

## Direcții generale de reformă a administrației publice

### I. Funcția Publică

#### A. Sistemul instituțional

- 1) Clarificarea mandatului și cadrului legal al ANFP din subordinea Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, precum și consolidarea capacității sale administrative, astfel încât să furnizeze un management strategic de calitate al funcției publice, fundamentat pe: analize periodice ale nevoilor de competențe pentru administrația publică; politici sectoriale de recrutare/formare; consolidarea departamentelor de resurse umane din instituțiile publice.
- 2) Crearea unei structuri de guvernare de tip "consiliu științific", format din cadre didactice universitare, personalități ale vieții publice, organizații neguvernamentale cu preocupări în domeniul funcției publice și resurselor umane din administrația publică, cu următoarele funcții: (i) evaluarea și avizarea politicilor publice și a propunerilor legislative din domeniu; (ii) avizarea strategiei privind funcția publică și resursele umane din administrația publică și de formare a personalului care lucrează în administrația publică. Modul de organizare și funcționare a Consiliului Științific se va reglementa prin act normativ distinct.
- 3) Clarificarea rolurilor/mandatelor diferitelor categorii de resurse umane ce lucrează în administrația publică: funcționari publici și personal contractual și integrarea lor într-un sistem instituțional și de management coerent.
- 4) Revizuirea cadrului legal, astfel încât Agenția Națională a Funcționarilor Publici să dețină evidența tuturor categoriilor de personal din administrația publică - atât funcționari publici și personal contractual, cât și funcții de demnitate publică numite și alese.
- 5) Extinderea și adaptarea sistemului electronic național de evidență a ocupării în administrația publică de la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, corelativ cu extinderea și adaptarea sistemului informatic REVISAL (aflat în prezent în gestiunea Inspecției Muncii) și asigurarea interoperabilității între cele două sisteme.
- 6) Descentralizarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice la nivelul fiecărei instituții publice și eliminarea unor avize (ex. pentru organizarea concursurilor, pentru promovări etc.).

#### B. Sistemul de recrutare, promovare, evaluare

- 1) Stabilirea unui cadru de competențe generale și specifice (PCGS) pentru ocuparea funcțiilor publice (de execuție și de conducere) în acord cu nevoile unui management public orientat spre rezultate și cu mandatele și funcțiile instituțiilor publice. Vor fi stabilite standarde de calitate atât pentru (PCGS), cât și pentru ceea ce înseamnă experiența relevantă necesară ocupării unui anumit post.
- 2) Definirea și punerea în aplicare a unui sistem mixt (concurs național combinat cu recrutare specifică pe post) transparent de recrutare și selecție a candidaților la anumite funcții publice specifice. Sistemul va fi implementat mai întâi la nivelul administrației publice centrale, evaluate efectele și apoi extins la nivelul altor funcții.

- 3) Definierea și punerea în aplicare a unui sistem transparent de recrutare și selecție a candidaților la funcțiile publice de conducere operaționale (*middle management*) (șef birou, șef serviciu, director) pe criterii strict profesionale pe baza cadrului de competențe generale și specifice (PCGS).
- 4) Reorganizarea sistemului de carieră pe mai mult de 3 grade și pentru o perioadă mai îndelungată de timp, corelativ cu reformarea sistemului de evaluare și de salarizare.
- 5) Implementarea unui sistem de management eficace al performanței individuale și organizaționale, inclusiv un model coerent și obiectiv de evaluare a performanțelor funcționarilor publici, pe baza rezultatelor obținute de instituția publică respectivă
- 6) Separarea palierului politic de palierul administrativ, al funcționarilor publici. Se propun spre discuție 3 scenarii:

