

METODOLOGIA DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE INTEGRATĂ A PERFORMANȚEI SERVICIILOR DE PREVENIRE A ȘOMAJULUI



„MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA INTEGRATĂ A PERFORMANȚEI SERVICIILOR PUBLICE”

cod MySMIS 127589 /SIPOCA 616

Activitatea 4 Elaborarea de metodologii sectoriale pentru detalierea și adaptarea
metodologiei cadru pentru fiecare sector

Subactivitatea A 4.1 Dezvoltarea de metodologii sectoriale pentru evaluarea
performanțelor serviciilor publice

METODOLOGIA DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE INTEGRATĂ A PERFORMANȚEI SERVICIILOR DE PREVENIRE A ȘOMAJULUI

septembrie 2023

CUPRINS

ACRONIME ȘI ABREVIERI	4
GLOSAR DE TERMENI	4
1. INTRODUCERE.....	5
1.1. Scopul studiului	5
1.2. Obiectivul general al metodologiei	5
2. CRITERII DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE INTEGRATĂ A PERFORMANȚEI SERVICIILOR PUBLICE DE PREVENIRE A ȘOMAJULUI (LA NIVEL JUDEȚEAN)	8
2.1 Principalii beneficiari ai metodologiei	8
2.2 Criterii pentru monitorizarea și evaluarea integrată a performanței serviciilor publice de prevenire a șomajului	9
2.3 Criteriul de monitorizare și evaluare 1: Capacitatea strategică.....	10
2.4 Criteriul de monitorizare și evaluare 2: Eficacitatea	14
2.5 Criteriul de monitorizare și evaluare 3: Calitatea.....	16
2.6 Criteriul de monitorizare și evaluare 4: Eficiența.....	19
2.7 Criteriul de monitorizare și evaluare 5: Accesibilitate	20
2.8 Criteriul de monitorizare și evaluare 6: Performanța proceselor.....	23
2.9 Criteriul 7 de monitorizare și evaluare: Bune practici	26
2.10 Criteriul de monitorizare și evaluare 8: Transparența.....	30
3. INDICATORI DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE A PERFORMANȚEI SERVICIILOR DE PREVENIRE A ȘOMAJULUI	35
3.1 Indicatori de performanță	35
4. ELEMENTE SPECIFICE PENTRU OPERATIONALIZAREA METODOLOGIEI	42
4.1 Baza de informații a metodologiei	42
4.2 Tablouri de bord și indicatori de performanță pentru previziuni	45
5. MECANISME SPECIFICE DE COLECTARE A DATELOR	48
Anexa nr.1 Indicatori de performanță propuși pentru criteriul legat de Capacitatea strategică.....	49
Anexa nr. 2 - Indicatori de performanță propuși pentru criteriul de eficacitate	50
Anexa nr. 3 - Indicatori de performanță propuși pentru criteriul Calitate.....	50
Anexa nr. 4 - Indicatori de performanță propuși pentru criteriul Eficiență	51
Anexa nr. 5 - Indicatori de performanță propuși pentru criteriul Accesibilitate	52

Anexa nr. 6 - Indicatori de performanță propuși pentru criteriul Performanța proceselor	52
Anexa nr. 7 - Indicatori de performanță propuși pentru criteriul Bune practici	53
Anexa nr. 8 - Indicatori de performanță propuși pentru criteriul Transparență	54
Anexa 9. Cadrul general de reglementare și performanță pentru serviciile de prevenire a șomajului	56
A9.1 Cadrul juridic european pentru prevenirea șomajului	56
A9.2 Cadrul legislativ național de prevenire a șomajului	57

ACRONIME ȘI ABREVIERI

AJOFM	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
CE	Comisia Europeană
ENI	Echivalent Normă Întreagă
HG	Hotărârea Guvernului
M&E	Monitorizare și evaluare
MS	Mystery Shopper (Client misterios)
OUG	Ordonanța de Urgență
SCIM	Sistem de Control Intern Managerial
SGG	Secretariatul General al Guvernului
SMART	Specific, Măsurabil, Accesibil, Relevant și încadrat în Timp (Specific, Measurable, Attainable, Relevant, and Time-Bound)
SPO	Servicii Publice de Ocupare
TIC	Tehnologia Informației și Comunicațiilor
TFUE	Tratatul de funcționare a Uniunii Europene
UE	Uniunea Europeană

GLOSAR DE TERMENI

Serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPO): servicii prestate de autorități care creează legătura între persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori. Acestea ajută la corelarea cererii și ofertei de pe piața muncii prin servicii de informare, plasare și sprijin activ la nivel local, național și european;

Șomeri: persoane care sunt angajabile și care caută activ un loc de muncă, dar nu își găsesc un loc de muncă.

Utilizator/beneficiar: persoane care își caută un loc de muncă

Planificat: obiectiv de atins în cadrul unei acțiuni de planificare.

1. INTRODUCERE

1.1. Scopul studiului

Scopul acestui document este de a dezvolta o **metodologie pentru monitorizarea și evaluarea integrată a performanței** în implementarea și furnizarea de servicii de prevenire a șomajului la nivel central și local.

În plus, acest document va include și un ghid/îndrumar pentru **elaborarea metodologiilor de monitorizare și evaluare a performanțelor** principalilor furnizori de servicii sociale de prevenire a șomajului la nivel central și județean.

Documentul se bazează pe fundamentul teoretic și empiric preliminar prezentat în **Metodologia de monitorizare și evaluare integrată a performanței serviciilor publice**, reprezentând în esență o adaptare a acestei metodologii la specificul serviciilor de prevenire a șomajului pentru **operaționalizarea monitorizării și evaluării integrate a performanței** acestor servicii.

1.2. Obiectivul general al metodologiei

Scopul principal al metodologiei de monitorizare și evaluare (M&E) a serviciilor de prevenire a șomajului la nivel central și județean este acela de a pune la dispoziția tuturor categoriilor de actori din sfera serviciilor de ocupare a forței de muncă a unui cadru metodologic general și instrumentele necesare pentru a monitoriza (urmări) și evalua (analiza și interpreta) performanța serviciilor oferite.

Evaluarea performanței serviciilor furnizate va constitui baza deciziilor de îmbunătățire sistematică și continuă a serviciilor de prevenire a șomajului oferite diferitelor categorii de persoane. Pe de altă parte, metodologia de M&E va oferi furnizorilor/prestatorilor acestor servicii dimensiunea de responsabilitate publică și transparență în raport cu performanțele obținute.

Această metodologie este un instrument util în aplicarea managementului performanței la nivelul organizațiilor publice (dar și private) a căror misiune este de a promova, coordona, monitoriza și controla activitatea serviciilor de prevenire a șomajului. Managementul performanței trebuie să se afle în centrul eforturilor oricărei organizații de a asigura îmbunătățirea continuă a furnizării de servicii de calitate, eficiente și orientate către utilizator.

Managementul performanței permite luarea de măsuri, în mod operativ, pentru a conduce la rezultate mai bune, ceea ce înseamnă luarea de măsuri ca răspuns la performanța reală, la nivel individual, de echipă, de departament, de întreprindere sau de comunitate.

Metodologia este o componentă a procesului de management continuu al performanței:

- pentru a ști ce măsuri trebuie luate, trebuie monitorizată performanța serviciului;
- pentru a interpreta performanța, trebuie să existe criterii (obiective, ținte etc.);
- pentru a evalua performanța în funcție de criterii, trebuie să existe o metodă (indicatori de performanță).

Metodologia M&E va oferi utilizatorilor săi mai mult decât monitorizarea indicatorilor cheie de performanță. Aceasta va constitui baza unui "mediu" de performanță în serviciile de prevenire a șomajului, un mediu care cuprinde toate activitățile menite să sprijine furnizarea eficientă a serviciilor. O abordare coerentă și sistematică a performanței serviciului de prevenire a șomajului la nivel județean are următoarele avantaje:

- Date și informații privind performanța, furnizate în timp real și în mod regulat, care constituie informații utile pentru sprijinirea procesului decizional.
- Responsabilitate și transparență.
- O analiză clară a managementului performanței la nivel organizațional și la nivelul serviciilor de prevenire a șomajului.

Metodologia sectorială de monitorizare și evaluare a performanțelor în domeniul serviciilor de prevenire a șomajului prevede colectarea de date/indicatori agregați la nivelul autorităților publice județene și centrale responsabile. Monitorizarea și evaluarea performanței vor avea:

- O componentă internă, din perspectiva entităților care gestionează și/sau furnizează servicii de prevenire a șomajului.
- O componentă externă, din perspectiva cetățenilor, beneficiari ai serviciilor publice de prevenire a șomajului.
- Metodologia de M&E include mecanismul de diseminare a informațiilor pe categorii de utilizatori:
 - Informații de interes pentru publicul larg.
 - Informații pentru factorii de decizie politică.
 - Informații pentru autoritățile de reglementare.
 - Alte tipuri de informații (de exemplu, pentru furnizorii de date etc.) .

În consecință, performanța serviciilor de prevenire a șomajului este analizată pe trei vectori:

- Capacitățile instituționale (management strategic/viziune, cadrul organizațional și operațional);
- Calitatea/adaptarea interfeței cu utilizatorul;
- Eficacitatea intrinsecă a serviciilor publice de prevenire a șomajului (evaluată prin gradul de îndeplinire a obiectivelor).

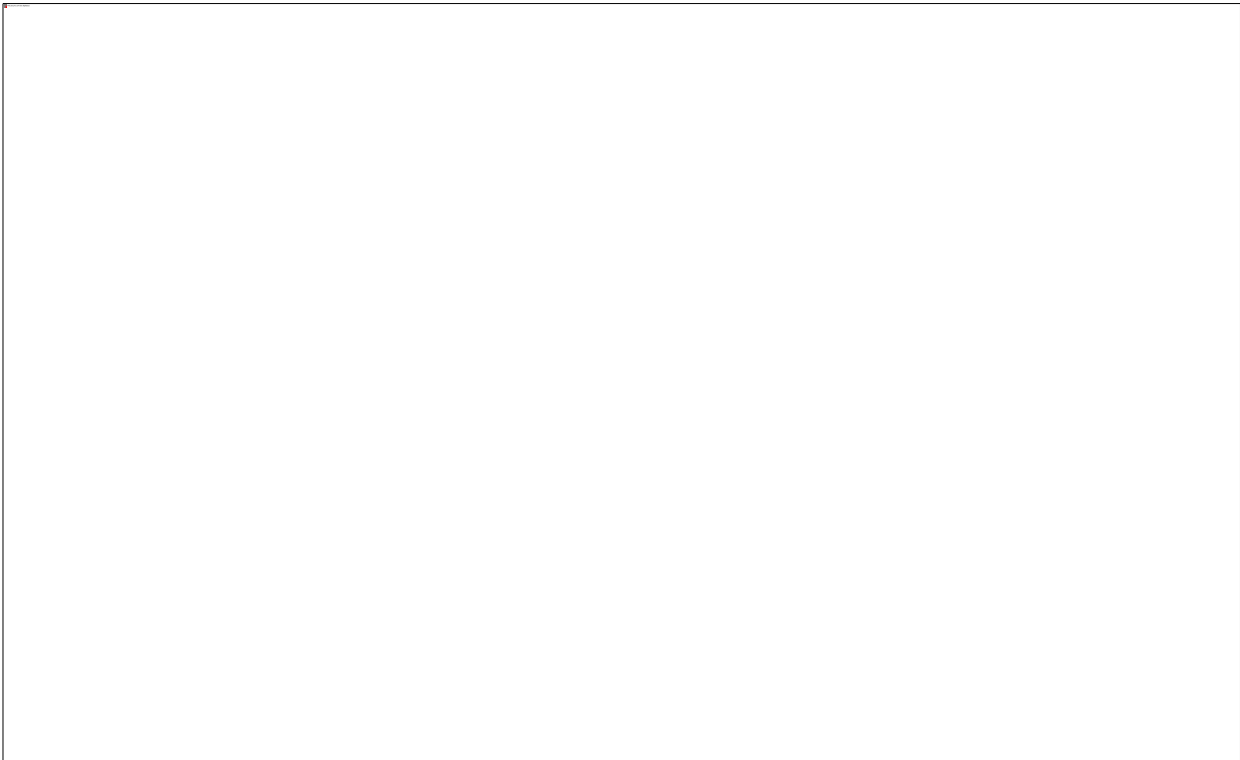


Figura 1- Cadrul general de performanță al unui serviciu public (preluarea din metodologia cadru)

2. CRITERII DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE INTEGRATĂ A PERFORMANȚEI SERVICIILOR PUBLICE DE PREVENIRE A ȘOMAJULUI (LA NIVEL JUDEȚEAN)

2.1 Principalii beneficiari ai metodologiei

Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027, aprobată prin *Hotărârea Guvernului nr. 558/2021 privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 și a Planului de acțiuni pentru perioada 2021-2027 pentru implementarea Strategiei Naționale*, propune în cadrul Acțiunii 2 - Crearea unui sistem de monitorizare și evaluare a politicilor publice și anticiparea schimbărilor de pe piața muncii pentru o mai bună corelare a cererii și ofertei - se propune să contribuie la implementarea priorităților de politici publice ale Ministerului Muncii și Protecției Sociale, oferind o bază solidă pentru corelarea cererii și ofertei de forță de muncă și creșterea calității serviciilor de ocupare a forței de muncă în ceea ce privește răspunsul adecvat la nevoile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și ale angajatorilor cu posturi vacante.

Din acest motiv, metodologia de monitorizare și evaluare a performanței serviciilor de prevenire a șomajului vizează raportarea și urmărirea nivelului de performanță pentru următorii utilizatori și beneficiari:

- a. Ministerul Muncii și Justiției Sociale;
- b. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM);
- c. Ministere și alte organisme specializate ale administrației centrale;
- d. Comisia națională pentru promovarea ocupării forței de muncă;
- e. Sindicatele și asociațiile patronale reprezentative la nivel național;
- f. Agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă (AJOFM);
- g. Prefecții și autoritățile administrației locale;
- h. Comunitatea și beneficiarii;
- i. Furnizori privați.

