenda O.N.U. 2030 pentru dezvoltare durabilă și Cadrul de la Sendai pentru reducerea riscurilor de dezastre;
- c) stabilirea politicilor prioritare anuale în domeniul schimbărilor climatice în concordanță cu obiectivele Pactului verde European și a calendarului asumat de România prin Planul Național Integrat pentru Energie și Schimbări Climatice, precum și monitorizarea progreselor înregistrate de instituțiile din România în implementarea acestora;
- d) coordonarea, monitorizarea și evaluarea activității autorităților și instituțiilor responsabile cu implementarea politicilor și măsurilor în PNIESC, cu scopul îndeplinirii angajamentelor asumate de România, în ceea ce privește contribuția țării noastre la îndeplinirea Țintelor europene stabilite în domeniul energiei și climei, în conformitate cu prevederile Regulamentului 1999/2018 al Parlamentului European și al Consiliului privind Guvernanța Uniunii Energetice, inclusiv în ceea ce privește asigurarea finanțării necesare pentru implementarea politicilor și măsurilor prevăzute în PNIESC;

Componenta Comitetului Interinstituțional pentru Schimbări Climatice este formată din următoarele instituții permanente, existând posibilitatea de a invita și alte instituții, în funcție de subiectele de pe ordinea de zi, astfel: Administrația Prezidențială, Secretariatul General al Guvernului, Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă, Ministerul Finanțelor, Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor, Ministerul Energiei, Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului, Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, Administrația Națională de Meteorologie, Institutul Național de Statistică, Comisia Națională de Strategie și Prognoză, Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării și Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Totodată, complementar cu activitatea/atribuțiile Comitetului Interinstituțional pentru Schimbări Climatice, își desfășoară activitatea două structuri cu responsabilități în domeniu, astfel:

1. Conform HG nr. 1097/2001, atribuțiile principale ale Comitetul interministerial pentru protecția mediului se referă la adoptarea deciziilor necesare în vederea asigurării coerenței în procesul de elaborare și de promovare a actelor normative care vizează protecția mediului, la aprobarea Planului național de acțiune pentru protecția mediului și a programelor și planurilor pentru asigurarea integrării domeniului protecției mediului în aplicarea politicilor și strategiilor sectoriale la nivel național și urmărește modul efectiv de aplicare a acestora și inițiază demersurile necesare în vederea alocării și mobilizării resurselor financiare disponibile pentru realizarea priorităților stabilite;

2. Comitetul Interdepartamental pentru Dezvoltare Durabilă, constituit în anul 2020, cu rolul de a asigura coerența în procesul de elaborare și promovare a actelor normative care vizează dezvoltarea durabilă, pentru urmărirea respectării obligațiilor de raportare asumate de România la nivel internațional și al Uniunii Europene în acest domeniu. Astfel, Comitetul poate propune instrumente care să îmbunătățească cadrul legislativ și instituțional, cu scopul implementării corespunzătoare a angajamentelor României în ceea ce privește dezvoltarea durabilă și sustenabilă.

Așa cum reiese din cele de mai sus, activitatea Comitetului pentru Schimbări Climatice se va concentra, conform mandatului, pe stabilirea politicilor prioritare anuale în domeniul schimbărilor climatice, în concordanță cu obiectivele Pactului Verde European și a calendarului asumat de România prin PNIEȘC, coordonarea, monitorizarea și evaluarea activității autorităților și instituțiilor responsabile cu implementarea politicilor și măsurilor în PNIEȘC, aprobarea indicatorilor de măsurare a angajamentelor climatice ale României, responsabilități care depășesc sfera de atribuții ale Comitetului pentru Dezvoltare Durabilă și ale Comitetului pentru Protecția Mediului. Comitetul pentru schimbări climatice se va sprijini în activitatea sa și va ține cont de deciziile luate în cadrul celor 2 comitete, având în vedere că din componența acestuia va face parte conducătorul Departamentului de Dezvoltare Durabilă din cadrul SGG și persoane din conducerea Ministerului Mediului și va fi prezidat de Primul Ministru.

CISC va asigura coordonarea la nivel înalt la Centrul Guvernului a politicilor sectoriale în domeniul schimbărilor climatice în România, cu scopul de a evita eventualele suprapuneri între inițiativele luate de diferite instituții.

Pentru operaționalizarea deciziilor luate de comitet, ne-am propus să înființăm o unitate interdepartamentală, la Centrul Guvernului, care să se ocupe în mod specific de dezvoltarea politicilor privind schimbările climatice, să monitorizeze și să acorde prioritate inițiativelor stabilite de comitet. Sunt propuse ținte anuale specifice, 60% în anul 2025 și, respectiv 90% a priorităților în trimestrul 1, 2026.

Unitatea interdepartamentală care va fi constituită la nivelul Centrului Guvernului se va concentra pe elaborarea unei metodologii de identificare a bugetului din perspectiva *green items*, în conformitate cu cadrul european de referință pentru bugetarea verde, aprobată printr-un HG. Propunem, de asemenea, testarea acesteia în primul rând la nivelul SGG, prin implementarea unui proiect pilot, urmând ca aceasta să fie implementată la nivelul ministerelor de resort și pusă în aplicare pe baza unei foi de parcurs.

Începând din noiembrie 2020, SGG participă, împreună cu Ministerul Finanțelor, la un grup de lucru constituit la nivel european de DG ECFIN, împreună cu celelalte state membre, în vederea definirii cadrului de referință european.

Mai mult, România, prin SGG, Ministerul Mediului și Administrația Prezidențială, va participa în perioada 2021-2022 la Programul Internațional pentru Acțiune privind Schimbările Climatice (IPAC), derulat la nivelul OCDE, care are ca scop inclusiv stabilirea unui set de indicatori de climă stabiliți de comun acord de participanții la program, pentru a oferi o imagine de ansamblu asupra progreselor statelor participante privind angajamentele climatice și alinierea acestora cu obiectivele

Acordului de la Paris. Platforma IT va include indicatorii de climă dezvoltați și propuși în cadrul Programului.

Pentru ca mecanismul de guvernanță verde să devină pe deplin operațional, intenționăm, de asemenea, să extindem responsabilitățile experților pentru dezvoltarea durabilă în vederea analizării inițiativelor / măsurilor / politicilor publice / actelor normative propuse în cadrul instituției, din perspectiva impactului asupra mediului. Acest grup de experți va fi coordonat de grupul de lucru înființat la Centrul Guvernamental. Experții în schimbări climatice vor fi asimilați cu experții pentru dezvoltare durabilă, deja constituiți, prin conferirea unor atribuții suplimentare în domeniul schimbărilor climatice, în special în elaborarea bugetului verde.

Pentru a ne asigura că angajamentele României asumate în Planul Național Integrat pentru Climă și Energie vor fi îndeplinite, prioritizarea realizată la nivelul CISC va avea în vedere investițiile anuale stabilite/propuse în Planul de acțiune al PNIESC, asigurând astfel accelerarea realizării acestora și o garanție suplimentară că statul roman va atinge țintele stabilite în Pactul Verde European și noua Lege Europeană a climei, printr-o evaluare și monitorizare constante.

Setul de priorități aprobat anual în ședința de Guvern va avea anexat un Plan de Acțiuni, care va cuprinde etapele de realizare a fiecărei priorități propuse, termene clare de realizare pentru fiecare etapă și instituțiile responsabile. Gradul de îndeplinire a fiecărei etape va fi monitorizat de Comitetul Coordonator al Comitetului.

Prioritățile vor fi stabilite în cadrul ședințelor Comitetului, vor fi punctuale/concise și pot fi: de ordin legislativ (introducere/modificare legislativă considerată prioritară pentru accelerarea tranziției verzi), de ordin financiar-fiscală (de ex. introducerea unei taxe de stimulare a economiei verzi sau diminuarea unei taxe care favorizează tranziția la economia verde, de ex: taxă pentru companiile care nu îndeplinesc obligația anuală de colectare de deșeuri în scopul reciclării), elaborare politici publice pentru stimularea verde, metodologii, de ordin administrativ (de ex: elaborare/modificare proceduri existente, eficientizarea activității unei anumite instituții prin măsuri concrete de creștere a capacității administrative).

Instrumentul care ne va sprijini în monitorizarea realizării priorităților anuale stabilite de Comitetul interinstituțional pentru schimbări climatice, va fi o **platformă IT** care va genera automat gradul de realizare a priorităților, pe baza setului de priorități, aprobate de CISC și introduse ca variabilă în platformă, a indicatorilor de mediu și a criteriilor introduse în sistem. Platforma IT va reprezenta o cuantificare în timp real a progreselor României în realizarea obiectivelor UE în noua lege a climei.

Selectarea/aprobarea priorităților se va face de către CISC în luna decembrie a fiecărui an, pentru anul următor. Având în vedere că setul de priorități va fi decis și aprobat de Comitetul interinstituțional, fiecare prioritate va reprezenta o variabilă în platforma IT și în luna ianuarie, după încheierea anului respectiv, aceasta va genera, automat, gradul de realizare a priorităților agreeate/aprobate.

De asemenea, avem în vedere pilotarea, într-o primă fază, a implementării / integrării metodologiei în cadrul procedurilor de lucru SGG și al legislației, după caz, și, de asemenea, elaborarea unei foi de parcurs pentru ministerele de resort pentru implementarea articolelor bugetare verzi în propriul buget,

pentru ca la întocmirea acestuia, să fie defalcat în investiții brown, green and greening, conform Cadrului de referință pentru bugetarea verde.

Etapele de realizare sunt următoarele:

- Crearea unei noi unități interdepartamentale la Centrul Guvernului cu atribuții specifice de analiză, evaluare, monitorizare, coordonare și prioritizare a politicilor privind schimbările climatice, prin modificarea HG nr. 137/2020 și HG 313/2017 și a actelor de organizare și funcționare a ministerelor, acolo unde este cazul;
- Adoptarea unei HG pentru înființarea unui comitet interinstituțional pentru schimbările climatice, pentru prioritizarea acțiunilor legate de climă și monitorizarea progreselor realizate, anual, în conformitate cu obiectivele stabilite în Planul integrat pentru energie și climă;
- Elaborarea și adoptarea unei metodologii pentru identificarea articolelor bugetare verzi, prin definirea elementelor verzi;
- Pilotarea unui proiect pentru implementarea metodologiei în procedurile de lucru ale SGG și elaborarea unei foi de parcurs pentru ministerele de resort, pentru identificarea inițiativelor verzi în bugetul propriu;
- Crearea și dezvoltarea unei platforme IT pentru monitorizarea și evaluarea progresului anual al inițiativelor în domeniul schimbărilor climatice și cuantificarea gradului de realizare a priorităților stabilite de CISC;
- Modificarea HG-urilor de funcționare a tuturor ministerelor pentru a introduce posibilitatea recrutării a 3 specialiști în domeniul schimbărilor climatice în fiecare minister, care vor fi coordonați de unitatea interdepartamentală de la Centrul Guvernului;
- Programe de instruire pentru colectarea datelor pentru personalul GSG responsabil cu schimbările climatice;
- Programe de instruire pentru colectarea datelor pentru personalul ministerelor responsabile cu schimbările climatice.

Acțiuni operaționale suplimentare necesare pentru realizarea reformei/expertiză:

1. elaborarea unei metodologii pentru etichetarea ecologică a bugetului, prin definirea elementelor ecologice relevante ale bugetului în acest scop, difuzarea acesteia către ministerele de resort și monitorizarea punerii în aplicare pe baza unei foi de parcurs și pilotarea unui proiect de implementare a metodologiei în cadrul GSG;
2. programe de instruire pentru implementarea metodologiei privind bugetarea verde pentru personalul ministerelor;
3. programe de instruire pentru colectarea datelor pentru personalul GSG pentru utilizarea platformei IT;

4. dezvoltarea unei platforme IT de monitorizare și evaluare a progresului anual în domeniul schimbărilor climatice și a gradului de realizare a priorităților stabilite de Comitetul interinstituțional pentru schimbări climatice;

Implicarea actorilor relevanți:

Implementarea inițiativei va implica o mulțime de instituții pentru a identifica problemele juridice și structurale, capacitatea și blocajele de proces. Punerea în aplicare a reformei va implica instituirea unui comitet interinstituțional, care va fi prezidat de Secretariatul General al Guvernului și de Administrația Prezidențială, membrii comitetului fiind următoarele instituții: Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă, Ministerul Finanțelor, Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, Ministerul Energiei, Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Institutul Național de Statistică, Administrația Națională de Meteorologie, Comisia Națională pentru Strategie și Prognoză, Agenția Națională pentru Achiziții Publice.

De asemenea, pentru a identifica inițiativele verzi în bugetul național, ne propunem să elaborăm o metodologie în acest sens, care să fie aplicată de toate ministerele, și prin urmare, prin implicarea activă a Ministerului Finanțelor în proces. Pentru elaborarea standardului ocupațional, Ministerul Educației și Ministerul Muncii vor fi implicate în proces.

Beneficiari: Secretariatul General al Guvernului, Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă

Grup țintă:

Având în vedere că experții pentru dezvoltare durabilă vor fi specializați prin cursuri postuniversitare de specialitate, inițiativa va avea un impact direct asupra populației cu studii universitare absolvite, care dorește să se specializeze în domeniul schimbărilor climatice și care va fi activă pe piața muncii (sectorul public și privat) și, prin urmare, va contribui, în consecință, la decarbonizarea României și la obiectivelor de mediu stabilite de CE pentru 2050, cu impact pozitiv asupra întregii populații.

Impedimente:

În implementarea inițiativei pot apărea următoarele dificultăți:

- Posibile întârzieri cauzate de dezbaterile publice asupra propunerilor de modificare a actelor legislative;
- Dificultăți în integrarea comentariilor primite din partea societății civile și din partea diferitelor instituții asupra propunerilor de amendare a legislației;
- Dificultăți în stabilirea priorităților și pentru a ajunge la un consens cu multitudinea de instituții membre în Comitetul interinstituțional pentru schimbări climatice;
- Lipsa clarității juridice a propunerilor de modificare a legislației actuale;

- Lipsa de interes și implicare a universităților în introducerea specializării schimbărilor climatice;
- Lipsa de interes a personalului din ministerele de resort pentru participarea la sesiunile de instruire în domeniul schimbărilor climatice.

Perioada: 60 luni

B. Reforma administrației publice prin promovarea și coordonarea unei politici publice coerente de dezvoltare durabilă la toate nivelurile și în toate sectoarele statului, cu focus pe transformare digitală și creșterea relevanței/ utilizarea abordării științifice în politicile publice de dezvoltare durabilă

Provocări:

Durabilitatea este un obiectiv fundamental al Uniunii Europene și o prioritate clară a Comisiei Europene. Începând din 2020, progresele înregistrate de statele membre în direcția ODD sunt integrate în Semestrul European, cu o evaluare sintetică și o anexă specifică în fiecare raport de țară. Potrivit raportului de țară din 2020 privind România, ”în ceea ce privește obiectivele de Dezvoltare durabilă (ODD) ale Organizației Națiunilor Unite, România continuă să se apropie de nivelul UE.” Deși România a înregistrat progrese în ceea ce privește ODD, pentru majoritatea indicatorilor, se încadrează în ultima parte a clasamentului european. Confirmă aceste constatări raportul Eurostat, intitulat „Dezvoltarea durabilă în Uniunea Europeană — Raport de monitorizare privind progresele înregistrate în direcția îndeplinirii ODD în contextul UE — ediția 2020”, (o prezentare statistică a progreselor înregistrate în direcția îndeplinirii celor 17 obiective de dezvoltare durabilă (ODD) în UE)”.

Abordarea holistică a reformării administrației publice și de coerență a politicilor publice în direcția îndeplinirii obiectivelor de dezvoltare durabilă este esențială. Comisia Europeană a adoptat recent ”Comunicarea privind o mai bună legiferare” [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/ip_21_1901], propunând mai multe îmbunătățiri ale procesului legislativ al UE.

Printre acțiunile propuse de Comisie se află integrarea obiectivelor de dezvoltare durabilă ale Organizației Națiunilor Unite, pentru a ne asigura că propunerile legislative contribuie la Agenda de dezvoltare durabilă pentru 2030. În consecință, transpunerea inițiativelor legislative europene în normele statelor membre va presupune integrarea ODD la nivelul legislației naționale.

Între recomandările Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) referitoare la coerența politicilor pentru dezvoltare durabilă se află și dezvoltarea capacității administrației publice pentru asigurarea coerenței politicilor publice de dezvoltare durabilă și alinierea strategiilor și programelor de formare pentru actorii publici cu principiile și natura integrată a ODD.

Raportul aceluiași organism, intitulat ”ROMANIA: OECD Scan of Institutional Mechanisms to Deliver on the SDGs” (2020) sugerează nevoia întăririi coordonării interinstituționale pentru realizarea obiectivelor de dezvoltare durabilă, constată lipsa ghidurilor și a reglementărilor care ar putea genera obligația instituțiilor publice de a raporta modul în care au încorporat ODD în politicile lor sectoriale și întărește nevoia de profesionalizare a competențelor în planificarea strategică și dezvoltarea durabilă

a administrației publice la toate nivelurile. Raportul subliniază că, deși există strategii de dezvoltare durabilă la nivel județean și regional, rămân semnificative diferențele dintre regiunile de dezvoltare, iar autoritățile locale nu au capacitatea de a accesa fonduri și nu există un mecanism care să implice sistematic regiunile și orașele în formularea, implementarea și evaluarea planurilor naționale de dezvoltare durabilă. În plus, nu există niciun mecanism la nivel central care să țină evidența strategiilor de dezvoltare durabilă realizate de autoritățile locale și să realizeze un inventar de orientări și bune practici.

Obiectiv:

Reforma va contribui la realizarea angajamentelor României și Uniunii Europene de a pune în aplicare Acordul de la Paris, Addis Abeba Action Agenda și Agenda ONU 2030, promovând nu numai tranziția verde, ci și transformarea digitală. Investițiile vor ajuta la implementarea Strategiei naționale pentru dezvoltare durabilă 2030. Măsurile vor sprijini întreaga abordare guvernamentală pentru a încuraja politici coerente și transformatoare, precum și angajamentul său pentru: o integrare profundă a ODD în politicile și instrumentele orizontale, printr-o reglementare mai coordonată, la nivel central, regional și local și prin profesionalizarea personalului din administrația publică în domeniul dezvoltării durabile.

Implementare:

Cadrul strategic de promovare și coordonare a unei politici publice coerente de dezvoltare durabilă va include trei componente cheie: operaționalizarea unui centru de excelență pentru administrația publică în domeniul dezvoltării durabile; (ii) formarea unui corp profesionist de experți în dezvoltare durabilă pentru administrația publică și (iii) realizarea unui centru virtual de resurse pentru ”localizarea” obiectivelor de dezvoltare durabilă. Fiecare dintre acestea sunt prezentate succint în continuare.

1. Centrul de excelență pentru administrația publică în domeniul dezvoltării durabile

Centrul de excelență pentru administrația publică în domeniul dezvoltării durabile (numit pe scurt Centrul de excelență) va sprijini inovația în sectorul public și formarea și cultivarea în administrația publică a unei mentalități orientate către viitor.

Cele 17 obiective de dezvoltare durabilă (ODD), toate, direct sau indirect, incluse în Agenda 2030 și transpuse în Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030 au nevoie de o administrație publică eficientă pentru a fi implementate cu succes. Aplicarea Strategiei de Dezvoltare Durabilă 2030 este o provocare pentru sistemul public, în termeni de importanță și urgență. Toate ODD, cu țintele și indicatorii aferenți, implică furnizarea de bunuri publice sau implementarea de politici publice și, prin urmare, depind de un serviciu public competent. Planul de acțiune aferent Strategiei de Dezvoltare Durabilă stabilește responsabilități clare pentru administrația publică în ceea ce privește atingerea obiectivelor de Dezvoltare durabilă. În acest context, administrația publică reprezintă interfața necesară între viziunea politică și transformarea în realitate a obiectivelor de Dezvoltare durabilă până în 2030.

În plus, inițiativa sprijină administrația publică pentru alinierea politicilor și deciziilor publice la obiectivele de dezvoltare durabilă. Concret, va fi înființat și operaționalizat un centru de cercetare, educație și dialog despre dezvoltarea durabilă, în sprijinul politicilor publice de dezvoltare durabilă, cu accent pe perspectiva și oportunitățile transformării digitale, care va asigura sprijin științific celorlalte

componente vizate de investițiile aferente reformei. Centrul va deservi exclusiv sectorul public, va fi un hub de consultanță de specialitate dedicată sectorului public, care va sprijini activitatea administrativă și legislativă.

Ambiția noastră este de a înființa unul dintre cele mai competitive hub-uri de știință și dialog despre dezvoltarea durabilă, în corelație cu responsabilitățile administrației publice, și de a exercita leadership regional european în acest domeniu.

Există voință politică pentru înființarea Centrului de excelență pentru administrația publică în domeniul dezvoltării durabile. Acest consens politic vine în sprijinul completării arhitecturii instituționale pentru implementarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, compusă din:

- Comitetul Interdepartamental pentru Dezvoltare Durabilă, sub președinția prim-ministrului, având în componența sa membri ai guvernului;
- rețeaua de Nuclee pentru Dezvoltare Durabilă la nivelul autorităților publice centrale, cu atribuții în domeniul dezvoltării durabile;
- Consiliul Consultativ pentru Dezvoltare Durabilă, format din reprezentanții mediului academic, cercetării și societății civile, cu scopul de a urmări efectele politicilor din domeniul dezvoltării durabile;
- Coaliția pentru dezvoltare durabilă, formată din reprezentanți ai societății civile, tineret, organizații neguvernamentale, sectorul privat, autorități locale, sindicate, patronate etc.

Centrul de excelență va funcționa în baza unei legi privind înființarea sa ca instituție publică de interes național, cu personalitate juridică. Această lege va prevedea în mod explicit modalitatea de finanțare. Adoptarea acestei legi este garanția acoperirii prin bugetul de stat național a cheltuielilor recurente, operaționale. Centrul de excelență va avea planificate, în principal, următoarele tipuri de finanțare:

1. venituri proprii și din subvenții acordate de la bugetul de stat, prin bugetul Secretariatului General al Guvernului, pentru finanțarea cheltuielilor curente și de capital ale Centrului de excelență;
2. Veniturile proprii obținute din activități realizate de Centrul de excelență, după cum urmează:
 - a) proiecte de studii și cercetări, finanțate sau cofinanțate, în condițiile legii, inclusiv din fonduri europene;
 - b) prestări de servicii și consultanță adresate în special autorităților publice, pentru administrația publică;
 - c) accesarea de fonduri internaționale (inclusiv europene), în comun cu rețeaua de parteneri și platforme relevante. În prezent, SGG, prin Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă, are calitatea de membru a The European Sustainable Development Network (ESDN) și The European Environment and Sustainable Development Advisory Councils Network (EEAC). De asemenea, Centrul va accesa fonduri în cadrul parteneriatelor cu Consiliul Național al Rectorilor, cu BSEC / OCEMN - Organizația de Cooperare Economică la Marea Neagră și a altor entități cărora li se va alătura.

Centrul va crea premisele absorbției și generării de excelență științifică, în circuitul public, național și european. Centrul de excelență se va afla la intersecția dintre nevoile și capacitățile factorilor de decizie din administrația publică, la nivel central și local, și cunoștințele, expertiza și resursele partenerilor din mediul științific, prin stimularea cercetării aplicate și analizelor interdisciplinare la înalte standarde științifice. Pentru orice inițiativă publică, îndeosebi pentru actele legislative este nevoie de studii, evaluări, seturi de date și alte informații relevante care pot fi generate punând în comun expertiza științifică de cercetare și de la nivel universitar. Aceste argumente generate în mod științific vor fi la dispoziția decidenților, astfel încât să fundamenteze procesul legislativ și deciziile de politici publice în domeniul dezvoltării durabile.

Prin intermediul instrumentelor din Politica de Coeziune 2021-2027, respectiv Programul Operațional Creștere Inteligentă, Digitalizare și Instrumente Financiare, Centrul de excelență în domeniul dezvoltării durabile va derula un program de granturi de cercetare pe o tematică stabilită la Centrul Guvernului, în consultare cu instituțiile publice, în funcție de necesitățile impuse de principiul coerenței politicilor publice în domeniul dezvoltării durabile, de prioritățile din Planul Anual de Lucru al Guvernului și ținând seama de prioritățile legislative care pot contribui la progresul României în domeniul dezvoltării durabile. Granturile vor fi accesate pe baza unor regulamente care vor stabili tematica, bugetul alocat, durata, eligibilitatea cheltuielilor etc. Subiectele proiectelor de analiză și cercetare care vor face obiectul programului de granturi vor fi orientate exclusiv către nevoile sistemului public, administrației publice la nivel central și autorităților locale, și vor fi stabilite la inițiativa Centrului de excelență, prin consultare cu autoritățile publice sau/și "on demand", la solicitarea beneficiarilor din administrația publică. În acest fel, va fi stimulat și sectorul universitar, care va oferi o abordare științifică actuală asupra provocărilor legate de atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă.

Așadar, Centrul de excelență va furniza argumente științifice (prin intermediul studiilor, analizelor, cercetărilor etc.) pentru fundamentarea deciziilor de politică publică. Este vorba de cercetare aplicată pe baza nevoilor sectorului public și în sprijinul funcționării și al deciziilor care să conducă la atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă.

Obiectivele Centrului de excelență:

1. Oferă argumente, rapoarte, analize și validare științifică pentru deciziile administrației publice în ceea ce privește dezvoltarea durabilă prin stimularea cooperării interdisciplinare și schimbul de cunoștințe dintre instituțiile de învățământ superior și cercetătorii din domeniile corelate dezvoltării durabile: social, economic (inclusiv economia digitală) și de mediu și sprijinirea formării unor clustere regionale la nivelul universităților, în domeniul dezvoltării durabile.
3. Participă la construcția și monitorizarea politicilor publice în domeniul dezvoltării durabile.
4. Organizează și participă la dezbateri publice pe probleme de dezvoltare durabilă.