### **Scenariul A – extinderea funcțiilor politice la nivelul prefectilor și sub-prefectilor**

#### **Caracteristici:**

- a) Funcțiile politice sunt limitate la cele ale demnitarilor de astăzi: președinte, ministru, secretar de stat (sau funcții echivalente – șefii de agenții), parlamentari, președinte și vicepreședinte de consiliul județean, primar și viceprimar, consilierii locali și județeni PLUS un nivel administrativ format din prefectii și sub-prefecții. Membrii cabinetelor demnitarilor sunt selectați în continuare pe bază de încredere.
- b) Corpul înalților funcționari publici (CÎFP) rămâne, dar cu mai puține poziții (secretar general și secretar general adjunct, secretar general de prefectură, inspector guvernamental), cu anumite condiții foarte clare privind numărul, recrutarea, promovarea, evaluarea:
  - CÎFP are un număr limitat de membrii aprobat prin legislația secundară
  - La nivelul prefecturilor apare poziția de secretar general de prefectură ca ÎFP
  - Se păstrează comisiile de recrutare, evaluare și disciplină selectate și organizate pe baza mecanismului inițial – cu mandate de 10 ani, astfel distribuite ca periodic (1-2 ani) comisiile să fie reînnoite parțial
  - Recrutarea se face exclusiv prin concurs național organizat de ANFP/INA și se intră pe poziția de inspector guvernamental
  - Numirea pentru o funcție de conducere echivalentă unei poziții de ÎFP se face prin mecanismul mobilității prin selecție de către comisia de recrutare, care pregătește o listă scurtă (2-3 ÎFP) din care decidentul/demnitar politic alege.
  - Exercițiile temporare ale funcțiilor de conducere echivalentă ÎFP dispar/sunt interzise
  - Evaluarea ÎFP se va face periodic (1-2 ani) pe baza unor criterii și obiective clare și cuantificabile. Obținerea a 2 evaluări consecutive "Nesatisfăcător" conduce automat la pierderea statutului de ÎFP
- c) Prefecții și sub-prefecți vor putea fi numiți numai pe baza următoarelor condiții:
  - Respectarea cadrului de competențe generale și specifice (PCGS), atestată de INA, după absolvirea unui curs specializat de 1-2 ani.
  - Definierea și respectarea unor condiții de profesionalism și experiență relevantă foarte clare
  - Recrutarea/numirea se va putea face și din interiorul și din afara funcției publice
  - Sistemul de evaluare al performanței individuale și organizaționale li se va aplica și lor.
  - Nu se va permite numirea lor temporară până la absolvirea cursului.
- d) Pentru funcțiile publice de conducere medii (șef birou, șef serviciu și director) se aplică un sistem de recrutare/promovare strict profesional, pentru funcțiile publice de conducere înalte (director general) se aplică un sistem de recrutare/promovare mixt: strict profesional în faza 1 rezultând o listă scurtă (2-3 persoane), din care decidentul/demnitar alege.
- e) Exercițiile temporare a funcțiilor publice de conducere strict limitată prin criterii, perioadă limitată și pondere limitată din total funcții de conducere (o limită maximă per instituție publică).

**Avantaje:**

- a) Separarea clară a nivelului politic de cel al funcției publice, inclusiv al corpului înalților funcționari publici;
- b) Posibilitatea profesionalizării funcției publice, dacă sistemul funcționează în mod stabil pe mai mulți ani în parametrii inițiali;
- c) Reguli clare de recrutare, selecție și promovare, inclusiv pentru funcțiile publice de conducere și ale ÎFP;
- d) Flexibilitate mai mare a factorului politic prin creșterea numărului de poziții politice și asigurarea unei legături politice directe între Guvern și funcția perfectului
- e) Partidele sunt stimulate în a crea în interiorul lor un corp profesionist de manageri administrativi

**Dezavantaje:**

- a) Nivelul politicizării crește și există riscul ca metodele excepționale utilizate și până acum, să fie folosite din nou și să nu apară acel corp de profesioniști în interiorul partidelor politice.
- b) Pentru a funcționa este nevoie de un consens politic larg și permanent atât între partide cât și în interiorul partidelor în a respecta parametrii inițiali ai modelului/alternativei.
- c) Posibila critică din partea societății civile.