Evaluarea comparativă a performanțelor între județe va fi afectată de o serie de factori care nu țin de influența autorităților locale, cum ar fi datele demografice, resursele disponibile și prețurile acestor resurse. Abordarea utilizată este de a explica faptul că serviciile de prevenire a șomajului furnizate de AJOFM sunt adesea un factor care contribuie la bunăstarea comunității și, acolo unde este posibil, de a indica date privind alți factori-cheie: caracteristicile economice și demografice între județe. O secțiune a platformei de M&E va conține date statistice cheie despre fiecare județ care pot ajuta la interpretarea indicatorilor de performanță prezentați în platformă.

2.2 Criterii pentru monitorizarea și evaluarea integrată a performanței serviciilor publice de prevenire a șomajului

Legăturile dintre domeniile de performanță ale serviciilor publice de ocupare (SPO), contextul în care funcționează SPO, rezultatele de performanță ale SPO și activitățile de sprijin sunt ilustrate în figura următoare. Evaluarea calitativă a performanței SPO pe baza factorilor favorizanți se bazează pe modelul cadrului comun de evaluare (CAF), care, la rândul său, este derivat din modelul de excelență FEMC (Fundația Europeană pentru Managementul Calității).

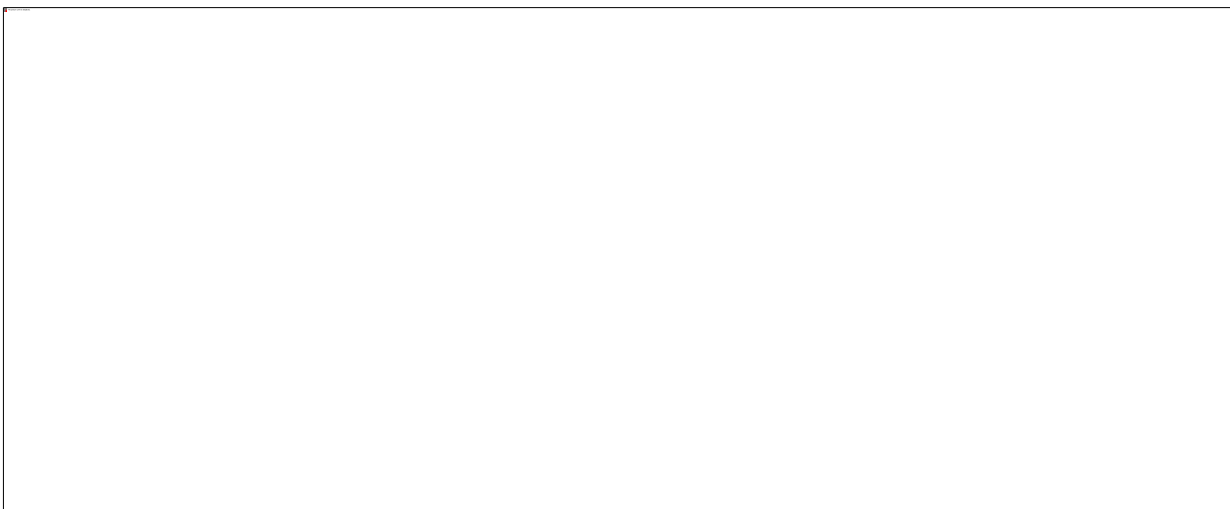
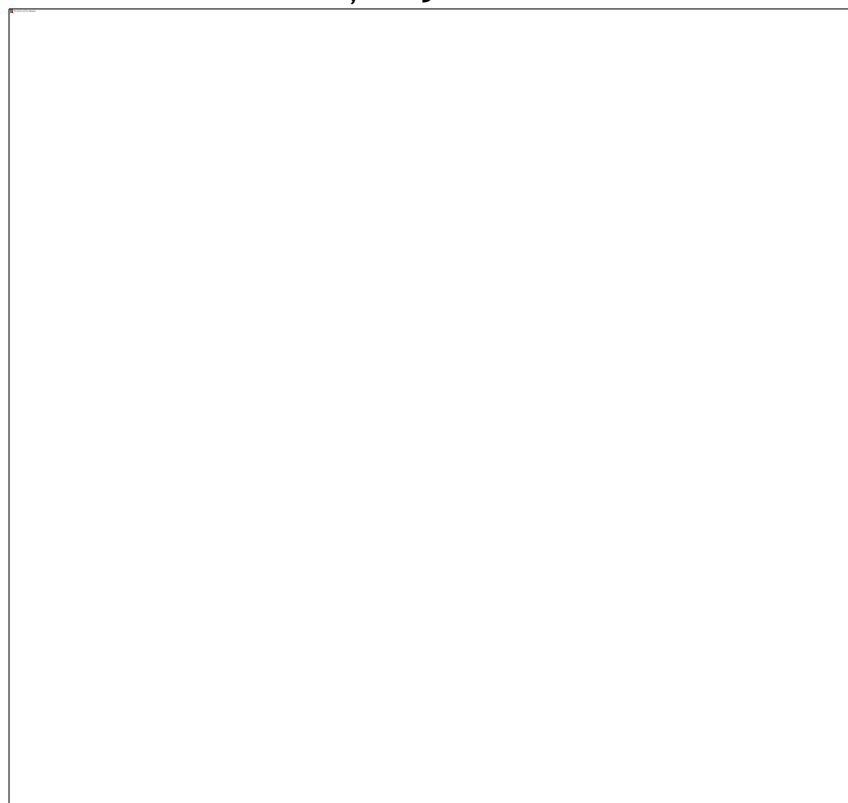


Figura 2- Cadrul general de performanță CAF, adaptabil la serviciile de prevenire a șomajului



Un element central al modelului CAF este ciclul PDCA (conform schemei Planifică, Realizează, Verifică, Acționează), potrivit căruia acesta poate facilita modul de furnizare a serviciilor de ocupare a forței de muncă, deoarece oferă o modalitate clară de a vedea punctele forte și punctele slabe ale unei organizații.

Acest model pleacă de la premisa că rezultatele excelente în materie de performanță publică se obțin prin capacitatea și planificarea strategică, resursele utilizate și procesele existente.

Din punctul nostru de vedere, criteriile de monitorizare și evaluare a performanței serviciilor de prevenire a șomajului elaborate în această metodologie reflectă acest model și sunt în conformitate cu Metodologia-cadru de monitorizare și evaluare a performanței (livrabil A3.4). În domeniul serviciilor de prevenire a șomajului, indicatorii de performanță vor fi construiți pe baza subcriteriilor prezentate mai jos.

2.3 Criteriul de monitorizare și evaluare 1: Capacitate strategică

Criteriul de evaluare a performanțelor	Indicatori	Sub-indicatori	Unitate de măsură
C1. Capacitate strategică	C1.1 Completitudinea setului strategic	C1.1.1 Existența unor obiective strategice pentru serviciul public de prevenire a șomajului și stimulare a ocupării forței de muncă	Da / Nu
		C1.1.2 Implementarea de sisteme de management al calității	Da / Nu
	C1.2 Indicele capacității strategice	C1.2.1 Nr. de structuri și funcții cu responsabilități formalizate în ceea ce privește măsurarea performanței: - nivel central - nivel județean	Nr. de structuri și funcții cu responsabilități formalizate implementate/Nr. de structuri și funcții cu responsabilități formalizate planificate
		C1.2.2 Nr. de metodologii/proceduri de monitorizare și evaluare a performanței: - nivel central - nivel județean	Nr. de metodologii/proceduri de monitorizare și evaluare a performanței implementate/Nr. de metodologii/proceduri de monitorizare și evaluare a performanței planificate
		C1.2.3 Nr. de schimbări de strategie la nivel central și la nivel județean în ultimii 4 ani	Nr. de schimbări de strategie implementate/Nr. de schimbări de strategie planificate

Indicatori:

Criteriul urmărește monitorizarea și evaluarea măsurii în care sistemul strategic și instituțional al serviciilor de prevenire a șomajului la nivel județean și la nivel central funcționează în mod eficient și eficace. În esență, criteriul urmărește să diagnosticheze capacitatea strategică și instituțională de a implementa strategiile în domeniu și de a sprijini implementarea politicilor. O bună capacitate strategică și instituțională creează premisele pentru atingerea obiectivelor.

Indicatori:

I1. Capacitate strategică și instituțională

Acest criteriu este concretizat în următorii indicatori de monitorizare și evaluare:

- 1.1. Completitudinea și coerența setului strategic;
- 1.2. Indicele de capacitate strategică.

I 1.1 Completitudinea și coerența setului strategic

Procesul strategic și de planificare pentru serviciile de prevenire a șomajului este o componentă esențială a sistemului de performanță în domeniul ocupării forței de muncă. Prognoza înseamnă anticiparea unei anumite tendințe în viitor, care reprezintă baza procesului decizional pentru atingerea obiectivelor instituționale.

Stabilirea obiectivelor instituționale reprezintă primul pas în acest proces de previziune și implică fiecare nivel al sistemului instituțional prin care sunt furnizate serviciile de prevenire a șomajului. Obiectivele pot fi pe termen lung, mediu sau scurt, iar pe baza lor se stabilesc activitățile care urmează a fi desfășurate.

Principalul scop al acestui indicator este de a cartografia existența obiectivelor strategice, la nivel național și local, pentru serviciul public de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă.

La nivel național, Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027, aprobată prin HG nr. 558/2021, este documentul național strategic și programatic care conține prevederi referitoare la serviciul de prevenire a șomajului care trebuie avute în vedere în desfășurarea activităților proprii la nivelul fiecărei agenții. Președintele ANOFM și fiecare agenție stabilește:

- obiectivele generale;
- obiectivele specifice ale AJOFM;
- principalele măsuri de implementare obiectivelor;
- indicatorii de performanță managerială și nivelul acestora.

1.2 Indicele capacității strategice

În vederea realizării indicatorilor cantitativi și calitativi rezultați din cuantificarea măsurilor cuprinse în Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, între ministrul Muncii și Solidarității Sociale și președintele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) se încheie anual un **Contract de performanță managerială**, cu avizul prealabil al Consiliului de administrație al Agenției Naționale.

ANOFM evaluează anual indicatorii de performanță managerială calculați în baza Contractului de performanță managerială și metodologia de calcul a indicatorilor de performanță managerială și aprobă raportul anual privind Contractul de performanță managerială al directorului executiv al fiecărei AJOFM. La nivelul structurilor teritoriale, AJOFM-urile evaluează stadiul de realizare a indicatorilor de performanță managerială.

În special, în ceea ce privește **prevenirea șomajului**, există o metodologie pentru punerea în aplicare a serviciilor de preconcediere prevăzute la articolul 49 din Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, actualizată în Monitorul Oficial nr. 954/30.09.2022 prin Legea nr. 273/2022.

Procedurile de acces la măsurile de prevenire a șomajului, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de punere în aplicare a acestora sunt elaborate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, avizate de MMSS și aprobate prin HG nr. 278/2002.

Pe baza analizei datelor înregistrate de către AJOFM-uri, precum și a datelor primite de la furnizorii de servicii de ocupare acreditați, se realizează evaluarea rezultatelor furnizării serviciilor de pre-referință, care în principal urmăresc:

- numărul de persoane asistate;
- numărul de persoane încadrate pe locurile de muncă vacante existente;
- numărul de persoane care și-au găsit un loc de muncă în termen de maximum 3 luni de la furnizarea serviciilor;
- numărul de persoane incluse în măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă;
- numărul de persoane incluse în cursuri de scurtă durată.

Indicatori de capacitate strategică

1. Existența unor obiective strategice pentru serviciul public de prevenire a șomajului și stimulare a ocupării forței de muncă;
2. Implementarea de sisteme de management al calității;
3. Nr. de structuri și funcții cu responsabilități formalizate pentru măsurarea performanței;
4. Nr. de metodologii/proceduri de monitorizare și evaluare a performanței;
5. Nr. de schimbări de strategie la nivel central și la nivel județean în ultimii 4 ani.

Se va calcula indicatorul procentual:

$$\text{➤} = \text{Punctaj realizat} * 100 / \text{MAXIM TOTAL}$$

Metodologia de monitorizare și evaluare:

Elaborarea și completarea grilei de analiză pentru îndeplinirea criteriilor: Autoevaluare

Grila de evaluare	Punctaj maxim
Existența unor obiective strategice pentru serviciul public de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă	20
Da / Nu	
Existența unor sisteme de calitate în organizație la nivel central și județean	20

Da / Nu	1 = 10 <1 = 0 (nivel centr al și județ ean)	
Nr. de structuri și funcții cu responsabilități formalizate pentru măsurarea performanței		
Nr. de structuri și funcții cu responsabilități formalizate implementate/Nr. de structuri și funcții cu responsabilități formalizate planificate	1 = 10 <1 = 0 (la nivel centr al și județ ean)	20
Nr. de metodologii/proceduri de monitorizare și evaluare a performanței		
Nr. de metodologii/proceduri de monitorizare și evaluare a performanței implementate/Nr. de monitorizare și evaluare a performanței	1 = 10 <1 = 0 (la nivel centr al și județ ean)	20
Nr. de schimbări de strategie la nivel central și județean în ultimii 4 ani		
Nr. de schimbări de strategie implementate/Nr. de schimbări de strategie necesare	1 = 10 <1 = 0 (la nivel centr al și județ ean)	20
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =		100 puncte

Evaluare:

Scalare	Setarea nivelului de performanță.
<10 puncte	Capacitate strategică minimă: sunt necesare îmbunătățiri majore.
11-30 puncte	Capacitate strategică redusă; sunt necesare îmbunătățiri moderate.
31-65 puncte	Capacitate strategică bună; sunt necesare îmbunătățiri minore.
>66 puncte	Capacitate strategică excepțională; sunt necesare îmbunătățiri continue.

2.4 Criteriul de monitorizare și evaluare 2: Eficacitate

Analiza eficacității serviciilor de prevenire a șomajului se referă la relațiile dintre intrări (resursele utilizate) și ieșiri (rezultate), care sunt influențate de politicile publice promovate în domeniul serviciilor de prevenire a șomajului. La modul cel mai simplu, eficacitatea poate fi considerată ca fiind utilizarea cu succes a resurselor în atingerea obiectivelor politicii publice. În principal, elaborarea indicatorilor de performanță pentru criteriul eficacității vizează monitorizarea și evaluarea performanțelor serviciilor de prevenire a șomajului, având la bază, în mod sintetic, următoarele direcții strategice majore de acțiune:

- îmbunătățirea calității și eficienței furnizării de servicii de prevenire a șomajului la nivel central și județean;
- creșterea responsabilității comunităților locale de a crea/ține serviciile de prevenire a șomajului;
- dezvoltarea și diversificarea unei rețele de servicii sociale complementare, menite să prevină șomajul și să stimuleze ocuparea forței de muncă.