Funcțiile Centrului de excelență:

Funcția 1 Centru de date - Centrul va dezvolta metode personalizate și modalități de colectare a informațiilor pentru monitorizarea obiectivelor de Dezvoltare durabilă, urmărirea progresului, măsurarea rezultatelor, abordarea sincopelor de implementare.

Funcția 2 Centru de generare de argumente științifice în sprijinul deciziilor din administrația publică - Centrul va furniza argumente științifice (prin intermediul studiilor, analizelor, cercetărilor etc.) pentru fundamentarea deciziilor de politică publică. Este vorba de cercetare aplicată pe baza nevoilor sectorului public și în sprijinul funcționării și al deciziilor care să conducă la atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă.

Funcția 3 Diseminarea de cunoștințe - Aplicarea Agendei 2030 și, implicit, a Strategia Națională de Dezvoltare Durabilă presupune familiaritatea administrației publice cu noțiuni și concepte introduse recent în legislație și în politicile naționale și europene. Diseminarea lor rapidă, eficientă, pe scară largă este prima condiție pentru operarea cu aceste concepte noi și integrarea lor de către administrația publică în toate etapele politicilor publice.

Funcția 4 Consolidarea rețelelor și parteneriatelor - Pentru consolidarea capacității tehnice a instituțiilor de a implementa și monitoriza Strategia de Dezvoltare Durabilă este nevoie de cooptare tuturor actorilor cheie (inclusiv din mediul de business, academic, neguvernamental) și un dialog constant și permanent cu aceștia. Centrul de excelență va fi un pol de dialog cu toate părțile interesate și implicate în implementarea și monitorizarea strategiei. Centrul va aduna toate reacțiile din afara instituțiilor publice, le va interpreta și le va repune la dispoziția administrației publice.

Funcția 5 Gândirea strategică - Centrul va avea rol de think tank, va fi un loc de reuniune a unor grupuri de experți, pentru a dezvolta idei cu privire la un anumit subiect și pentru a face sugestii de acțiune care pot contribui la realizarea ODD. Centrul va avea un centru de conferințe dotat cu aparatură pentru realizarea întâlnirilor virtuale.

Prin PNRR vom pune bazele funcționării acestui Centru de excelență. Va fi finanțată realizarea **Cartei Centrului de excelență pentru administrația publică în domeniul dezvoltării durabile**, document de bază care să descrie viziunea, misiunea, modalitatea de interacțiune cu toți factorii interesați, modul în care va interacționa cu Centrul Guvernului, resurse necesare, planificarea bugetară etc. De asemenea, finanțarea din PNRR va include și un raport de progres al Centrului, realizat în 2025, care va indica punctele tari și punctele slabe, după aproape 3 ani de la înființare.

Modul în care fondurile RRF susțin fiecare funcție a Centrului de excelență e prezentat în tabelul de mai jos:

Funcție a Centrului de Excelență	Suport PNRR
F1 – Centru de date	Construirea unui mecanism IT fiabil de colectare a datelor corelate cu țintele și indicatorii de Dezvoltare durabilă, provenite din toate sectoarele administrației publice
F2 Centru de generare de argumente științifice	Realizarea unui flux comunicațional electronic (i.e., aplicație IT) cu toate instituțiile din administrația publică prin intermediul căruia să se realizeze schimbul de informații necesar pentru generarea de dovezi științifice pentru sprijinirea politicilor publice

F3 Diseminarea de cunoștințe	“Non stop /fast-track digital service”, un instrument practic, de reacție rapidă, diseminare și dobândirea celor mai noi cunoștințe din domeniul dezvoltării durabile.
F4 Consolidarea rețelelor și parteneriatelor	Realizarea unui mecanism IT de colectare de feedback din afara serviciului public, de centralizare și de returnare a informației analizate/prelucrate în sistemul public.
F5 Gândirea strategică	Achiziționarea unui sistem modern de conferințe online

Centrul va fi deservit de o echipă permanentă executivă, alături de care vor fi experți cooptați, în funcție de proiectul derulat. Centrul va fi condus de un președinte, va avea un board directorial, format din specialiști recunoscuți în științe sociale, economie, mediu, politici publice și specialiști în tehnologie și transformare digitală. Centrul va funcționa cu o echipă de management, în care, alături de președinte, va exista un director executiv, un director de dezvoltare, un director de comunicare și afaceri publice, director juridic, director financiar și o echipă executivă. Centrul va avea un sediu dotat, în principal, pentru interacțiuni virtuale.

Sustenabilitatea Centrului de excelență după 2026 este asigurată prin:

- continuitatea finanțării cheltuielilor recurente din bugetul de stat, în conformitate cu prevederile legii de adoptare;
- existența instrumentelor operaționale de sprijinire a funcțiilor Centrului, construite din bugetul PNRR;
- punerea în practică a direcțiilor date de raportul de progres/evaluarea Centrului, realizată din bugetul PNRR, la 3 ani de la înființarea acestuia.

2. Profesioniști pentru dezvoltarea durabilă - Program de dezvoltare academică a carierei pentru ocupația “expert dezvoltare durabilă”

Inițiativa sprijină formarea unui corp profesionist de experți dezvoltare durabilă pentru administrația publică, prin înrolarea la programe de instruire, cu accent pe abilități ecologice și digitale, pentru crearea premiselor ca funcționarii publici și contractuali să aibă cunoștințele și abilitățile potrivite pentru punerea în aplicare a Strategiei Naționale pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030, pentru a face față tranziției digitale și ecologice. Această intervenție contribuie la atingerea obiectivului de dezvoltare durabilă 16. Pace, justiție și instituții eficiente, și consolidează abordarea holistică a obiectivelor de dezvoltare durabilă la nivelul Guvernului României.

Programul este o continuare a sprijinului acordat sporirii capacității administrației publice pentru domeniul dezvoltării durabile, inițiat în proiectul cofinanțat din FSE ”România durabilă” și contribuie la atingerea obiectivului de îmbunătățire a calității și eficacității administrației publice.

Programul presupune dezvoltarea mecanismelor instituționale și operaționalizarea funcției ”expert dezvoltare durabilă” în instituțiile publice, în vederea consolidării rolului profesioniștilor în dezvoltarea

durabilă din administrația publică, cu accent pe competențele digitale și pe dezvoltarea dash-board-ului național al ODD.

În ceea ce privește mecanismele instituționale, se are în vedere completarea Anexei 5. Lista cuprinzând funcțiile publice a Codului administrativ ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ) cu funcția ”expert dezvoltare durabilă”. Aceasta va fi fundamentul legal pentru ca instituțiile publice să poată include în organigrame astfel de funcții și să adapteze fișele de post în consecință. Sunt vizate astfel de schimbări la nivelul majorității instituțiilor publice la nivel central, la nivelul fiecărei Agenții de Dezvoltare Regională și la nivelul UAT, în special municipii, orașe, județe. Inițiativa vizează inclusiv realizarea de norme, ghiduri, manuale, proceduri, instrucțiuni pentru administrația publică, referitoare la integrarea acestei noi funcții.

La nivelul Secretariatului General al Guvernului/ Departamentului pentru Dezvoltare Durabila va fi instituit un task-force care va colabora îndeaproape cu instituțiile responsabile de formarea profesională a personalului din administrația publică, inclusiv INA, Ministerul Muncii, Ministerul Dezvoltării, Ministerul Educației și care va organiza externalizarea schemei de training și perfecționare pentru persoanele din administrația publică care ocupă funcții asimilate ocupației ”expert dezvoltare durabilă” în instituții publice, la nivel central și local.

Se va derula o cercetare la nivel național, cu scopul elaborării unui raport național (cercetare) privind evaluarea nevoilor instituționale și nivelului competențelor în domeniul dezvoltării durabile în rândul persoanelor din administrația publică, la nivel central și local. Va fi elaborat un raport de cercetare pe baza căruia va fi realizat designul curricular pentru un program de formare complex, astfel încât până în Q3 2025, 2000 de angajați din sistemul public, la nivel local și central să parcurgă un program de formare și profesionalizare în ocupația ”expert dezvoltare durabilă”.

Serviciile de consultanță pentru realizarea mecanismelor instituționale (inclusiv norme, ghiduri, instrucțiuni etc.), a raportului de cercetare, a designului curricular vor fi livrate de o echipă mixtă, formată din 20 de specialiști naționali și 5 specialiști internaționali.

Așadar, etapele de implementare sunt următoarele:

1. va fi elaborat un raport privind evaluarea nevoilor și nivelului de competențe în domeniul dezvoltării durabile, în rândul personalului din administrația publică la nivel central, regional și local;
2. Cadrul legislativ specific modificat va fi adoptat (Anexa 5 la Codul administrativ va fi completată de funcția de „expert în dezvoltare durabilă”);
3. Se va elabora un program de formare (curriculum design). Instituțiile care vor oferi instruire vor fi atât publice, private, cât și academice;
4. Până în al treilea trimestru al anului 2025, cel puțin 2000 de persoane de la nivel public, local și central vor fi participat la acest program de formare în domeniul dezvoltării durabile.

Din cele 2000 de persoane, sunt estimate aproximativ 400 din instituții publice la nivel central, și 1600 din administrația publică locală, din fiecare județ, între 15 și 50 de persoane / județ, în funcție de datele demografice ale respectivului județ. Mai concret, în lipsa raportului privind evaluarea nevoilor, calculul

estimativ al nr. de persoane formate (2000) s-a făcut luând în considerare numărul de unități administrative deservite de instituții publice. Pentru fiecare unitate se estimează un număr de 4 persoane care vor intra în programul de formare. Astfel: 8 Regiuni (NUTS 2) + 42 Județe și București (NUTS 3) + 366 Municipii și Orașe (LAU, 216 Towns + 103 Municipalities (Cities) = 416 unități x 4 persoane = 1664 persoane din administrația publică la nivel regional și local + 336 persoane din administrația publică la nivel central. Aceste persoane, funcționari publici și personal contractual, vor putea accesa pachete de formare specifice și personalizate, adaptate nivelului de pregătire reieșit din evaluările inițiale. Pachetul de formare va avea viza în mod special anumite componente, respectiv:

- training în domeniul administrației publice, cu accent pe întărirea capacității de accesare și de absorbție a fondurilor europene, cu respectarea principiilor dezvoltării durabile; în conținutul tematic, printre altele, va fi pus accentul pe analiza Regulamentului privind Taxonomia (2020/852), în special pe art. 17. Prejudicierea în mod semnificativ a obiectivelor de mediu, pe achizițiile verzi și la cum se poate transpune concret ODD și art.16. Pace, justiție și instituții eficiente;
- training specific obiectivelor de dezvoltare durabilă, corelate sferei de competență de la locul de muncă sau a instituției în care își desfășoară activitatea, în mod direct și indirect;
- formarea competențelor corespunzătoare ocupației ”expert dezvoltare durabilă” (cod COR 242232). Standardul ocupațional corespunzător ocupației ”expert dezvoltare durabilă” (Nr. RS – 9/25.02.2021) enumeră competențele vizate. Parte din aceste competențe pot fi preluate în cadrul general de competențe realizat de ANFP;
- creșterea nivelului competențelor digitale specifice, cu accent pe soluții și servicii digitale pentru realizarea ODD.

Complementaritate: activitatea de realizare și aprobare a standardului ocupațional ”expert dezvoltare durabilă” (cod COR 242232) a fost finanțată din FSE, prin POCA, în cadrul proiectului ”România durabilă” (SIPOCA 613). 150 de persoane din administrația publică vor participa la formare postuniversitară pe baza acestui standard ocupațional, cu sprijin din același proiect cofinanțat FSE.

3. One-stop-shop Romania 2030 - Centru virtual de resurse pentru ”localizarea” obiectivelor de dezvoltare durabilă.

One-stop-shop va sprijini administrația publică de la nivel regional și local în ”localizarea” obiectivelor de dezvoltare durabilă. Scopul centrului virtual este să pună în practică cele mai înalte standarde de UX și UI pentru a atrage vizual vizitatori online, a îmbunătăți procesul transferului de bune practici de Dezvoltare durabilă, oferind spațiu pentru o diseminare facilă a informațiilor către toți factorii interesați.

Inițiativa contribuie la creșterea eficienței și eficacității administrațiilor de la nivelul UAT-urilor:

- prin sprijinirea cuantificării rezultatele UAT-urilor în ceea ce privește atingerea ODD;
- prin facilitatea utilizării în comun, în mod colaborativ și participativ, a unei singure soluții TIC de monitorizare a progresului ODD;

- prin colectarea datelor și crearea instrumentului de a compara aceste rezultate la nivel local, național și internațional;
- prin accesul în comun la date și informații, instituțiile devin mai transparente și interesate de comunicarea cu publicul;
- prin împărtășirea de bune practici, platforma este un mediu de stimulare a parteneriatelor interinstituționale și a activității în cadrul rețelelor, prin urmare de îmbunătățire a productivității sistemice;
- prin intermediul platformei, actorii sociali își pot exercita mai bine rolul de supraveghere a modului de satisfacere a interesului public.

În această platformă vor fi vizibile progresele la nivel local în ceea ce privește indicatorii de dezvoltare durabilă (în special la nivelul municipiilor, orașelor, județelor), consemnate pe baza datelor disponibile și furnizate la nivel național și regional de INS și alte instituții. La rândul lor, UAT-urile înrolate în această platformă pot împărtăși instrumente, bune practici, noi soluții și ghiduri pentru a sprijini adaptarea ODD la nivel local. Platforma va pune la dispoziția administrației publice instrumente concrete în scopul dezvoltării, implementării, monitorizării și revizuirii acțiunilor locale ale UAT, de aliniere la Strategia Națională de Dezvoltare Durabilă 2030.

Activitățile principale ale proiectului sunt:

1. Realizarea unui hub virtual pentru "localizarea" ODD-urilor care se vină în sprijinul autorităților locale și regionale și al întreprinderilor de stat.
 - a. Platforma interactivă va lega datele colectate la nivel național de INS și bazele de date guvernamentale cu datele referitoare la indicatorii ODD la nivel local. Localizarea ODD înseamnă mapare și analizare a principalelor tendințe, atât la nivel temporal (prezent / viitor) în aceeași regiune, dar și prin comparație, la nivelul mai multor zone/localități/regiuni;
 - b. Creșterea capacități de inovare în sectorul public la nivel local: cartografiere și analiză a proiectelor organizaționale și a capacităților manageriale care creează și susțin astfel de capacități.
2. Platforma digitală va fi un loc de resurse, învățare, de promovare și dialog pentru dezvoltarea durabilă, un spațiu în care se vor dezvolta modele și cadre de guvernare publică sustenabilă pentru Era Digitală.
3. Crearea de conținut, oferirea de expertiză și help-desk, pentru localizarea obiectivelor de dezvoltare durabilă.

Instrumentul contribuie la accesibilitatea indicatorilor și informațiilor pentru localizarea ODD, pentru a măsura progresul ODD în UAT și pentru a reflecta asupra diferențelor între UAT similar din România. Obiectivul tehnic general este crearea unui sistem web modern și ușor de utilizat, urmând cele mai noi standarde online în dezvoltarea web.

Complementaritate: Intervenția va valorifica un instrument dezvoltat de Centrul de Cercetare pentru Dezvoltare Durabilă din cadrul Universității Babeș Bolyai, respectiv calcularea indicelui ODD la nivel local în România, în vederea realizării și monitorizării strategiilor locale de dezvoltare durabilă, pornind de la indicatori și cifre concrete la strategii de dezvoltare durabilă locală, în concordanță cu Strategia Națională de Dezvoltare durabilă 2030 și cu Agenda 2030. De asemenea, Codul Român al Sustenabilității, dezvoltat în prezent în proiectul FSE/POCA ”România durabilă” va fi unul din instrumentele necesare în acest demers.

Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă din cadrul Secretariatului General al Guvernului va conduce procesul de implementare, va fi responsabil de coordonarea cu celelalte instituții care vor avea rol în această inițiativă. Alți parteneri instituționali vor fi, de asemenea, implicați în implementarea reformei:

- Consiliul Național al Rectorilor și UEFISCDI își asumă rolul de a încuraja/stimula universitățile să participe în rețelele din zonele/regiunile de dezvoltare, reunite apoi într-o rețea națională, coordonată strategic-administrativ de noul *Centru de excelență în domeniul dezvoltării durabile*;
- Programul pilot de dezvoltare a carierei în ocupația publică ”expert dezvoltare durabilă” va fi implementat în colaborare cu ministere și instituții cu responsabilități în formarea profesională, inclusiv ANFP, instituții academice și va fi conturat în consultare cu mediul de business și neguvernamental.

Pentru realizarea Centrului virtual de resurse pentru ”localizarea” obiectivelor de dezvoltare durabilă vor fi consultate instituții care pot furniza date pentru acest instrument (INS, de ex.) și va fi realizată o dezbatere amplă cu părțile interesate (UAT).

Beneficiari: Secretariatul General al Guvernului, Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă

Grup țintă: Autorități publice centrale, locale și regionale, mediul universitar, populația generală

Perioada de implementare este estimată la 36 de luni

Ajutor de stat:

Intervențiile propuse la finanțare în cadrul acestei reforme nu se încadrează în categoria ajutorului de stat, așa cum este acesta definit de art. 107, alin. (1) din Tratatul de Funcționare al Uniunii Europene (TFUE). Reformele și investițiile aferente nu implică elemente de ajutor de stat, fiind vizate modificări legislative, sporirea competențelor profesionale și achiziții publice care targetează îmbunătățirea guvernantei, furnizarea de servicii publice de calitate și un sistem de luare a deciziilor participativ și fundamentat. Achiziția de servicii se va face prin licitație publică, la prețul pieței.

R3. Management performant al resurselor umane în sectorul public (Alocare: 14 mil. Euro)

Conectată cu Investiția 2.1 (E-ANFP) și 2.2 (SIMRU)(cu finanțare în cadrul pilonului doi – tranziție digitală).

În ceea ce privește Recomandarea Specifică de Țară care prevede că România trebuie ”să îmbunătățească eficacitatea și calitatea administrației publice, precum și previzibilitatea procesului decizional, inclusiv printr-o implicare adecvată a partenerilor sociali”, măsurile vizate în cadrul acestei reforme PNRR se concentrează pe îmbunătățirea managementului performant al resurselor umane în sectorul public, prin care se vizează realizarea tranziției către managementul strategic, modern, digital și verde al resurselor umane din administrația publică.

Sunt vizate, astfel, intervenții care să asigure reforma funcției publice, prin digitalizare și managementul parcursului de carieră, prin: identificarea și implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice, concomitent cu organizarea concursului național de recrutare în administrația publică, corelat cu selecția pe post și introducerea cadrelor de competențe și evaluarea bazată pe performanțe.

Stabilirea unui sistem de management al resurselor umane bazat pe meritocrație, care vine să sprijine dezvoltarea și diversificarea abilităților profesionale ale angajaților, cu un sistem de evaluare a performanțelor individuale, pe baza cadrelor de competențe, în care performanța este recompensată concomitent cu asigurarea unui sistem de recrutare transparent și incluziv pentru administrația publică, bazat pe competențe și în corelare directă cu necesitățile/nevoile instituționale de resurse umane, se vor realiza prin respectarea principiului 2 – egalitate de gen și 3 – egalitate de șanse ale Pilonului european al drepturilor sociale.

Astfel, organizarea concursului național de recrutare în funcția publică va avea în vedere asigurarea și promovarea egalității de tratament și de șanse între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește participarea pe piața forței de muncă, condițiile de angajare și evoluția carierei.

Se va crea un sistem de evaluare a performanțelor bazat pe meritocrație, din care criteriile de gen, origine rasială sau etnică, religie sau credință, handicap, vârstă sau orientare sexuală, să fie eliminate, astfel încât să se asigure dreptul la egalitate de tratament și de șanse.

Provocări:

Inițiativele de reformă propuse pentru managementul funcției publice **urmăresc asigurarea unei tranziții către un management strategic, modern, digital și verde al resurselor umane din administrația publică.**

Acestea pornesc de la necesitatea unui sector public mai transparent și eficient, care să crească reziliența instituțiilor și să favorizeze tranziția spre o administrație digitală și verde, precum și întinerirea corpului funcționarilor publici.

Recomandările specifice de țară 2019 conțin o recomandare clară privind asigurarea îmbunătățirii competențelor, inclusiv a competențelor digitale, în special prin sporirea relevanței pe piața forței de muncă, în contextul în care digitalizarea este considerată un factor esențial pentru îmbunătățirea inovării și a competitivității țării. Competențele digitale de bază și competențele elementare de utilizare a programelor informatice sunt printre cele mai scăzute din Uniunea Europeană. Infrastructura digitală

inegală și competențele digitale insuficiente au făcut dificilă trecerea la formarea profesională/învățământul la distanță, în contextul pandemic actual. Una dintre recomandări este consolidarea competențelor digitale (re-skilling și up-skilling) și învățarea digitală. Aceste aspecte vor fi abordate prin intervenții finanțate în cadrul pilonului II de digitalizare.

O altă problemă o reprezintă utilizarea frecventă a exercitărilor cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere și a celor aferente categoriei înalților funcționari publici. Pentru exercitarea cu caracter temporar a funcțiilor publice de conducere vacante, precum și a celor din categoria înalților funcționari publici, vacante și temporar vacante, în anul 2020 au fost acordate 2.870 răspunsuri la notificări pentru exercitarea cu caracter temporar a 4.779 funcții publice de conducere și corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici (dintr-un total de 19.719 funcții publice, respectiv 25%), în cadrul autorităților și instituțiilor publice din administrația publică centrală, serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor, precum și din administrația publică locală.

Totodată, politizarea funcțiilor publice și existența unor practici de recrutare și selecție restrictive sau la limita legii, precum și instituționalizarea scăzută manifestată prin legislație și proceduri vagi, complicate, incoerente, promovarea generalizată a excepțiilor și derogărilor, permit decizii personalizate, arbitrare și nefundamentate ale funcțiilor executive numite politic (problemă evidențiată și în Programul de guvernare 2020-2024).

Cu referire la recrutarea funcționarilor publici, proces care trebuie transformat pentru a răspunde realităților actuale, complexității și dinamicii funcției publice, toate analizele realizate la nivel intern și extern, evidențiază următoarele deficiențe:

- Slabă corelare cu planificarea RU și cu fișele de post, astfel încât recrutarea nu asigură o corelare suficientă a nevoilor de personal cu competențele, așteptările și motivația corespunzătoare. Posturile sunt scoase la concurs de o manieră imprevizibilă din cauza lipsei unei planificări strategice a RU și a înghețării angajărilor. Reorganizările instituționale au loc destul de frecvent și nu există nicio analiză și planificare strategică a RU care să încerce să coreleze abilitățile și posturile cu prioritățile organizaționale;
- Capacitatea slabă a comisiilor de concurs de a evalua alte tipuri de abilități, în afară de simpla memorare a textelor de lege, și de a evalua competențele generale care să fie testate în timpul interviului;
- Capacitatea scăzută a managerilor de a defini fișele de post și anunțurile de posturi – lipsa unui cadru de competențe;
- Provocări legate de: atragerea talentelor către funcția publică, în special pentru posturile de debutant - peste 60% dintre posturile de debutant anunțate ca fiind vacante nu sunt ocupate (conform statisticilor ANFP 2017-2018).

O altă provocare pentru reforma managementului funcției publice o reprezintă faptul că structura actuală a carierei pentru funcționarii publici generali nu definește un traseu coerent și continuu pentru avansarea în carieră în administrația publică. Funcționarii publici la nivel de execuție pot ajunge la nivelul maxim în 9 ani, după ce trec doar prin 4 grade profesionale (debutant, asistent, principal, superior). Dincolo de acest punct, funcționarii publici pot să avanseze în cariera lor doar obținând

funcții de conducere.

Aspectele de mai sus fac referire doar la funcția publică din România, aflată sub apanajul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. În același timp, familia ocupațională „Administrație”, așa cum este definită în Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cuprinde și personalul contractual, dar o imagine clară de ansamblu a numărului personalului contractual din sectorul public sau din „administrația publică” mai restrânsă este mai greu de obținut, din cauza fragmentării bazelor de date și a lipsei unui sistem unitar de colectare a informațiilor privind aceste categorii. De asemenea, spre deosebire de funcționarii publici, nu există o singură instituție care să asigure managementul persoanelor care au raporturi de muncă sau asimilate acestora cu autoritățile și instituțiile publice, această prerogativă revenind fiecărui departament de resurse umane din entitățile publice.

Complementaritatea intervențiilor propuse:

Deși cadrul normativ care implică o serie de reforme în MRU – măsură cu relevanță majoră pentru administrația publică - a fost modificat prin adoptarea Codului administrativ (OUG nr. 57/2019), legislația subsecventă este în continuare în curs de elaborare, iar adoptarea acestora va constitui cadrul legal pentru realizarea unor reforme reale în acest domeniu (implementarea cadrelor de competențe, concursul național de recrutare, SENEOSP, etc).