**Scenariul B – extinderea funcțiilor politice la nivelul prefectilor, sub-prefecților, directorilor de deconcentrate, secretari generali și adjuncți, directori generali.**

**Caracteristici:**

- a) Funcțiile politice sunt limitate la cele ale demnitarilor de astăzi: președinte, ministru, secretar de stat (sau funcții echivalente – șefii de agenții), parlamentari, președinte și vicepreședinte de consiliul județean, primar și viceprimar, consilierii locali și județeni PLUS un nivel administrativ format din prefectii, sub-prefecții, secretari generali și adjuncți, directorii generali din administrația centrală și directorii de deconcentrate. Membrii cabinetelor demnitarilor sunt selectați în continuare pe bază de încredere.
- b) Corpul înalților funcționari publici (CÎFP) dispare;
- c) Prefecții, sub-prefecți, secretarii generali și adjuncți, directorii generali din administrația publică și directorii de deconcentrate vor putea fi numiți cu îndeplinirea următoarelor condiții:
  - Respectarea cadrului de competențe generale și specifice (PCGS), atestată de INA, după absolvirea unui curs specializat de 1-2 ani.
  - Definirea și respectarea unor condiții de profesionalism și experiență relevantă foarte clare
  - Recrutarea/numirea se va putea face și din interiorul și din afara funcției publice
  - Sistemul de evaluare al performanței individuale și organizaționale li se va aplica și lor.
  - Nu se va permite numirea lor temporară până la absolvirea cursului.
- d) Pentru funcțiile publice de conducere (șef birou, șef serviciu și director) se aplică un sistem de recrutare/promovare strict profesional.
- e) Exercițarea temporară a funcțiilor publice de conducere strict limitată prin criterii, perioadă limitată și pondere limitată din total funcții de conducere (o limită maximă per instituție publică).

**Avantaje:**

- a) Flexibilitate foarte mare a factorului politic prin creșterea numărului de poziții politice
- b) Se introduc criterii profesionale pentru pozițiile administrative decise politic
- c) Partidele sunt stimulate în a crea în interiorul lor un corp profesionist extins de manageri administrativi ceea ce poate conduce la consolidarea tendinței interne spre profesionalizare.
- d) Responsabilitate politică mai clară pentru rezultate

**Dezavantaje:**

- a) Nivelul politicizării crește mult. Pentru a funcționa este nevoie de un consens politic larg și permanent

atât între partide cât și în interiorul partidelor în a respecta parametrii inițiali ai modelului/alternativei.

- b) Posibilă instabilitate indusă de eventuale schimbări frecvente de guvern.
- c) Critici din partea societății civile/sindicate.

### Scenariul C – aplicarea modelului de reformă din 2004-2006 în litera și spiritul lui original.

#### **Caracteristici:**

- a) Funcțiile politice sunt limitate la cele ale demnitarilor de astăzi: președinte, ministru, secretar de stat (sau funcții echivalente – șefii de agenții), parlamentari, președinte și vicepreședinte de consiliul județean, primar și viceprimar, consilierii locali și județeni. Membrii cabinetelor demnitarilor sunt selectați în continuare pe bază de încredere.
- b) Corpul înalților funcționari publici (CÎFP) rămâne ca în prezent (prefect, sub-prefect, secretar general și secretar general adjunct, inspector guvernamental), însă cu anumite condiții foarte clare privind numărul, recrutarea, promovarea, evaluarea:
  - CÎFP are un număr limitat de membrii aprobat prin legislația secundară
  - Se păstrează comisiile de recrutare, evaluare și disciplină selectate și organizate pe baza mecanismului inițial – cu mandate de 10 ani, astfel distribuite ca periodic (1-2 ani) comisiile să fie reînnoite parțial
  - Recrutarea se face exclusiv prin concurs național organizat de ANFP/INA și se intră pe poziția de inspector guvernamental
  - Numirea pentru o funcție de conducere echivalentă unei poziții de ÎFP se face prin mecanismul mobilității prin selecție de către comisia de recrutare, care pregătește o listă scurtă (2-3 ÎFP) din care decidentul/demnitar politic alege.
  - Exercițiile temporare ale funcțiilor de conducere echivalentă ÎFP dispar/sunt interzise
  - Evaluarea ÎFP se va face periodic (1-2 ani) pe baza unor criterii și obiective clare și cuantificabile. Obținerea a 2 evaluări consecutive "Nesatisfăcător" conduce automat la pierderea statutului de ÎFP
- c) Pentru funcțiile publice de conducere medii (șef birou, șef serviciu, director) se aplică un sistem de recrutare/promovare strict profesional, pentru funcțiile publice de conducere înalte (director general) se aplică un sistem de recrutare/promovare mixt: strict profesional în faza 1 rezultând o listă scurtă (2-3 persoane), din care decidentul/demnitar alege.
- d) Exercițiile temporare a funcțiilor publice de conducere strict limitată prin criterii, perioadă limitată și pondere limitată din total funcții de conducere (o limită maximă per instituție publică).