Realizarea sau nu a unor indicatori de performanță ar putea depinde de mai mulți factori, cum ar fi:

- specificul județului în ceea ce privește ponderea tinerilor în forța de muncă, tineri care migrează în general spre județele vecine, mai dezvoltate și cu salarii mai mari;
- șomerii din mediul rural, care sunt reticenți în a se muta profesional, geografic la nivel județean/regional;
- relația invers proporțională între zona de localizare a locurilor de muncă vacante și zona de rezidență a șomerilor înregistrați;
- procentul numărului de persoane de peste 50 de ani față de cele sub 50 de ani;
- reticența angajatorilor de a angaja persoane din categoria șomerilor de lungă durată, care provin din rândul beneficiarilor de ajutor social foarte puțin calificați;
- lipsa de experiență invocată în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor și migrația în țările UE;
- criza de pe piața muncii datorată efectelor pandemiei, crizei energetice, precum și creșterii inflației din cauza conflictului armat din Ucraina.

În tabelul următor sunt prezentați indicatorii de performanță aferenți criteriului de eficacitate.

Indicatori de eficacitate

Criteriul de evaluare a performanțelor	Indicatori	Sub-indicatori	Unitate de măsură
C2. Eficacitate	C2.1 Indicele general de	C2.1.1 Rata șomajului	%
		C2.1.2 Rata de ocupare	%

Criteriul de evaluare a performanțelor	Indicatori	Sub-indicatori	Unitate de măsură
	eficacitate a serviciilor	C2.1.3. Nr. de tineri NEETS	Nr. de cursuri de formare pentru șomeri implementate/Nr. de cursuri de formare pentru șomeri planificate
		C2.1.4 Nr. de cursuri de formare pentru șomeri	N. de cursuri de formare pentru șomeri implementate/N. de cursuri de formare pentru șomeri planificate
		C2.1.5. Rata locurilor de muncă vacante	%

1. Rata șomajului;
2. Rata de ocupare;
3. Nr. de tineri NEETS;
4. Nr. de cursuri de formare profesională pentru șomeri;
5. Rata posturilor vacante

Se va calcula indicatorul procentual:

$$\text{Punctaj} = \frac{\text{Punctaj realizat} \times 100}{\text{MAXIM TOTAL}}$$

Metodologia de monitorizare și evaluare:

Se va elabora și completa grila analitică pentru îndeplinirea criteriilor: Autoevaluare.

Grila de evaluare		Punctaj maxim
Rata de ocupare (pe sex și vârstă)		20
Rata de ocupare în România / Rata de ocupare în UE	\leq Rata de ocupare în UE = 10 $>$ Rata de ocupare a UE = 0	
Rata șomajului (pe sex și vârstă)		20
Rata șomajului în România / Rata șomajului în UE ²	$<$ Rata șomajului în UE = 0	

² Conform Eurostat

(https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Feurostat%2Fstatistics-explained%2Fimages%2F5%2F5d%2FExtra_tables_Statistics_explained_01-08-2023.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK), rata șomajului în UE, actualizată până în iunie 2023, este de 5,9%.

	≥ rata șomajului în UE = 10	
Nr. de tineri NEETS		
Nr. de tineri NEETS/ Nr. de tineri	1 = 20 < 1 = 20	20
Nr. de cursuri de formare pentru șomeri		
Nr. de cursuri de formare profesională pentru șomeri implementate/ Nr. de cursuri de formare pentru șomeri planificate	1 = 20 < 1 = 20	20
Rata locurilor de muncă vacante		
Rata locurilor de muncă vacante în România / Rata locurilor de muncă vacante în UE	≤ rata locurilor de muncă vacante din UE = 20 > Rata UE de locuri de muncă vacante = 0	20
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =		100 puncte

Evaluare:

Scalare	Setarea nivelului de performanță.
<10 puncte	Eficacitate minimă: sunt necesare îmbunătățiri majore.
11-30 puncte	Eficacitate ușoară; sunt necesare îmbunătățiri moderate.
31-65 puncte	Eficacitate bună; sunt necesare îmbunătățiri minore.
>66 puncte	Eficacitate remarcabilă; sunt necesare îmbunătățiri continue.

2.5 Criteriul de monitorizare și evaluare 3: Calitate

Principalele acțiuni întreprinse pentru a îmbunătăți calitatea furnizării serviciilor de prevenire a șomajului sunt direct legate de:

- acțiuni de modernizare legate de: infrastructura TIC, infrastructura dedicată serviciilor de FPC;
- alocarea de resurse financiare pentru specializarea și perfecționarea personalului propriu;
- atragerea de fonduri europene pentru dezvoltarea serviciilor oferite beneficiarilor (POSDRU, POCU);
- evaluarea gradului de satisfacție a beneficiarilor.

În ceea ce privește ultimul punct, indicatorul urmărește să cartografieze asigurarea implicării utilizatorilor în acțiunile de îmbunătățire a serviciilor la nivel local și județean. Acest lucru se datorează faptului că, așa cum s-a menționat mai sus, criteriul calității nu poate fi evaluat

independent de feedback-ul beneficiarilor de servicii, iar rezultatele obținute sunt prelucrate și analizate în vederea îmbunătățirii activității și reducerii "punctelor slabe" acolo unde este cazul.

Din punct de vedere calitativ, se recomandă ca procesul de evaluare să includă posibilitatea de a identifica acțiunile și instrumentele de implicare a cetățenilor, inclusiv pentru a evidenția cele mai bune practici.

Criteriul de evaluare a performanțelor	Indicatori	Sub-indicatori	Unitate
C3. Calitate	C3.1 Indicele general de calitate	C3.1.1: Nr. de reclamații	Nr. de reclamații primite în ultimul an/Nr. reclamațiilor primite în anul precedent
		C3.1.2 Timpul alocat pentru îmbunătățiri	Timp alocat pentru îmbunătățirea acțiunilor/timp planificat pentru îmbunătățire
		C3.1.3 Timpul alocat pentru tranziția către un loc de muncă	Timpul alocat pentru tranziția către un loc de muncă/durata medie a tranziției în UE conform EUROSTAT
		C3.1.4 Nr. de acțiuni de îmbunătățire a calității	Nr. de acțiuni de îmbunătățire implementate/Nr. de acțiuni de îmbunătățire planificate
		C3.1.5 Nr. de servicii noi introduse	Nr. de servicii noi introduse/Nr. de servicii noi planificate
		C3.1.6 Nr. de proiecte europene implementate pe serviciu	Nr. de proiecte europene implementate /Nr. de proiecte europene depuse pentru finanțare
		C3.1.7 Gradul de satisfacție al beneficiarilor serviciilor de prevenire a șomajului conform chestionarelor de satisfacție a beneficiarilor	1 - 10

Tabelul 1 - Indicatori de calitate

--

1. Nr. de reclamații;
2. Timpul alocat acțiunilor de îmbunătățire;
3. Timpul alocat pentru tranziția către ocuparea unui loc de muncă;
4. Nr. de acțiuni de îmbunătățire a calității;
5. Nr. de servicii noi introduse;
6. Nr. de proiecte europene implementate pe serviciu;
7. Gradul de satisfacție al beneficiarilor serviciilor de prevenire a șomajului conform chestionarului de satisfacție a beneficiarilor.

Se va calcula indicatorul procentual:

$$\text{➤} = \text{Punctajul obținut} * 100 / \text{MAXIM TOTAL}$$

Metodologia de monitorizare și evaluare:

Elaborarea și completarea grilei analitice pentru îndeplinirea criteriilor: Autoevaluare.

Grila de evaluare:		Punctaj maxim
Nr. de reclamații		
Nr. de reclamații primite în ultimul an/Nr. reclamațiilor primite în anul precedent	1 = 10 <1 = 0	10
Timpul alocat acțiunilor corective în ultimul an disponibil		
Timp alocat acțiunilor corective/Timp planificat pentru acțiuni corective	1 = 10 <1 = 0	10
Timpul alocat pentru tranziția către ocuparea unui loc de muncă		
Timpul alocat pentru tranziția către un loc de muncă/durata medie a tranziției în UE conform EUROSTAT	1 = 10 <1 = 0	10
Nr. de acțiuni de îmbunătățire a calității		
Nr. de acțiuni de îmbunătățire implementate/Nr. de acțiuni de îmbunătățire planificate	1 = 10 <1 = 0	10
Nr. de servicii noi introduse		
Nr. de servicii noi introduse/Nr. de servicii noi planificate	1 = 10 <1 = 0	10
Nr. de proiecte europene implementate		
Nr. de proiecte europene implementate	1 = 10 <1 = 0	10

/Nr. de proiecte europene depuse pentru finanțare		
Gradul de satisfacție al beneficiarilor serviciilor de prevenire a șomajului conform chestionarelor de satisfacție a beneficiarilor	1 - 10	10
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =		80 puncte

Evaluare:

Scalare	Setarea nivelului de performanță.
<10 puncte	Calitate minimă: sunt necesare îmbunătățiri majore.
11-30 puncte	Calitate scăzută : sunt necesare îmbunătățiri moderate.
31-65 puncte	Calitate bună: sunt necesare îmbunătățiri minore.
>66 puncte	Calitate excepțională: sunt necesare îmbunătățiri continue.

2.6 Criteriul de monitorizare și evaluare 4: Eficiență

Eficiența se referă la atingerea standardelor și/sau a obiectivelor planificate, adică la dimensiunea raportului dintre efortul financiar și uman (resurse financiare și umane publice) și efectele măsurabile sau așteptate care trebuie obținute prin obiectivele finanțate din fonduri publice. Studiile din domeniul performanței cheltuielilor publice (https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication11902_en.pdf) fac distincție între eficiența tehnică și eficiența alocativă: prima măsoară relația dintre intrări/resurse și ieșiri/rezultate, cea de-a doua reflectă legătura dintre combinația optimă de intrări/resurse (ținând cont de un raport cost-beneficiu) și impactul obținut.

Scopul acestei metodologii este de a măsura eficiența alocativă în domeniul serviciilor de prevenire a șomajului, ceea ce necesită o analiză aprofundată, precum și informații privind strategiile globale specifice și, în special, informații privind costul resurselor. Un grad ridicat de eficiență tehnică obținut la nivelul fiecărei intrări individuale nu garantează funcționarea eficientă a activităților din sectorul public, în cazul în care combinații alternative de intrări ar conduce la rezultate mai bune.

În domeniul serviciilor de prevenire a șomajului, indicatorii care vor fi reținuți vor fi de natură sintetică, cu accent pe evaluarea eficienței resurselor utilizate, pe baza datelor medii de la nivelul UE, disponibile pe EUROSTAT.

Tabelul de mai jos prezintă un set de indicatori propuși pentru monitorizarea și evaluarea eficienței serviciilor de prevenire a șomajului.

Criteriul de evaluare a performanțelor	Indicatori	Sub-indicatori	Unitate de măsură
C4. Eficiență	C4.1 Eficiența alocativă	C4 1.1 Bugetul alocat serviciului	%
		C4 1.2 Salariile angajaților	%

Indicatori de eficiență

1. Bugetul alocat serviciului;
2. Salariile angajaților.

Indicatorul procentual va fi calculat pe baza ratei UE, conform datelor Eurostat.

$$\text{➤} = \text{Scor obținut} * 100 / \text{MAXIM TOTAL}$$

Metodologia de monitorizare și evaluare:

Se va elabora și completa grila analitică pentru îndeplinirea criteriilor: Autoevaluare.

Grila de evaluare:		Punctaj maxim
Bugetul alocat serviciului		20
Bugetul alocat operațiunilor entității/ Bugetul total al instituției	\leq Bugetul mediu UE alocat serviciului = 20 $>$ Bugetul mediu UE alocat serviciului = 0	
Salariile angajaților		20
Bugetul de salarii/Nr. de angajați	\leq salariul mediu al unui angajat din UE = 20 $>$ salariul mediu al angajaților din UE = 0	
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =		40 puncte

Evaluare:

Scalare	Stabilirea nivelului de performanță.
0 puncte	Calitate minimă: sunt necesare îmbunătățiri majore.
20 puncte	Calitatescăzută : sunt necesare îmbunătățiri moderate.
40 puncte	Calitate excepțională: sunt necesare îmbunătățiri continue.

2.7 Criteriul de monitorizare și evaluare 5: Accesibilitate

Accesibilitatea serviciului de prevenire a șomajului este un element important și apreciat în evaluarea performanței serviciului. Indicele general de accesibilitate a unui serviciu se măsoară

În special luând în considerare următoarele grupuri sociale, cu dificultăți de integrare profesională:

- persoanele nevăzătoare;
- persoanele care nu știu să citească sau să scrie;
- beneficiarii de venit minim garantat, dintre care mulți sunt de etnie romă;
- comunitățile care sunt destul de izolate de orașe (blocate sau îngreunate de lipsa resurselor financiare pentru mobilitate, lipsa internetului sau a accesului la internet, lipsa cunoștințelor, lipsa educației, lipsa componentei tehnologice, etc).

În acest scop, este necesară cartografierea **disponibilității și utilizării** informațiilor legate de servicii (în mass-media, pe site-ul web și pe rețelele sociale) și a ușurinței de acces a echipamentelor la serviciu (timpii de așteptare și monitorizarea acestora de către instituțiile locale).