Măsurile propuse vor contribui, totodată, la asigurarea complementarității cu proiectele cu finanțare externă derulate/în derulare și sustenabilitatea rezultatelor acestora. De exemplu, în cazul ANFP se vor valorifica:

- Proiectul E-ANFP – *„Întărirea capacității instituționale a ANFP în vederea asigurării unui management performant al funcției publice și funcționarilor publici prin implementarea de instrumente inovatoare* Cod SMIS 36675 (septembrie 2012-decembrie 2015), prin care s-au creat premisele pentru digitalizarea operațională organizațională a ANFP (semnătură și arhivare electronică, Data center, Sistem Informatic Managerial), instrumente folosite și în prezent, care necesită actualizare, modernizare, extindere și adaptare la cerințele actuale prin crearea unei platforme interactive și colaborative de gestiune standardizată și unificată a funcționarilor publici la nivel central, teritorial și local, pentru toate procesele de la on-boarding-recrutare până la evaluare, promovare, ieșirea din sistemul public, având la bază modelul cadrelor de competență și fișe de post standardizate.
- Proiectul *„Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică”, cod SIPOCA 136* (noiembrie 2017-iunie 2021), prin care a fost dezvoltat modelul de cadre de competență ce va fi utilizat în procesul de recrutare și evaluare a performanțelor și a fost proiectat modelul concursului național, cu accent pe automatizarea etapelor acestuia și arhitectura sistemului informatic necesar operaționalizării. Totodată, în cadrul acestui proiect au fost realizate analize ale situației actuale a domeniului MRU din administrație și elaborate concepte/modele pentru un sistem modern al managementului performanței.
- Proiectul *„Transparență și competență în sectorul public”, cod SIPOCA 870* (decembrie 2020 – decembrie 2022), care include:
 - realizarea E-bugetar - baza de date cu toți angajații din sectorul public din România,

denumită formal SENEOSP (Sistemul Electronic Național de Evidență a Ocupării în Sectorul Public);

- dezvoltarea sistemului informatic și pilotarea concursului național - proces transparent și incluziv de recrutare și selecție în administrația publică centrală pentru funcționarii publici debutanți, precum și pentru o altă categorie de funcție publică identificată conform nevoilor în etapa de analiză (conform art. 619 alin. (2) lit. b) din Codul administrativ (cea de-a doua categorie vizată aparține funcțiilor publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici);
- instruirea online a 7.500 de persoane din autorități și instituții publice centrale și locale în domeniul resurselor umane și digitalizare.

Inițiativele propuse prin PNRR vor fi corelate cu:

- *Strategia funcției publice 2021-2027*, document strategic care este în curs de elaborare la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu resurse proprii, pentru care se realizează o etapă de consultare interinstituțională aferentă procesului de elaborare,
- *Strategia de dezvoltare a ANFP propusă pentru 2020-2027 și Strategia de branding și comunicare a ANFP*, ambele documente strategice fiind livrabile în cadrul proiectului în derulare la nivelul ANFP cu titlul „Întărirea capacității administrative a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici”, cod proiect 20 RO 04, finanțat prin Programul de Sprijin pentru Reforme Structurale pentru perioada 2017-2020.

De asemenea, în cadrul proiectului „Întărirea capacității INA privind dezvoltarea de studii/analize cu impact asupra sistemului de formare profesională în administrația publică”, cod SMIS 127558, cod SIPOCA 617, al cărui beneficiar este Institutul Național de Administrație, iar SGG și ANFP sunt parteneri, se va realiza un proiect al *Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică 2020-2027*.

Precondiția necesară implementării acțiunilor propuse prin PNRR este existența unui cadru normativ specific aplicabil (ex: cadre competențe, concurs național, SENEOSP), iar activitățile vor fi realizate așa cum sunt prezentate în secțiunea de mai jos.

Prezentarea inițiativelor aferente reformei:

A. Identificarea și implementarea unor soluții privind creșterea prestigiului funcției publice

Descrierea măsurii/investiție:

1. un studiu integrat privind managementul resurselor umane;
2. elaborarea a 2 propuneri legislative privind managementul resurselor umane (**modificări ale managementului carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație**: dezvoltarea unei politici de mobilitate pe orizontală/rotație și structurarea carierei pentru funcționarii publici de execuție compartimentată mai specific)
3. pachet de intervenții publice în vederea diseminării și promovării rezultatelor și recomandărilor.

Obiectiv:

Creșterea prestigiului funcției publice și îmbunătățirea imaginii funcționarilor publici privind calitatea

serviciilor publice oferite beneficiarilor prin promovarea carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație și asigurarea unui management unitar al resurselor umane implicate în furnizarea de servicii publice. Următoarele **rezultate** sunt vizate:

- prestigiul funcției publice îmbunătățit, astfel încât imaginea funcționarilor publici să fie corect percepută de către beneficiari (cetățeni și instituții și autorități publice, mediul academic, mediul non-guvernamental, asociativ etc.) și prezentată în mod eficient către opinia publică,
- funcția publică va deveni predictibilă și stabilă, prin crearea unui mediu de muncă profesionist, atractiv și dinamic pentru toți cei care doresc să intre în corpul funcționarilor publici, asigurând o administrație publică eficientă și eficace, centrată pe atingerea de rezultate și care va furniza servicii de calitate pentru cetățeni.

Implementare:

1. **realizarea unui studiu integrat și actualizat privind managementul resurselor umane** (analiză situație actuală și recomandări);
2. **elaborarea a 2 propuneri legislative** privind managementul resurselor umane. Aceste propuneri legislative vor viza:
 - a) **modificări ale managementului carierei funcționarilor publici bazate pe meritocrație**, care recompensează performanța și contribuie la dezvoltarea personalului, prin:
 - dezvoltarea unei politici de mobilitate pe orizontală/rotație în cadrul categoriilor înalților funcționari publici și al funcțiilor publice de conducere din administrația publică centrală, care să contribuie la dezvoltarea și diversificarea abilităților de management și de leadership și care să se bazeze pe demonstrarea competențelor și atingerea rezultatelor; de asemenea, vor fi reglementate și alte modalități de depolitizare a funcției publice, mai ales a categoriei înalților funcționari publici, având în vedere modificarea prin OUG nr. 4/2021 a Codului administrativ, prin care funcțiile de prefect și subprefect au devenit funcții de demnitate publică;
 - structurarea carierei pentru funcționarii publici de execuție compartimentată mai specific, în funcție de responsabilitățile funcționale și competențele necesare, realizându-se o evaluare a performanțelor profesionale bazată pe competențe. Pe parcursul carierei, promovările vor fi concepute ca mecanisme pentru a distinge persoanele cu cele mai bune performanțe, iar criteriile pentru avansarea în grade profesionale se vor axa pe demonstrarea competențelor și pe un istoric de rezultate atinse, și nu pe vechimea în grad;
 - stabilirea mandatelor limitate în timp pentru ocuparea pozițiilor de conducere din administrația publică. Limitarea mandatelor în funcțiile de conducere poate duce la o mai bună concentrare pe obiective și rezultatele obținute, la o eficiență sporită a acțiunilor, precum și la dezvoltarea și diversificarea abilităților de management și leadership. Implementarea acestei măsuri se va realiza prin corelarea obligatorie cu implementarea cadrelor de competență, realizarea evaluării performanțelor profesionale pe baza competențelor solicitate pentru un post și pe obiective îndeplinite și operaționalizarea concursului național.
 - b) **Gestiunea personalului contractual din administrația publică**. Având în vedere faptul că, în prezent, cadrul normativ face distincția între aceste două categorii (funcționari publici și

persoanele care au raporturi de muncă sau asimilate acestora cu autoritățile și instituțiile publice – personalul contractual), conferă ANFP rol în managementul funcțiilor publice, dar lasă gestiunea personalului contractual la nivel descentralizat, către departamentele de resurse umane din fiecare instituție și autoritate publică. Instituțiile publice care au prevăzute în statele de funcții posturi de natură contractuală, care presupun desfășurarea unor activități prin care se exercită prerogative de putere publică, au obligația de a le transforma în funcții publice. De asemenea, la nivelul opiniei publice, există în continuare o confuzie între categoriile funcționarilor publici și personalul contractual, ambele categorii fiind asociate de către cetățeni cu imaginea „funcționarilor publici”. Astfel, în vederea realizării unui management unitar al resurselor umane implicate în furnizarea de servicii publice, este necesară elaborarea unui cadru unitar aplicabil ambelor categorii de personal din administrația publică.

3. Pachet de intervenții publice în vederea diseminării și promovării rezultatelor și recomandărilor în vederea creșterii prestigiului funcției publice prin:

- a) realizarea unei analize de imagine a modului cum este reflectat rolul ANFP și al funcționarilor publici în opinia publică, care va prezenta problemele identificate în relația funcționari publici/instituții publice/ANFP – beneficiari ai serviciilor publice – opinia publică, va genera soluții de îmbunătățire a imaginii funcției publice și va dezvolta un plan de acțiuni concrete pentru atingerea obiectivului principal al documentului strategic;
- b) realizarea unui studiu cu privire la modul în care este percepută imaginea funcționarilor publici în alte state europene și modalitatea prin care alte state au reușit să crească prestigiul funcției publice (modele de bune practici);
- c) consolidarea și dezvoltarea de parteneriate cu diferiți comunicatori, lideri de opinie etc.
- d) organizarea unor evenimente de diseminare a rezultatelor, precum și a specificului activităților pe care le implică funcția publică (competiții de bune practici, ziua funcționarului public, caravane regionale / județene – evenimente de promovare a funcției publice/funcționarului public și de conștientizare, campanii de informare).

ANFP susține măsurile de prevenire a politizării funcției publice, de reducere a gradului de fluctuație a personalului, precum și măsurile de asigurare a stabilității instituționale, atât prin inițiative propuse în proiectul de *Strategie a funcției publice 2021-2027*, cât și prin introducerea cadrelor de competențe, operaționalizarea concursului național (inclusiv pentru înalții funcționari publici), derularea de programe de instruire, acordarea de asistență de specialitate instituțiilor și autorităților publice pentru analiza și clasificarea posturilor și standardizarea fișelor posturilor. Cu toate acestea, abilitatea de reglementare aparține Guvernului și Parlamentului României.

Totodată, având în vedere că ANFP este membru în cadrul Consiliului național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică, organism cu rol consultativ, fără personalitate juridică, cu activitate nepermanentă, care funcționează pe lângă Secretariatul General al Guvernului, Agenția va supune atenției (spre analiză /avizare) membrilor Consiliului toate documentele de fundamentare, precum și proiectele de acte normative elaborate în domeniul resurselor umane.

Implicare actori relevanți:

ANFP, Secretariatul General al Guvernului, mediul academic, MDLPA, alte ministere cu atribuții în domeniul vizat.

Beneficiari: ANFP

Grup țintă:

Funcționari publici din instituțiile administrației publice (centrale și locale), personal din instituțiile administrației publice (centrale și locale), alții decât funcționarii publici, personal cu atribuții în domeniul resurselor umane din cadrul instituțiilor și autorităților publice ale administrației centrale și locale

Impedimente:

Implicare pro-activă și colaborare permanentă cu instituțiile și autoritățile publice și cu opinia publică; sprijin limitat din partea decidenților politici, cu privire la implementarea acțiunilor propuse.

Perioada de implementare: 2022 – 2025

B. Managementul parcursului de carieră:

B.1. Concurs național de intrare în corpul funcționarilor publici, corelat cu selecția pe post

Descrierea măsurii:

Organizarea etapizată a concursului național pentru celelalte categorii de funcții publice la nivelul administrației publice, altele decât cele pilotate deja, se va face după efectuarea unei analize și pe baza experiențelor pozitive a modului în care s-a derulat faza pilot a concursului național (derulat începând cu semestrul 2 din 2022) pentru debutanți și înalți funcționari publici. Analiza va conține concluzii și recomandări pentru eventuala extindere la nivelul întregii administrații publice. Se vor crea premise pentru transformarea ANFP într-un centru național de recrutare și evaluare competențe

Prin proiectul care se află în implementare la nivelul ANFP „*Transparență și competență în sectorul public*”, SIPOCA 870, se va operaționaliza noul concept administrativ de concurs național, care va fi pilotat pentru categoria de funcție publică grad profesional debutant și altă categorie care rezultă din analiză (conform Codului Administrativ, art. 619 alin. (2), proiectul pilot se va derula pentru funcțiile publice generale profesional debutant și categoria înalților funcționari publici (trimestrul II 2023 finalizare proiect SIPOCA 870).

Prin PNRR se vor realiza analize ex-post cu privire la impactul și rezultatele derulării proiectului pilot al noului concept administrativ de concurs național, analize care vor fundamenta operaționalizarea concursului național etapizat (ajustări ale funcționalităților informatice, modificări legislative, cadru procedural, instruiți etc.).

Totodată, se are în vedere organizarea etapizată a concursului la nivel național pentru alte categorii de funcții publice conform legislației în vigoare (minimum 2 concursuri naționale pe an pentru minimum 3 categorii de funcții publice/clase/grade, la momentul derulării concursului) – categorii care vor fi stabilite în urma realizării unor analize și consultări cu privire la nevoile instituționale și la planurile de recrutare elaborate în cadrul instituțiilor publice.

Tranziția etapizată va include externalizarea serviciilor de testare a competențelor (teste psihometrice /

de aptitudine, testare competențe IT și lingvistice, testare avansată) și ulterior transformarea ANFP într-un centru național de testare (preliminară și avansată) și de evaluare a competențelor.

Obiective:

- Asigurarea unui sistem de recrutare transparent și incluziv pentru administrația publică, bazat pe competențe și în corelare directă cu necesitățile/nevoile instituționale de resurse umane identificate.
- Dezvoltarea ANFP într-un centru național de recrutare și evaluare competențe

Rezultate:

- Analize, consultări realizate;
- Asigurarea de asistență de specialitate (sub formă de co-design și instruire aplicată) pentru operaționalizarea competențelor în etapa de recrutare – pilot concursul național (introducerea unor competențe generale și fișe de post standardizate, ce vor servi drept bază pentru elaborarea competențelor și a fișei de post specifice fiecărui post în parte);
- Planuri de recrutare instituționale dezvoltate;
- Parteneriate încheiate;
- Acte normative elaborate și adoptate;
- Evenimente promovare;
- Instrumente/metodologii și suport tip *co-design* realizate;
- Instruire pentru instituțiile publice;
- Etapă organizată a concursului național pentru categorii de funcții publice;
- Premise pentru ANFP – centru național de recrutare și evaluare competențe creat.

Etapale procesului de implementare presupun:

- Angajarea de experți cooptați;
- Analiza situației actuale;
- Derularea procedurilor de achiziții publice;
- Realizarea de analize și consultări la nivelul instituțiilor publice din administrația publică pentru stabilirea categoriilor de funcții publice pentru care va fi organizat concursul național de recrutare bazat pe competențe;
- Asigurarea de suport (*sub formă de co-design și instruire aplicată*) pentru instituțiile publice în realizarea analizei posturilor, necesarului de resurse umane și elaborarea planurilor de recrutare pe 3 ani, în corelare directă cu implementarea cadrului de competențe;
- Organizarea concursului național pentru categoriile de funcții publice stabilite în urma analizelor, rezultatelor pozitive ale proiectului pilot și consultărilor cu instituțiile publice;
- Crearea premiselor pentru transformarea ANFP într-un centru național de recrutare și evaluare competențe;
- Încheierea de parteneriate cu sectorul privat, mediul academic, ONG-uri, rețele/platforme de comunicare pentru atragerea și implicarea specialiștilor de RU.

Implicare actori relevanți:

ANFP, Guvernul României, instituții ale administrației publice centrale și teritoriale, mediul academic, specialiști RU din sectorul privat, INA.

Beneficiari: ANFP

Grup țintă:

Persoane interesate de concursul național de recrutare în administrația publică, corelat cu selecția pe post, instituții publice centrale și teritoriale în calitate de angajatori, personal cu atribuții în domeniul resurselor umane din cadrul instituțiilor și autorităților publice ale administrației centrale și locale.

Premise/riscuri:

Legislație privind implementarea cadrelor de competențe și organizarea concursului național pentru alte categorii de funcții publice adoptată; implicare pro-activă și colaborativă a instituțiilor publice.

Perioada de implementare:

- Începând cu semestrul II al anului 2022: faza pilot a concursului național – prin SIPOCA 870
- 2022 – 2023: etapa de analiză;
- Până în Q4 2023 se va organiza concursul național conform metodologiei aprobate (organizarea etapizată a concursului național (minimum 2 concursuri naționale pe an pentru minimum 3 categorii de funcții publice/clase/grade, conform legislației în vigoare la momentul derulării concursului);
- Din 2025 este prevăzută organizarea continuă a concursului național pentru categorii de funcții publice de la nivelul administrației publice și asigurarea premiselor pentru ANFP - centru național pentru recrutare și evaluare competențe.

B2. Introducerea cadrelor de competențe și evaluarea bazată pe performanțe

Descrierea măsurii:

Managementul parcursului de carieră: introducerea și extinderea cadrelor de competență, evaluare bazată pe performanțe, în corelare cu principiile aplicabile sistemului de salarizare

Prin proiectul „Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică”, cod SIPOCA 136 (noiembrie 2017-iunie 2021), a fost dezvoltat, în colaborare cu Banca Mondială, modelul de cadre de competențe generale ce va asigura o abordare unitară și strategică a proceselor de planificare a forței de muncă, recrutare și managementul performanței în administrația publică din România.

Introducerea unui cadru de competențe, prin care să se specifice abilitățile de care are nevoie personalul pentru a performa, susține integrarea armonizată a funcțiilor de resurse umane, de la identificarea nevoilor de personal, până la recrutare și evoluția în carieră (evaluarea performanțelor, formarea continuă, promovarea, talentul management, motivarea și retenția) ducând la integrarea pe verticală a personalului în instituție și la integrarea orizontală a proceselor de resurse umane din instituție. Aceasta va contribui decisiv la adresarea provocărilor legate de atragerea și retenția personalului calificat în funcția publică, utilizarea personalului într-un mod cât mai eficient, precum și motivarea și susținerea personalului existent pentru a atinge performanța.

Modelul propus al cadrelor de competență va fi introdus cu ocazia derulării fazei de pilotare a concursului național, iar ulterior, prin PNRR, va fi extins pentru funcții publice din administrația

publică centrală. Totodată, cadrele de competență vor fi integrate în managementul performanței și formarea/dezvoltarea personalului.

Obiective:

- Implementarea unui sistem integrat de management al resurselor umane și financiare bazat pe competență și performanță, asigurând corelarea permanentă a nevoilor de personal cu competențele corespunzătoare și dezvoltarea acestuia prin raportare la acestea;
- Îmbunătățirea sistemului de management al performanțelor individuale (talent management, utilizarea cadrelor de competență și a centrelor de evaluare și în etapa de promovare);
- Extinderea utilizării cadrelor de competență pentru toate procesele de MRU (inclusiv evaluarea și promovarea în carieră pe baza competențelor și rezultatelor atinse), pentru toate funcțiile publice, de la nivel central la nivel teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual.

Rezultate:

- Cadre de competență implementate la nivelul instituțiilor publice;
- Evaluarea performanțelor profesionale și promovarea în carieră în funcție de competențe și performanțe;
- Programe de formare;
- Evenimente promovare;
- Consultări.

Implementare:

- Angajarea de experți cooptați;
- Analiza situației actuale;
- Derularea procedurilor de achiziții publice;
- Clarificarea rolurilor specifice posturilor și pregătirea pentru introducerea cadrului de competențe;
- Adoptarea cadrului normativ privind standardizarea fișelor de post și modelului cadrelor de competență;
- Asigurarea de asistență de specialitate (*sub formă de co-design și instruire aplicată*) pentru:
 - analiza posturilor;
 - clasificarea posturilor;
 - gruparea posturilor după domenii funcționale;
 - operaționalizarea competențelor în etapa de recrutare – pilot concursul național (introducerea unor competențe generale și fișe de post standardizate, ce vor servi drept bază pentru elaborarea competențelor și a fișei de post specifice fiecărui post în parte);
- Integrarea modulelor de competențe în sistemele TIC;
- Comunicare și informare;
- Reclasificarea posturilor pe bază de competențe și corelarea infrastructurii TIC cu procesele de management al resurselor umane:
 - Comasarea funcțiilor cu roluri similare (pentru noile recrutări) și reglementarea grupării funcțiilor în familii de posturi, în funcție de domeniile funcționale;
 - Ajustarea cadrului de competențe generale și specifice, în funcție de lecțiile învățate în urma

- utilizării în concursul național;
- Asigurarea disponibilității fișelor posturilor, a cadrelor de competențe cu descrierea integrală a acestora, precum și a diferitelor niveluri de complexitate, în SENEOSP/SIMRU;
- Comunicare și informare;
- Sesiuni de formare destinate personalului departamentelor RU, membrilor comisiilor de concurs și personalului de conducere;
- Actualizarea și validarea periodică a cadrului de competențe generale și specifice;
- Reconfigurarea parcursului profesional de-a lungul gradelor profesionale în funcție de performanțe; integrarea în grila de salarizare unitară pentru sectorul public;
- Evaluarea performanțelor profesionale și promovarea în carieră în funcție de competențe și performanțe.

Implicare actori relevanți:

ANFP, Guvernul României, instituții ale administrației publice centrale, teritoriale și locale, mediul academic, specialiști RU din sectorul privat, INA, CNDRU.

Beneficiari: ANFP

Grup țintă:

Instituții publice la nivelul cărora se vor implementa cadrele de competențe, funcționari publici (conducere și execuție) din instituțiile administrației publice care vor beneficia de introducerea cadrelor de competențe în toate etapele managementului resurselor umane, personal cu atribuții în domeniul resurselor umane din cadrul instituțiilor și autorităților publice ale administrației centrale și locale.

Impedimente:

- Susținere decizională pentru adoptarea unui cadru normativ specific aplicabil (acte normative aprobate vizând modelul cadrelor de competențe, fișele de post standardizate, clasificarea posturilor, creșterea nr. de posturi la nivel debutant);
- Durata procedurilor de achiziții publice pentru servicii externalizate pentru dezvoltarea sistemelor IT și a programelor de formare;
- Înțelegerea/interpretarea/utilizarea eronată a abordării bazate pe modelul cadrului de competențe;
- Introducerea și extinderea cadrului de competențe necesită eforturi susținute atât la nivel politic, cât și din partea tuturor instituțiilor, departamentelor, a persoanelor cu funcții de conducere și a personalului din departamentele de RU;
- Posibilitate de încheiere parteneriate public-privat.

Perioada de implementare:

- 2022-2023 - Clarificarea rolurilor specifice posturilor și pregătirea pentru introducerea cadrului de competențe
- 2022-2025 - Simplificarea clasificării posturilor și corelarea infrastructurii TIC cu procesele de management al resurselor umane
- 2023-2025 – Evaluarea performanțelor profesionale pe bază de competențe

- 2025-2026 - Actualizarea și validarea periodică a cadrului de competențe generale și specifice

Ajutor de stat:

Intervențiile propuse la finanțare în cadrul acestei componente nu se încadrează în categoria ajutorului de stat așa cum este acesta definit de art. 107, alin. (1) din Tratatul de Funcționare al Uniunii Europene (TFUE). Reformele și investițiile aferente nu implică elemente de ajutor de stat fiind vizate modificări legislative, sporirea competențelor profesionale și achiziții publice care targetează îmbunătățirea guvernantei, furnizarea de servicii publice de calitate și un sistem de luare a deciziilor participativ și fundamentat. Achiziția de servicii se va face prin licitație publică, la prețul pieței.

R4. Dezvoltarea unui sistem de salarizare echitabil și unitar în sectorul public (Alocare: 2 mil. Euro)

Provocări:

Implementarea Legii-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice era menită să răspundă unor probleme de echitate și competitivitate în sistemul de salarizare din sectorul public din România. Grila unică stabilită pentru 2022 are drept scop așezarea salariilor de bază conform unei ierarhii echitabile a funcțiilor din sectorul bugetar, pornind de la cele 9 principii de bază care au fundamentat noul sistem de salarizare: principiul legalității, principiul nediscriminării, principiul egalității, principiul importanței sociale a muncii, principiul stimulării personalului din sectorul bugetar, principiul ierarhizării pe verticală și pe orizontală, principiul transparenței mecanismului de stabilire a drepturilor salariale, principiul sustenabilității financiare și principiul publicității (transparența veniturilor de natură salarială).

În practică însă, implementarea etapizată a Legii-cadru a presupus, din 2018 și până în prezent, asigurarea unor creșteri salariale succesive, uneori ținând în mod diferențiat diferitele familii ocupaționale sau grupuri de funcții din interiorul acestora. În paralel, continuarea aplicării diferitelor sporuri (și a altor elemente din componenta variabilă a salariului) aflate în plată înainte de intrarea în vigoare a Legii-cadru, în ciuda abrogării actelor normative ce au stat la baza lor, a condus la perpetuarea unor inechități și la opacitate în salarizare.

În prezent, în sectorul bugetar se identifică o serie de discrepante salariale, unele apărute în urma aplicării legislației anterioare privind salarizarea personalului bugetar, iar altele identificate după data apariției Legii-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, respectiv luna iulie 2017, ca urmare a modificărilor legislative succesive ale Legii-cadru în vigoare în Parlament, prin care unele categorii de personal au fost favorizate în raport cu celelalte categorii de personal din sectorul bugetar.

De asemenea, efectele numeroaselor hotărâri judecătorești definitive prin care au fost acordate diferite drepturi salariale au condus la accentuarea dezechilibrelor salariale în sistemul public, ajungându-se la situații în care persoane încadrate pe aceeași funcție, grad, gradație de vechime în muncă, în cadrul aceleiași instituții publice să beneficieze de remunerație diferită.

La nivelul administrației publice locale se identifică o serie de dezechilibre salariale între unitățile administrative-teritoriale de nivel similar, în condițiile în care nivelul de salarizare al personalului pentru fiecare în parte se stabilește prin hotărâre a consiliului local, a consiliului județean sau a Consiliului General al Municipiului București.

Acest lucru a condus, pe de o parte, la existența unor niveluri diferite de salarizare pentru aceeași funcție în cadrul administrației publice locale, iar pe de altă parte, la răsturnarea ierarhiilor firești pe nivele de complexitate a activității în administrația publică – respectiv administrație publică centrală, administrație publică teritorială și, abia pe a treia poziție, administrația publică locală. Aplicarea legii a dus la situația în care unele salarii de bază din administrația publică locală sunt mai mari decât salariile din administrația publică centrală.

În ceea ce privește limitarea sumei sporurilor la 30% din suma salariilor de bază pe total buget pentru fiecare ordonator de credite, prevăzută de art.25 din Legea-cadru, menționăm că și în această privință există o excepție de la această regulă, în sensul că pentru instituțiile din sistemul sanitar și de asistență socială și cele din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, limitarea sporurilor se face la 30% din suma salariilor de bază pe ordonator principal de credite.