#### **Avantaje:**

- a) Separarea foarte clară a nivelului politic de cel al funcției publice, inclusiv al corpului înalților funcționari publici;
- b) Posibilitatea profesionalizării funcției publice, dacă sistemul funcționează în mod stabil pe mai mulți ani în parametri inițiali;
- c) Reguli clare de recrutare, selecție și promovare, inclusiv pentru funcțiile publice de conducere și ale ÎFP
- d) O anumită flexibilitate a factorului politic de a decide numirile pentru funcțiile publice de conducere superioare și cele specifice CÎFP

#### **Dezavantaje:**

- a) Experiența arată că sistemul proiectat în perioada 2004-2006 nu a funcționat niciodată în parametri inițiali, fiind distorsionat printr-o serie de practici și instrumente – cum ar fi introducerea succesivă a unui șir lung de excepții și derogări și prin mecanismul exercitării temporare a funcțiilor publice de conducere (în special superioare și mai ales a celor din CÎFP). Acest lucru arată că mediul politic nu a acceptat nivelul strict limitat de politizare avut în vedere

inițial de această alternativă.

- b) Partidele nu au nici un stimulente de a se profesionaliza în interior prin pregătirea unor cadre care să ocupe funcții de top management în administrația publică.
- c) Pentru a funcționa este nevoie de un consens politic larg și permanent în a respecta parametrii inițiali ai modelului/alternativei.
- d) Sistemul real, așa cum există, permite o responsabilitate difuză pentru rezultate

### **C. Sistemul de salarizare și motivare**

- 1) Identificarea și implementarea unor forme de motivare transparentă, echilibrată și coerentă care să stimuleze și să răsplătească performanța – stabilirea clară a unei relații directe între venit și performanța individuală și cea organizațională, în special pentru funcțiile de conducere (medii și superioare) pentru anumite sectoare speciale (cum ar fi autoritățile de management). Crearea unui sistem coerent și unitar de salarizare a funcționarilor publici – eliminarea sistemelor specifice unor sectoare anume.
- 2) Reorganizarea sistemului de carieră pe mai mult de 3 grade și pentru o perioadă mai îndelungată de timp, corelativ cu reformarea sistemului de evaluare și de salarizare.

### **D. Sistemul de formare și instruire**

- 1) Consolidarea unui sistem instituțional eficient în domeniul formării și perfecționării profesionale prin reînființarea Institutului Național pentru Administrație (INA), ca instituție publică cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, și instituirea de măsuri destinate creșterii responsabilității și responsabilizării în legătură cu domeniul.
  - 2) Dezvoltarea de proceduri, standarde și criterii pentru controlul, monitorizarea și evaluarea procesului de formare. Stabilirea și organizarea unor programe de formare profesională și perfecționare specifice pentru: (i) formarea continuă a funcționarilor din administrația publică; (ii) formare și instruire specifică pentru a intra în funcția publică sau pentru promovare; (iii) formarea cadrelor de conducere (top management); (iv) formare și instruire specifică pentru personalul încadrat la nivelul cabinetelor demnitarului; (v) formare și instruire pentru aleși locali și demnitari.
- 3) INA va avea atribuții în ceea ce privește:

- Stabilirea de standarde de calitate pentru oferta de formare aflată în gestiunea sa;
- Dezvoltarea/stabilirea unui pachet/portofoliu principal de cursuri/programe de formare/perfecționare profesională necesare pentru profesionalizarea personalului din administrația publică, pe baza nevoilor de formare a acestuia;
- Implementarea unui mecanism prin care orice furnizor de formare profesională poate realiza programe de perfecționare profesională pentru administrația publică, însă pe baza unor tematici și a unei curricule stabilite de Institutul Național pentru Administrație;
- Dezvoltarea, în colaborare cu Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC), a unei metodologii privind asigurarea certificării și recunoașterii competențelor dobândite prin cursurile/programele de formare/perfecționare organizate fie direct de/cu participarea INA; totodată, se poate avea în vedere conferirea INA a rolului de recunoaștere a certificatelor/diplomelor emise, fie de alți furnizori de formare din piață pe domenii de interes pentru personalul din administrația publică;
- Posibilitatea ca, în viitor, INA să organizeze inclusiv programe de master sau doctorat, în calitate de școală doctorală, în domeniul administrației publice.