Criteriul de evaluare a performanțelor	Indicatori	Sub-indicatori	Unitate de măsură
C5. Accesibilitate	C5.1 Indicele general de accesibilitate	C5.1.1 Gradul de satisfacție al beneficiarilor în ceea ce privește accesibilitatea datelor pentru serviciul de prevenire a șomajului	1-10
		C5.1.2 Distanța față de casă	1-10
		C5.1.3 Programul cu publicul	1-10
		C5.1.4 Existența canalelor de comunicare	Da sau Nu
		C5.1.5 Nr Ușurința de utilizare a canalelor de comunicare și informare	1-10
		C5.1.6 Facilități de acces în clădirile instituției	1-10
		C5.1.7. Existența personalului pentru persoanele cu probleme de mobilitate, vedere, auz	Da sau Nu
		C5.1.8 Prezența panourilor de informare	Da sau Nu

Indicatori de accesibilitate

1. Gradul de satisfacție al beneficiarilor cu privire la accesibilitatea datelor pentru serviciul public de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă;
2. Distanța față de domiciliu;
3. Programul cu publicul;
4. Existența canalelor de comunicare;
5. Ușurința de utilizare a canalelor de comunicare și informare;
6. Facilitățile de acces în clădirile instituției;
7. Existența personalului pentru persoanele cu mobilitate, vedere, auz;
8. Prezența panourilor de informare.

Se va calcula indicatorul procentual:

$$\text{Punctaj} = \frac{\text{Punctajul obținut} \times 100}{\text{MAXIM TOTAL}}$$

Metodologia de monitorizare și evaluare:

Se va elabora și completa grila analitică pentru îndeplinirea criteriilor: autoevaluare.

Grila de evaluare:	Punctaj maxim
Gradul de satisfacție al beneficiarilor cu privire la accesibilitatea datelor pentru serviciul public de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă	10
1 - 10	
Distanța față de domiciliu;	10
1 - 10	
Programul cu publicul	10
1 - 10	
Existența canalelor de comunicare	10
Da sau Nu	
Ușurința de utilizare a canalelor de comunicare și informare	10
1 - 10	
Facilitățile de acces în clădirile instituției	10
1 - 10	
Existența personalului pentru persoanele cu probleme de mobilitate, vedere, auz	10
Da sau Nu	
Prezența panourilor de informare	10
Da sau Nu	
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =	80 puncte

Evaluare:

Scalare	Setarea nivelului de performanță.
<10 puncte	Accesibilitate minimă: sunt necesare îmbunătățiri majore.
11-30 puncte	Accesibilitate ușoară; sunt necesare îmbunătățiri moderate.
31-65 puncte	Accesibilitate bună; sunt necesare îmbunătățiri minore.
>66 puncte	Accesibilitate remarcabilă; sunt necesare îmbunătățiri continue.

2.8 Criteriul de monitorizare și evaluare 6: Performanța proceselor

Capacitatea de management orientat spre performanță depinde atât de procesele existente, cât și de cultura de la nivelul organizației.

Un mediu organizațional orientat spre performanță trebuie să asigure un mediu financiar stabil și sănătos, o infrastructură IT&C modernă și actualizată în permanență, utilizată constant atât în cadrul instituției, cât și în comunicarea cu publicul țintă și cu alte organizații, alături de o resursă umană competentă, motivată și loială.

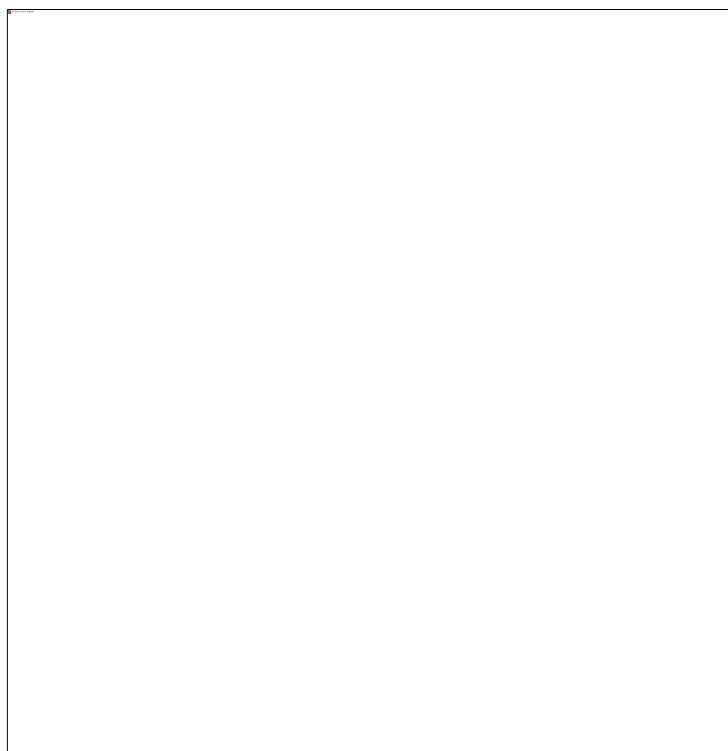


Figura - Dimensiuni ale mediului organizațional orientat spre performanță

În acest sens, AJOFM-urile au fost dotate cu sisteme de securitate informatică utilizate pentru furnizarea de servicii, asigurat de:

- Serviciul de Telecomunicații Speciale (STS);
- Cyberynt - SRI;
- Direcția Coordonare Proiecte cu Finanțare Nerambursabilă din Fonduri Europene și Managementul Bazei de Date din cadrul ANOFM - Compartimentul Informatică și Administrare Baze de Date din cadrul fiecărei agenții.

Performanța procesului de furnizare a serviciilor de prevenire a șomajului în sine depinde în mare măsură de capacitatea AJOFM de a deservi populația beneficiară prin intermediul unui număr corect dimensionat de personal specializat, cu o pregătire și o educație corespunzătoare. Capacitatea de a asigura managementul resurselor umane la nivel de AJOFM devine astfel o perspectivă importantă în determinarea performanței proceselor la nivel instituțional.

Prin urmare, considerăm că managementul resurselor umane în cadrul serviciului de prevenire a șomajului ar trebui să urmeze perspectiva legată de creșterea capacității de recrutare a angajaților pentru a răspunde cererii din partea populațiilor defavorizate sau din anumite zone rurale.

În ceea ce privește furnizarea de programe de formare specializată, structura responsabilă este ANOFM, prin CNFPP. Cursurile oferite angajaților AJOFM sunt:

- Medierea muncii;
- Consilierea clienților SPO;
- Consilier de orientare în carieră;
- Consilier de dezvoltare profesională;
- Analist pe piața muncii.

Criteriul de evaluare a performanțelor	Indicatori	Sub-indicatori	Unitate de măsură
C6. Performanța proceselor	C6.1 Indicele de capacitate a resurselor umane	C6.1.1 Nr. de angajați implicați în programe de formare: - nivel central - nivel județean	Nr. de angajați implicați în programe de formare/Nr. de angajați
		C6.1.2 Gradul de satisfacție al angajaților instruiți în ceea ce privește instruirea oferită la: - nivel central - nivel județean	1-10

Criteriul de evaluare a performanțelor	Indicatori	Sub-indicatori	Unitate de măsură
	C6.2 Indicele de calitate a muncii	C6.2.1 Nr. de persoane care au beneficiat de "calitatea locului de muncă" per: - smart-working/flexibilitate a muncii - protecția sănătății - asistență socială - echilibru între muncă și viața personală	Nr. de persoane care beneficiază de "calitatea muncii"/Nr. total de resurse umane
		C6.3.1 Numărul de servicii de prevenire a șomajului oferite online la: - nivel central - la nivel județean	Nr. de servicii oferite online/ Nr. total de servicii oferite offline
	C6.3 Indicele general de digitalizare	C6.3.2 Nr. de tranzacții digitale realizate în ultimul an	Nr. de tranzacții digitale finalizate/Nr. de tranzacții digitale planificate
		C6.3.3.3 Funcționarea sistemelor informatice	1 - 10

Indicatori legați de performanța proceselor

1. Nr. de angajați implicați în programe de instruire;
2. Gradul de satisfacție al angajaților instruiți față de instruire;
3. Nr. de persoane care beneficiază de "calitatea muncii";
4. Nr. de servicii de prevenire a șomajului oferite online;
5. Nr. de tranzacții digitale finalizate în ultimul an;
6. Funcționarea sistemelor informatice.

Procentul indicatorului va fi calculat:

$$\text{➤} = \text{Scor obținut} * 100 / \text{MAXIM TOTAL}$$

Metodologia de monitorizare și evaluare:

Se va elabora și completa grila analitică pentru îndeplinirea criteriilor: Autoevaluare.

Grila de evaluare:	Punctaj maxim
Nr. de angajați implicați în programe de instruire	20

Nr. de angajați implicați în programe de instruire/Nr. de angajați	1 = 10 <1 = 0 (nivel central și județean)	
Satisfacția angajaților instruiți față de formare		
10 = 5 9 - 8 = 4 7 - 6 = 3 5 - 4 = 2 3 - 1 = 1 (nivel central și județean)		20
Nr. de angajați care beneficiază de "calitatea muncii"		
Nr. de angajați care beneficiază de "calitatea muncii"/ Nr. total de angajați	1 = 10 < 1 = 0	10
Numărul de servicii oferite online		
Nr. de servicii oferite online/Nr. total de servicii oferite offline	1 = 10 < 1 = 0	10
Nr. de tranzacții digitale finalizate în ultimul an		
Nr. de tranzacții digitale finalizate/Nr. de tranzacții digitale planificate	1 = 10 < 1 = 0	10
Funcționarea sistemelor IT		
1 - 10		10
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =		80 puncte

Evaluare:

Scalare	Setarea nivelului de performanță
<10 puncte	Nivel minim de performanță a proceselor: sunt necesare îmbunătățiri majore.
11-30 puncte	Nivel ușor de performanță a proceselor; sunt necesare îmbunătățiri moderate.
31-65 puncte	Nivel bun de performanță a proceselor; sunt necesare îmbunătățiri minore.
>66 puncte	Nivel remarcabil de performanță a proceselor; sunt necesare îmbunătățiri continue.

2.9 Criteriul 7 de monitorizare și evaluare: Bune practici

Atenția acordată proiectelor și inițiativelor de succes cu obiective angajate și atinse (adică bunele practici) are un rol important în procesul de evaluare a unui serviciu public. În mod specific, instituțiile de tip AJOFM, din acest punct de vedere, trebuie să dovedească faptul că au atins un anumit nivel de maturitate instituțională care să asigure o comunicare constructivă privind bunele practici, atât cu alte AJOFM-uri și instituții ale statului, cât și cu publicul larg.

Din acest motiv, evidențierea bunelor practici aplicate la nivelul AJOFM, colaborările intra-instituționale și inter-instituționale, inclusiv cu actori din sectorul privat, pot juca un rol important în îmbunătățirea reputației de calitate și performanță în domeniul serviciilor de prevenire a șomajului din România.

Odată cu pandemia COVID-19 din 2020, cele mai bune practici devin și mai necesare și mai importante decât în trecut. Instituții publice precum AJOFM au continuat să funcționeze, migrând o bună parte din serviciile oferite populației, în mediul online.

Schimbul de bune practici în domenii precum canalele alternative de comunicare online sau digitalizarea formularelor a reprezentat o nouă măsură a inovării și a performanței la nivel organizațional. Mai mult ca oricând, în situații de criză, informațiile trebuie să circule, cele mai bune practici trebuie să ajungă la cât mai mulți reprezentanți ai sectorului public, astfel încât acestea să poată fi utilizate rapid în beneficiul populației beneficiare. Instituirea stării de urgență în 2020, în timpul pandemiei COVID-19, a adus o presiune fără precedent asupra întregului sistem de prevenire a șomajului. Confruntat cu o situație fără precedent, acesta a trebuit să identifice cele mai bune măsuri pentru continuarea furnizării de servicii în sistemul de ocupare a forței de muncă, asigurând o prevenție maximă în rândul personalului specializat și al beneficiarilor. Astfel, bunele practici devin un criteriu important pentru performanța serviciilor de prevenire a șomajului, mai ales după anul 2020, care a adus schimbări radicale în toate sectoarele economice și în întreaga administrație publică românească.

De o importanță deosebită în aplicarea bunelor practici la nivelul AJOFM este și gradul de pregătire și formare continuă a personalului instituției în această direcție.

Criteriul de evaluare a performanțelor	Indicatori	Sub-indicatori	Unitate de măsură
C7. Bune practici	C7.1 Indice de utilizare a celor mai bune practici	C6.1.1 Numărul de concursuri de bune practici la care s-a participat: - nivel central - la nivel județean	Nr. de concursuri de bune practici câștigate/Nr. de participări la concursuri de bune practici
		C6.1.2 Numărul de măsuri de inovare sau de îmbunătățire a performanțelor serviciului de prevenire a șomajului la nivel central/la nivel județean, diferențiate pe segmente de proceduri de inovare: - Distribuția internă a sarcinilor personalului - Proceduri de colectare a datelor - Analiza datelor după colectarea acestora - Altele	Nr. de măsuri de inovare implementate/Nr. de măsuri de inovare planificate

Criteriul de evaluare a performanțelor	Indicatori	Sub-indicatori	Unitate de măsură
		C61.3 Nr. de instrumente de feedback pentru satisfacția clienților/beneficiarilor implementate la: - nivel central - nivel județean	Nr. de instrumente de feedback pentru satisfacția clienților implementate/Nr. de instrumente de feedback pentru satisfacția beneficiarilor planificate
		C6 1.4 Nr. de ședințe de consultare publică privind serviciul de prevenire a șomajului organizate anul trecut la: - nivel central - nivel județean	Nr. de întâlniri de consultare publică organizate/Nr. de întâlniri de consultare publică planificate
		C.6.1.5. Nr. de petiții primite de la public de către secretariatul AJOFM	Nr. de petiții primite în anul în curs/Nr. de petiții primite anul trecut
		C.6.1.6 Nr. de "evenimente de orientare profesională" la nivel teritorial care să urmeze buna practică la nivel național "Târg de orientare profesională"	Nr. de evenimente organizate/Nr. de evenimente planificate

Indicatori de bune practici

1. Numărul de competiții de bune practici la care s-a participat;
2. Numărul de măsuri de inovare sau de îmbunătățire a performanței serviciului de prevenire a șomajului la nivel central/la nivel județean;
3. Nr. de instrumente de feedback pentru satisfacția clienților/beneficiarilor implementate;
4. Nr. de ședințe de consultare publică privind serviciul de prevenire a șomajului organizate
5. Nr. de petiții primite din partea publicului la secretariatul AJOFM-urilor
6. Nr. de "evenimente de orientare profesională" la nivel teritorial, ca urmare a bunei practici la nivel național "Târg de orientare profesională"

➤ = Punctaj realizat*100/MAXIM TOTAL

Metodologia de monitorizare și evaluare:

Se va elabora și completa grila analitică pentru îndeplinirea criteriilor: Autoevaluare.