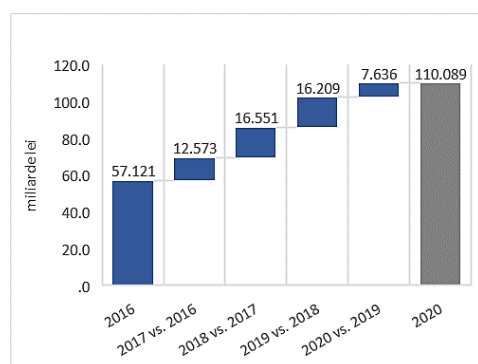
Deoarece determinarea sporurilor se face în raport cu salariul de bază, se creează o situație discriminatorie, unele funcții beneficiind de un quantum al sporurilor cu mult mai mare decât altele, cu toate că activitatea se desfășoară în aceleași condiții, iar expunerea la condiții periculoase sau vătămătoare este aceeași, indiferent de funcția deținută.

Din perspectiva competitivității, creșterile salariale diferențiate acordate în cursul ultimilor 3 ani au fost considerabile, conducând la salarizarea la nivelul maxim stabilit prin lege pentru anumite categorii de personal sau aproape de nivelul maxim.

Din perspectiva echității, creșterile salariale ale salariului de bază au fost cuplate cu modificări privind diferitele drepturi salariale incluse în componenta variabilă a salariului, cu riscul de a afecta ierarhia funcțiilor. Nu a existat o analiză cu privire la specificul acelor drepturi salariale permanente care țin de natura activității și nivelul de responsabilitate aferente acelor funcții – aspecte care ar fi trebuit să se reflecte în salariul de bază conform principiilor care au fundamentat ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar.

Ca impact bugetar, implementarea Legii-cadru a condus la creșterea anvelopei salariale ca procent din PIB cu aproximativ 3 puncte procentuale, în cursul ultimilor 4 ani. Ponderea cheltuielilor salariale în PIB a crescut de la 7,4% în 2016 la 10,6% în 2020. În termeni nominali, cheltuielile salariale din sectorul public s-au dublat, de la 57 de miliarde de lei în 2016 la 110 miliarde de lei în 2020 (a se vedea figura de mai jos).

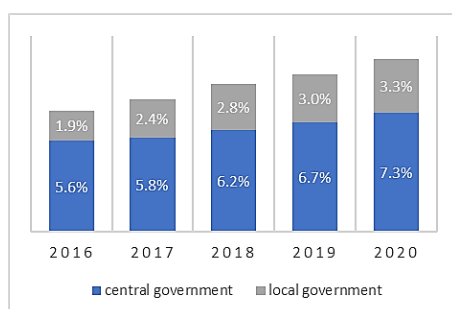
Figura 1 Evoluția cheltuielilor de personal 2016-2020



Cheltuielile cu salarizarea personalului bugetar au crescut mai repede la nivel local decât la nivel central. Mecanismul de stabilire a salariilor parțial descentralizat la nivel local a condus la o creștere mai accelerată a anvelopei salariale pentru acest nivel administrativ. Un alt motiv important este că au existat creșteri salariale semnificative acordate în sănătate, ori multe spitale sunt finanțate la nivel local.

În figura de mai jos se poate observa faptul că ponderea cheltuielilor cu salariile, ca procent din PIB, a crescut mai repede la nivel local:

Figura 2 Cheltuielile cu salariile personalului bugetar la nivel central și local, ca procent din PIB



Obiectivul:

Adoptarea unei noi politici de salarizare în sectorul public coerentă, conectată cu performanța obținută și sustenabilă pe termen lung, prin modificarea și modernizarea legislației în domeniul sistemului de salarizare publică vine să răspundă recomandării specifice de țară care prevede că România trebuie să își îmbunătățească eficacitatea și calitatea administrației publice.

Astfel, asigurarea unui sistem de salarizare echitabil prin plată egală pentru muncă egală, atât pentru salariul de bază, dar și în cazul tuturor drepturilor salariale cuprinse în salariul lunar, asigurarea unui tratament nediscriminatoriu în stabilirea sporurilor aferente salariului de bază și corelarea salariului de bază cu performanța salariaților, vor constitui baza pentru un sistem public de salarizare modern și aliniat cu principiile Pilonului European al Drepturilor Sociale și anume: dreptul la salarii echitabile, care să le asigure un nivel de trai decent și egalitate de gen.

Obiective de etapă:

1. Creșterea echității salarizării din sectorul bugetar, prin asigurarea plății egale pentru muncă de valoare egală, nu doar în stabilirea salariului de bază, ci și din perspectiva tuturor drepturilor salariale care sunt incluse în salariul lunar, pentru ca acesta să reflecte corect ierarhia funcțiilor rezultată din evaluarea posturilor;
2. Asigurarea unui tratament nediscriminatoriu în aplicarea regulilor de stabilire și de limitare a sporurilor și a altor drepturi care fac parte din componenta variabilă a salariului lunar.
3. Asigurarea unui nivel competitiv de salarizare pentru toate categoriile de angajați bugetari, printr-o analiză fundamentată care să țină cont de bunele practici în domeniu.
4. Asigurarea unei dimensiuni de salarizare în raport cu performanța în sectorul bugetar, pe baza unui cadru clar de management al performanței.

Totodată, pe termen mediu, ținând cont de expansiunea cheltuielilor de personal și problemele de echitate semnalate, este necesară revizuirea obiectivelor de politică salarială adoptate în 2017 și fundamentarea unor propuneri de ajustare a componentelor și a mecanismului de salarizare, ținându-se cont de dovezile obținute din procesul de monitorizare.

Reforma sistemului public de salarizare presupune modificarea și modernizarea legislației privind sistemul de salarizare din sectorul public. Reforma sistemului public de salarizare va urmări următoarele aspecte :

- reanalizarea coeficienților de ierarhizare pentru fiecare familie ocupațională de funcții bugetare, cu respectarea raportului de 1 la 12, dintre cel mai mic și cel mai mare salariu de bază;
- reintroducerea unor grile de salarizare pentru administrația publică locală, corespunzătoare funcțiilor publice și funcțiilor contractuale, așa cum era prevăzut în legislația anterioară Legii-cadru nr.153/2017;
- revizuirea sistemului de acordare a sporurilor și plafonarea sumei sporurilor la 20% din salariul de bază. Astfel, sporurile pentru condiții de muncă la care expunerea la condiții de muncă este aceeași, indiferent de funcția deținută, se vor acorda în cuantum fix, ca procent din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Se va realiza o analiză a tuturor categoriilor de sporuri, cu menținerea numai a celor cu adevărat relevante;
- acordarea unui spor de performanță lunar, personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției/autorității publice sau a sistemului din care face parte, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport cu complexitatea sarcinilor, în baza criteriilor stabilite de ordonatorul de credite.

Implementarea premiului/sporului de performanță ar trebui să se bazeze pe următorii factori de succes, desprinși din experiența internațională:

- „cea mai potrivită soluție” este de preferat „cele mai bune practici”, deoarece schema trebuie să reflecte specificul instituțional și contextul;
- trebuie asigurate fundamente solide pentru sistemul de management al performanței. Ca o condiție cheie, succesul SFP este facilitat de „medii în care există un nivel înalt de încredere, în care angajații respectă competența și integritatea managerilor lor în evaluarea performanței”;
- participarea personalului la definirea schemei este importantă pentru a favoriza nivelurile ridicate de acceptare și însușirea mecanismului propus;
- SFP trebuie să fie completată de o combinație de instrumente motivaționale pentru a fi eficientă: avansarea în carieră, aranjamente de lucru flexibile, conținutul muncii efectuate, recunoașterea realizărilor profesionale;
- selectivitatea schemei (proporția de beneficiari) trebuie să fie echilibrată pentru a favoriza un efect motivațional;
- valoarea creșterii salariale trebuie să fie motivantă și totuși rezonabilă;
- trebuie aplicate reguli clare de implementare, iar monitorizarea și evaluarea trebuie utilizate pentru a documenta eventualele ajustări;
- introducerea acestui premiu/spor trebuie să fie legată de cadrul de management al performanței, fiind totodată adaptată caracteristicilor organizaționale și specificului funcției, iar acest lucru necesită analize specifice sectorului pentru a documenta deciziile și schemele țintite, adaptate nevoilor sectoriale. Ca recomandări generale, legătura cu procesul de evaluare a performanței individuale trebuie clarificată și documentată ca parte a procesului;

- implementarea noului cadru legal pentru toate familiile ocupaționale în același timp, în scopul evitării apariției unor noi dezechilibre în sistemul public de salarizare și al înlăturării posibilității contestării unor prevederi în fața instanțelor de judecată.

Implementare:

Implementarea reformei sistemului public de salarizare va fi asigurată de către MMPS prin accesarea unei expertize internaționale care să creeze premisele elaborării unui cadru legal modern și sustenabil în domeniul public de salarizare.

Utilitatea acestei investiții rezidă în necesitatea de a beneficia de expertiza unei organizații care are experiența implementării de reforme profunde în context european și/sau internațional și care poate astfel sprijini Guvernul în a aborda într-o manieră echitabilă, sustenabilă și incluzivă această reformă.

Printre rezultatele preconizate a fi furnizate în urma expertizei externe ce va fi contractată, în elaborarea reformei privind salariul personalului bugetar, există și o analiză de impact, cu două scenarii posibile.

Această analiză de impact vizează, pornind de la analiza situației existente, să dezvolte noul cadru legal care va reglementa remunerația personalului plătit din fonduri publice, cu respectarea principiului durabilității financiare.

Analiza impactului va permite factorilor de decizie politică, pe baza celor două scenarii rezultate, să își formeze o perspectivă asupra adoptării noului cadru juridic privind remunerarea personalului plătit din fonduri publice.

În același timp, această analiză trebuie să arate impactul financiar pe care îl implică noua reformă, pentru următorii 4 ani de la momentul adoptării noii legislații.

Această parte a planului pe termen mediu prezintă impactul fiscal pe termen mediu asupra bugetelor componente ale bugetului general consolidat. Dacă suma exactă necesară nu poate fi calculată, trebuie să existe cel puțin o estimare aproximativă a resurselor financiare necesare. Evaluarea impactului va arăta clar, dacă este cazul, diferența dintre resursele financiare disponibile și cele care vor fi necesare în plus.

De asemenea, implicarea unei organizații cu experiență internațională poate sprijini implementarea reformei prin elaborarea de analize de impact ex-ante, predicții pe termen mediu și lung și furnizarea unor scenarii alternative de implementare a legislației.

Etaple ce vor fi parcurse pentru elaborarea și aprobarea unei noi legi a salarizării în sectorul public presupun:

1. MMPS va iniția discuții cu organizații/instituții financiare internaționale cu expertiză financiară în domeniu. Totodată, MMPS va semna acordul cu instituția financiară internațională în vederea asigurării asistenței tehnice necesare;
2. MMPS va contracta servicii de asistență tehnică cu organizația/instituția financiară internațională;
3. MMPS va constitui un grup de lucru de aproximativ 25 de experți în domeniul resurselor umane și salarizării din cele 7 ministere de linie corespunzător familiilor ocupaționale de funcții bugetare (Învățământ, Sănătate și Asistență Socială, Cultură, Diplomatie, Justiție și Curtea Constituțională, Apărare, ordine publică și securitate națională, Administrație) prin Ordin al ministrului muncii și protecției sociale, în care va fi prevăzut și calendarul agreat pentru adoptarea actului normativ;

5. Analiza situației actuale privind salarizarea personalului bugetar (analiza ierarhiei funcțiilor și revizuirea acestora conform criteriilor ce au stat la baza evaluării posturilor, analiza ierarhiei salariilor în plată în raport cu ierarhiile funcțiilor), precum și identificarea principiilor de stabilire a sistemului de salarizare;
6. Realizarea unei analize a experienței internaționale privind modul de salarizare în sectorul bugetar. Analiza va viza state relevante din perspectiva unei politici preponderent centralizate de salarizare, cu evidențierea avantajelor, a dezavantajelor și a mecanismelor optime de gestionare a unei grile unice de salarizare sau a unor grile diferențiate la nivelul fiecărei familii ocupaționale. Analiza va include și aspecte privind limitele stabilite privind componenta variabilă a salariului și criteriile pentru acordarea diferitelor categorii de sporuri;
7. Formularea unor recomandări privind modul de ajustare a politicii salariale pe termen mediu și lung, pe baza analizelor anterioare;
8. Realizarea unor serii de întâlniri între experții în domeniul salarizării și resurselor umane din cadrul ministerelor de linie corespunzătoare celor 7 familii ocupaționale de funcții bugetare cu reprezentanți ai partenerilor sociali și, după caz, cu reprezentanți ai structurilor asociative, în vederea armonizării pozițiilor tuturor actorilor implicați;
9. Consultarea ordonatorilor principali de credite pe fiecare familie ocupațională și a partenerilor sociali, ca parte componentă a reformei legii salarizării;
10. Elaborarea proiectului de lege privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, și promovarea acestuia în Guvern;
11. Aprobarea proiectului de lege în Guvern și adoptarea acestuia în Parlament;
12. Dezvoltarea unor recomandări privind măsurile, instrumentele, mesajele și formatele ce vor trebui utilizate în comunicarea reformelor din domeniul politicii salariale. Recomandările vor avea în vedere și elemente fundamentate anterior de MMPS cu sprijinul Băncii Mondiale, în vederea operaționalizării (precum publicarea unui raport anual);
13. Derularea unor activități de comunicare;
14. Monitorizarea progresului implementării noii legislații privind salarizarea personalului bugetar;
15. Elaborarea unui raport de implementare a noii legi privind salarizarea în sistemul public, ce va conține un capitol de recomandări.

Impedimente:

- sustenabilitatea poziției fiscale pe termen mediu și lung, precum și predictibilitatea politicii fiscal-bugetare pe termen mediu;
- rezistența sistemului la schimbare (de exemplu, revenirea la grile pentru personalul administrației publice locale);
- sprijinul politic al reformei.

Beneficiari: Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Grup țintă:

Reforma sistemului public de salarizare a personalului angajat în instituțiile/structurile finanțate de la bugetul de stat. Categoria personalului din sectorul bugetar cuprinde personalul încadrat pe baza

contractului individual de muncă, personalul care ocupă funcții de demnitate publică numite sau alese și personalul care ocupă funcții asimilate funcțiilor de demnitate publică, magistrații, precum și personalul care beneficiază de statute speciale, inclusiv funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special.

Perioada: Cadrul legal este în curs de pregătire și va fi adoptat până la sfârșitul trimestrului II al anului 2023 (Q2).

Ajutor de stat:

Intervențiile propuse la finanțare în cadrul acestei componente nu se încadrează în categoria ajutorului de stat așa cum este acesta definit de art. 107, alin. (1) din Tratatul de Funcționare al Uniunii Europene (TFUE). Reformele și investițiile aferente nu implică elemente de ajutor de stat fiind vizate modificări legislative, sporirea competențelor profesionale și achiziții publice care targetează îmbunătățirea guvernantei, furnizarea de servicii publice de calitate și dezvoltarea unui sistem de salarizare sustenabil. Achiziția de servicii se va face prin licitație publică, la prețul pieței.

R5. Garantarea independenței justiției, creșterea calității și eficienței acesteia

Noile legi ale justiției (legile privind statutul magistraților, privind organizarea judiciară și privind Consiliul Superior al Magistraturii) vor reprezenta elementul cheie al reformei. Acestea au în vedere consolidarea independenței magistraților, eficientizarea funcționării instituțiilor din sistemul judiciar, asigurarea unei formări profesionale inițiale și continue în acord cu nevoile sistemului judiciar, eficientizarea inspecției judiciare în acord cu recomandările din rapoartele MCV, GRECO, avizele Comisiei de la Veneția și din Mecanismul ”Stat de Drept”, la care se adaugă jurisprudența recentă a Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Totodată, al doilea element important va fi reprezentat de punerea în acord a Codului penal și Codului de procedură penală cu deciziile Curții Constituționale și Constituția României.

Pronunțând două decizii, Curtea Constituțională a României a admis și excepții de neconstituționalitate cu privire la prevederile legilor speciale în materie penală (Legea nr. 682/2002 privind protecția martorilor) și, respectiv, executarea penală (Legea nr. 254/2013 privind executarea pedepselor și măsurile de detenție dispuse de autoritățile judiciare în cadrul procedurilor penale). Deciziile CCR vor fi, de asemenea, luate în considerare la elaborarea proiectului de lege. În ceea ce privește Codul de procedură penală (CPC), vor fi avute în vedere 34 de decizii ale CCR, pronunțate în perioada 2015-2021, cu privire la:

- procedura de soluționare a abținerii sau contestarea descalificării procurorilor (art. 70 CPP);
- dispunerea arestului la domiciliu de către judecătorul de cameră preliminară sau de către instanță (art. 220 CPC);
- calea de atac împotriva unei măsuri de control judiciar dispusă de procuror (art. 213 CPP);
- reglementarea în categoria nulităților absolute a încălcării dispozițiilor privind competența materială și în funcție de calitatea organului de urmărire penală (art. 281 CPP);
- neincluderea în categoria persoanelor care au dreptul să refuze audierea ca martor a persoanelor care au stabilit relații similare cu cele ale soților, dacă locuiesc sau nu mai locuiesc cu suspectul sau inculpatul (concubine / foști parteneri sau ale inculpatului) (art. 117 CPC);
- mijloacele de probă utilizate de judecătorul de cameră preliminară pentru soluționarea cererilor și excepțiilor formulate sau a excepțiilor ridicate din oficiu, în procedura de cameră preliminară (art. 345 alin. (1) CPC);
- excluderea probelor obținute ilegal (art. 102 alin. (3) CPC);

Nu în ultimul rând, ca urmare a adoptării unei noi strategii de dezvoltare a sistemului judiciar post 2020, vor fi stabilite alte măsuri suport care vor contribui la creșterea calității serviciului furnizat de sistemul judiciar și eficienței sistemului judiciar pe termen mediu și lung. Un aspect cheie al noii strategii va fi reprezentat de implementarea unei politici de resurse umane în funcție de nevoile sistemului judiciar raportat la noul cadru normativ, cât și de constatările analizei funcționale ce va fi realizată de Banca Mondială². Această politică va fi corelată cu formarea profesională continuă și politica de optimizare a infrastructurii instanțelor judecătorești. O atenție specială se va acorda specializării actorilor din sistemul judiciar, în particular a procurorilor, în materia infracțiunilor de mediu. Totodată, pentru

² În cadrul proiectului SIPOCA 756 - „Analiza funcțională și strategia de dezvoltare a sistemului judiciar post 2020 (ASJ)”

îmbunătățirea calității serviciilor în sistemul judiciar, va fi nevoie de utilizarea de instrumente de management moderne, inclusiv TIC (tehnologia informației și comunicațiilor).

În ceea ce privește intervențiile care vin să contracareze acțiunile legislative pentru subminarea securității juridice, această reformă are ca obiectiv creșterea eficienței serviciilor în sistemul judiciar, precum și în consolidarea independenței justiției. Este avută în vedere, astfel, implementarea strategiei de dezvoltare a sistemului judiciar prin:

- Garantarea independenței justiției, creșterea calității și eficienței acesteia, concomitent cu optimizarea infrastructurii judiciare pentru a garanta accesul la justiție și calitatea serviciilor;
- Intensificarea luptei împotriva corupției prin consolidarea capacității autorităților publice implicate în recuperarea bunurilor și a prejudiciilor generate de infracțiuni, inclusiv a formării profesionale în aceste domenii, și prin implementarea unei noi strategii naționale anticorupție și dezvoltarea infrastructurii logistice (non-IT) necesare luptei împotriva corupției;
- Consolidarea integrității în funcția publică și eficientizarea proceselor de digitalizare și transparentizare prin asigurarea resurselor necesare pentru depunerea declarațiilor de avere și de interese în format digital, cu semnătură electronică certificată.

Provocare:

Modificările legislative din perioada 2017-2019 au afectat profund funcționarea sistemului judiciar.

Obiectiv:

Scopul reformei constă în consolidarea independenței justiției și în creșterea calității și eficienței acesteia.

Implementare:

Reformele vor fi realizate prin:

- modificări legislative, în acest context, la nivelul Ministerul Justiției fiind în curs de finalizare proiectele de modificare a legilor justiției (legile privind organizarea judiciară, statutul magistraților și proiectul legii privind Consiliul Superior al Magistraturii). Totodată, Ministerul Justiției are în pregătire punerea în acord a Codului penal și a Codului de procedură penală cu prevederile constituționale, ca urmare a deciziilor Curții Constituționale a României.
- adoptarea unei noi strategii de dezvoltare a sistemului judiciar 2022-2025, care va include măsuri clare (de management, investiții, acțiuni concrete etc.), aflate în responsabilitatea instituțiilor din sistemul judiciar. Strategia va cuprinde doi piloni: primul pilon privește consolidarea independenței justiției ca element fundamental al statului de drept, iar pilonul doi va cuprinde politici de consolidare a capacității instituționale. În cel de al doilea pilon se vor regăsi politici cu privire la calitatea și eficiența sistemului judiciar, cum sunt: politica de optimizare a funcționării instanțelor judecătorești, transformarea digitală etc. Strategia va fi revizuită la jumătatea perioadei de implementare, în baza unei evaluări instituționale ce va fi realizată cu asistența Băncii Mondiale.
- organizarea de sesiuni de formare (300) pentru magistrați și personalul instanțelor – se estimează un număr de 6000 de participanți la acest program de formare care va cuprinde tematici privind (i) noile

Coduri (Codul Civil, Codul de Procedură Civilă, Codul Penal și Codul de Procedură Penală), (ii) achiziții publice, drept administrativ, proceduri fiscale; (iii) cooperare judiciară internațională; (iv) experiența și practica judiciară a Curții Europene a Drepturilor Omului etc.

Beneficiari: Ministerul Justiției

Grup țintă:

Grupul țintă este format din judecători, procurori, categorii de personal care activează în sistemul judiciar.

Impedimente:

Este posibil ca dezbaterile parlamentare să se prelungească, iar forma adoptată a legilor justiției să fie atacată la Curtea Constituțională. Acest aspect ar putea produce o decalare a planificării măsurilor de implementare.

Perioadă de implementare: 2021 – 2025

R6. Intensificarea luptei împotriva corupției

Reforma 6 are două componente majore, respectiv:

1. Adoptarea și implementarea unei noi strategii naționale anticorupție;
2. Consolidarea capacității autorităților publice implicate în lupta împotriva corupției - în recuperarea bunurilor și a prejudiciilor generate de infracțiuni, inclusiv prin extinderea mandatului instituțional al ANABI, precum și creșterea capacității DNA.

Obiectiv:

Obiectivul reformei este de a consolida politica anticorupție a statului român prin sprijinirea celor trei dimensiuni cheie ale acesteia, respectiv prevenire, combatere, recuperarea prejudiciilor și de a îmbunătăți capacitatea administrativă și operațională a instituțiilor de combatere a corupției și de recuperare a activelor provenite din infracțiuni.

Implementare:

Cu privire la prima componentă a reformei - adoptarea și implementarea unei noi strategii naționale anticorupție se vor realiza acțiuni pe mai multe paliere.

În prezent, Ministerul Justiției pregătește tranziția spre viitorul document strategic în materia luptei împotriva corupției. În acest scop este în elaborare raportul de evaluare a strategiei 2016-2020, care va fi supus aprobării, alături de auditul extern independent al SNA 2016-2020. Ținând cont de țintele care nu au fost atinse în 2016-2020 și de obiectivele viitoare, vor fi elaborate politicile publice aferente acesteia.

Noua strategie prevede noi domenii prioritare (corupția legată de mediu, legătura dintre corupție și criminalitatea organizată, integritatea în domeniul protejării bunurilor culturale). De asemenea, vizează o revizuire semnificativă a legislației în domeniul integrității (conflicte de interese, incompatibilități, pantouflage-ul).

Obiectivele generale ale noii strategii anticorupție vor viza:

- Reducerea impactului corupției asupra cetățenilor;
- Consolidarea managementului integrității și a capacității administrative pentru a preveni și combate corupția;
- Consolidarea integrității în domenii prioritare;
- Îmbunătățirea performanței de combatere a corupției prin mijloace penale și administrative;
- Creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție.

Printre obiectivele specifice ale noii strategii menționăm:

- Dezvoltarea unei curricule pentru formarea profesională a practicienilor implicați în prevenirea și combaterea criminalității de mediu, care să includă aspecte privind prevenirea și combaterea faptelor de corupție asociate;
- Alocarea resurselor necesare funcționării optime a DNA, inclusiv din perspectiva noului sediu, structurii de sprijin EPPO, Serviciului Tehnic și suplimentării posturilor de ofițeri de poliție judiciară;
- Promovarea unificării practicii judiciare în materie de corupție;
- Evaluarea și, dacă este cazul, actualizarea legislației privind conflictele de interese, incompatibilitățile și declarațiile de avere, având în vedere și recomandările internaționale în materie;
- Consolidarea ANI prin alocarea resurselor financiare și umane necesare în vederea îndeplinirii atribuțiilor din Legea pentru transpunerea directivei privind protecția avertizorilor în interes public;
- Analiza practicii judiciare în materie de corupție asociată criminalității organizate în vederea identificării tipologiilor relevante pentru situațiile în care corupția acționează ca facilitator al criminalității organizate;
- Consolidarea capacității organelor de urmărire penală de a identifica situațiile în care grupurile de criminalitate organizată beneficiază de sprijin din partea unor oficiali.

Totodată, un obiectiv important va fi reprezentat de revizuirea și aprobarea codurilor deontologice și de etică pentru membrii Parlamentului și ai Guvernului, în plus față de cele existente pentru funcționarii publici, concomitent cu adoptarea și implementarea măsurilor de punere în aplicare a acestor coduri.

Strategia prevede implementarea unui amplu mecanism de monitorizare, similar cu cel utilizat cu succes în ciclul 2016-2020. Acesta implică raportări periodice, misiuni de evaluare a conformității în instituțiile publice, rapoarte anuale de evaluare, validate și de experți din sfera publică și privată. Guvernul își asumă realizarea a cel puțin 70% din măsurile noii strategii, până la finalul anului 2025.