### **E. Strategia preventivă anti-corupție**

- 1) Susținerea integrității în funcția publică prin publicarea generalizată de informație în mod automat (din principiu), mai ales în zonele sensibile: achizițiile publice, investițiile publice, rezultatele detaliate (plăți) ale execuțiilor bugetare, evaluările preliminare și analizele detaliate ale impactului politicilor publice, rapoartele de monitorizare și evaluare *ex-post* a politicilor publice.
- 2) Introducerea de standarde etice reglementate, actualizate, pentru toate categoriile de funcții din administrație, și unificarea ulterioară a regulilor generale privind etica și integritatea în exercitarea funcțiilor din administrație într-un singur document-cadru, cu caracter normativ, și publicarea informației.
- 3) Definirea, în baza unor criterii și proceduri clare, a așa-numitelor „funcții sensibile”, și stabilirea unui sistem coerent de evidență și management centralizat al acestora.

## II. Administrația Publică Centrală

### A. Clarificarea și stabilitatea mandatelor și a funcțiilor/structurilor instituțiilor publice centrale

- 1) Definirea clară a mandatelor și responsabilităților la nivelul instituțiilor administrației publice centrale (APC) și stabilirea de structuri funcționale și de management adecvate și asigurarea stabilității acestora. Întărirea rolului Unităților de Politici Publice (UPP) și crearea condițiilor instituționale pentru fundamentarea deciziilor pe baza analize de politici publice.
- 2) Separarea clară a procesului de fundamentare/elaborare de politici de procesul de implementare: clarificarea mandatului unui minister tip și cel al unei agenții executive/implementare tip. Separarea clară a mandatului specific unei agenții executive/implementare de cel al unei autorități de reglementare.
- 3) Elaborarea de organigrame model/standard – cu un anumit grad de flexibilitate - pentru autoritățile centrale, care să fie cât mai "plate" și să descrie funcțiile cheie obligatorii și să permită adăugarea unor funcții specifice.
- 4) Redefinirea rolului cabinetelor politice și a secretarilor de stat în transformarea priorităților politice în directive adecvate de politici publice prin intermediul secretarilor generali și a secretarilor generali adjuncți. Dezvoltarea unor programe de formare de scurtă durată adresate personalului încadrat la cabinetul demnitarului, ținând cont de specificul domeniului de politici aferent.

### B. Sistemul de fundamentare, decizie și implementare a politicilor publice

- 1) Consolidarea sistemului de fundamentare a politicilor publice prin aplicarea integrală a legislației existente în domeniu și utilizarea actualelor instrumente de evaluare a impactului. Limitarea utilizării instrumentelor de reglementare *ad-hoc* (ordonanțe de urgență și ordonanțe simple).
- 2) Îmbunătățirea sistemului de coordonare și luare a deciziilor în ceea ce privește procesul politicilor publice și cel de reglementare, astfel încât să permită evaluarea preliminară a impactului. Îmbunătățirea procesului și a procedurilor de luare a deciziilor la nivelul Cabinetului prin pregătirea din timp a proiectelor de politici publice sau de legiferare, astfel încât să fie discutate și analizate la nivelul ministerelor de linie, CPM și MFP.

- 3) Întărirea coordonării intersectoriale: crearea unui mecanism eficient de coordonare între diferite priorități (mai ales noi) de politici publice în raport de resursele existente. Roluri clar definite pentru principalele instituții care au mandate orizontale: CPM, MFP, MFE, MDRAP, MJ.
- 4) Implementarea unui sistem efectiv de monitorizare a implementării politicilor, a priorităților de guvernare. Introducerea obligativității realizării de evaluări ex-post pentru toate politicile publice/ programele/ proiectele care au o valoare mai mare de 100 milioane RON. Convergența treptată a sistemelor de elaborare, fundamentare și management al politicilor generate de apartenența la UE și cele strict naționale.