Grila de evaluare:		Punctaj maxim
Numărul de competiții de bune practici la care s-a participat		10
Nr. de concursuri de bune practici	1 = 10 <1 = 0	

câștigate/Nr. de participări la concursuri de bune practici		
Numărul de măsuri de inovare sau de îmbunătățire a performanțelor performanței serviciului de prevenire a șomajului la nivel central/la nivel județean		
Nr. de măsuri de inovare implementate/Nr. de măsuri de inovare planificate (- Repartizarea internă a sarcinilor personalului - Proceduri de colectare a datelor - Analiza datelor după colectare)	1 = 10 <1 = 0	10
Nr. de instrumente de feedback pentru satisfacția beneficiarilor implementate		
Nr. de instrumente de feedback pentru satisfacția clienților implementate/Nr. de instrumente de feedback pentru satisfacția clienților planificate	1 = 5 <1 = 0 (la nivel central și local)	10
Nr. de întâlniri de consultare publică privind serviciul de prevenire a șomajului organizate anul trecut		
Nr. de reuniuni de consultare publică organizate/Nr. de reuniuni de consultare publică planificate	1 = 5 <1 = 0 (la nivel central și local)	10
Nr. de petiții primite din partea publicului de către secretariatul AJOFM		
Nr. de petiții primite în cursul acestui an/Nr. de petiții primite anul trecut	1 = 0 <1 = 10	10
Nr. de "evenimente de joburi și carieră" la nivel teritorial, urmărind buna practică la nivel național "Târg de orientare profesională"		
Nr. de evenimente organizate/Nr. de evenimente planificate	1 = 10 <1 = 0	10
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =		60 puncte

Evaluare:

Scalare	Setarea nivelului de performanță
<10 puncte	Nivel minim de bune practici: sunt necesare îmbunătățiri majore.
11-30 puncte	Nivel mediu de bune practici: sunt necesare îmbunătățiri moderate.
31-65 puncte	Nivel ridicat de bune practici: sunt necesare îmbunătățiri minore.
>66 puncte	Nivel remarcabil de bune practici: sunt necesare îmbunătățiri continue.

2.10 Criteriul de monitorizare și evaluare 8: Transparență

Atât la nivel european, cât și în România, procesul de creștere a transparenței autorităților publice capătă o importanță din ce în ce mai mare, atât din perspectiva conștientizării responsabilității statului față de cetățeni, cât și ca urmare a solicitării din ce în ce mai vocale din partea publicului de a juca un rol activ în adoptarea reglementărilor legislative.

Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică din România, revizuit prin HG nr. 831/2022, are ca scop:

- a) creșterea responsabilității administrației publice față de cetățean, în calitate de beneficiar al deciziei administrative;
- b) participarea activă a cetățenilor în procesul decizional administrativ și în elaborarea legislației;
- c) creșterea transparenței la nivelul întregii administrații publice.³

Adaptată în mod specific serviciului de prevenire a șomajului, transparența, ca și criteriu de monitorizare și evaluare, urmează aceleași principii ca și în cazul altor servicii publice, respectiv informarea prealabilă a cetățenilor, consultarea acestora și a asociațiilor legal constituite, precum și asigurarea participării active a cetățenilor prin implicarea/consultarea acestora în procesul de elaborare a legislației.

În fiecare an, instituțiile de tip AJOFM de la nivelul județului au obligația de a întocmi și de a face public raportul de evaluare a implementării Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică. În vederea comunicării raportului către public, instituțiile de tip AJOFM îl pot publica pe site-ul propriu, îl pot afișa la sediul lor pentru consultare publică sau îl pot prezenta în cadrul unei ședințe publice.

Accesibilitatea informațiilor de interes public pentru beneficiari

³ Sursa: LEGE nr. 52 din 21 ianuarie 2003 (*republicată*) privind transparența decizională în administrația publică*)

Accesibilitatea, ca dimensiune principală de analiză a criteriului transparenței, presupune abordarea măsurării performanței și a indicatorilor de evaluare din următoarele perspective:

1. Capacitatea organizațională de diseminare a informațiilor

Instituțiile de tip AJOFM trebuie să dispună de sisteme online și/sau offline adecvate pentru a asigura diseminarea continuă sau periodică a informațiilor către publicul țintă vizat, cu obiective de diseminare clar definite. Pot fi utilizate diferite instrumente și canale de diseminare a informațiilor:

- Instrumente online:
 - Site propriu de prezentare/ pagini web dedicate comunicării de informații de interes public;
 - Canale de socializare deschise publicului larg;
 - Pagină web/structură web dedicată cu FAQ (întrebări frecvente);
 - Pagină de contact și/sau date de contact pentru AJOFM prin e-mail, telefon, fax, adresă fizică.
- Instrumente offline:
 - Sesiuni de consultare față în față la sediul AJOFM-urilor;
 - Personalul alocat comunicării cu publicul să fie prezent la sediul AJOFM în timpul orelor de funcționare a instituției.

2. Tipologia datelor puse la dispoziția părților interesate

Pentru a asigura o accesibilitate facilă și continuă a publicului la datele și informațiile de interes privind serviciile de prevenire a șomajului, instituțiile de tip AJOFM trebuie să asigure diversitatea și periodicitatea necesară a informațiilor publicate sau comunicate publicului. Astfel, luând exemplul paginii de internet, ca principal canal de diseminare a informațiilor până în anul 2021 și având în vedere procesul accelerat de digitalizare a administrației publice atât la nivel național, cât și în aliniere cu cel de la nivel european, se recomandă publicarea următoarelor tipuri de date pentru acces public:

Descrierea completă a activității proprii și a tuturor serviciilor de prevenire a șomajului aflate în gestiunea sa, inclusiv condițiile de eligibilitate pentru fiecare categorie de beneficiari:

- Listarea și prezentarea informațiilor referitoare la prevenirea șomajului;
- Formulare specifice și/sau modele de cereri în format editabil pentru contactarea AJOFM sau pentru accesarea anumitor servicii;
- Prezentarea programului de lucru al instituției, a persoanelor/serviciilor responsabile pentru contactarea publicului, precum și a mijloacelor de contact: telefon, e-mail, fax, adresa sediului fizic.

3. Gradul de satisfacție al persoanelor și comunităților beneficiare în ceea ce privește informațiile diseminate și modul în care acestea sunt accesate și în care este comunicat feedback-ul.

Un proces eficient de elaborare a politicilor în domeniul prevenirii șomajului este un proces secvențial în care buclele de feedback trebuie să joace un rol important, interconectându-se cu ceilalți factori determinanți ai procesului. Mecanismele de feedback devin astfel esențiale, iar capacitatea AJOFM la nivel județean de a colecta, încorpora și comunica mai departe feedback-ul părților interesate devine o dimensiune a performanței care necesită o evaluare distinctă. Aspectele care trebuie acoperite sunt (fără a se limita la acestea) următoarele:

- O punere în aplicare consecventă a principiului colectării feedback-ului de la beneficiarii direcți prin intermediul unor instrumente precum:
 - Participarea activă a cetățenilor la procesul de elaborare a politicilor prin feedback online sau prin sesiuni de consultare față în față;
 - Implicarea cetățenilor de către AJOFM prin solicitarea de idei/bune practici pentru sectorul de prevenire a șomajului, analizarea acestora și implementarea celor care au sens, atât pe cont propriu, cât și în parteneriat public-privat;
 - Aprecierea instituțiilor de tip AJOFM ca fiind transparente, accesibile și deschise la comunicare cu beneficiarii, care poate fi măsurată prin metode specifice de cercetare cantitativă sau calitativă la nivelul instituției și/sau prin analiza feedback-ului spontan primit de la beneficiari în scris sau online, prin e-mail sau prin chestionare disponibile pe site-ul web;
 - Gradul ridicat de satisfacție al beneficiarilor. Din acest punct de vedere, serviciile de ocupare a forței de muncă devin o necesitate, iar obiectivul principal este acela de a putea acoperi populația aflată în nevoie cu resurse, personal, fonduri etc. În urmărirea acestui obiectiv și în vederea îmbunătățirii calității acestor servicii, feedback-ul din partea beneficiarilor (acolo unde acesta poate fi oferit) oferă informații esențiale pentru îmbunătățirea, diversificarea sau modificarea serviciilor existente.).
- Gradul de satisfacție al beneficiarilor cu privire la informațiile publice privind prevenirea șomajului.

Criteria de evaluare a performanțelor	Indicator	Sub-indicator	Unitate de măsură
C8. Transparență	C8.1. Nivelul de informare publică	C8.1.1. Gradul de transparență a procesului decizional	(1 - 10)
		C8.1.2. Gradul de acces la informațiile de interes public	(1 - 10)
		C8.1.3. Existența unei liste de întrebări frecvente (FAQ)	Da sau nu
		C8.1.4 Aprecierea facilităților de comunicare cu utilizatorii	(1 - 10)

Criterii de evaluare a performanțelor	Indicator	Sub-indicator	Unitate de măsură
	C8.2. Nivelul de furnizare a datelor deschise	C8.2.1 Disponibilitatea informațiilor privind achizițiile publice	Da sau nu
		C8.2.2.2. Disponibilitatea informațiilor privind contractele	Da sau nu
		C8.2.3. Disponibilitatea bugetului	Da sau nu
	C8.3. Accesibilitatea obiectivului de performanță și a rezultatului organizațional	C8.3.1. Existența unui raport anual cu date privind serviciul public	Da sau nu

Indicatori de transparență

1. Gradul de transparență a procesului decizional;
2. Gradul de acces la informațiile de interes public;
3. Existența unei liste de întrebări frecvente (FAQ);
4. Aprecierea facilităților de comunicare cu utilizatorii;
5. Disponibilitatea informațiilor privind achizițiile publice;
6. Disponibilitatea informațiilor privind contractele;
7. Disponibilitatea bugetului;
8. Existența raportului anual cu date privind serviciul public.

- = Punctajul obținut*100/MAXIM TOTAL

Metodologia de monitorizare și evaluare:

Se va elabora și completa grila analitică pentru îndeplinirea criteriilor: Autoevaluare.

Grila de evaluare:	Punctaj maxim
Gradul de transparență a procesului decizional	10
1- 10	
Gradul de acces la informațiile de interes public	10
1 - 10	
Existența unei liste de întrebări frecvente (FAQ)	10
Da sau Nu	
Aprecierea facilităților de comunicare cu utilizatorii	10
1 - 10	

Disponibilitatea informațiilor privind achizițiile publice	10
Da sau Nu	
Disponibilitatea informațiilor contractuale	10
Da sau Nu	
Disponibilitate bugetară	10
Da sau Nu	
Existența unui raport anual cu date privind serviciile publice	10
Da sau Nu	
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =	80 puncte

Evaluare:

Scalare	Setarea nivelului de performanță.
<10 puncte	Transparență minimă: sunt necesare îmbunătățiri importante.
11-30 puncte	Transparență medie: sunt necesare îmbunătățiri moderate.
31-65 puncte	Transparență ridicată; sunt necesare îmbunătățiri minore.
>66 puncte	Transparență excepțională; sunt necesare îmbunătățiri continue.

3. INDICATORI DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE A PERFORMANȚEI SERVICIILOR DE PREVENIRE A ȘOMAJULUI

3.1 Indicatori de performanță

Indicatorii de performanță selectați sunt rezumați în tabelul de mai jos.

Sinteza indicatorilor de performanță

Nr. crt.	INDICATOR	Criteriu	Raport de calcul	Termeni ai relației de calcul
1.	Completitudine a setului strategic	1.Capacitate strategică	Da sau nu	C1.1.1 Existența unor obiective strategice de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă serviciu public C1.1.2 Implementarea sistemelor de management al calității
2.	Indicele capacității strategice	1. Capacitatea strategică	Nr. de structuri și funcții cu responsabilități formalizate implementate/Nr. de structuri și funcții cu responsabilități formalizate planificate Nr. de metodologii/proc eduri de monitorizare și evaluare a performanței puse în aplicare/Nr. de metodologii/proc eduri de monitorizare și evaluare a performanței planificate Nr. de schimbări de strategie puse în aplicare/Nr. de schimbări de strategie planificate	C1.2.1 Nr. de structuri și funcții cu responsabilități formalizate pentru măsurarea performanței: - nivel central - nivel județean C1.2.2 Nr. de metodologii/proceduri de monitorizare și evaluare a performanței: - nivel central - nivel județean C1.2.3 Nr. de schimbări de strategie la nivel central și județean în ultimii 4 ani

Nr. crt.	INDICATOR	Criteriu	Raport de calcul	Termeni ai relației de calcul
3.	C2.2 Indicele general de eficacitate a serviciilor	2.Eficacitate	Nr. de locuri de muncă ocupate de șomeri/Nr. de locuri de muncă disponibile	
			Nr. de persoane ocupate/Nr. de beneficiari	C2.2.1 Nr. de locuri de muncă ocupate de șomeri
			Nr. de tineri NEETS/Nr. de tineri	C2.2.2 Nr. de persoane care ies din șomaj
			Nr. de cursuri de formare pentru șomeri puse în aplicare/Nr. de cursuri de formare pentru șomeri planificate	C2.2.3 Nr. de tineri NEETS C2.2.4 Nr. de cursuri de formare pentru șomeri
				C2.2.5 Nr. de șomeri sprijiniți
4.	Indicele general de calitate	3. Calitate	Nr. de cereri de locuri de muncă procesate/Nr. de cereri de locuri de muncă primite	
			Nr. de reclamații primite în ultimii ani rezolvate/nr. din totalul reclamațiilor primite în anul precedent	C3.1.1 Nr. de reclamații
			Timp alocat acțiunilor de îmbunătățire/timp planificat pentru acțiunile de îmbunătățire	C3.1.2 Timpul alocat acțiunilor de îmbunătățire C3.1.3 Nr. de acțiuni de îmbunătățire a calității
			Nr. de acțiuni de îmbunătățire implementate/Nr. de acțiuni de îmbunătățire planificate	C3.1.6 Nr. de servicii noi introduse C3.1.5 Nr. de proiecte europene implementate C3.1.6 Gradul de satisfacție al beneficiarilor serviciilor de prevenire a șomajului conform chestionarului de satisfacție a beneficiarilor
			Nr. de servicii noi introduse/Nr. de servicii noi planificate	