Cu privire la cea de a doua componentă a reformei, Ministerul Justiției a supus dezbaterii publice proiectul de Hotărâre a Guvernului privind aprobarea Strategiei naționale privind recuperarea creanțelor provenite din infracțiuni pentru perioada 2021 – 2025. Strategia vizează inclusiv întărirea

rolului ANABI ca autoritate responsabilă în domeniul recuperării bunurilor și a prejudiciilor generate de infracțiuni.

Strategia urmărește întărirea interoperabilității dintre autoritățile publice, alinierea cadrului legal la normele și bunele practici europene și internaționale în domeniul recuperării bunurilor și a prejudiciilor generate de infracțiuni. În acest instrument de politici publice, funcțiile ANABI sunt consolidate prin dobândirea statutului de autoritate competentă cu acces la registrul conturilor bancare.

Un alt element esențial este reprezentat de sporirea competențelor ANABI, prin modificarea legii privind înființarea, organizarea și funcționarea ANABI. Modificările legislative vor urmări transpunerea Directivei (UE) 2019/1153, precum și mai multe modificări ce țin de extinderea mandatului instituțional, ținând aspecte precum: administrarea și valorificarea bunurilor indisponibilizate și colaborarea cu alte organisme relevante în procesul de recuperare a prejudiciilor. Aceste atribuții sporite vor implica și nevoia de a asigura o capacitate cât mai mare de stocare a bunurilor indisponibilizate la nivelul întregii țări.

Corelativ, vor fi întreprinse și alte acțiuni. Astfel, ANABI, în cooperare cu Ministerul Public, va identifica și disemina, la nivel național, instrumente metodologice și bune practici orientate spre unificarea practicii, la nivelul practicienilor, în materia identificării activelor în jurisdicții străine, derulării investigațiilor financiare, planificării măsurilor asigurătorii prin realizarea de analize cost - beneficiu.

Un element esențial de susținere a reformei va fi reprezentat de creșterea capacității de depozitare a ANABI, investiție asociată reformei.

În ceea ce privește întărirea capacității DNA, se urmărește promovarea de noi politici publice care să crească atractivitatea poziției de procuror DNA și să stimuleze procesul de recrutare. Astfel, de la un grad de ocupare de aproximativ 70% se urmărește o creștere treptată, ținta asumată fiind de a avea un grad de ocupare de cel puțin 85% până în trimestrul doi al anului 2023.

O altă inițiativă legislativă care urmează a fi promovată ca parte a acestei reformei este reprezentată de aprobarea legii care transpune directiva privind protecția avertizorilor. Legea transpune Directiva (UE) 2019/1937 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii și va include dispoziții suplimentare, specifice contextului național, pentru a aborda în mod eficient problemele politicii de integritate. Se estimează ca acest act normativ va fi aprobat și va intra în vigoare în Q1 2022.

Beneficiari direcți: Ministerul Justiției, ANABI, DNA

Grup țintă:

În ceea ce privește combaterea corupției, grupul țintă va fi reprezentat de procurori și personalul care îi sprijină pe aceștia în realizarea anchetelor. În ceea ce privește recuperarea activelor provenite din infracțiuni, grupul țintă este reprezentat de personalul ANABI, de procurori, de judecători, de polițiști și de personalul ANAF. În ceea ce privește SNA, grupul țintă este reprezentat de întreg personalul autorităților publice, persoane juridice și cetățeni.

Perioadă de implementare: 2022-2026

Ajutor de stat:

Intervențiile propuse la finanțare în cadrul acestei componente nu se încadrează în categoria ajutorului de stat așa cum este acesta definit de art. 107, alin. (1) din Tratatul de Funcționare al Uniunii Europene (TFUE). Reformele și investițiile aferente nu implică elemente de ajutor de stat fiind vizate modificări legislative și îmbunătățirea infrastructurii judiciare.

R7. Evaluarea și actualizarea legislației privind cadrul de integritate

Obiectiv:

Obiectivul principal al acestei reforme este acela de a consolida prevederile legislative disparate privind cadrul de integritate

Implementare:

În cadrul acestei reforme, Agenția Națională de Integritate are în vedere demararea unui proces de evaluare și actualizare a legislației în materie, care să aibă ca finalitate propuneri de *lege ferenda*, precum și recomandări menite să servească creșterii nivelului de integritate în funcția publică, prin prevederi mai clare și unificate referitoare la regimul incompatibilităților și al conflictelor de interese. În vederea implementării acestei intervenții, sunt previzionate următoarele tipuri de activități:

- A1. Analiza preliminară a contextului legislativ (desk research, analiză calitativă și cantitativă) în vederea îmbunătățirii cadrului legislativ din domeniul integrității;
- A1.1. Revizuirea cadrului legal existent, în scopul identificării tuturor prevederilor referitoare la integritate din legislația națională, inclusiv identificarea inconsistențelor, neclarităților și omisiunilor (acestea din urmă rezultând din cazuistica ANI, dar și din jurisprudența instanțelor);
- A1.2. Revizuirea recomandărilor internaționale primite de România în cadrul MCV, dar și de la GRECO, Comisia de la Veneția sau UNCAC;
- A2. Elaborarea unei noi propuneri de lege ferenda, care să prevadă o nouă lege unitară privind integritatea / sau amendarea legislației existente, pe baza analizei de la punctul precedent, a studierii bunelor practici internaționale, precum și a recomandărilor primite de România de la diverse organizații internaționale;
- A3. Consultare publică asupra noii propuneri legislative (consultarea tuturor părților relevante - ANFP, Ministerul Muncii, comisiile parlamentare aferente, societatea civilă, sectorul privat);
- A4. Analiza organizațională internă în vederea eficientizării activității ANI (referitoare la gradul de încărcare per inspector/consilier juridic, precum și la fiabilitatea mecanismului de declarare al averilor și intereselor);
- A5. Realizarea unei campanii de comunicare, cu scopul de a disemina rezultatele obținute în urma implementării reformei.

Implementarea acestei reforme nu va utiliza fonduri RRF, aceasta realizându-se cu finanțare din cadrul Programului Operațional Capacitate Administrativă.

Impedimente:

Există riscul să lipsească voința politică în reformarea legislației care vizează cadrul de integritate, ca urmare a procesului de evaluare și actualizare a legislației. Un alt risc identificat la nivelul procesului de implementare a măsurilor care au ca scop digitalizarea, constă în derularea greoaie a proceselor de achiziție publică.

Beneficiari: Agenția Națională de Integritate

Grup țintă:

În ceea ce privește această reformă, prin evaluarea și aducerea la zi a legislației în domeniu, vor beneficia toate cele 39 de categorii prevăzute la punctul 1 din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative.

Perioadă de implementare: 2022 – 2024

Ajutor de stat:

Intervențiile propuse la finanțare în cadrul acestei componente nu se încadrează în categoria ajutorului de stat așa cum este acesta definit de art. 107, alin. (1) din Tratatul de Funcționare al Uniunii Europene (TFUE). Reformele și investițiile aferente nu implică elemente de ajutor de stat fiind vizate modificări legislative și îmbunătățirea infrastructurii judiciare. De asemenea, investițiile propuse vizează activități ce constituie strict apanajul Agenției Naționale de Integritate și nu sunt în măsură să ”amenințe sau să denatureze concurența prin favorizarea anumitor întreprinderi sau a producerii anumitor bunuri”.

R8. Reformarea sistemului național de achiziții publice (Alocare: 4,6 mil. Euro)

Provocare:

Sistemul național de achiziții publice s-a confruntat cu un ansamblu de deficiențe care au determinat, în timp, cheltuirea inefficientă a fondurilor publice, blocaje birocratice, lipsa asumării răspunderii, numeroase contestații, precum și prelungirea sau anularea unor proceduri.

Cadrul procedural stufos și deseori neclar, lipsa de transparență a procesului de achiziție, gradul scăzut de utilizare a mijloacelor electronice, corecțiile financiare și absorbția redusă a fondurilor europene constituie probleme majore identificate.

Obiectiv:

Reformele propuse în acest domeniu au în vedere ca, pornind de la Recomandările Specifice de Țară, să îmbunătățească eficiența achizițiilor și să asigure punerea în aplicare integrală și sustenabilă a Strategiei naționale în domeniul achizițiilor publice, astfel cum a fost aceasta aprobată prin H.G. nr. 901/2015. Trebuie menționat faptul că Strategia Națională, elaborată și aprobată în anul 2015, nu mai conține soluții pentru toate problemele anului 2021, fiind necesară reevaluarea acesteia.

Prin reformarea sistemului național de achiziții se adresează Recomandările Specifice de Țară care prevăd eficientizarea procesului de achiziții, în sensul identificării măsurilor de simplificare aferente, concomitent cu întărirea capacității administrative a autorităților/entităților contractante, într-un cadru legal flexibil și coerent.

Sunt avute astfel în vedere măsuri care să crească gradul de automatizare / digitalizare a procesului de achiziții publice, dezvoltarea de noi instrumente operaționale (instrucțiuni/notificări, dezvoltarea și implementarea unor formulare electronice), sesiuni de training pentru profesionalizarea personalului implicat în achiziții publice și simplificarea documentelor administrative utilizate în procesul de evaluare a ofertelor.

Prin intermediul investițiilor din PNRR se va urmări operaționalizarea Sistemului dinamic de achiziții ca și proces complet electronic, care va permite:

- introducerea de noi furnizori/prestatori/executanți oricând pe durata de valabilitate a acestuia, sistem – „piață deschisă”;
- evaluări digitale în scopul calificării și selecției ofertanților;
- utilizarea cataloagelor electronice pe categorii de produse/servicii/lucrări.

Prin măsurile de profesionalizare a personalului implicat în procesul de achiziții publice, această reformă va contribui la principiul 1 al Pilonului European al Drepturilor Sociale care prevede că orice persoană are dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții, incluzivă și de înaltă calitate, pentru a dobândi și a menține competențe care să îi permită să participe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața forței de muncă.

Implementare:

Pentru susținerea unei abordări integrate și promovarea unei viziuni de ansamblu asupra procesului de achiziții publice, s-a reînființat **Comitetul interministerial pentru achiziții publice**, ca for de coordonare politică și monitorizare a sistemului de achiziții publice, reunind reprezentanții celor mai relevante autorități publice de specialitate. Acest Comitet va urmări îndeaproape și progresul

procedurilor de achiziții publice aferente derulării reformelor și investițiilor din PNRR, propunând, în timp util, măsurile de ajustare necesare pentru deblocarea problemelor și realizarea ȋntelilor asumate. Comitetul are ca **obiectiv** analiza legislației specifice în domeniul achizițiilor, precum și identificarea celor mai potrivite măsuri pentru flexibilizarea și simplificarea procedurilor de achiziții publice, care se vor concretiza în simplificarea modului de lucru prin mijloacele tehnice adecvate sau în modificarea legislației relevante, fără a afecta concordanța normelor naționale cu cadrul european consacrat. De asemenea, se va analiza și oportunitatea ajustării cadrului strategic național prin modificarea Strategiei Naționale în domeniul achizițiilor publice și a reglementărilor subsecvente.

Ca acțiune cu impact pe termen scurt a fost semnat un **Protocol de colaborare interinstituțională între principalele instituții cu rol cheie în domeniul achizițiilor publice**, respectiv Agenția Națională pentru Achiziții Publice, Consiliul Național de Soluționare a Contestațiilor, Ministerul Finanțelor, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Ministerul Justiției și, nu în ultimul rând, Oficiul Național pentru Achiziții Centralizate.

Principalele dimensiuni ale reformei în domeniul achizițiilor publice vizează:

- A. **Modificarea legislației în domeniul achizițiilor publice;**
- B. **Automatizarea/ digitalizarea procesului de achiziții publice;**
- C. **Profesionalizarea personalului implicat în achiziții publice.**

Modificarea legislației în domeniul achizițiilor publice va fi asigurată de Secretariatul General al Guvernului (SGG) și Agenția Națională pentru Achiziții Publice (ANAP), în timp ce automatizarea / digitalizarea procesului de achiziții publice se va realiza de Agenția Națională pentru Achiziții Publice cu sprijinul tehnic al Autorității pentru Digitalizarea României (ADR), responsabilă de Sistemul electronic de achiziții publice (SEAP).

Asigurarea suportului metodologic pentru procesul de achiziții, precum și profesionalizarea personalului implicat în achiziții publice revine în sarcina Agenției Națională pentru Achiziții Publice.

A. Modificări legislative pentru eficientizarea achizițiilor publice

În ceea ce privește modificarea legislației în domeniul achizițiilor publice, la nivelul Secretariatului General al Guvernului există în lucru un proiect ce cuprinde propuneri legislative care au ca **obiectiv simplificarea, precum și reducerea termenelor de derulare a procesului de achiziție publică**.

Din analiza datelor statistice, la nivel de sistem național, se poate observa că durata medie a unei proceduri de atribuire, de complexitate medie, este de 2 ani, situație generată de o utilizare excesivă și distorsionată a căilor de atac, în alt scop decât cel prevăzut de legislație, chiar și în cazurile în care, încă de la adoptarea deciziei Consiliului Național de Soluționare a Contestațiilor, rezultă că operatorul economic care a depus contestație nu prezintă argumente care să confirme vătămarea unui drept al său sau a unui interes legitim.

Astfel, una din principalele propuneri care e analizată vizează modificarea Legii nr. 101/2016 privind remediile și căile de atac în materie de atribuire a contractelor de achiziție publică, a contractelor

sectoriale și a contractelor de concesiune de lucrări și concesiune de servicii, precum și pentru organizarea și funcționarea Consiliului Național de Soluționare a Contestațiilor, în sensul instituirii obligației semnării contractului cu ofertantul declarat câștigător al procedurii, după adoptarea deciziei CNSC (i.e., fără a mai aștepta eventuala soluționare a instanței).

Această măsură este propusă deoarece, dacă însumăm deciziile emise de la înființarea CNSC și până la sfârșitul anului 2020, rezultă că numărul total al deciziilor rămase definitive după atacarea lor cu plângere la Curțile de Apel competente a fost de 60.923 din totalul de 62.325 de decizii, ceea ce înseamnă că un procent de 97,75% din deciziile pronunțate au rămas în forma emisă de Consiliu.

Din deciziile pronunțate, doar 2,25% , adică 1.402 decizii, au fost modificate/desființate/anulate în tot și/sau în parte de Curțile de Apel competente.

Prin instituirea obligației de a semna contractul, după executarea căii de atac administrativ-jurisdicționale, execuția efectivă a obiectului achiziției se va realiza după o medie de 8 luni de la inițierea procedurii (ex: în cazul licitației deschise: 251 zile, din care 70 zile doar pregătirea documentației + 160 zile procedură).

Dacă o procedură s-ar încadra în marja procentului de 2,25, precizat mai sus, iar ofertantul nemulțumit de rezultatul evaluării ofertei sale câștigă în instanță, prejudiciul invocat de acesta se va repara prin despăgubiri în marja profitului nerealizat. Introducerea acestuia în implementarea contractului, ar afecta garanțiile aferente obiectului contractului, calitatea execuției și ar prelungi durata prevăzută, cu risc de majorare a prețului.

În acest sens, se propune ca această modificare legislativă să fie aprobată în prima parte a anului 2022. De asemenea, Guvernul României ia în considerare pregătirea unei cereri de finanțare pentru asistență tehnică din cadrul Instrumentului de Asistență Tehnică (TSI) 2021-2027, pentru a susține operaționalizarea acestei inițiative de reformă cu beneficii majore pentru simplificarea și derularea procedurilor de achiziție publică și a contractelor subsecvente.

Pe lângă această modificare legislativă cu un impact direct asupra reducerii duratei procedurilor de achiziției publice, se urmărește, de asemenea, și o actualizare a întregului cadru strategic prin dezvoltarea și aprobarea unei noi strategii de achiziții publice în 2023.

B. Digitalizarea procesului de achiziții publice

În cadrul SEAP (**e-procurement system**) se vor realiza următoarele:

a) Dezvoltarea și implementarea noilor formulare (e-forms), prevăzute de Regulamentul de Punere în Aplicare (UE) 2019/1780 al Comisiei din 23 septembrie 2019 de stabilire a formularelor standard pentru publicarea anunțurilor în domeniul achizițiilor publice și de abrogare a Regulamentului de punere în aplicare (UE) 2015/1986.

b) Dezvoltarea și implementarea unor formulare electronice în procesul de evaluare a ofertelor din cadrul procedurilor de achiziție publică. Prin simplificarea documentelor administrative utilizate în procesul de evaluare a ofertelor se urmărește promovarea unor modificări punctuale, care să conducă la reducerea poverii administrative, respectiv:

- simplificarea și digitalizarea formularelor de procese verbale aferente evaluării ofertelor;
- simplificarea modalităților de demonstrare a îndeplinirii cerințelor privind plata impozitelor și contribuțiilor la bugetul general consolidat (modificarea legislației);

Se elimină astfel documentele și informațiile redundante (cele care sunt solicitate repetat pe parcursul procedurii de achiziție cu privire la calificarea ofertanților sau rapoartele procedurii care reiau informații din rapoartele intermediare).

c) Extinderea funcționalităților sistemului dinamic de achiziții publice (SAD)

Sistemul dinamic de achiziții (SAD) a fost operaționalizat în luna martie 2021. În continuare, funcționalitățile existente ale SAD vor fi extinse pentru a permite:

- evaluări digitale în scopul calificării și selecției ofertanților;
- utilizarea cataloagelor electronice pe categorii de produse/servicii/lucrări.

d) Contractele electronice, facturarea electronică, plata electronică și instrumentele pentru managementul contractului (acte adiționale, procese verbale de recepție, plăți etc).

Totodată, prin interconectarea SEAP cu alte sisteme informatice operate și administrate de instituții ce dețin date și informații relevante pentru desfășurarea procesului de achiziții publice (Oficiul Național al Registrului Comerțului, Agenția Națională pentru Integritate, Agenția Națională de Administrare Fiscală, Agenția Națională pentru Achiziții Publice, Consiliul Național pentru Soluționarea Contestațiilor, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Justiției) se vor aduce beneficii majore în procesul de evaluare, prin asigurarea accesului direct al autorităților contractante la informații care în prezent trebuie puse la dispoziție de operatorii economici, contribuind la reducerea poverii administrative a tuturor actorilor implicați.

Complementaritatea cu alte surse de finanțare:

În cadrul proiectului SIPOCA 45 este prevăzută dezvoltarea, implementarea și operaționalizarea unei aplicații/platforme informatice pentru fluidizarea activității ANAP, care are ca obiectiv **creșterea capacității administrative și organizaționale a ANAP**, având impact direct atât în activitatea personalului propriu, cât și la nivelul autorităților contractante. În dezvoltarea sistemului informatic este prevăzută identificarea și implementarea facilității de interconectare a acestuia cu sisteme informatice administrate și operate de alte instituții din domeniul achizițiilor publice (ADR - SEAP, CNSC etc.).

O serie de alte **acțiuni punctuale** ce urmează a fi implementate au fost identificate în cadrul grupului de lucru constituit în baza Protocolului de colaborare pentru simplificarea legislației:

- Corelarea informațiilor din SEAP cu informațiile din PREVENT, astfel încât autoritățile contractante să completeze informațiile cu privire la persoanele de decizie o singură dată;
- Îmbunătățirea participării la consultările de piață inițiate de autoritățile contractante prin actualizarea modului de notificări;
- Introducerea opțiunii vizionării DUAE în SEAP cu păstrarea trasabilității modificărilor efectuate;
- Actualizarea informațiilor din dosarul companiei de către operatorii economici prezenți în SEAP;
- Adaptarea SEAP astfel încât să se permită revizuirea propunerii financiare în condițiile prevăzute de legislație (sub forma fișierelor semnate electronic/ să permită preofertări cât și corectări ale erorilor aritmetice);

- Adaptarea SEAP, astfel încât în derularea unui acord cadru, reluarea competiției pentru semnarea contractelor subsecvente să se realizeze în funcție de necesitățile reale ale autorităților contractante;
- Generarea în mod automat de notificări cu privire la publicarea anunțurilor de atribuire;
- Configurarea unui text predefinit în SEAP în cadrul anunțurilor/invitațiilor și în cadrul documentației de atribuire cu sintagma "sau echivalent" pentru standardele, certificatele menționate în caietul de sarcini;
- Crearea unui flux automat pentru publicarea în JOUE a anunțurilor/invitațiilor de participare aferente unor proceduri de achiziție publică cu valoare sub pragul de publicare, dar care fac parte dintr-o achiziție inițială cu valoare peste prag.

C. Profesionalizarea personalului implicat în achiziții publice

Prin PNRR, întărirea capacității profesionale se va focusa pe: i) dezvoltarea unităților centrale de achiziții (UCA) în domenii sectoriale relevante (ex. sănătate, transporturi, educație) sau nivel regional/local și ii) formare profesională specializată a experților în achiziții publice, cu prioritizarea autorităților contractante mari, inclusiv companiile de stat (ex. CNAIR, CFR etc).

Înființarea UCA locale este una dintre măsurile prevăzute în Strategia Națională în domeniul Achizițiilor Publice, implementată de ANAP, cu sprijinul Băncii Europene de Investiții. Obiectivele specifice ale acestui demers care se află în implementare vizează:

- Pilotarea înființării și operaționalizării a patru UCA locale pentru deservirea unităților administrației publice locale;
- Elaborarea foilor de parcurs pentru înființarea a opt UCA suplimentare la nivel local.

Se propune prin PNRR sprijinirea operaționalizării a patru unități centrale de achiziții, pe baza foi de parcurs pregătite cu suportul BEI (în cadrul proiectului SIPOCA 625). Procedurile de achiziție vor fi centralizate pentru bunuri și servicii care îndeplinesc două condiții principale și anume: *sunt standardizate / identice sau similare*, astfel încât nevoile mai multor autorități locale pot fi satisfăcute (cel puțin două), și *cumulează volume relevante*, astfel încât să poată fi produse economii de scară și autoritățile locale să poată obține prețuri unitare mai mici.

Stabilirea exactă a categoriilor de bunuri și servicii care vor face obiectul achizițiilor centralizate se realizează luând în considerare nevoile specifice din fiecare zonă/autoritate publică. Din experiența anterioară a altor unități centrale de achiziții, aceste produse și servicii pot include birotică, combustibil, echipamente IT, servicii de comunicații, servicii de transport, administrarea clădirilor etc.

În ceea ce privește autoritățile administrative unde vor fi operaționalizate UCA, candidații aparțin mai multor categorii ale administrației publice locale, și anume consilii județene, primării și asociații de autorități locale. Acestea sunt răspândite geografic în toată țara, iar intenția declarată este de a selecta beneficiari din diferite județe, dacă este posibil. Mai mulți dintre candidați au subordonate diferite alte autorități contractante și au ca scop centralizarea cu prioritate a procedurilor de achiziții publice ale acestor autorități contractante. În timp, grupul de beneficiari ai unităților de achiziții centralizate este de așteptat să crească pe măsură ce unitățile se maturizează și pot deservi tot mai multe autorități contractante.

Avantajele și beneficiile urmărite prin operaționalizarea celor 4 UCA includ:

- Impact pozitiv asupra prețului de achiziție, al costului achizițiilor și al costurilor la nivelul autorităților contractante din comunitate, ceea ce se va traduce printr-un preț mai bun și o calitate mai bună pentru bunurile și serviciile achiziționate, reducerea costurilor la nivel de administrație și autoritate contractantă prin economii de scară, evitarea duplicării costurilor, creșterea puterii de cumpărare a unității centralizate și, în consecință, consolidarea puterii de negociere și uniformizarea gamei de produse și servicii utilizate;
- Impact pozitiv asupra nivelului de specializare a profesioniștilor în achiziții publice prin asigurarea concentrării, la nivel de unitate centralizată, a expertizei în domeniul achizițiilor publice, o gestionare mai eficientă a procedurilor de achiziții publice și performanța mai ridicată a personalului implicat în derularea achizițiilor publice, un nivel ridicat de standardizare a cerințelor tehnice, a clauzelor contractuale și a tranzacțiilor și, implicit, un nivel ridicat de cunoaștere, înțelegere și interpretare a acestora în context și o mai bună cunoaștere și schimb mai eficient de informații între specialiști în achiziții publice.

În ceea ce privește creșterea gradului de profesionalizare a persoanelor responsabile cu derularea achizițiilor publice, prin PNRR se va implementa o nouă componentă de profesionalizare, cu accent asupra marilor achizitori și a autorităților/entităților contractante care implementează proiecte finanțate prin PNRR (se dorește formarea profesională a cel puțin 350 de persoane). Termenul preconizat pentru finalizarea instruirii este trimestrul IV 2023.

Obiectivele acestui program vizează adaptarea și dezvoltarea unui program de instruire specializat în domeniul achizițiilor publice pentru aproximativ 8 domenii majore de intervenții finanțate de PNRR, asigurarea de instruire specializată în domeniul achizițiilor publice pentru cel puțin 350 de funcționari publici și personal contractual din autoritățile contractante, care implementează proiecte finanțate de RRF și furnizarea de asistență tehnică pentru integrarea celor mai bune practici prezentate la curs în implementarea a cel puțin 10 proceduri de achiziții în domeniile de intervenții finanțate prin PNRR.

Referitor la complementaritatea acestor măsuri cu alte surse de finanțare sunt importante rezultatele Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP) care, în calitate de beneficiar al Programului Operațional Asistență Tehnică, a implementat proiectul: „*Instruire orizontală pentru potențialii beneficiari și beneficiarii FESI, precum și instruire specifică pentru beneficiarii POAT*” cod 1.1.031.

Componenta 2 a proiectului a asigurat formarea a 1.400 de persoane - Formare orizontală pentru beneficiarii FESI.

- Modul 1 cu tematică privind conflictul de interese și incompatibilități (3 zile)- 200 participanți - 10 sesiuni;
- Modul 2 cu tematică privind prevenirea neregulilor și a fraudei (3 zile) - 200 participanți - 10 sesiuni;
- Modul 3 cu tematică în domeniul achizițiilor publice – noul pachet legislativ/noul sistem de verificare (5 zile) 1.000 participanți - 50 sesiuni.