### **C. Sistemului de planificare strategică și bugetare de performanță**

- 1) Aprobarea prin lege a unui buget de stat multianual (3+1 ani).
- 2) Generalizarea sistemului de planificare strategică prin utilizarea curentă a Planurilor Strategice Instituționale. Corelarea PSI-urilor și coordonarea lor cu Strategia Fiscal-Bugetară a Guvernului (realizată pentru primele 10 ministere ca pondere a cheltuielilor în buget) și Cadrul Bugetar pe termen Mediu (CBTM). Raport anual pentru fiecare minister cu privire la modul de implementare al PSI și care să fie publicat și prezentat în Parlament.
- 3) Generalizarea utilizării Programului Anual de Lucru al Guvernului (PALG), corelat cu PSI-urile ministerelor și SFB. Consolidarea sistemului de urmărire și monitorizare, inclusiv utilizarea SAUP în acest sens.
- 4) Îmbunătățirea sistemului de programare bugetară multianuală pe bază de performanță prin implementarea ciclului complet: planificare, execuție, monitorizare și evaluare. Plafoanele prevăzute de CBTM vor fi efective și stabile pe durata ciclului de programare bugetară de 3+1 ani. Îmbunătățirea procesului de management al investițiilor publice la nivelul central conform etapelor definite de OUG 88/2013.
- 5) Evaluarea periodică a calității cheltuielilor publice prin analize sistematice și detaliate (*spending reviews*) pe sectoare. Susținerea adecvată a domeniului prin sisteme IT de management adecvate și interoperabile.

### **D. Capacitatea de furnizare a serviciilor publice de calitate, accesibile, conform nevoilor consumatorilor**

- 1) Stabilirea de standarde minime de calitate și de costuri a serviciilor publice împreună cu un sistem de monitorizare și evaluare. Îmbunătățirea accesului la servicii publice, cu o atenție deosebită acordată mediului rural.
- 2) Dezvoltarea sistemelor IT care să susțină furnizarea serviciilor publice, atât la nivel central, cât și local – dezvoltarea conceptului de *e-government*. Clarificarea sistemului instituțional al furnizării serviciilor de *e-government*, în special problemele de coordonare și inter-operabilitate. Raționalizarea platformelor/ sistemelor ITC deja elaborate în vederea utilizării lor la potențialul maxim înainte de luarea deciziei de finanțare a unor noi platforme/ sisteme ITC.
- 3) Simplificarea și reducerea birocrăției în raport cu cetățenii – scăderea costurilor administrative induse acestora. Procesul se va referi atât la legislația existentă – debirocratizare, cât și la evaluarea noii legislații din această perspectivă, astfel încât să nu producă costuri administrative suplimentare cetățeanului.
- 4) Simplificarea și reducerea birocrăției în raport cu mediul de afaceri – reducerea costurilor administrative induse acestuia în aceeași perspectivă ca pentru cetățeni. Introducerea testului IMM (cât de mult activitatea acestor companii poate fi influențată negativ) în evaluarea preliminară a viitoarelor acte

normative. Simplificarea și reducerea birocrăției intra-administrative – generalizarea sistemelor de intranet și de management automat al documentelor.