Nr. crt.	INDICATOR	Criteriu	Raport de calcul	Termeni ai relației de calcul
			Nr. de proiecte europene implementate/Nr. de proiecte europene depuse pentru finanțare	
			1 - 10	
5.	Eficiența alocativă (în ceea ce privește resursele umane și financiare)	4. Eficiență	%	<p>C4.1.1. Bugetul alocat serviciului</p> <p>C4. 1.2. Salariile angajaților</p> <p>C4.1.3 Rata locurilor de muncă vacante</p> <p>C4.1.4 Rata șomajului</p> <p>C4.1.5 Rata de ocupare a forței de muncă</p>
6.	Indicele general de accesibilitate	5. Accesibilitate	<p>1 - 10</p> <p>Da sau nu</p>	<p>C5.1.1 Gradul de satisfacție a beneficiarilor cu privire la accesibilitatea datelor pentru prevenirea șomajului și stimularea ocupării forței de muncă servicii publice</p> <p>C5.1.2 Distanța față de domiciliu</p> <p>C5.1.3 Programul cu publicul</p> <p>C5.1.4 N. de canale de comunicare</p> <p>C5.1.5 Ușurința de utilizare a canalelor de comunicare și informare</p> <p>C5.1.6 Facilități de acces în clădirile instituției</p> <p>C5.1.7 Existența personalului pentru persoanele cu probleme de mobilitate, de vedere, de auz</p> <p>C5.1.8 Prezența panourilor de informare</p>
7.	Indicele capacității resurselor umane	6. Performanța proceselor	<p>Nr. de angajați implicați în programul de formare profesională/Nr. de angajați</p> <p>1-10</p>	<p>C6.1.1. Nr. de angajați implicați în programul de formare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nivel central - nivel județean <p>C6.1.2. Gradul de satisfacție al angajaților instruiți față de instruirea oferită la:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nivel central

Nr. crt.	INDICATOR	Criteriu	Raport de calcul	Termeni ai relației de calcul - nivel județean
----------	-----------	----------	------------------	---

8.	Indicele calității muncii	6. Performanța proceselor	Nr. de persoane care beneficiază de "calitatea locului de muncă"/Numărul total de resurse umane	C6.2.1 Nr. de persoane care au beneficiat de "calitatea locului de muncă" pentru: - smart-working/flexibilitate a muncii - protecția sănătății - asistență socială - echilibru între muncă și viața personală
9.	Indicele global de digitalizare	6. Performanța proceselor	Numărul de servicii oferite online/Numărul de servicii oferite offline	C6.3.1 Numărul de servicii publice oferite online la: - nivel central - la nivel județean
			Numărul de tranzacții digitale finalizate/Numărul de tranzacții digitale planificate	C6.3.2 Nr. de tranzacții digitale realizate în ultimul an C6.3.3 Funcționarea sistemelor informatice
			1 - 10	
10.	Indice de utilizare a celor mai bune practici	7. Bune practici	Nr. de concursuri de bune practici câștigate/Nr. de participări la concursuri de bune practici	C7.1.1 Numărul de concursuri de bune practici la care s-a aderat: - la nivel central - la nivel județean
			Nr. de măsuri de inovare puse în aplicare/Nr. de măsuri de inovare planificate	C7.1.2 Numărul de măsuri de inovare sau de îmbunătățire a performanțelor serviciilor de prevenire a șomajului la nivel central/județean, defalcate pe segmente de proceduri de inovare: - Repartizarea internă a sarcinilor personalului - Proceduri de colectare a datelor - Analiza datelor după colectarea datelor - Altele
			Nr. de instrumente de feedback privind satisfacția clienților implementate/Nr. de instrumente de	C7.1.3 Nr. de instrumente de feedback privind gradul de

Nr. crt.	INDICATOR	Criteriu	Raport de calcul	Termeni ai relației de calcul
			feedback privind satisfacția clienților planificate	satisfacție a clienților/beneficiarilor implementate la: - nivel central - la nivel județean
			Nr. de reuniuni de consultare publică organizate/Nr. de reuniuni de consultare publică planificate	C7.1.4 Nr. de întâlniri de consultare publică privind sistemul de prevenire a șomajului organizate anul trecut la: nivel național, județean, național și local: - nivel central - nivel județean
			Nr. de petiții primite în anul în curs/Nr. de petiții primite anul trecut	C7.1.5 Numărul de petiții primite de la populație la secretariatul AJOFM-urilor
			Nr. de evenimente organizate/Nr. de evenimente planificate	C7.1.6. Nr. de "evenimente de orientare în carieră" la nivel teritorial, după buna practică a "Târgului de orientare în carieră și locuri de muncă" la nivel național.
				C8.1.1. Gradul de transparență a procesului decizional
				C8.1.2. Gradul de acces la informațiile de interes public
				C8.1.3. Existența unei liste de întrebări frecvente (FAQ)
				C8.1.4. Aprecierea facilităților de comunicare cu utilizatorii
11.	Indicele general de transparență	8. Transparență		C8.2.1 Disponibilitatea informațiilor privind achizițiile publice
8.	Nivelul de furnizare a datelor deschise	Transparență	Da sau nu	C8.2.2.2. Disponibilitatea informațiilor privind contractele C8.2.3 Disponibilitatea bugetului
8.	Accesibilitatea obiectivului de performanță și a rezultatului organizațional	Transparență	Da sau nu	C8.3.1. Existența unui raport anual cu date privind serviciul public

Pentru fiecare indicator de performanță, va fi completată o fișă individuală. Fișa include informații despre tipul de indicator, unitatea de măsură, criteriul din care face parte, valoarea de referință și valoarea țintă a indicatorului (dacă există), informații despre modul de colectare

a datelor primare, modul de calcul și raportare a indicatorului, modul de stocare și publicare a indicatorilor.

Tabelul 2 - Model de fișă de indicatori de performanță

IDENTIFICAREA INDICATORULUI			
Denumirea indicatorului:			Unitate de măsură
Indicator de vârf:	Cantitativ:	DA/NU	Calitativ: DA/NU
Criteriul căruia îi aparține:			
Justificarea indicatorului:			
Valoarea de bază			
Valoarea țintă			
Sursa valorii țintă:			Sursa valorii țintă:
RAPORTAREA INDICATORULUI			
Instituția responsabilă:	DGASPC		
Termen limită de raportare:			
Definiți indicatorul:	Explicație:		
	Formulă de calcul:		
	Definiția termenilor din formula de calcul:		
Modul de colectare a datelor:	Sursa de date:	DGASPC	
	Metoda de colectare:	exhaustivă eșantionare	
	Termen de raportare:	lunar	
		trimestrial	
		semestrial	
		anual	
	Formatul datelor:	alfanumeric	
		numeric (2 zecimale)	
		suport de hârtie	
		suport electronic	
	Mijloace de colectare a datelor:	Sistem informatic:	
		➤ SAFIR	
		➤ DIAMOND	
		➤ Alte sisteme informatice	
		Alte modalități:	Tabele de date

	Instituția responsabilă pentru raportarea indicatorului:		
Stocarea datelor:	Baza de date a platformei M&E		
Indicator de publicare:	Platforma M&E		

Pentru toți indicatorii se va utiliza o colectare completă/exhaustivă a datelor. Astfel, se vor colecta date de la instituțiile responsabile cu furnizarea serviciilor de prevenire a șomajului la nivel județean, în special de la AJOFM, date care pot fi preluate din chestionare specifice, formalizate în prezenta metodologie, care se completează periodic.

Datele primare și indicatorii de performanță astfel obținuți vor alimenta o bază de date atașată platformei M&E, care va permite vizualizarea online a valorilor indicatorilor în evoluție.

Activitățile de colectare a datelor vizează disponibilitatea datelor primare la nivelul instituțiilor responsabile (AJOFM). Datele aflate în responsabilitatea altor instituții decât AJOFM ar trebui solicitate, iar datele aflate în responsabilitatea AJOFM ar trebui colectate la nivelul instituției.

4. ELEMENTE SPECIFICE PENTRU OPERATIONALIZAREA METODOLOGIEI

4.1 Baza de informații a metodologiei

Sistemul de monitorizare și evaluare va funcționa pe baza datelor primare, colectate la nivel local. Datele vor fi, de fapt, colectate de instituțiile responsabile cu prestarea serviciilor de ocupare a forței de muncă, prin administrarea unui chestionar specific.

Chestionarele, care vizează cartografierea performanței pe baza celor opt criterii identificate anterior, vor fi structurate după cum urmează:

criteriu	Întrebare	Întrebare revizuită
1. Capacitate strategică	<p><i>Câte sisteme de management al calității sunt în vigoare în cadrul instituției?</i></p> <p><i>Câte structuri organizatorice/persoane responsabile cu măsurarea performanței există la nivel central și local?</i></p> <p><i>Câte metode/proceduri/alte instrumente de monitorizare și evaluare a performanței există la nivel central și local?</i></p>	<p><i>Există obiective specifice legate de prevenirea șomajului și stimularea ocupării forței de muncă în cadrul serviciilor publice? Câte schimbări de strategie au fost implementate în ultimii 4 ani?</i></p>
1. Eficacitate	<p><i>Care este durata medie reală a serviciului de prevenire a șomajului?</i></p>	<p><i>Câte locuri de muncă sunt ocupate de șomeri?</i></p> <p><i>Câte persoane ies din șomaj?</i></p> <p><i>Câți tineri NEETS sunt?</i></p> <p><i>Câte cursuri de formare au fost organizate pentru șomeri?</i></p> <p><i>Câți șomeri au fost sprijiniți?</i></p>
3. Calitate	<p><i>Vă rugăm să enumerați principalele acțiuni întreprinse de instituție pentru a îmbunătăți calitatea,</i></p>	<p><i>Câte probleme de conformitate ați rezolvat în ultimul an?</i></p>

Criteria	Question	Question reviewed
	<i>eficiența și eficacitatea furnizării serviciilor publice</i>	<p><i>Cât timp este alocat acțiunilor corective în ultimul an pentru fiecare serviciu?</i></p> <p><i>Cât timp este alocat pentru tranziția către ocuparea unui loc de muncă?</i></p> <p><i>Câte pregătiri profesionale continue pentru personalul intern sunt implementate pentru fiecare serviciu?</i></p> <p><i>Câte proiecte europene sunt câștigate pentru fiecare serviciu?</i></p> <p><i>Evaluati de la 1 la 10 nivelul de satisfacție al serviciilor de prevenire a șomajului.</i></p>
4. Eficiență		<p><i>Care este bugetul alocat serviciului de prevenire a șomajului?</i></p> <p><i>Care este salariul mediu al unui angajat?</i></p> <p><i>Care este procentul locurilor de muncă vacante?</i></p> <p><i>Care este rata șomajului?</i></p> <p><i>Care este gradul de ocupare?</i></p>
5. Accesibilitate	<i>Câte cazuri/cereri/solicitări/solicitări există pentru serviciul de prevenire a șomajului?</i>	<p><i>Evaluati de la 1 la 10 nivelul de satisfacție al beneficiarilor în ceea ce privește accesibilitatea datelor pentru fiecare serviciu în parte.</i></p> <p><i>Evaluati următoarele elemente de la 1 la 10:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Distanța fata de casa;</i> • <i>Program cu publicul;</i> • <i>Ușurința de utilizare a canalelor de comunicare și informare;</i>

Criteriu	Întrebare	Întrebare revizuită
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Facilități de acces în clădirile instituției.</i> <p><i>Există personal pentru persoanele cu probleme de mobilitate, vedere, auz?</i></p> <p><i>Există un panou informativ?</i></p>
6. Performanța proceselor	<i>Există servicii oferite publicului parțial/ exclusiv online? Care sunt acestea?</i>	<p><i>Câți angajați sunt implicați în formare la nivel central și județean?</i></p> <p><i>Câte resurse umane beneficiază de calitatea muncii?</i></p> <p><i>Câte tranzacții digitale au fost finalizate în ultimul an pentru fiecare serviciu?</i></p> <p><i>Câte servicii sunt oferite și online?</i></p> <p><i>Evaluați funcționarea sistemelor IT de la 1 la 10.</i></p>
7. Bune practici	<i>Ce tehnologii inovatoare sau de îmbunătățire a serviciilor au fost implementate în ultimii ani în domeniul serviciilor de șomaj?</i>	<p><i>La câte competiții de bune practici v-ați înscris la nivel central și județean?</i></p> <p><i>Există instrumente de feedback pentru satisfacția clienților?</i></p> <p><i>Câte ședințe publice au fost organizate?</i></p> <p><i>Câte petiții din partea publicului au fost primite la secretariatul AJOFM-urilor?</i></p> <p><i>Câte evenimente de tip "târguri de locuri de muncă și carieră" au fost organizate?</i></p>
8. Transparentă		<i>Evaluați transparența procesului decizional de la 1 la 10.</i>

criteriu	Întrebare	Întrebare revizuită
		<p><i>Notați de la 1 la 10 gradul de acces la informații de interes public.</i></p> <p><i>Există o listă de întrebări frecvente (Întrebări frecvente)?</i></p> <p><i>Evaluati facilitățile de comunicare cu utilizatorul de la 1 la 10.</i></p> <p><i>Sunt disponibile informații despre achizițiile publice?</i></p> <p><i>Sunt disponibile informații despre contract?</i></p> <p><i>Sunt disponibile informații despre buget?</i></p> <p><i>Există un raport anual cu date privind serviciile de prevenire a șomajului?</i></p>

4.2 Centralizator (Dashboard) și indicatori de performanță pentru previziuni

Platforma de M&E conține date și informații în formă tabelară sau grafică, structurate în:

- Tabel de vizualizare;
- Tabel de interacțiune/analiză;
- Tabel de informare;
- Tabel pentru introducerea datelor primare.

➤ Centralizatorul

Centralizatorul este un rezumat al indicatorilor de monitorizare și evaluare a performanței.