În scopul profesionalizării persoanelor responsabile cu derularea achizițiilor publice, în cadrul proiectului SIPOCA 625, gestionat de Agenția Națională pentru Achiziții Publice (A.N.A.P) și finanțat din fonduri europene, în perioada 2019-2020 au fost dezvoltate cadrele de competențe pentru două

funcții publice³ și au fost elaborate documentele necesare pentru revizuirea standardului ocupațional expert achiziții publice.

Precizăm că, prin proiectul SIPOCA 625, vor urma un program de formare specializată și perfecționare în domeniul achizițiilor publice circa 4100 de persoane din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale cu atribuții în domeniul achizițiilor publice - aleși locali (decidenți politici) din cadrul consiliilor județene și municipiilor și persoane responsabile cu verificarea internă în cadrul autorităților contractante de la nivel central și local, precum și din cadrul personalului Agenției Naționale pentru Achiziții Publice.

Beneficiar: ANAP

Grup țintă: Personal din cadrul autorităților publice locale, funcționari publici și personal contractual din cadrul autorităților contractante care implementează proiecte de investiții finanțate prin intermediul PNRR.

Perioada de implementare: 2022-2026

Ajutor de stat:

Intervențiile propuse la finanțare în cadrul acestei componente nu se încadrează în categoria ajutorului de stat așa cum este acesta definit de art. 107, alin. (1) din Tratatul de Funcționare al Uniunii Europene (TFUE). Reformele și investițiile aferente nu implică elemente de ajutor de stat fiind vizate modificări legislative, sporirea competențelor profesionale și achiziții publice care targetează îmbunătățirea guvernantei și furnizarea de servicii publice de calitate și a unui sistem al achizițiilor publice flexibil, simplificat și adaptat realităților. Achiziția de servicii se va face prin licitație publică, la prețul pieței considerându-se că prin aceste investiții nu sunt amenințate sau denaturate concurența prin favorizarea anumitor întreprinderi sau a producerii anumitor bunuri.

³ Funcțiile de consilier achiziții publice și consilier sistem achiziții publice au fost introduse aprobat prin OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ

R9. Îmbunătățirea cadrului procedural de implementare a principiilor guvernantei corporative în cadrul întreprinderilor de stat (Alocare: 17,83 mil. Euro)

Recomandări specifice de țară:

În conformitate cu recomandarea specifică de țară (2019) România trebuie să (..) consolideze guvernanta corporativă a întreprinderilor de stat. Aplicarea guvernantei corporative în întreprinderile de stat continuă să reprezinte o provocare și în anul 2020, conform recomandărilor specifice de țară.

Descriere reformă:

Reforma are în vedere creșterea performanței întreprinderilor publice, a rezultatelor operaționale și financiare ale acestora, prin îmbunătățirea cadrului procedural privind punerea în aplicare a principiilor guvernantei corporative.

De asemenea, reforma are în vedere aplicarea legislației privind guvernanta corporativă a întreprinderilor de stat, prin operaționalizarea la Centrul Guvernului a unui mecanism eficient, orientat spre performanță pentru monitorizarea performanței autorităților publice tutelare și a întreprinderilor de stat. O atenție specială va fi acordată angajamentelor/indicatorilor asumați în contractul de mandat de către întreprinderea de stat și gradului de realizare ale acestora.

Prin intermediul acestei reforme se va asigura o reprezentare echilibrată a femeilor în toate procesele aferente reformei, precum și în structurile organizaționale specifice implementării acesteia. De asemenea, se va urmări să se îmbunătățească nivelul de reprezentare a femeilor în pozițiile de decizie a companiilor ce fac obiectul acestei reforme. În linie cu principiul 3 al Pilonului se va urmări respectarea egalității de tratament și de șanse în toate etapele și procesele aferente implementării reformei.

Provocare:

Începând cu anul 2018 și în prima jumătate a anului 2019, se constată o scădere a performanțelor operaționale și financiare ale întreprinderilor publice (ÎP), iar implementarea principiilor guvernantei corporative în ÎP nu a înregistrat progrese semnificative.

Rezultatele operaționale și financiare ale ÎP au scăzut substanțial în 2018 și în prima jumătate a anului 2019, comparativ cu anul 2017. Profiturile agregate, de 3,5 miliarde RON în 2018, au scăzut cu 53% față de 2017 (Guvernul României, 2019b), potrivit datelor furnizate de Ministerului Finanțelor Publice. În special, companiile din sectoarele energiei și transporturilor au contribuit la această situație. De asemenea, arieratele au crescut din nou, ajungând la 4,4 miliarde RON (cca 932 milioane EUR) la sfârșitul anului 2018, cu 11% mai mult decât în decembrie 2017.

Legea 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, definește întreprinderi publice ca fiind incluse în 3 categorii:

- regiile autonome, înființate de stat sau de o unitate administrativ-teritorială;
- companiile și societățile naționale, societăți la care statul sau o unitate administrativ-teritorială este acționar unic, majoritar sau la care deține controlul;
- societăți la care una sau mai multe dintre întreprinderi publice anterior menționate dețin o participație majoritară sau o participație care le asigură controlul.

În condițiile în care peste 90% dintre companiile de stat au un management neperformant, dovadă rezultatele financiare din ultimii ani, care au dus la acumularea de pierderi și arierate importante, aceste aspecte reprezintă un **risc potențial pe termen mediu** la adresa **sustenabilității fiscal-bugetare**.

Cu aproximativ 1.200 de întreprinderi publice în România, dintre care aproximativ 300 sunt controlate majoritar de guvernul central, sectorul întreprinderilor este cel mai mare din UE din punct de vedere al numărului de companii. De asemenea, este inefficient din punct de vedere economic, unele companii generând pierderi mari.

Într-o analiză realizată de Consiliul Fiscal pe anul 2019, pe un eșantion de 827 de companii de stat (din care au fost excluse regiile autonome) a rezultat că veniturile totale ale companiilor de stat s-au majorat cu 2,44 mld. lei (+4,5%), dar ritmul de creștere s-a redus cu 3,8% comparativ cu nivelul consemnat în anul 2018. **Cifra de afaceri totală** a companiilor de stat **a crescut** cu 1,9 mld. lei (+3,3%), de la 53,6 mld. lei în 2018 la 55,4 mld. lei în anul 2019.

Prin raportare însă la sectorul privat evoluția este substanțial mai redusă, ansamblul societăților din sectorul privat înregistrând un avans de circa 9% la nivelul veniturilor totale și al cifrei de afaceri agregate. Studiul menționat relevă faptul că **productivitatea muncii** în companiile de stat a avut o **evoluție descendentă în anul 2019** (-1,8%), în timp ce firmele din sectorul privat au înregistrat o creștere de 5,5%. Evoluția acestui indicator este influențată de dinamica valorii adăugate brute exprimată în termeni reali și de dinamica numărului de salariați. Pe ansamblul economiei, productivitatea muncii a consemnat o evoluție pozitivă, cu o creștere de 4,9%, pe seama sectorului privat, unde și numărul de salariați s-a diminuat cu 0,8%.

Din perspectiva **profitului net total**, anul 2019 a marcat pentru companiile de stat reintrarea în **teritoriul negativ**, după 6 ani (2013-2018) de evoluții pozitive, respectiv o **pierdere netă totală** de 1,8 mld. lei. Rezultatul net s-a redus cu 4,4 mld. lei față de anul precedent.

Eliminând influența primelor 3 companii caracterizate de o profitabilitate ridicată (Hidroelectrică S.A., Romgaz S.A. și Transgaz S.A. Mediaș), se observă că restul societăților de stat au înregistrat **pierderi nete la nivel agregat** pe parcursul întregii perioade analizate, singura excepție fiind reprezentată de anul 2017, când acestea au obținut un rezultat net agregat pozitiv, dar modest, de doar 0,4 mld. lei.

Arieratele companiilor de stat (plăți întârziate către bănci, bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale, furnizori și alți creditori cu mai mult de 30 zile față de termenele contractuale sau legale ce generează obligații de plată) **au crescut în 2019** cu 20,7% față de anul anterior, până la

nivelul de 16,6 mld. lei (reprezentând 19,3% din totalul plăților restante la nivelul întregii economii), relevă studiul menționat. Aproape **jumătate** din structura **arieratele companiilor de stat erau față de furnizori**, iar circa **31%** reprezentau plăți restante către **bugetul general consolidat**.

De asemenea, **nu au fost publicate rapoartele anuale** privind activitățile întreprinderilor publice, iar **legislația guvernanței corporative este aplicată în mod superficial**. **Numirile consiliilor interimare au devenit o practică standard**. **Sancțiunile financiare aplicate pentru infracțiunile administrative sunt simbolice și nu au puterea de a schimba comportamentul general**.

Deteriorarea guvernanței corporative contribuie, astfel, la performanțe slabe. România are un cadru de guvernare corporativă foarte solid pentru întreprinderile de stat (Comisia Europeană, 2017a), dar implementarea sa a fost limitată (Comisia Europeană 2018a, 2019a). **Companiilor care înregistrează pierderi nu li se cere să-și restructureze sau să-și modifice planurile de afaceri**. **Datoriile către bugetul de stat, asigurările sociale sau alte întreprinderi publice se ridică la 90% din toate arieratele, ceea ce reprezintă un risc financiar pentru stat**, dar demonstrează, de asemenea, o atitudine permisivă din partea furnizorilor și creditorilor din sectorul public. **Autoritățile au aplicat 60 de sancțiuni financiare pentru infracțiuni administrative în temeiul legislației privind guvernarea corporativă, dar sumele tind să fie simbolice**. Mai mult, **diferite ministere și departamente implicate în supravegherea întreprinderilor publice par, din ce în ce mai mult, să nu fie de acord cu privire la responsabilitățile lor, în ciuda prevederilor legale clare**.

Consolidarea aplicării principiilor guvernanței corporatiste, precum și crearea unor **planuri realiste de restructurare** ținând seama de specificitatea fiecărei companii și domeniul în care activează, alături de **măsurile de privatizare** a unora dintre acestea, prin **vânzarea de acțiuni la bursă**, ar putea aduce la un **management performant și o transparentizare a modului în care se cheltuiesc banii**. Este nevoie ca și companiile de stat, la fel ca cele private, să lucreze pe **planuri de afaceri care țin cont de realitățile economice, de fluctuațiile economice, de schemele de personal, de concurență în domenii strategice**.

Necesitatea îmbunătățirii guvernanței în întreprinderile publice are la bază rațiuni eminamente economice: companiile de stat din România reprezintă un vector important de redresare economică și echilibrare a bugetului de stat, funcționalitatea, solvabilitatea și lichiditatea acestor societăți având o largă influență asupra ansamblului economiei, prin efectul de multiplicare. În același timp însă, obiectivele guvernamentale de bună gestionare a participațiilor statului înseamnă totodată o mai bună monitorizare a performanțelor, o orientare nu numai pe aspecte financiare, ci și pe aspecte de bună guvernare, transparență și integritate.

Revizuirea politicii de participare a statului în economie (state ownership policy) și comunicarea acesteia către toate părțile interesate: ministere, agenții guvernamentale, întreprinderi de stat. În conformitate cu orientările OECD, politica de participare a statului în economie ar trebui să definească în mod clar rațiunea de proprietate a statului, cu criterii explicite și așteptări pentru toate părțile implicate, inclusiv acționarii SOE, consiliile,

conducerea, auditorii și alte părți interesate cheie, și să aloce în mod clar responsabilitățile. Politica de participare a statului în economie revizuită va delimita în mod clar rolurile și responsabilitățile tuturor entităților implicate. Politica revizuită poate fi, de asemenea, utilizată pentru a ghida procesul de luare a deciziilor și pentru a ajuta la protejarea întreprinderilor de stat de interferențele politice. O implementare cu succes a politicii de proprietate ar necesita un sprijin politic la nivel central și o înțelegere clară a responsabilităților, iar sprijinul instituțiilor relevante și al funcționarilor publici este esențial pentru implementarea politicii de proprietate.

La nivel național s-au făcut unele progrese în ultimii ani, prin emiterea OUG 109/2011 și, în cele din urmă, adoptarea, în mai 2016, ca Lege privind guvernanta întreprinderilor publice (Legea 111). Legea oferă o abordare unitară pentru selectarea, promovarea și recompensarea managerilor întreprinderilor publice, prin introducerea stimulentei pentru performanță. De asemenea, pune în aplicare un sistem de monitorizare a performanței, astfel încât guvernul să poată evalua dacă se fac progrese și cât de repede. Procesul de punere în aplicare a noii legi de guvernanta corporativă nu ar trebui să fie oprit sau inversat. De asemenea, prin privatizarea și vânzările de pachete de acțiuni minoritare, România a reușit să crească performanța unor întreprinderi publice, în special în sectorul energetic - așa cum se arată în cazurile Transgaz, Hidroelectrica, Transelectrica, Romgaz și Electrica.

Cu toate acestea, rămâne un portofoliu de restructurare neterminată - în special în sectorul transporturilor, unde este necesară o viziune și o foaie de parcurs credibilă pentru îmbunătățirea performanței.

În timp ce privatizările și vânzările directe ar trebui continuate și implementate progresiv pentru multe întreprinderi, Guvernul va dori să păstreze o formă de control asupra altora. Rentabilitatea sau performanța slabă nu pot fi tolerate și nu există rațiuni pentru ca întreprinderile de stat să continue să funcționeze sub o structură de guvernanta slabă.

Este necesară consolidarea principiilor guvernantei corporative în companiile de stat pentru a îmbunătăți performanța prin accelerarea aplicării prevederilor Legii 111/2016 privind guvernanta corporativă și listarea pe piața de capital a unui pachet de acțiuni la companii la care statul este acționar. De asemenea, în următorii 4 ani, Guvernul român își propune, prin Programul de Guvernare, elaborarea unui ghid privind aplicarea legislației de guvernanta corporativă de stat, care să integreze cele mai bune practici la nivel european, inclusiv principiile Ghidului OCDE privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

Obiectiv:

Reforma privind procesul de reorganizare și restructurare a companiilor și participațiilor statului își propune crearea cadrului unitar prin gestionarea politicii aplicabile companiilor de stat (modificări legislative, stabilirea unui mecanism la nivelul centrului Guvernului, dezvoltarea și îmbunătățirea cadrului procedural aplicabil principiilor guvernantei corporative). Concomitent, investiția aferentă are în vedere furnizarea serviciilor necesare pentru operaționalizarea principiilor guvernantei corporative în cadrul companiilor de stat cu scopul creșterii performanței/restructurării acestora.

Implementare:

Etapele avute în vedere pentru atingerea milestones și targets sunt următoarele:

Constituirea în primă fază a unui task-force format din experți internaționali independenți care să ofere recomandări cu privire la modalitatea optimă pentru înființarea unei structuri sau a unei structuri/task-force pe baza principiilor de guvernare corporativă, care să fie mandatat și finanțat corespunzător.

Structura/Task-force-ul va deține următoarele responsabilități:

- rol cheie în numirile consiliilor de administrație prin inter alia a garanta că numirile se vor realiza pe baza unor proceduri transparente și competitive;
- monitorizarea gradului de îndeplinire a indicatorilor de performanță de către întreprinderile de stat din România;
- aplicarea penalităților în caz de neîndeplinire a KPIs asumați;
- publicarea rapoartelor de performanță periodice privind gradul de îndeplinire a indicatorilor propuși de companiilor de stat.

Atribuțiile principale (mandatul) ale noii structuri/Task-Force vor fi:

- de **reglementare**, prin elaborarea de norme, regulamente, ghiduri, formulare pentru facilitarea aplicării unitare de către autoritățile publice tutelare și monitorizarea implementării prevederilor legale și a celor mai bune practici internaționale în domeniul guvernării corporative;
- de **elaborare** a unei noi strategii pentru managementul IP și instituțiilor financiare;
- de **aprobare**, împreună cu ministerele de linie, a planurilor de restructurare a întreprinderilor publice, urmărindu-se performanța economică;
- de **monitorizare** a implementării prevederilor legislației în vigoare de către autoritățile publice tutelare și de către întreprinderile publice și a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari ai întreprinderilor publice;
- de **evaluare** a activității autorităților publice tutelare și a întreprinderilor publice și a respectării prevederilor legale;
- de **control**, pentru constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor contravenționale întreprinderilor de stat în cazul neconformării;
- de **asigurare a transparenței**, prin publicarea rapoartelor anuale inter alia.

Ca prime obiective ale task-force se regăsesc:

1. Elaborarea unei strategii naționale pentru managementul companiilor de stat și a instituțiilor financiare de stat;
2. Reducerea numirilor temporare în consiliile de administrație cu 50% la întreprinderile de stat de la nivel central și cu 10% la întreprinderile de stat de la nivel local, până în trimestrul 4 al anului 2023;
3. Remunerarea administratorilor să se realizeze în funcție de gradul de atingere a indicatorilor de performanță cheie asumați la începutul mandatului;

4. Introducerea unui nou sistem de indicatori de performanță- KPIs, prin efectuarea unei cartografieri a tuturor întreprinderilor de stat, prin clasificarea întreprinderilor de stat și a revizuirii modului în care obiectivele și indicatorii cheie de performanță sunt stabiliți și monitorizați pentru fiecare grup de întreprinderi de stat;
5. Demararea procedurilor de auditare a companiilor selectate;
6. Consolidarea sistemelor de audit intern ale întreprinderilor, prin creșterea eficacității sistemelor de audit intern ale întreprinderilor de stat, prin îndeplinirea celor prevăzute ca obligații legale dar și prin funcționarea reală a unui audit independent extern. Va fi avută în vedere și îmbunătățirea funcționării canalelor ce pot fi utilizate de avertizorii de integritate;
7. Managementul și performanța diferitelor categorii de întreprinderi de stat;
8. Lansarea planurilor de restructurare;
9. Aprobarea legislației pentru punerea în aplicare a noii politici de proprietate în România;
10. Listarea la bursă a cel puțin 3 companii de stat de importanță națională din domeniile transport și energie.

În paralel cu expertiza și recomandările Task Force-ului constituit în prima fază din experți externi internaționali se va demara o **evaluare a politicii de proprietate a întreprinderilor de stat în România**, utilizând un grup operativ de experți internaționali independenți, care va fi finalizată până în **trimestrul 1 al anului 2022. Bazat pe recomandările echipei de experți internaționali, noua entitate va deveni complet operațională până în trimestrul 4, 2022.**

Concomitent se va realiza modificarea Legii nr. 111/2016 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice în vederea asigurării unor condiții de piață echitabile, astfel:

- i. separarea funcțiilor de reglementare de cea de proprietate;
- ii. eliminarea oricărui avantaj direct sau indirect care ar putea rezulta din proprietatea statului, fie în ceea ce privește regulile / reglementările pieței, finanțarea, impozitarea sau achizițiile publice;
- iii. se asigură că întreprinderile de stat urmăresc rate de rentabilitate comparabile cu companiile private;
- iv. toate fluxurile financiare directe sau indirecte de la stat sau de la alte întreprinderi de stat vor fi supuse procedurilor de ajutor de stat;
- v. renunțarea la toate derogările de la Legea nr. 111/2016 pentru toate întreprinderile de stat, centrale și locale;
- vi. numirile interimare pot fi permise numai în situații excepționale, așa cum sunt menționate în lege;
- vii. depolitizarea și profesionalizarea Consiliilor de Administrație.

Ne propunem ca modificarea Legii nr. 111/2016 să fie adoptată în Parlament până în **Q4 2022.**

Primul pas pentru realizarea activităților operaționale necesare pentru atingerea țintei 2 propuse - Cel puțin 3 companii de stat de la nivel central listate la bursă/ concesionate/restructurate din domeniul energiei și transport - îl constituie finalizarea

evaluării tuturor companiilor de stat care să conțină recomandări privind cedarea / vânzarea sau listarea companiilor de stat (Termen Q2 2026).

Activitățile specifice necesare pentru atingerea Țintelor (*operational arrangements*) pe care noua structura/ task force le va realiza, sunt:

- Realizarea tabloului de bord cu obiective de performanță financiară și nefinanciară și indicatori de performanță, pentru toate categoriile de întreprinderi de stat (inclusiv în sectoare cheie, cum ar fi transportul, energia, utilitățile publice), până în trimestrul 2, 2023;
- Aprobarea rapoartelor privind atingerea obiectivelor de performanță financiară și nefinanciară și indicatorii de performanță pentru întreprinderile din sectorul energiei și transporturilor până în trimestrul 1, 2023
- Aprobarea rapoartelor privind obiectivele de performanță financiară și nefinanciară și indicatorii de performanță pentru toate întreprinderile de stat până în trimestrul 4, 2023.

Un element esențial al reformei propuse este introducerea noului sistem de KPIs care, pentru a fi dezvoltat, va ține seama de :

- identificarea tuturor întreprinderilor de stat și clasificarea pe grupe, stabilite pe criterii specifice și în funcție de tipul de activitate (comerciale sau necomerciale), natura activității, etc.
- stabilirea unui număr limitat de ținte și un set de KPIs compatibili și relevant cu activitatea, pentru fiecare SOEs sau grup de SOEs. Aceștia vor fi atât indicatori financiari, cât și nefinanțari (satisfacția clientului, eficacitatea operațională, inovarea)

Revizuirea politicii de participare a statului în economie (state ownership policy) și comunicarea acesteia către toate părțile interesate: ministere, agenții guvernamentale, întreprinderi de stat. În conformitate cu orientările OECD, politica de participare a statului în economie ar trebui să definească în mod clar rațiunea de proprietate a statului, cu criterii explicite și așteptările pentru toate părțile implicate, inclusiv acționarii SOE, consiliile, conducerea, auditorii și alte părți interesate cheie, și să aloce în mod clar responsabilitățile.

Politica de participare a statului în economie revizuită va delimita în mod clar rolurile și responsabilitățile tuturor entităților implicate. Politica revizuită poate fi, de asemenea, utilizată pentru a ghida procesul de luare a deciziilor și pentru a ajuta la protejarea întreprinderilor de stat de interferențele politice. O implementare cu succes a politicii de proprietate ar necesita un sprijin politic la nivel central și o înțelegere clară a responsabilităților și sprijinul instituțiilor relevante și al funcționarilor publici este esențial pentru implementarea politicii de proprietate.

Noua strategie **națională pentru managementul companiilor de stat și al instituțiilor financiare de stat** privind întreprinderile publice va fi formulată pe baza celor mai bune practici și va avea în vedere evaluarea politicii românești în domeniul întreprinderilor publice. La formularea noii strategii va conlucra o echipă de experți independenți internaționali, care va urmări recomandări privind:

- Cum să fie structurat managementul ÎP asigurând autonomia operațională și separarea între funcțiile de reglementare și cele de proprietate/ tutelă;
- Cum să fie îmbunătățit managementul și performanța fiecărei întreprinderi bazate pe:
 - transparență și competență pentru numirea și eliberarea din funcție a managementului;
 - îndeplinirea obligațiilor de serviciu public;
 - asigurarea competiției în sector, asigurându-se că SOE s nu sunt avantajate.

În acest sens, o serie de probleme identificate în Semestrul European pot fi soluționate prin crearea unei **structuri/Task Force**, prin **implementarea și dezvoltarea unui Dashboard - Tablou de bord care să monitorizeze activitatea tuturor întreprinderilor publice** și să semnaleze orice nerespectare a prevederilor legale, care să elaboreze o metodologie pentru evaluarea activelor neperformante și un cadru de contract unic pentru contractele de management, inclusiv pentru stabilirea indicatorilor de performanță. Dashboardul- **platforma inteligentă** va monitoriza inclusiv realizarea sau nerealizarea, după caz, a gradului de îndeplinire a indicatorilor de performanță și a realizării responsabilităților autorităților publice tutelare care le revin conform legislației în vigoare. Acesta va transmite constant o serie de date/indicatori care vor fi utilizați la luarea deciziilor în termene mai scurte. De asemenea, platforma inteligentă va fi prevăzută cu nivele diferențiate de acces la date, în funcție de nevoile de informații identificate. Transmisia datelor va fi securizată. La nivelul fiecărei IP va exista accesul la datele monitorizate și posibilitatea de comparație /benchmarking cu alte IP din aria funcțională sau sector.

Tabloul de bord ar putea clasifica întreprinderile comerciale în funcție de performanța lor și să raporteze aspecte legate de respectarea regulilor de guvernanță corporativă, performanța financiară și calitatea prestării serviciilor. Tabloul de bord ar permite o monitorizare mai atentă a întreprinderilor de întreprindere neconforme, care ar trebui penalizate în timp util, după cum se stipulează în OUG 109/2011. **Astfel, se are în vedere îmbunătățirea sistemului de monitorizare a performanței întreprinderilor de stat, atât la nivel central, cât și la nivelul autorităților tutelare.**

Pentru atingerea obiectivului propus, vom avea în vedere și **implementarea principiilor OCDE privind guvernanța corporativă** care vor constitui repere pentru crearea unui mediu de încredere, a asigurării transparenței și responsabilității necesare din partea întreprinderilor publice, pentru încurajarea investițiilor pe termen mediu și lung, prin asigurarea stabilității financiare a acestora, prin exemple de bună practică și prin integrarea în legislația națională a recomandărilor primite din partea experților OCDE.

Referitor la restructurare, **pot fi avute în vedere măsuri de reorganizare administrativă, respectiv de activități de fuzionare a anumitor companii din același sector de activitate** care prezintă sinergii sau complementaritate și care au în prezent o dimensiune a afacerii care nu justifică costurile generale de administrație. Fuzionarea companiilor se va realiza cu respectarea prevederilor naționale în domeniul concurenței – concentrări economice.

De asemenea, **măsurile de restructurare trebuie luate la nivelul fiecărei companii, vizând măsuri specifice de reducere a cheltuielilor operaționale la nivelul actual.**

Totodată, se are în vedere numirea în consiliile de administrație a unor profesioniști (specialiști în turn around, specialiști în industrie, auditori financiari, manageri/ manageri de proiect, resurse umane) care, împreună cu conducerile executive să elaboreze și să implementeze planuri de restructurare/de management credibile atât pentru creditorii, cât și pentru acționari. Acționarii vor include în contractele de mandat obiective de etapă coerente care să concure la îndeplinirea unor indicatori de performanță.