### **III. Administrația Publică Locală**

#### **A. Soluții la problema fragmentării administrației publice locale și a cadrului legislativ**

- 1) Elaborarea Codului Administrativ al României ale cărui Teze prealabile au fost aprobate de Guvernul României prin HG nr. 196/2016; Codul Administrativ urmărește: (i) simplificarea legislației și eliminarea prevederilor legale paralele și contradictorii; (ii) asigurarea unei terminologii unitare pentru aceleași realități juridice, instituții, principii și concepte, reducându-se riscul interpretării lor diferențiate și contradictorii; (iii) remedierea problemelor generate în practică de aplicarea prevederilor legale actuale; (iv) îmbunătățirea prevederilor legale actuale aplicabile administrației publice.
- 2) Consolidare/fuziune administrativă voluntară pe baza unui algoritm multicriterial cum ar fi populația, suprafața, distanța față de centrul noului UAT, nivelul dezvoltării economice etc. Consolidare/fuziune voluntară a unităților administrativ-teritoriale cu vecini mai dezvoltați și compatibili pe baza unui indicator compozit de dezvoltare locală și a unui algoritm de eligibilitate al U.A.T.-urilor, precum și stimulare financiară în perioada comasării voluntare. Odată decisă fuziunea pe baze voluntare, nu se mai poate reveni asupra acesteia..
- 3) Consolidarea și stimulare cooperării inter-comunale, în scopul prestării unor servicii și/sau implementării unor proiecte în comun, inclusiv analizarea creării asocierilor de drept public, cărora să li se delege furnizarea de servicii unde economiile de scară sunt esențiale și crearea de stimulente financiare și investiționale pentru susținerea consolidării voluntare și a tuturor formelor de cooperare inter-comunală.

#### **B. Relansarea dezbaterii despre regionalizare**

- 1) Evaluarea avantajelor și dezavantajelor diferitelor soluții de regionalizare, care ar putea fi decise legislativ în perioada 2017-2018 și implementate din 2020. Criteriile avute în vedere pentru "desenarea" regiunilor sunt: cultural istorice, funcționale și socio-economice, socio-geografice, economice, administrative, mărimea populației și teritoriului, contiguitate teritorială etc. Elementele cheie în finalizare procesului:
  - a) Stabilirea responsabilităților care vor fi transferate la nivel regional – se pot utiliza etapele din Legea-cadru a descentralizării nr. 195/2006. Este vorba de funcții care îndeplinite la nivel regional se obțin beneficii suplimentare – valoare adăugată mai mare.
  - b) Stabilirea surselor de finanțare a bugetelor regionale și implementarea unor mecanisme transparente, clare și predictibile de finanțare.

#### **C. Îmbunătățirea coordonării politicilor de investiții locale**

- 1) Introducerea de standarde comune de calitate, eligibilitate și evaluare programelor de investiții în infrastructura locală indiferent de sursa de finanțare.
- 2) Îmbunătățirea semnificativă a fundamentării impactului PNDL, a criteriilor de eligibilitate și evaluare, a sistemului instituțional de implementare. Reducerea rolului consiliilor județene.
- 3) Raționalizarea PNDL și crearea unor mecanisme de coordonare a intervențiilor cu PNDR și POR.

#### **D. Continuarea descentralizării**

- 1) Descentralizarea de noi competențe trebuie să se refere în special la funcții/responsabilități prin care se obține o valoare adăugată suplimentară prin furnizarea lor de consiliile locale/județene. Elaborarea de



analize de impact privind descentralizarea pentru următoarele domenii: agricultură; cultură; turism; mediu; sănătate; educație; tineret și sport. Se vor stabili standarde de calitate și cost pentru serviciile publice descentralizate.-

2) Transferul de active neutilizate de administrația centrală/deconcentrată se va face pe bază de proiecte concrete și cu obligația menținerii acestora în domeniul public sau privat al autorităților locale beneficiare.

### E. Sistemul de finanțare al administrației publice locale

- 1) Problema resurselor financiare este esențială, mai ales responsabilitatea necesară în cheltuirea acestora:
  - Constrângeri bugetare evidente, care împiedică în următorii 2-3 ani suplimentarea resurselor financiare transferate administrației publice locale
  - Este nevoie de cheltuirea mult mai responsabilă, transparentă și mai eficientă a resurselor existente.
  - Este nevoie de creșterea ponderii veniturilor proprii în buget, a gradului de colectare al impozitelor locale, de reducerea evaziunii fiscale la toate nivelurile.
  
- 2) Este esențială co-participarea cetățenilor la fundamentarea și implementarea proiectelor ce implică dezvoltarea comunității lor. Mecanismele de transparență și de participare cetățenească sunt foarte importante chiar pentru creșterea resurselor financiare: este mult mai ușor să aplici un impozit local mai mare și să-l și colectezi, dacă cetățenii participă la luarea deciziilor privind cheltuirea acestor resurse, dacă li se prezintă periodic ce s-a făcut cu banii, dacă pot verifica singuri pe site-ul primăriei modul în care este utilizat bugetul acesteia.