Indicatorii calculați la nivel agregat în tabelele de individualizare a indicatorilor de performanță pentru cele opt criterii sunt, la rândul lor, agregate în funcție de importanța relativă acordată fiecărui criteriu.

Astfel se obține indicatorul de performanță compozit prezentat pentru anul de selecție în raportarea valorică.

Acest Centralizator permite raportarea sumară (sub formă de tabel sau grafic) a diferitelor măsuri de performanță compozite pentru cele opt criterii de performanță. În acest fel, este posibilă vizualizarea rapidă a capacității sistemului de ocupare a forței de muncă la nivel județean de a-și organiza și coordona activitățile într-o manieră performantă prin îndeplinirea criteriilor prestabilite.

Acest Centralizator poate fi un instrument decizional care să permită utilizatorilor să analizeze nivelul de performanță al sistemului de servicii de prevenire a șomajului. Acesta permite înțelegerea blocajelor de performanță, elaborarea de acțiuni corective și prognozarea performanțelor viitoare.

Situația detaliată a performanței pentru fiecare criteriu



Figura 9- Tabelul pentru criteriul de performanță

Tabelul afișează selecția anului, indicatorii de performanță legați de criteriu, valoarea-țintă anuală, valoarea obținută în anul de raportare (anul de selecție) și diferența dintre valoarea-țintă și valoarea obținută.

Pentru indicatorii de tip scor (de exemplu, indicatorul Existența sistemelor de monitorizare și evaluare (M&E) pentru punerea în aplicare a strategiei), valoarea procentuală este calculată pe baza criteriilor de evaluare legate de indicator:

Calcul			
Exemplu de indicator de punctaj:			
Criterii de evaluare:	2023	2024	2025
C1.1.1. Existența obiectivelor strategice	DA		
C1.1.2. Existența unor sisteme de calitate în organizație la nivel central și județean	DA		
C1.1.3. Existența unui serviciu de management al calității, implementat la nivelul organizației	NU		
C1.2.1. Existența unei structuri responsabile de definirea măsurării de performanță	DA		
C1.2.2. Existența unei metodologii/proceduri	DA		

NR. CRITERII ÎNDEPLINITE: DA (20*indicator)		60		
CRITERII DE PUNCTAJ ÎNDEPLINITE:				
Punctajul obținut*100/MAXIM TOTAL		66.67 %		
Grila de evaluare:				
<10 puncte	Capacitate strategică minimă: sunt necesare îmbunătățiri importante.			
11-30 puncte	Capacitate strategică redusă; sunt necesare îmbunătățiri moderate.			
31-65 puncte	Capacitate strategică bună; sunt necesare îmbunătățiri minore.	X		
31-65 puncte >66 puncte	Capacitate strategică remarcabilă; nu sunt necesare îmbunătățiri.			
PUNCTAJ TOTAL MAXIMUM = 100 de puncte				

Indicatorii calculați pe baza unei relații matematice sunt setați direct în acest tabel prin interogarea datelor primare din baza de date.

Indicatorilor de performanță reținuți pentru criteriul respectiv li se atribuie niveluri de importanță care permit determinarea unui indicator de performanță compozit pentru criteriul respectiv. Valoarea indicatorului compozit de performanță la nivel de criteriu este preluată din Centralizator.

Tabelul permite, de asemenea, reprezentarea grafică a evoluției indicatorilor de performanță în structura criteriului. Evoluția este dată de setul de date primare acumulate pe parcursul mai multor perioade de raportare

Indicatorii sunt calculați prin interogarea bazei de date.

Reprezentarea evoluției indicatorilor pentru un anumit interval de perioade de raportare permite, pe de o parte, vizualizarea diferenței valorii reale a indicatorului față de valoarea țintă și, pe de altă parte, detectarea tendinței de evoluție.

5. MECANISME SPECIFICE DE COLECTARE A DATELOR

Conform art. 99 lit. h din Legea 76/2002 cu modificările și completările ulterioare, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale stabilește indicatorii de performanță managerială (IPM) și nivelul acestora, pe baza cărora se încheie anual contractul de performanță managerială cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

În vederea realizării indicatorilor cantitativi și calitativi rezultați din cuantificarea măsurilor cuprinse în Strategia Națională în domeniul ocupării forței de muncă, între ministrul Muncii și Solidarității Sociale și președintele Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă se încheie anual contractul de performanță managerială, cu avizul prealabil al Consiliului de administrație al Agenției Naționale.

La nivelul ANOFM se elaborează o metodologie de calcul și evaluare a IPM. În conformitate cu art. 7 alin. (2) din Legea 202/2006 republicată, cu modificările și completările ulterioare, MMSS exercită controlul asupra implementării strategiilor și politicilor de ocupare a forței de muncă, precum și asupra realizării indicatorilor de performanță managerială.

Președintele ANOFM prezintă rapoarte trimestriale privind stadiul de realizare a indicatorilor prevăzuți în contractul de performanță managerială (art. 7, alin (3) din Legea 202/2006).

Raportul anual privind realizarea indicatorilor de performanță managerială stabiliți pentru AJOFM este prezentat de către directorul executiv al fiecărei AJOFM președintelui Agenției Naționale pentru aprobare.

Pe baza analizei datelor înregistrate de către AJOFM-uri, precum și a datelor primite de la furnizorii de servicii de ocupare acreditați, se realizează evaluarea rezultatelor furnizării serviciilor de pre-referință, care urmărește în principal: numărul de persoane asistate, numărul de persoane încadrate pe locurile de muncă vacante existente, numărul de persoane care și-au găsit un loc de muncă în termen de maximum 3 luni de la furnizarea serviciilor, numărul de persoane orientate în măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă, numărul de persoane incluse în cursuri de scurtă durată.

Anexa nr.1 Indicatori de performanță propuși pentru criteriul - Capacitate strategică

Indicator	Unitate de măsură		Punctaj maxim
Existența unor obiective strategice pentru serviciul public de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă	Da sau Nu		20
Implementarea sistemelor de calitate	Da sau Nu		20
Nr. de structuri și funcții cu responsabilități formalizate în ceea ce privește măsurarea performanței: - nivel central - nivel județean	Nr. de structuri și funcții cu responsabilități formalizate implementate/Nr. de structuri și funcții cu responsabilități formalizate planificate	1 = 10 <1 = 0 (la nivel central și local)	20
Nr. de metodologii/proceduri de monitorizare și evaluare a performanței: - nivel central - nivel județean	Nr. de metodologii/proceduri de monitorizare și evaluare a performanțelor implementate/Nr. de monitorizare și evaluare a performanțelor	1 = 10 <1 = 0 (la nivel central și local)	20
Nr. de schimbări de strategie la nivel central și la nivel județean în ultimii 4 ani	Nr. de schimbări de strategie implementate/Nr. de schimbări de strategie planificate	1 = 10 <1 = 0 (la nivel central și local)	20
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =			100 puncte

Anexa nr. 2 - Indicatori de performanță propuși pentru criteriul - Eficacitate

Indicator	Unitate de măsură		Punctaj maxim
Nr. de locuri de muncă ocupate de șomeri	Nr. de locuri de muncă ocupate de șomeri/N. de locuri de muncă disponibile	1 = 20 <1 = 0	20
Nr. de persoane care ies din șomaj	Nr. de persoane care părăsesc registrul șomerilor/ Nr. de șomeri înregistrați	1 = 20 <1 = 0	20
Nr. de tineri NEETS	Nr. de tineri NEETS/N. de tineri	<1 = 20 ≥ 1 = 0	20
Nr. de cursuri de formare pentru șomeri	N. de cursuri de formare pentru șomeri implementate/N. de cursuri de formare pentru șomeri planificate	1 = 20 <1 = 0	20
Nr. de șomeri sprijiniți	Nr. de cereri de angajare procesate/N. de cereri de angajare primite	1 = 20 < 1 = 20	20
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =			100 puncte

Anexa nr. 3 - Indicatori de performanță propuși pentru criteriul - Calitate

Indicator	Unitate de măsură		Punctaj maxim
Nr. de reclamații	Nr. de reclamații primite în ultimul an/nr. de reclamații primite în anul precedent	1 = 10 <1 = 0	10
Timpul alocat acțiunilor de îmbunătățire	Timp alocat acțiunilor de îmbunătățire / Timp planificat pentru acțiunile de îmbunătățire	1 = 10 <1 = 0	10
Timpul alocat pentru tranziția către un loc de muncă	Timpul alocat pentru tranziția către un loc de muncă/durata medie a tranziției în UE conform EUROSTAT	1 = 10 <1 = 0	10

Indicator	Unitate de măsură		Punctaj maxim
Nr. de acțiuni de îmbunătățire a calității	Nr. de acțiuni de îmbunătățire implementate/Nr. de acțiuni de îmbunătățire planificate	1 = 10 <1 = 0	10
Nr. de servicii noi introduse	Nr. de servicii noi introduse/Nr. de servicii noi planificate	1 = 10 <1 = 0	10
Nr. de proiecte europene implementate pe serviciu	Nr. de proiecte europene implementate/Nr. de proiecte europene depuse pentru finanțare	1 = 10 <1 = 0	10
Gradul de satisfacție al beneficiarilor serviciilor de prevenire a șomajului conform chestionarului de satisfacție a beneficiarilor	1 - 10		10
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =			70 puncte

Anexa nr. 4 - Indicatori de performanță propuși pentru criteriul - Eficiență

Indicator	Unitate de măsură	Punctaj maxim
Bugetul alocat serviciului	≤ Bugetul mediu al UE alocat serviciului = 20 > Bugetul mediu al UE alocat serviciului = 0	20
Salariile angajaților	≤ salariul mediu al unui angajat din UE = 20 > salariul mediu al angajaților din UE = 0	20
Rata locurilor de muncă vacante	≤ Rata locurilor de muncă vacante în UE = 20 > Rata locurilor de muncă vacante în UE = 0	20
Rata șomajului	< Rata șomajului în UE = 0 ≥ rata șomajului în UE = 20	20
Rata de ocupare	≤ Rata de ocupare a UE = 20 > Rata de ocupare a UE = 0	20
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =		100 puncte

Anexa nr. 5 - Indicatori de performanță propuși pentru criteriul - Accesibilitate

Indicator	Unitate de măsură	Punctaj maxim
C5.1.1 Gradul de satisfacție al beneficiarilor cu privire la accesibilitatea datelor pentru prevenirea șomajului și stimularea ocupării forței de muncă	1-10	10
C5.1.2 Distanța față de domiciliu	1 - 10	10
C5.1.3 Programul cu publicul	1 - 10	10
C5.1.4 Ușurința de utilizare a canalelor de comunicare și informare	1 - 10	10
C5.1.5 Facilități de acces în clădirile instituției	1 - 10	10
C5.1.6 Existența personalului pentru persoanele cu probleme de mobilitate, vedere, auz	Da sau nu	10
C5.1.7. Prezența panourilor de informare	Da sau nu	10
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =		70 puncte

Anexa nr. 6 - Indicatori de performanță propuși pentru criteriul - Performanța proceselor

Indicator	Unitate de măsură		Punctaj maxim
Nr. de angajați implicați în programul de instruire: - nivel central - nivel județean	Nr. de angajați implicați în programul de instruire/Nr. de angajați	1 = 10 <1 = 0 (nivel central și județean)	20
Gradul de satisfacție al angajaților instruiți în legătură cu formarea oferită la: - nivel central - nivel județean	1-10		20

Indicator	Unitate de măsură		Punctaj maxim
Nr. de persoane care au beneficiat de "calitatea locului de muncă" per: - smart-working/flexibilitate a muncii - protecția sănătății - asistență socială - echilibru între muncă și viața personală	Nr. de persoane care beneficiază de "calitatea locului de muncă"/Nr. total de persoane	1 = 10 <1 = 0	10
Numărul de servicii de prevenire a șomajului oferite online la: - nivel central - la nivel județean Nr. de tranzacții digitale* realizate în ultimul an,	Nr. de servicii oferite online/ Nr. total de servicii oferite offline	1 = 10 <1 = 0	10
	Nr. de tranzacții digitale finalizate/Nr. de tranzacții digitale planificate	1 = 10 <1 = 0	
Nr. de angajați implicați în programul de instruire: - nivel central - nivel județean	1 - 10		10
Gradul de satisfacție al angajaților instruiți în legătură cu formarea oferită la: - nivel central - nivel județean	Nr. de angajați implicați în programul de instruire/Nr. de angajați	1 = 10 <1 = 0	10
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =			90 puncte

Anexa nr. 7 - Indicatori de performanță propuși pentru criteriul - Bune practici

Indicator	Unitate de măsură		Punctaj maxim
Numărul de competiții de bune practici la care s-a aderat	Nr. de concursuri de bune practici câștigate/Nr. de participări la concursuri de bune practici	1 = 10 <1 = 0	10

Indicator	Unitate de măsură		Punctaj maxim
Numărul de măsuri de inovare sau de îmbunătățire a performanțelor serviciilor publice la nivel central/la nivel județean	Nr. de măsuri de inovare implementate/Nr. de măsuri de inovare planificate (- Repartizarea internă a sarcinilor personalului - Proceduri de colectare a datelor - Analiza datelor după colectarea datelor)	1 = 10 <1 = 0	10
Nr. de instrumente de feedback pentru satisfacția clienților/beneficiarilor implementate	Nr. de instrumente de feedback pentru satisfacția clienților implementate/Nr. de instrumente de feedback pentru satisfacția clienților planificate	1 = 10 <1 = 0	10
Nr. de întâlniri de consultare publică privind serviciul public organizate anul trecut	Nr. de întâlniri de consultare publică organizate/Nr. de întâlniri de consultare publică planificate	1 = 5 <1 = 0 (la nivel central și local)	10
Nr. de petiții primite din partea publicului de către secretariatul AJOFM-urilor	Nr. de petiții primite în acest an/Nr. de petiții primite anul trecut	1 = 10 <1 = 0	10
Nr. evenimente "Locuri de muncă și carieră" la nivel teritorial care să urmeze buna practică la nivel național "Târg de orientare profesională"	Nr. de evenimente organizate/Nr. de evenimente planificate	1 = 10 <1 = 0	10
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =			60 puncte

Anexa nr. 8 - Indicatori de performanță propuși pentru criteriul - Transparență

Indicator	Unitate de măsură	Punctaj maxim
Gradul de transparență a procesului decizional	(1 - 10)	10
Gradul de acces la informațiile de interes public	(1 - 10)	10
Existența unei liste de întrebări frecvente (FAQ)	Da sau nu	10

Indicator	Unitate de măsură	Punctaj maxim
Aprecierea facilităților de comunicare cu utilizatorii	(1 - 10)	10
Disponibilitatea informațiilor privind achizițiile publice	Da sau nu	10
Disponibilitatea informațiilor contractuale	Da sau nu	10
Disponibilitate bugetară	Da sau nu	10
Existența unui raport anual cu date privind serviciul public	Da sau nu	10
PUNCTAJ TOTAL MAXIM =		80 puncte

Anexa 9. Cadrul general de reglementare și performanță pentru serviciile de prevenire a șomajului

A9.1 Cadrul juridic european pentru prevenirea șomajului

Prevenirea șomajului reprezintă la nivel internațional unul dintre obiectivele **Agendei 2030 pentru dezvoltare durabilă (Obiectivul 8. Promovarea unei creșteri economice susținute, favorabile incluziunii și durabile, a ocupării depline și productive a forței de muncă, precum și a unor condiții de muncă decente pentru toți)**. Printre cele câteva obiective legate de ocuparea forței de muncă care trebuie atinse:

- realizarea unei ocupări depline, productive și decente a forței de muncă pentru toate femeile și bărbații, inclusiv pentru tineri și persoane cu handicap, precum și a unei remunerări egale pentru o muncă de valoare egală;
- protejarea drepturilor lucrătorilor și promovarea unor medii de lucru sigure pentru toți lucrătorii, inclusiv pentru lucrătorii migranți, în special pentru femeile migrante, și pentru cei cu locuri de muncă precare.