În stabilirea indicatorilor de performanță ai întreprinderilor de stat se vor avea în vedere principiul eficienței și profitabilității economice a întreprinderii publice, precum și crearea instrumentelor juridice necesare monitorizării anuale a acestora, prin includerea detaliilor respective în contractele de mandat.

Obiectivul profitabilității va fi urmărit în contextul unui orizont de timp mediu și lung, astfel încât, în unele cazuri în care contextul de piață sau activitatea întreprinderii publice o impune, autoritățile publice tutelare vor putea accepta, temporar, în unii ani, în condițiile unei justificări adecvate, pierderi operaționale sau profitabilitate în scădere. Statul ca acționar, prin autoritatea tutelară, va urmări maximizarea pe termen lung a valorii întreprinderii publice și implicit a valorii dividendului. Politica de dividend va fi însă una prudentă și predictibilă, armonizată cu nevoile investiționale ale întreprinderii publice.

Planurile de administrare vor fi corelate cu scrisoarea de așteptări și vor stabili misiunea, obiectivele, acțiunile, resursele și indicatorii de performanță financiari și nefinanciari pentru derularea unei activități specifice pe parcursul unei perioade viitoare care nu poate depăși 4 ani.

Procedura de stabilire a indicatorilor cheie de monitorizare va avea în vedere identificarea unor standarde față de care se poate face o evaluare. **Obiectivele unui proces de benchmarking/comparare sunt de a găsi entități relevante, comparabile, vizavi de care se poate măsura performanța într-o manieră corectă, pentru a interpreta mai bine parcursul întreprinderii de stat.** Se poate avea în vedere compararea performanței unei întreprinderi publice față de alte întreprinderi similare (publice sau private), de cele mai bune întreprinderi din categoria în cadrul căreia se face comparația, de media performanței întreprinderilor similare, de performanța întreprinderilor private similare etc.

De asemenea, se vor realiza **propuneri de indicatori-cheie de performanță în funcție de anumite criterii de clasificare a întreprinderilor de stat, precum și de sectoarele în care acestea activează.** Se mai are în vedere organizarea de programe de pregătire pentru reprezentanții din ministerele de linie și pentru personalul din cadrul întreprinderilor publice și anume: toate întreprinderile la care autoritatea tutelară este un minister, circa 300, și încă 150 de instituții publice la care autoritățile tutelare sunt la nivel local.

De asemenea, în vederea reformării companiilor de stat este necesară asigurarea unui cadru uniform de reglementare și implementare a principiilor guvernării corporatiste. În acest sens, se are în vedere eliminarea barierelor legislative existente privind **valorificarea activelor deținute de companii, a deținerilor de participații. De asemenea, se are în vedere elaborarea și aprobarea unor reglementări/ ghiduri privind clasificarea și înregistrarea activelor non-core ale societăților care fac obiectul restructurării, precum și asigurarea unui cadru eficient și transparent de comercializare a acestor active neesențiale.** O atenție deosebită va fi acordată identificării și valorificării activelor esențiale de la nivelul întreprinderilor publice de stat pentru a eficientiza activitatea și a diminua pierderile, prin elaborarea și implementarea unei metodologii care să sprijine evaluarea activelor neesențiale, iar întreprinderile publice de stat rezultate în urma evaluării ca pregătite vor fi listate la bursă și sprijinite pentru a parcurge optim pașii derulării acestei proceduri.

Pentru companiile cu potențial de creștere se are în vedere capitalizarea (pentru evitarea ajutorului de stat se va avea în vedere ca măsură trebuie să fie în concordanță cu testul investitorului/creditorului privat) și transparentizarea companiilor, în corelare cu valorificarea resurselor naturale existente, ca urmare a implementării unor condiții tehnice și de calitate conforme cu standardele de mediu, și în condiții de participare a mediului privat atât la risc cât și la profit.

Este necesară implementarea principiilor de guvernare corporativă și asigurarea unui management performant și stabil, inclusiv prin listarea întreprinderilor de stat la bursa de valori. Este nevoie ca și companiile de stat, la fel ca cele private, să își desfășoare activitatea pe baza unor planuri de afaceri care țin cont de realitățile economice, au obiective strategice ambițioase, dar realiste, urmăresc creșterea performanței și profitabilității, și utilizarea eficientă a tuturor resurselor.

Prin măsurile propuse se are în vedere ca statul, ca acționar responsabil și activ, să administreze un portofoliu de companii performante ce activează în domenii strategice, a căror dimensiune sau impact economic justifică menținerea lor în proprietatea statului. Listarea acestor companii la bursa de valori, prin majorarea capitalului necesar realizării investițiilor în tehnologie, reprezintă cel mai eficient și mai transparent mijloc de finanțare. Se intenționează atragerea în structura acționariatului de investitori care să ofere asistență tehnică din categoria corporațiilor financiare, în scopul asigurării asistenței tehnice și garantării unei guvernări care să asigure stabilitatea și calitatea necesară implementării investițiilor pe termen lung.

Pentru companiile aflate în reorganizare judiciară, obiectivul îl reprezintă reintegrarea în circuitul economic prin identificarea resurselor necesare, numirea unui management performant și urmărirea îndeplinirii planului de reorganizare, în timp ce pentru companiile aflate în procedura falimentului, obiectivul este de valorificare a activelor și de închidere a procedurii, în cel mai scurt termen.

O altă măsură avută în vedere este vânzarea integrală a participațiilor minoritare și nu numai la companiile non-strategice, mici sau aflate în dificultate financiară sau sub incidența prevederilor Legii 31/1990 în ceea ce privește cerința de adecvare a capitalurilor proprii.

Cheltuielile înregistrate de astfel de companii cu menținerea unei conduceri administrative de tipul consiliului de administrație astfel cum cere legea, precum și cu cheltuielile legate de administrarea participațiilor și costul capitalului imobilizat, nu sunt justificate de rezultatele financiare înregistrate. Astfel, se are în vedere vânzarea acestui tip de participații prin proceduri de ofertă publică de vânzare în cazul societăților listate la bursa de valori, pentru obținerea unui preț la nivelul pieței.

De asemenea, personalul din ministerele și agențiile guvernamentale responsabile pentru supervizarea și monitorizarea întreprinderilor de stat **necesita o pregătire de specialitate**. În conformitate cu orientările OECD privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice, care indică necesitatea consolidării capacității instituționale, astfel încât instituțiile care exercită funcția de acționar să aibă competențe specifice, respectiv experți cu pregătire juridică, financiară, economică și abilități de management mai largi, vor fi organizate cursuri de formare pentru a consolida competențele funcționarilor publici, atât din domeniile financiar și contabil, cât și din alte domenii de subspecialitate, în funcție de ramurile economice la care aparțin companiile individuale.

Descriere investiție:

Pentru realizarea investiției aferentă reformei privind procesul de reorganizare și restructurare a companiilor și participațiilor statului este necesară realizarea achiziției următoarelor tipuri de servicii / activități operaționale conexe:

Expertiză 1. Servicii de consultanță pentru operaționalizarea unei structuri/Task Force în scopul coordonării măsurilor care vizează îmbunătățirea implementării principiilor guvernanței corporative în cadrul întreprinderilor de stat

Rezultate așteptate: Dezvoltarea unui mecanism/structuri cu rolul de a monitoriza implementarea principiilor guvernanței corporatiste și de a evalua progresele făcute de SOEs în creșterea eficienței proprii.

1.1. Operaționalizarea structurii/Task-Force + Revizuirea politicii de participare a statului în economie (state ownership policy). Asistență DG REFORM.

1.2. Punerea în aplicare a mecanismului în primii doi ani, inclusiv oferirea de recomandări cu privire la acțiunile specifice care trebuie întreprinse cu privire la întreprinderile de stat pe baza rezultatelor monitorizării realizate la Centrul Guvernului. **Asistență DG REFORM;**

1.3. Workshopuri, seminarii pentru reprezentanții SGG nominalizați în Task force. **Asistență DG REFORM;**

1.4. Workshops, seminarii pentru reprezentanții din ministere (Autoritățile Publice Tutelare)

Expertiză 2.2. Servicii de consultanță / expertiză pentru elaborarea unui cadru contractual unitar pentru stabilirea indicatorilor de performanță, operaționali și financiari, asumați de management și aprobați de autoritățile publice de reglementare.

Rezultatele așteptate: Dezvoltarea unui cadru contractual unitar pentru stabilirea indicatorilor de performanță care vor fi asumați de către managementul întreprinderii publice.

2.1. Elaborarea unei strategii naționale pentru managementul companiilor de stat și al instituțiilor financiare de stat;

2.2. Analiza de arii funcționale și industrii;

2.3. Asistență complementară cu alte expertize contractate de structură/task force în vederea realizării unei analize a ariilor funcționale și industrii **Asistență DG REFORM;**

2.4. Identificare și selectare KPIs;

2.5. Formularea cadrului contractual unitar prin modificări legislative (HG, instrucțiuni, reglementări);

2.6. Training pentru utilizarea indicatorilor de performanță la nivelul celor 15 ministere de linie (3 persoane) și la nivelul a circa 450 de întreprinderi de stat, prin demararea procedurilor privind efectuarea Testului investitorului privat prudent (3 persoane din fiecare SOE) (15 ministere x 3 persoane)+(450 SOE x 3 persoane)=1395 persoane pregătite; acestea vor fi pregătite în 70 grupe de câte 20 de persoane.

Expertiza 3. Dezvoltarea unui tablou de bord (dash-board), administrat de către structură/task force, în scopul monitorizării aplicării legislației în domeniu de către autoritățile publice tutelare (APT) și întreprinderile publice

Rezultate așteptate: Operaționalizarea tabloului de bord după selectarea indicatorilor

3.1. Identificarea și analiza tuturor întreprinderilor de stat din punct de vedere al KPIs, termene / durate contractuale, costuri, milestones, active esențiale/neesențiale, numiri provizorii în CA (stabilire baseline);

3.2. Asistență complementară cu alte expertize contractate de autoritate/Task Force pentru selectarea KPIs optimi pentru activitatea de monitorizare - Asistență DG REFORM;

3.3. Asistență tehnică pentru formularea cerințelor platformei/ dashboard;

3.4. Dezvoltare platforma inteligentă, cu elemente de inteligență artificială, în special prin semnalizarea abaterilor de la contractul de mandat sau lege;

Expertiza 4. Expertiză pentru evaluarea legislației actuale a întreprinderilor publice, în scopul îmbunătățirii prevederilor privind penalitățile și numirile temporare ale managementului și consiliilor de administrație și, de asemenea, pentru eliminarea barierelor legislative existente pentru evaluarea și vânzarea activelor și participațiilor corporative.

Rezultate așteptate: evaluarea legislației actuale, în scopul identificării posibilelor soluții pentru îmbunătățirea prevederilor privind penalitățile, numirile consiliilor de administrație și nominalizările temporare și recomandări de modificare a legislației.

4.1.Evaluarea și revizuirea legislației care guvernează întreprinderile de stat și formularea de recomandări (monitorizare respectare termene prevăzute în legislație și modificarea prevederilor privind penalitățile, numirile consiliilor de administrație și nominalizările temporare);

4.2.Sprijin complementar cu alte expertize contractate de structură/task force pentru analiza legislativă și revizuire **Asistență DG REFORM;**

4.3. Monitorizarea implementării legislației și operaționalizarea aplicării principiilor guvernantei corporatiste la SOEs;

4.4. Asistență tehnică pentru evaluarea și revizuirea legislației care guvernează SOEs și formularea de recomandări;

4.5.Consolidarea managementului și creșterea performanței diferitelor categorii de întreprinderi de stat, prin expertiza/training la nivelul managementului companiilor de stat;

Expertiza 5. Elaborarea guidelines/liniilor directoare privind clasificarea și înregistrarea activelor neesențiale ale companiilor neperformante aflate în curs de restructurare, precum și instituirea unui cadru eficient și transparent pentru valorificarea acestora și consolidarea auditului intern la nivelul întreprinderilor publice

Rezultate așteptate: Elaborare metodologie de clasificare și evaluare a activelor neesențiale la nivelul întreprinderilor publice. Identificarea companiilor care ar putea vinde pachete de acțiuni la bursă, ceea ce ar conduce la o gestionare eficientă și transparentă a managementului.

5.1.Metodologie de clasificare și evaluare a activelor neesențiale la nivelul întreprinderilor publice;

5.2.Ghid de identificare a activelor neesențiale la companiile neperformante;

5.3. Realizarea auditării a 200 de întreprinderi publice de la nivel central de către un consultant extern independent;

5.4. Formularea de propuneri/recomandări pentru consolidarea auditului intern la nivelul IP pe baza rapoartelor de audit de la cele 200 de companii auditate.

Expertiza 6. Servicii de consultanță pentru identificarea întreprinderilor publice care ar urma să fie listate și pilotarea a 3 întreprinderi publice pentru parcurgerea pașilor necesari în vederea listării la bursă, rezultate ca fiind pregătite/adecvate pentru listarea la bursă.

Rezultate așteptate: Elaborare raport privind evaluarea gradului de pregătire a întreprinderilor publice de la nivel central pentru listarea la bursă și identificarea a 3 dintre ele pentru a fi sprijinite în procesul de listare, prin parcurgerea tuturor pașilor necesari și obligatorii conform cerințelor BVB.

6.1. Analiza și identificare întreprinderi publice care pot fi listate la bursă;

6.2. Pilotarea a 3 întreprinderi publice pentru parcurgerea pașilor necesari în vederea listării la bursă, rezultate ca fiind pregătite/adecvate pentru listarea la bursă;

Un pas intermediar pentru **aranjamentele operaționale** va fi identificarea activelor neesențiale la companiile neperformante și a acelor companii care vor putea fi listate la bursă. Se va realiza un ghid care să servească la identificarea în companiile neperformante a activelor neesențiale. Se va urmări ca cele care vor fi listate la bursă să fie din domenii strategice, ca energie și transporturile. Ținta stabilită este de 3 companii care să fie listate la bursa într-o primă etapă.

Activități operaționale (*operational arrangements*):

1. Tablou de bord funcțional pentru monitorizarea KPIs financiari și non financiari pentru toate categoriile de SOEs, inclusiv pentru cele din sectoare ca transport, energie, utilități publice, operabil de către Task-force -SGG. Termenul pentru finalizarea acestei activități (milestone) este Q2 2023;

2. Aprobarea pentru SOEs din sectoarele energie și transporturi a obiectivelor financiare și nefinanciare și KPIs către Task Force -SGG. Termenul pentru finalizarea acestei activități (milestone) este Q1 2023.

3. Aprobarea pentru toate SOEs a obiectivelor financiare și nefinanciare și KPIs către Task Force -SGG. Termenul pentru finalizarea acestei activități (milestone) este Q4 2023.

În vederea reformării sectorului întreprinderilor de stat, România se angajează să solicite asistență DG REFORM, prin Instrumentul de Asistență Tehnică care, în conformitate cu articolul 7.2 din Regulamentul European 241/2021 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență, prevede că Statele Membre pot propune includerea în planul lor de redresare și reziliență, sub formă de costuri estimate, plățile pentru sprijin tehnic suplimentar în conformitate cu articolul 7 din Regulamentul (UE) 2021/240 și a cuantumului contribuției în numerar pentru compartimentul pentru statele membre în temeiul dispozițiilor relevante ale Regulamentului InvestEU.

Implicarea părților interesate:

Ministerul Finanțelor, alături de Secretariatul General al Guvernului vor colabora în etapa de evaluare și revizuire a legislației existente privind întreprinderile publice astfel încât să existe o delimitare între atribuțiile Ministerului Finanțelor și noua structură/ Task Force pentru a

asigura o monitorizare atentă a gradului de îndeplinire a indicatorilor de performanță cheie propuși de întreprinderile publice.

De asemenea, în etapa de revizuire legislativă se va avea în vedere și creșterea penalităților prevăzute, în caz de neîndeplinire a ȳintelor propuse în contractele de management. Totodată, vor fi implicate în proces și consultate inclusiv autoritățile tutelare existente la nivelul administrației publice centrale din România: Ministerul Sănătății, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Secretariatul General al Guvernului, Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, Ministerul Energiei, Ministerul Economiei, Antreprenorialului și Turismului, Ministerul Educației, Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor, Ministerul Culturii, Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Ministerul Tineretului și Sporturilor, Autoritatea pentru Administrarea Activelor Statului, Banca Națională a României și Camera Deputaților.

În vederea realizării reformei privind îmbunătățirea cadrului de implementare a guvernantei corporative în întreprinderile de stat, România intenționează să solicite asistența tehnică în conformitate cu articolul 7 alineatul (2) din Regulamentul Mecanismului de Redresare și Reziliență. Astfel, România se angajează să solicite acest suport de asistență tehnică și să semneze un acord de contribuție (contribution agreement) pentru suma aferentă.

Asistența tehnică este necesară în vederea revizuirii legislației aferente (Legea 11/2016 și HG 722/2016) și a politicii de acționariat a statului (inclusiv prin consultarea tuturor părților interesate), precum și pentru crearea cadrului instituțional adecvat, în vederea centralizării funcției de acționariat a statutului. De asemenea, asistența tehnică este necesară pentru dezvoltarea capacității instituționale în domeniul administrării întreprinderilor de stat (creșterea expertizei personalului departamentelor de guvernantă corporativă din ministere care gestionează întreprinderile de stat), și a capacității de coordonare și monitorizare a noului task Force/ structuri. Vor fi incluse activități de elaborare a legislației și a cadrului procedural aferent, dezvoltarea modelului de operaționalizare a noii structuri, suport practic pentru pilotarea implementării mecanismului, sesiuni de training, ateliere de lucru etc.

Impedimente:

Au fost identificate posibile impedimente privind această reformă:

- Posibile dificultăți/întârzieri în luarea unei decizii în vederea modificării legislației privind întreprinderile publice;
- Unele dificultăți în implementarea liniilor directoare (guidelines) privind clasificarea activelor neesențiale existente la nivelul întreprinderilor publice și la nivelul autorităților publice tutelare;
- Rezistență din partea celor 3 întreprinderi publice rezultate în urma evaluării pentru a fi listate la bursă;
- Dezinteresul întreprinderilor publice / managementului acestora și unele dificultăți în implementarea și utilizarea contractului cadru unic pentru stabilirea indicatorilor de performanță cheie, operaționali și financiari.

Beneficiari: Secretariatul General al Guvernului

Grupul țintă: companiile de stat, angajații acestora și bugetul de stat. Prin creșterea gradului de performanță a întreprinderilor publice și având în vedere activitatea întreprinderilor de stat care activează în diferite sectoare cheie ale economiei României (energie, transport etc.) întreaga populație va beneficia, prin reducerea costurilor și taxelor pentru unele servicii oferite de întreprinderile de stat, datorită diminuării pierderilor generate de slaba performanță.

Perioada: 2021-2026

Ajutor de stat:

Componenta nu implică, în general, elemente de ajutor de stat pentru companiile de stat, beneficiarii direcți fiind ministerele care le dețin, care în baza unor proceduri de achiziție competitivă, transparentă, nediscriminatorie și necondiționată vor contracta serviciile necesare de asistență pentru reformarea companiilor.

Diminuarea datoriilor companiilor de stat va rezulta ca o consecință a planurilor de restructurare puse în aplicare și ca urmare a veniturilor întreprinderilor rezultate în urma implementării măsurilor respective, companiile putând acoperi datoriile și rambursa integral și de îndată ajutoarele de stat declarate incompatibile. Nu se are în vedere finanțarea activităților economice ale întreprinderilor de stat, finanțându-se exclusiv achiziționarea de servicii necesare pentru implementarea măsurilor de guvernare corporativă și alte servicii necesare în procesul de restructurare. Pentru detalii a se vedea secțiunea de investiții aferentă.

În cazul în care, în urma implementării planurilor de reformare se impun situații de restructurare prin fuziune/diviziune, situațiile se vor analiza punctual, din perspectiva ajutorului de stat și a regulilor de concurență – concentrări economice, realizându-se demersurile necesare.

O analiză specială se va realiza și în cazul întreprinderilor publice pentru care CE a emis o decizie de recuperare a unui ajutor de stat, autoritățile publice urmând a întreprinde toate demersurile necesare pentru punerea rapidă și totală în aplicare a deciziei de recuperare.

Pentru companiile pentru care se are în vedere capitalizarea / restructurarea debitelor, pentru evitarea apariției ajutorului de stat, se va avea în vedere ca măsura să fie în concordanță cu testul investitorului/creditorului privat.

În cazul în care analiza preliminară a fiecărei măsuri în legătură cu o companie publică stabilește că demersurile ce se doresc a fi realizate de către autoritatea publică cad de fapt în sarcina companiei (de ex. servicii de consultanță în legătură cu activitatea de bază a companiei, pe care orice altă companie similară de pe piață le suportă din propriul buget), având în vedere că este vorba, în general, de firme în dificultate, se vor aplica prevederile Regulamentului de salvare-restructurare și se va notifica la CE.

Complementarea cu alte reforme/investiții incluse în cadrul planului:

Atât reformele, cât și investițiile propuse pentru implementarea principiilor guvernării corporatiste sunt complementare cu măsurile incluse în cadrul componentei de transport privind reformarea CNAIR, CNIR, CFR, METROREX, companiile din sectorul energetic menționate în cadrul componentei sectoriale specifice. De asemenea, se are în vedere și modificarea cadrului legislativ pentru creșterea capacității de implementare a proiectelor finanțate din fonduri publice/europene a CNI pentru componenta de eficiență energetică a clădirilor publice și respectiv pentru programul național de creșe, ambele incluse în cadrul prezentului plan.

De asemenea, acolo sunt servicii publice de interes general sau unde sunt implicate companii de stat, reformele și investițiile care sunt subsumate prevederilor legale privind ajutorul de stat sunt complementare. Aplicarea cadrului SIEG și/sau notificările pentru companiile de stat respective sau schemele de ajutor exceptate detaliate în cadrul celorlalte componente ale planului sunt complementare cu această componentă și contribuie la redresarea economică a companiilor de stat.

Complementaritatea cu alte surse de finanțare:

Investițiile aferente pot fi complementare cu proiectele finanțate prin Fondul de Modernizare, unde se are în vedere dezvoltarea investițiilor în proiecte energetice, prin Fondul pentru o Tranziție Justă, care implică și companii de stat.

b) Investiții

II. Optimizarea infrastructurii judiciare pentru a garanta accesul la justiție și calitatea serviciilor

Provocări:

Una dintre provocările sistemului judiciar o reprezintă administrarea patrimoniului de clădiri în cadrul cărora își desfășoară activitatea instanțele judecătorești, fiind identificate probleme precum starea avansată de degradare a sediilor unora dintre acestea, fapt ce creează un risc atât pentru personalul instanțelor, cât și pentru justițiabili.

Gradul de încărcare ridicat a instanțelor cu dosare poate avea impact negativ în calitatea serviciului furnizat persoanelor fizice și persoanelor juridice, așa cum distanța geografică poate avea impact asupra accesului la justiție. De aceea, procesul de optimizare a infrastructurii judecătorești va continua, dar în strânsă corelație cu harta judiciară, pentru a realiza o alocare eficientă a dosarelor. O asemenea măsură are ca obiectiv accesul persoanelor fizice și juridice la justiție. Corelativ, trebuie urmărită calitatea serviciilor în sistemul de justiție.

Astfel, creșterea eficienței justiției presupune un pachet integrat de măsuri, precum asigurarea cadrului legal adecvat, asigurarea resurselor umane suficiente și pregătite, a instrumentelor IT necesare susținerii activităților, dar și punerea la dispoziție a unor spații corespunzătoare (de ex., săli de judecată și birouri pentru judecători și personalul auxiliar suficiente, dotări, consum redus de resurse energetice etc.).

Obiectiv:

Creșterea eficienței sistemului judiciar și îmbunătățirea accesului la justiție

Implementare:

Va fi actualizat Ghidul de Proiectare a sediilor de instanțe judecătorești, care va permite o dezvoltare unitară a infrastructurii instanțelor, în acord cu ultimele evoluții în materie de accesibilitate, comunicații și tranziție verde.

Se vor construi 3 sedii destinate funcționării unui număr de 3 instanțe judecătorești: Tribunalul ALBA; Judecătoria BUZĂU; Judecătoria GALAȚI. Construcțiile vor avea în vedere standardele de creștere a eficienței energetice prin proiectarea și echiparea clădirii cu instalații astfel încât să fie obținute consumuri reduse de energie, inclusiv din perspectiva noilor tehnologii.

Beneficiari: Ministerul Justiției

Grup țintă:

Grupul țintă este reprezentat de justițiabili, personalul din sistemul de justiție și ceilalți practicieni.

Perioadă de implementare: 2021-2026

Ajutor de stat:

Intervențiile propuse la finanțare în cadrul acestei investiții nu se încadrează în categoria ajutorului de stat așa cum este acesta definit de art. 107, alin. (1) din Tratatul de Funcționare al Uniunii Europene (TFUE). Reformele și investițiile aferente nu implică elemente de ajutor de stat fiind vizate modificări legislative și îmbunătățirea infrastructurii judiciare.

I2. Dezvoltarea infrastructurii logistice (non-IT) necesare luptei împotriva corupției și recuperării bunurilor și prejudiciilor generate de infracțiuni, inclusiv a formării profesionale în aceste domenii**Obiectiv:**

Se va extinde capacitatea de depozitare a ANABI prin construirea/amenajarea a 5 depozite noi. Totodată, se va îmbunătăți logistica necesară eficientizării activității de urmărire penală a DNA. Nu în ultimul rând, vor fi derulate măsuri ”soft” destinate creșterii competențelor profesionale ale specialiștilor din domeniu.

Implementare:

În vederea îmbunătățirii logisticii ANABI, se vor operaționaliza, până în anul 2025, 5 noi depozite, ce urmează a deservi unitățile de parchet și de poliție, în cazurile în care Agenția

Națională de Administrare a Bunurilor Indisponibilizate (ANABI) este sesizată în vederea administrării sau valorificării bunurilor indisponibilizate, la nivel național.

Modernizarea și extinderea capacității administrative și operaționale a ANABI sunt necesare pentru atingerea obiectivelor României vizând asigurarea unei abordări integrate în materia recuperării bunurilor provenite din infracțiuni. Având în vedere faptul că solicitările de administrare a bunurilor indisponibilizate sunt trimise de parchetele și instanțele de la nivelul întregii țări, precum și faptul că a dispune de depozite la nivel regional este eficient pentru toate părțile implicate în acest proces, se impune construcția de noi astfel de depozite. Depozitele vor fi localizate atât în interiorul/apropierea zonei metropolitane București, cât și la nivelul altor regiuni - inclusiv în zona liberă a Portului Constanța.

Totodată, la nivelul DNA/ unităților de parchet specializate în lupta împotriva corupției se va îmbunătăți logistica necesară eficientizării activității de urmărire penală, conform nevoilor ce vor fi realizate.

Nu în ultimul rând, se vor implementa măsuri ”soft” destinate creșterii competențelor profesionale ale specialiștilor din domeniile combaterii corupției și recuperării/administrării bunurilor indisponibilizate, precum acțiuni de formare profesională a specialiștilor.

Beneficiari: Agenția Națională de Administrare a Bunurilor Indisponibilizate

Grup țintă:

În ceea ce privește combaterea corupției, grupul țintă va fi reprezentat de procurori și personalul care îi sprijină pe aceștia în realizarea anchetelor. În ceea ce privește recuperarea activelor provenite din infracțiuni, grupul țintă este reprezentat de personalul Agenției Naționale de Administrare a Bunurilor Indisponibilizate, de procurori, de judecători, de polițiști și de personalul Agenției Naționale de Administrare Fiscală.

Perioadă de implementare: 2021-2026

Ajutor de stat:

Intervențiile propuse la finanțare în cadrul acestei investiții nu se încadrează în categoria ajutorului de stat așa cum este acesta definit de art. 107, alin. (1) din Tratatul de Funcționare al Uniunii Europene (TFUE). Reformele și investițiile aferente nu implică elemente de ajutor de stat fiind vizate modificări legislative și îmbunătățirea infrastructurii judiciare.

I3. Crearea de structuri parteneriale între administrația publică locală și societatea civilă

Provocări:

Conform **Recomandărilor Specifice de Țară pentru România și Rapoartelor de Țară** (2019, 2020) se înregistrează o lipsă a previzibilității politicilor și a previzibilității legislative, o insuficiență a transparenței în administrația publică, mai ales la nivel local, exista o fragmentare a competențelor și resurselor din sectorul public care afectează furnizarea

serviciilor publice, iar finanțarea nu ține seama de disparitățile regionale și de nevoile locale. Există o capacitate administrativă insuficientă în ceea ce privește furnizarea de servicii publice de calitate (inclusiv servicii digitale), iar birocrăția reprezintă un obstacol pentru întreprinderi și cetățeni și, prin urmare, pentru dezvoltarea socială și economică. Punerea în aplicare a măsurilor de simplificare în folosul cetățenilor este întârziată din cauza blocajelor la nivel central și a interesului scăzut al comunităților locale în abordarea situației. În acest context, organizațiile societății civile preiau de multe ori rolul de portavoce a cetățenilor afectați, acționând ca un catalizator pentru o schimbare mai rapidă și/ sau devin ele însele furnizor de servicii publice în zonele sau pentru grupurile insuficient deservite.

Crearea de structuri partenariale locale APL – societatea civilă care să favorizeze prezența unei diversități de ONGuri locale active, alături de administrația publică, în procesele obișnuite de decizie pentru comunitate, dar și pentru transfer de expertiză și input din partea cetățenilor în reformele din interiorul APL (menite să o aducă mai aproape de cetățean/ nevoile comunității). În cadrul structurilor partenariale, se va facilita creșterea dialogului civic în demararea și implementarea reformelor inițiate în PNRR.

Investiția este menită să reducă distanța dintre cetățean și administrația publică (aproape jumătate dintre cetățenii României nu au încredere în primării – sursa: Inscop Research, 2020), cu beneficii pentru ambele părți: administrația va putea prelua din modelele de intervenție în comunitate care sunt deja testate de ONG-uri, iar acestea își vor crește abilitățile de cooperare, atât în interiorul sectorului neguvernamental, cât și cu sectorul public.

Mai mult, investiția își propune să aibă efecte și la nivelul competențelor personalului din administrația publică, prin contribuția la dezvoltarea unor instrumente de lucru insuficient sau incorect folosite (de exemplu: cartografierea ONG-urilor din aria geografică acoperită de autoritatea locală, instrumente de consultare cu cetățenii, instrumente de evidență a persoanelor vulnerabile din comunitate, cartografiere de zone cu deficit de spațiu verde, specificații tehnice pentru achiziția de servicii sociale, crearea de indicatori specifici pentru achiziții sociale sau verzi, programe de finanțare cu documente programatice adaptate nevoilor reale ale beneficiarilor, soluții de informare și consultare regulate cu comunitatea etc).

Nu în ultimul rând, parte din serviciile furnizate în acest moment de ONG-uri vor putea fi preluate în structura de lucru a APL-urilor și instituțiilor din subordinea acestora, fie finanțate corespunzător de către bugetele locale prin mecanisme de outsourcing. Colaborarea reduce duplicarea eforturilor, maximizează schimbul de informații și contribuie la creșterea capacității ambelor părți. O colaborare strânsă între APL și societatea civilă va conduce la o planificare strategică mai bună a dezvoltării comunităților, pe de o parte, și a reformelor din diferite sectoare de activitate, pe de altă parte.

Investiția își propune să stabilească **un cadru de cooperare între administrație și organizațiile societății civile**, cu posibilitatea extinderii acestui cadru și către alți actori relevanți din comunitate (sectorul de afaceri, instituții de educație sau sănătate, etc). Dincolo de schimbarea paradigmei în care statul este pe o poziție superioară cetățeanului, investiția va include și un mecanism de punere în practică a parteneriatului, prin care acțiunile vor fi sprijinite de către administrație, încă din timpul proiectului sprijinit de către PNRR. Sprijinul se va regăsi la nivelul intervențiilor la nivelul comunității agreeate și se va putea materializa prin orice instrument financiar la îndemâna APL (de exemplu: alocare parțială sau integrală în

bugetul anual de achiziții, includerea în bugetul anual de finanțări nerambursabile potrivit legislației granturilor, preluarea ca și cost direct al intervenției în bugetul de cheltuieli directe al APL, etc). Parteneriatele pot viza intervenții socio-educative (ex combaterea sărăciei, suport educațional, consolidarea serviciilor socio-educative în favoarea minorilor).

Principalele activități sprijinite sunt:

Etapa 1: Formarea unei structuri parteneriale locale APL – sector neguvernamental local (se va încuraja diversitatea de arii tematice în care ONG-urile activează) care să crească fluxul de informații dinspre, și către, societatea civilă și administrație.

- **Ținte:** cel puțin 50 de structuri parteneriale formate, cu procese funcționale de colaborare evidențiate și internalizate de către administrație prin politici și proceduri interne;

Etapa 2: Identificarea nevoilor de dezvoltare comunitară, cu precădere în domenii de intervenție care să aibă impact asupra calității vieții cetățeanului. Acestea vor fi prioritizate și incluse în documentele programatice ale administrației locale, astfel încât să fie cuprinse în bugetul acesteia.

Prioritizarea intervențiilor susținute din cadrul proiectului se va face prin implicarea activă a structurii parteneriale. În prima etapă, finanțarea va fi asigurată de fondurile PNRR, urmând ca aceasta să descrească gradual, astfel încât în ultimul an de proiect să ajungă la o pondere de 80% surse financiare atrase de primărie și 20% PNRR. Se va acorda o atenție sporită procesului de colaborare dintre părți, astfel încât acesta să fie guvernat de transparență, responsabilitate, deschidere către cetățean și inclusivitate. Schimbul de experiență și transferul de competențe dintre părți sunt încurajate, precum și elaborarea de instrumente concrete de lucru care să sporească eficiența și eficacitatea administrației.

Ținte:

- A. Cel puțin 50 de planuri de intervenție la nivelul comunității, care să cuprindă indicatori de realizare și bugete asociate, inclusiv cu privire la regularitatea procesului de consultare, precum și reliefarea rolului fiecărei părți;
- B. Cel puțin 50 de instrumente de lucru dezvoltate pentru sporirea capacității interne a administrației de a deservi cetățenii.

Etapa 3: Implementarea intervențiilor identificate în etapa 2 și monitorizarea progresului acestora cel puțin 2 ani. În anul 2, structura partenerială poate alege continuarea intervențiilor agreeate în primul an și/ sau demararea de intervenții noi. Se va solicita fundamentarea alegerii de continuare, extindere și/ sau adăugare de intervenții noi. Permanentizarea comunicării regulate între părți trebuie asigurată și documentată pe tot parcursul proiectului.

Ținte: cel puțin 100 de intervenții anuale la nivelul comunității, în domenii de intervenție relevante pentru creșterea calității vieții locuitorilor din comunitate (respectarea drepturilor fundamentale ale cetățenilor, dezvoltare comunitară cu implicarea cetățenilor, participarea grupurilor vulnerabile la decizia locală, eradicarea sărăciei și incluziunea socială). Intervențiile în alte domenii de intervenție sunt posibile/ eligibile suplimentar față de cele menționate anterior.

Mecanismul de implementare:

- MIPE va gestiona schema de granturi și va lansa call-uri de proiecte competitive pentru selectarea organizațiilor neguvernamentale/ proiectelor ce vor fi finanțate în acord cu obiectivele stabilite;
- Mecanismul de sprijin progresiv al intervențiilor la nivelul comunității este asumat prin contractul de finanțare, respectiv contractul de parteneriat cu administrația;
- Instrumentele de lucru dezvoltate în cadrul proiectului vor fi folosite în perioada de derulare a acestuia;
- Structura partenerială va fi deschisă astfel încât să permită prezența unei diversități a ONG-urilor locale;
- Durata maximă a proiectului este de 48 de luni, cu condiția implementării de intervenții pe parcursul a cel puțin 2 cicluri bugetare anuale.

Implicarea actorilor relevanți:

Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene va fi responsabil pentru administrarea acestor linii de intervenții. Organizațiile neguvernamentale vor încheia parteneriate cu autoritățile administrative locale.

Beneficiari: ONG și APL

Grup țintă: Organizații neguvernamentale în parteneriat cu APL (județean sau local).

Perioada de derulare: 2022-2026

Ajutor de stat:

Intervențiile propuse la finanțare în cadrul acestei investiții nu se încadrează în categoria ajutorului de stat așa cum este acesta definit de art. 107, alin. (1) din Tratatul de Funcționare al Uniunii Europene (TFUE). Reformele și investițiile aferente nu implică elemente de ajutor de stat fiind vizate modificări legislative și îmbunătățirea infrastructurii judiciare.

I4. Creșterea capacității organizațiilor societății civile de stimulare a cetățeniei active, de implicare profesionistă în planificarea și implementarea politicilor publice privind drepturile sociale vizate de Planul Național de Redresare și Reziliență și monitorizarea reformelor asociate**Provocări:**

Nivelul scăzut de participare și implicare civică și politică a cetățenilor, precum și transparența scăzută în sectorul public și percepția de corupție generalizată asupra acestuia afectează încrederea cetățenilor în administrația publică, cu impact negativ asupra vieții sociale și capacității de implicare activă în susținerea schimbărilor structurale necesare la nivel de societate. Creșterea nivelului de încredere și practica colaborării între sistemul public și organizațiile societății civile în manieră continuă sunt premise necesare valorificării potențialului local și creșterii capacității de răspuns în situații de criză. Potrivit World Bank. 2020. Rapid Assessment of Romanian CSO in the Context of COVID-19, existența unui anumit

nivel de încredere și track record de colaborare anterioară au fost esențiale în cazul colaborărilor de succes în perioada crizei.

Oricare dintre reformele structurale vizate la nivel de țară, susținute financiar sau nu la nivel de intervenții/investiții în cadrul PNRR, asumă derularea de procese structurate de consultare sau de atragere în procesele de luare a deciziei publice a părților interesate, având în centru cetățeanul și binele comunitar/interesul public.

Calitatea acestor procese este evident influențată și de calitatea interlocutorului de dialog, inclusiv organizații ale societății civile. Astfel, investiția în dezvoltarea de competențe și expertiză în rândul acestora contribuie la calitatea serviciilor și posibilitatea de scalare/multiplicare a experiențelor, atragerea și dezvoltarea de expertiză conduce la eficientizarea proceselor, susținerea parteneriatului/practicilor colaborative (în cadrul sectorului și inter-sectorial: business, academia, autorități locale, alte resurse de capital relevante în plan local) creează spațiul de inovare și de adaptare a politicilor publice la nevoile reale.

Dezvoltarea competențelor și a infrastructurii de digitalizare eficientizează procesele și permite adaptarea/profesionalizarea metodologiilor de evaluare/măsurare a impactului, fundamentale pentru construcția de politici publice bazate pe dovezi, facilitează accesul la informații relevante și implicit creșterea transparenței actului decizional.

Obiective:

Sunt vizate două direcții de investiție, respectiv:

1. ***Dezvoltarea practicilor colaborative intra și intersectoriale*** cu perspectivă pe termen lung și contribuție comună la adresarea schimbărilor societale, prin dezvoltarea instrumentelor, practicilor și abilităților de colectare de date, măsurare de impact, implicare eficientă în formularea, implementarea și monitorizarea politicilor publice.

Se urmărește coagularea de expertiză și impact consolidat în domenii vizate de reforme structurale, în cadrul unor structuri de colaborare eficiente între organizații ale societății civile (rețele, coalitii, platforme, grupuri de organizații, incluzând think tank-uri, structuri de analiză și cercetare, etc) care să devină partener de dialog responsabil în relația cu administrația publică, respectiv contributor relevant în monitorizarea și adaptarea măsurilor și intervențiilor la evoluția nevoilor din societate.

Fiecare dintre inițiative va viza în mod specific o politică publică/reformă națională și va urma un mecanism de organizare care să asigure: 1) coerență, consistență și continuitatea activității de monitorizare, prin valorificarea expertizei și experiențelor specifice ale partenerilor; 2) dimensiunea de comunicare publică regulată și adaptată grupurilor țintă specifice, cu perspectivă duală: conștientizarea publică privind beneficiile, efectele, costurile asociate politicilor publice, respectiv activarea cetățenilor și atragerea acestora în procesele de luare a deciziilor; 3) comunicare strategică, în special pe dimensiunea de monitorizare a implementării politicilor publice, inclusiv relaționarea directă cu structurile publice responsabile în domeniile vizate; 4) dezvoltarea de practici, abilități și competențe de analiză colaborativă a impactului, inclusiv prin digitalizare;

Ținte:

- cel puțin 15 inițiative de colaborare funcțională ale sectorului neguvernamental (rețele, coaliții, platforme, grupuri de organizații incluzând think tank-uri, structuri de analiză și cercetare, etc) ce asigură continuitate în procesele de consultare, respectiv monitorizare a implementării a cel puțin 15 politici publice/reforme naționale în domenii cu funcție socială, în linie cu principiile generale ale Pilonului european al drepturilor sociale.

- cel puțin 20% din resursele financiare alocate vor fi orientate la nivelul structurilor de colaborare spre dezvoltarea de competențe și/sau soluții digitale de facilitare a colaborării și participării publice, de profesionalizare a proceselor organizaționale, de colectare și procesare date (transparentizare, accesibilizare, interrelaționare etc.)

2. Crearea de programe structurate de profesionalizare a leadershipului în sectorul ONG

Se urmărește pilotarea și multiplicarea de programe structurate care să susțină consolidarea infrastructurii civice care vizează dezvoltarea competențelor în domeniu, adaptate, dacă este cazul, pe domenii de intervenție ale organizațiilor sau nivel de dezvoltare organizațională, facilitarea peer learning-ului și schimbului de experiențe/colaborare în sector și intersectorial, atragerea de expertiză din sectoare conexe în susținerea programelor (juridic, bugetare publică, comunicare strategică, economic și financiar, digitalizare, analiza de date etc.).

În construcția programelor se va considera și oportunitatea de coagulare a unor comunități de practică și învățare pe tematici transversale: drepturile omului, acces la informații, transparentizare, fake news, media literacy, schimbări climatice, strângere de fonduri, etc.

Ținte:

- cel puțin 5 comunități de expertiză și dezvoltare de competențe accesibile, la nivel național, organizațiilor societății civile, capabile să devină poluri de competență tematică și/sau sectorială (i.e. mediu și schimbări climatice, incluziune socială, transparență/anticorupție, educație, voluntariat și implicare civică, capacitate organizațională, etc.) în relația cu administrația publică.

Implementare:

Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene va fi responsabil pentru administrarea acestor linii de intervenții, organizând apeluri de proiecte competitive pentru selectarea organizațiilor neguvernamentale/ proiectelor care urmează a primi finanțare în acord cu obiectivele propuse. Vor fi realizate apeluri de proiecte - cu depunere continuă și termene succesive de evaluare și selecții a proiectelor, care să permită angajarea resurselor în țintele anuale planificate. Durata maximă de implementare a unui proiect este limitată la 36 luni.

Grup țintă: Organizații neguvernamentale din România

Perioada de derulare: 2022-2026

Ajutor de stat:

Se va elabora o schemă de minimis pentru instruirea personalului din cadrul organizațiilor nonguvernamentale în conformitate cu Regulamentul (UE) nr. 1407/2013 al Comisiei din 18 decembrie 2013 privind aplicarea articolelor 107 și 108 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene ajutoarelor de minimis.

I5. Monitorizarea și implementarea Planului Național de Redresare și Reziliență

Provocări:

SEMC_PNRR va reprezenta sistemul informatic unitar care va asigura interacțiunea eficientă cu sistemul informatic al Comisiei Europene (SFC). Acest sistem va fi proiectat având la bază principiul asigurării interoperabilității cu alte sisteme informatice, astfel încât să poată oferi în orice moment, informații operative de ansamblu, precum și raportări specifice și detaliate, în funcție de nevoile utilizatorilor.

Este astfel necesară implementarea unui sistem informatic integrat pentru accesarea facilă, armonizată, a bazelor de date proprii și externe, care să faciliteze schimbul electronic de date între beneficiari și autoritățile de management, autoritățile desemnate responsabile de implementarea reformelor/investițiilor, autorități de certificare, de audit, printr-o transmitere unică și unitară a informațiilor necesare sistemelor de gestiune și control.

Obiectiv:

Scopul proiectului îl constituie implementarea unui sistem informatic integrat pentru accesarea unitară a bazelor de date proprii și externe (SMIS2014+, SMIS-CSNR, SEAP/SICAP, sistemul informatic ONRC, MAI prin DEPABD, ANAF, etc), cu ajutorul unor instrumente de automatizare a proceselor cu capabilități de Artificial Intelligence și Machine Learning, în scopul analizării operațiunilor finanțate din fonduri europene și din bugetul național (FESI, FEADR și altele), pentru a oferi o imagine clară a impactului generat de implementarea investițiilor din toate sursele de finanțare disponibile într-o anumită perioadă de timp dată. Sistemul pentru monitorizarea implementării PNRR trebuie să fie în vigoare și operațional înainte de prima cerere de plată (cu excepția prefinanțării).

Astfel, acest proiect va putea constitui o „legătură tehnologică” pentru sistemele existente și viitoare, indiferent de sursele de finanțare.

Investiția constă în două etape:

1. *Prima etapă* se referă la dezvoltarea de sisteme și instrumente pentru organizarea activității privind implementarea PNRR. Sistemul de management și control va permite:
 - (a) colectarea datelor necesare pentru raportarea informațiilor și a setului de indicatori, menționați în actele delegate ale Comisiei Europene privind implementarea Mecanismului de Redresare și Reziliență (MRR), referitoare la tabloul de bord al implementării Mecanismului;
 - (b) monitorizarea progresului îndeplinirii jaloanelor și a țăintelor, inclusiv evaluarea riscului de neîndeplinire a țăintelor și jaloanelor, descărcarea rapoartelor de progres;
 - (c) pregătirea declarațiilor de gestiune și rezumatul auditului, precum și a cererile de plată;

- (d) stabilirea procedurilor necesare pentru colectarea și stocarea datelor privind beneficiarii, contractanții, subcontractanții și beneficiarii reali, în conformitate cu articolul 22 din Regulamentul (UE) 2021/241”;
 - (e) asigurarea informării tuturor factorilor interesați cu privire la finanțările prevăzute în PNRR, respectiv a evoluției acestora;
 - (f) asigurarea monitorizării complementarităților și a sinergiilor proiectelor finanțate din PNRR cu alte surse de finanțare, precum și evaluarea ex-ante pentru evitarea riscului dublei finanțări;
 - (g) asigurarea verificării ex-ante/ex-post a procedurilor de achiziție realizate de beneficiarii MRR;
 - (h) asigurarea funcționalității preventive, detectării și corectării neregulilor, a fraudelor și a conflictelor de interese.
2. SEMC_PNRR va fi gândit ca funcționalitate, pentru a fi parte integrantă din cloudul guvernamental, astfel se va asigura interconectarea acestuia cu alte sisteme de management și control al fondurilor europene și de la bugetul național. Cea de-a doua fază se referă așadar, la asigurarea interoperabilității sistemului informatic cu alte sisteme informatice naționale, utilizând instrumente și tehnologii TIC de tipul Big Data, pentru îmbunătățirea gradului de transparență a intervențiilor publice finanțate din bugetul de stat și din fondurile europene (Open Data), precum și pentru a permite realizarea unor analize de impact al investițiilor realizate din aceste toate aceste fonduri, pe baza unor criterii sau parametrii de interes, la un anumit moment.

Livrarea fazelor I și II din această investiție nu este dependentă de disponibilitatea cloud-ului guvernamental. Aplicația va fi dezvoltată cloud-native/cloud-ready, iar hostingul va fi asigurat pe termen scurt de Serviciul de Telecomunicații Speciale. Ulterior, se va realiza migrarea în cloudul guvernamental, când acesta va deveni operațional.

Totodată, pentru a se asigura utilizarea conformă a tuturor funcționalităților acestui sistem, se propune achiziționarea unor servicii de instruire, necesare utilizatorilor datorită implementării tehnologiilor de vârf. Aceste sesiuni de instruire vor fi dedicate cu preponderență personalului implicat în administrarea sistemului informatic. În acest sens, se vor organiza cursuri acreditate de către producătorii tehnologiilor utilizate.

Această investiție este complementară investițiilor realizate până la acest moment din fondurile europene, respectiv celor propuse în prezent pentru perioada 2021-2027 și finanțate din FESI (Politica de coeziune). Sistemul de management și control al PNRR este complementar și nu interferează cu finanțarea sistemului SMIS, prevăzut în POAT 2021-2027.

Totodată, prin acest proiect se va asigura interoperabilitatea cu alte platforme de acest tip (inclusiv SMIS) pentru a permite verificări de management cu privire la beneficiarii fondurilor

din PNRR (de ex. ONRC, SICAP, ANAF, MAI prin DEPABD, CSM etc.), inclusiv dezvoltarea și migrarea în cloudul guvernamental.

De asemenea, având în vedere că termenul pentru finalizarea PNRR este în anul 2026, pentru asigurarea în continuare și susținerea interoperabilității diverselor sisteme informatice, inclusiv SMIS2014+, vor fi utilizate fondurile de coeziune prevăzute prin Asistență Tehnică.

Implementare:

Direcția de specialitate din cadrul MIPE (DCSMISIT), în parteneriat cu instituții parte a sistemului de siguranță națională (Sistemul de Telecomunicații Speciale), va realiza o prima analiză de business cu privire la atributele și funcțiile pe care sistemul le va avea și va demara acțiunile necesare pentru realizarea protocoalelor de colaborare necesare în vederea implementării acestei investiții.

Investițiile preconizate a se realiza constau în servicii, dotare cu echipamente hardware și soluții software.

Sistemul propus va conține următoarele componente:

Faza I

1. Componenta de introducere și validare a structurilor de date necesare pentru managementul și controlul PNRR (crearea conținutului bazei de date, migrarea datelor existente în prezent în aplicațiile interne, care se pretează a fi migrate în noul sistem);
2. Componenta de Business Intelligence și Raportare, care va asigura afișarea și printarea datelor sub formă de rapoarte, tabele și statistici în funcție de criteriile de raportare prestabilite;
3. Componenta Dashboard, care va permite afișarea în timp real a evoluției parametrilor privind implementarea PNRR, respectiv evoluția ȋntelor și jaloanelor aferente implementării componentelor din plan, stadiul de implementare a fiecărei măsuri, investiții, componente de reformă, reformă;
4. Componenta de automatizare a proceselor cu capabilități de tipul Artificial Intelligence și Machine Learning;
5. Componenta Portal, formată din:
 - 5.a. Un modul extern, accesibil prin Internet pentru informarea cetățenilor, mediului de afaceri, beneficiarilor, de tip Open Data;
 - 5.b. Un modul intern, disponibil în Intranet-ul instituției, cu acces securizat al utilizatorilor, pentru o mai bună organizare și comunicare internă, care să ofere instrumente de ajutor, proceduri, ghiduri, manuale de utilizare a aplicațiilor etc.

6. Componenta de management unificat al securității (raportare și logging investigational pentru conformitate, analize operaționale și de investigații avansate);

Faza II

7. Componenta care va asigura integrarea și interoperabilitatea sistemului cu bazele de date ale altor sisteme proprii (SMIS2014+) și externe, care gestionează date cu privire la informații relevante despre beneficiarii PNRR (de ex. ONRC, SICAP, ANAF, MAI prin DEPABD, CSM etc.);

Grup țintă: MIPE, ADR, STS și toate instituțiile publice cu care se dezvoltă interoperabilitatea (ONRC, MAI, ANAP etc)

Ajutor de stat:

Investițiile/serviciile necesare implementării acestor măsuri vor fi achiziționate printr-o procedură competitivă, transparentă, nediscriminatorie și necondiționată, nefiind incidente astfel prevederile legislației din domeniul ajutorului de stat.

Calendar: 2021