La nivel european, prima **Strategie europeană pentru ocuparea forței de muncă** s-a aprobat în 1997, când statele membre ale UE au stabilit pentru prima dată că unul dintre obiectivele principale este crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune în întreaga UE. În 2010, după impactul crizei economice, Comisia a propus **Strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii** care, printre obiectivele și inițiativele sale, își propunea: "**O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă**" (2011), menită să marcheze necesitatea de a reduce șomajul și de a crește productivitatea muncii; Subsecventul **Program al Uniunii Europene pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială (EaSI)** (2013) a vizat un nivel și mai ridicat de ocupare a forței de muncă de calitate și durabilă.

În cadrul **Reuniunii informale a șefilor de stat și de guvern** din 7-8 mai 2021, statele membre au stabilit **Agenda Strategică a UE pentru 2019-2024**, ca implementare a Pilonului european al drepturilor sociale la nivelul UE și la nivel național. În ceea ce privește ocuparea forței de muncă, Planul de acțiune a identificat trei obiective care trebuie atinse până în 2030, și anume:

- o rată de ocupare a forței de muncă de cel puțin 78% în UE;
- cel puțin 60 % dintre adulți participă la cursuri de formare profesională în fiecare an;
- o reducere cu cel puțin 15 milioane a numărului de persoane aflate în risc de excluziune socială sau de sărăcie.

În acest cadru, România a dezvoltat:

- **Strategia de dezvoltare durabilă a României pentru 2030**, în vederea implementării Agendei 2030 pentru dezvoltare durabilă. În special, **ocuparea forței de muncă** se încadrează în Obiectivul 8 (*Muncă decentă și creștere economică*);

- **Planul de implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020**, care a vizat facilitarea și susținerea tranziției de la educație la piața muncii în rândul tinerilor, datorită agențiilor regionale de ocupare a forței de muncă.

În contextul #NextGenerationEU, în România a fost adoptat **Planul Național de Redresare și Reziliență**, care prevede:

- în cadrul componentei 7 (*Transformarea digitală*): măsuri pentru a aborda provocările digitalizării, legate, de asemenea, de ocuparea forței de muncă;
- în cadrul componentei 13 (*Reforme sociale*): reforme pentru "a începe punerea în aplicare a venitului minim de incluziune, a reduce munca nedeclarată și a permite persoanelor inactive să își găsească un loc de muncă".

A9.2 Cadrul legislativ național de prevenire a șomajului

România, datorită impulsurilor internaționale și europene, a implementat măsuri de prevenire a șomajului. În plus, în urma pandemiei Covid 19, autoritățile române au introdus noi măsuri pentru a face față crizei economice și sanitare.

Concret, în domeniul ocupării forței de muncă, aceste măsuri se ridică la 8 miliarde lei în 2020 și 1,9 miliarde lei în 2021 și includ, printre altele:

- un program de menținere a locurilor de muncă (cu o indemnizație pentru salariați egală cu 75% din salariul brut);
- o subvenție salarială de 3 luni pentru revenirea la locul de muncă, și o indemnizație pentru lucrătorii independenți;
- subvenții pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă cu vârsta de peste 50 de ani sau sub 30 de ani sau pentru cetățenii români care se întorc în țară.

Pentru a contextualiza sistemul de monitorizare sectorială, în concordanță cu cadrul de reglementare și sistemul de guvernanță al serviciilor de prevenire a șomajului, sunt prezentate în continuare legislația care reglementează domeniul și sistemul de guvernanță la nivel național,

a. Legea nr. 76 din 16 ianuarie 2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă

Principalele surse generale ale cadrului legislativ referitor la ocuparea forței de muncă sunt următoarele:

- Constituția României, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 31 octombrie 2003;
- Legea nr. 76 din 16 ianuarie 2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 103 din 6 februarie 2002, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 116 din 15 martie 2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 193 din 21 martie 2002, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr. 202 din 22 mai 2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 294 din 621 mai 2009, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 108 din 16 iunie 1999, pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, cu modificările și completările ulterioare, republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 182 din 21 martie 2012;
- Hotărârea Guvernului nr. 23 din 5 ianuarie 2022 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 19 din 6 ianuarie 2022, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 315 din 28 iunie 2004 privind dezvoltarea regională în România, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 577 din 29 iunie 2004, cu modificările și completările ulterioare.

Legea nr. 76/2002 a introdus mai multe măsuri active pe piața muncii, precum:

1. Măsuri de creștere a capacității de inserție profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă: Informarea și consilierea profesională; medierea muncii; formarea profesională; evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale; consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau demararea unei afaceri; stimularea mobilității forței de muncă a angajaților prin prime de mobilitate (instalare și plasare), prime de relocare atunci când un loc de muncă este acceptat într-o altă zonă decât cea de domiciliu (reședință); prime de integrare egale cu de 3 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la momentul angajării pentru absolvenții instituțiilor de învățământ și absolvenții școlilor speciale cu vârsta de peste 16 ani care sunt înregistrați la agențiile de ocupare a forței de muncă și care găsesc un loc de muncă cu normă întreagă pentru mai mult de 12 luni; prime de activare de 1.000 de lei neimpozabile pentru șomerii înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă de cel puțin 30 de zile, care nu beneficiază de indemnizație de șomaj, dacă se angajează cu normă întreagă pentru mai mult de 3 luni de la data înregistrării la agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

2. Stimulente pentru angajatori pentru a crea noi locuri de muncă și a angaja șomeri: fonduri oferite angajatorilor care organizează programe de formare profesională pentru angajații proprii, realizate de furnizori de servicii de formare profesională autorizați prin lege pentru până la 20% din personalul angajat; pentru angajarea, pe durată nedeterminată, a absolvenților instituțiilor de învățământ, precum și a absolvenților persoanelor cu handicap; fonduri pentru angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, șomerii cu vârsta de peste 45 de ani, șomerii monoparentali, șomerii de lungă durată sau tinerii NEETs; fonduri pentru angajatorii care încadrează în muncă șomerii care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinesc, potrivit legii, condițiile pentru a solicita pensionarea anticipată parțială sau pensia pentru limită de vârstă.

3. Măsuri pentru participarea pe piața muncii a tinerilor cu risc de excluziune socială: Asistență socială personalizată (informare și consiliere profesională, mediere profesională, plasare la un angajator a cărui ofertă de muncă a fost selectată ca fiind adecvată pentru formarea profesională și alte condiții incluse în dosarul întocmit în momentul în care tânărul a fost înregistrat ca persoană în căutarea unui loc de muncă); activități de informare și promovare a intereselor tinerilor cu risc de excluziune socială în rândul angajatorilor în vederea integrării

acestor categorii de persoane pe piața muncii (sensibilizarea și promovarea prevederilor legii în rândul actorilor regionali și locali și al partenerilor sociali, diseminarea de informații privind avantajele angajării acestor categorii de persoane, interacțiunea directă cu angajatorii care au locuri de muncă vacante, identificarea angajatorilor de inserție); stimularea angajatorilor de a angaja tineri cu risc de excluziune socială prin stimulente financiare.

În plus, **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă** implementează mai multe programe speciale, printre care Programul Național de Ocupare a Forței de Muncă (2023) - derulat anual, Programul de Ocupare a Tinerilor cu Risc de Marginalizare Socială (2023), care includ măsuri active de ocupare a forței de muncă pentru domenii sau categorii specifice.

b. Sistemul de guvernare

În cadrul domeniului Ocuparea forței de muncă și relații de muncă, au fost identificate șapte servicii publice în cadrul domeniului Ocuparea forței de muncă și relații de muncă, după cum urmează:

1. Serviciul public de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă;
2. Serviciul public pentru securitate și sănătate în muncă;
3. Serviciul Public pentru Inspecția Muncii;
4. Serviciul public de securitate socială pentru lucrătorii migranți;
5. Serviciul public de pensii;
6. Serviciul public de protecție personală în cadrul sistemului de asigurări de șomaj;
7. Serviciul public de management al formării profesionale a adulților.

Nivelurile de exercitare a competențelor legate de furnizarea de servicii publice în cadrul domeniului Ocuparea forței de muncă și relații de muncă sunt prezentate în tabelul următor:

Serviciu public	Nivelul de competențe		
	Autorități ale administrației publice de la nivel local (municipii, orașe)	Autorități ale administrației publice de la nivel județean	Autorități ale administrației publice de la nivel central
Serviciul public de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă		X	X
Serviciul public pentru securitate și sănătate la locul de muncă			X
Serviciul public pentru inspecția muncii			X

Serviciu public	Nivelul de competențe		
	Autorități ale administrației publice de la nivel local (municipii, orașe)	Autorități ale administrației publice de la nivel județean	Autorități ale administrației publice de la nivel central
Serviciul public de securitate socială pentru lucrătorii migranți			X
Serviciul public de pensii			X
Serviciul public de protecție personală în cadrul sistemului de asigurări de șomaj		X	X
Serviciul public de gestionare a formării profesionale a adulților		X	X

Instituțiile și organizațiile implicate în realizarea obiectivelor și măsurilor prevăzute în Legea nr. 76/2002, privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, sunt enumerate în cadrul art. 98, după cum urmează:

- a) Ministerul Muncii și Justiției Sociale;
- b) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- c) ministere și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale;
- d) organizațiile sindicale și asociațiile patronale reprezentative la nivel național;
- e) prefecturile și autoritățile administrației publice locale;
- f) Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă.

În continuare, în baza instituțiilor evidențiate anterior, vor fi prezentate, particular, responsabilitățile în domeniul ocupării forței de muncă și formării profesionale.

Responsabilitățile Ministerului Muncii și Solidarității Sociale în domeniul ocupării forței de muncă și formării profesionale sunt reglementate în: art. 99 și 100 din *Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*, cu modificările și completările ulterioare, art. 6 alin. (3) din *Hotărârea de Guvern nr. 23/2022 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale*, *Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 337 din *Legea educației naționale nr. 1/2011*, cu modificările și completările ulterioare, precum și celelalte acte normative subsecvente.

La nivel **central**, **Ministerul Muncii și Protecției Sociale** este autoritatea de specialitate a administrației publice centrale care îndeplinește politicile guvernamentale în domeniul ocupării forței de muncă și formării profesionale și are următoarele atribuții principale:

- elaborează și promovează proiecte de acte legislative și documente de politici publice necesare pentru atingerea obiectivelor strategice în domeniul ocupării forței de muncă și al formării profesionale;
- elaborează, promovează și actualizează cadrul strategic național în domeniul ocupării forței de muncă și formării profesionale, pe baza cerințelor interne și europene, împreună cu instituțiile și organismele implicate în domeniu;
- analizează, propune modificări și aprobă anual Programul național de ocupare a forței de muncă și Planul național de formare profesională inițiate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- stabilește indicatorii de performanță și nivelul acestora, pe baza cărora se încheie anual contractul de performanță managerială cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- monitorizează, controlează și evaluează punerea în aplicare a politicilor de ocupare a forței de muncă și de formare profesională de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- elaborează politici și strategii naționale privind dezvoltarea resurselor umane, inclusiv competențele adulților și formarea profesională, pe baza planurilor naționale de dezvoltare și de acțiune, a programelor guvernamentale și a strategiilor sectoriale;
- coordonează și controlează, la nivel național, autorizarea furnizorilor de formare profesională a adulților;
- gestionează registrele naționale ale furnizorilor de formare profesională a adulților;
- reglementează sistemul de asigurare a calității în domeniul formării profesionale a adulților;
- elaborează și promovează politici publice privind lucrătorii mobili/migranți și inițiază măsuri legislative și/sau administrative pentru integrarea socio-profesională a imigranților în România, asigurând promovarea politicilor de formare profesională, de ocupare și de combatere a discriminării lucrătorilor imigranți;
- elaborează și promovează cadrul legislativ necesar pentru realizarea obiectivelor strategice în domeniul mobilității forței de muncă și al liberei circulații a lucrătorilor cetățeni ai Uniunii Europene, ai celorlalte state părți la Acordul privind Spațiul Economic European și ai Confederației Elvețiene și transpune în legislația națională legislația Uniunii Europene;
- elaborează politici și strategii în domeniul economiei sociale.

În conformitate cu dispozițiile articolului 100 din *Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*, cu modificările ulterioare, implementarea politicilor, strategiilor, planurilor și programelor privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională a șomerilor este în primul rând responsabilitatea **Agenciei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)**.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) este responsabilă de implementarea politicilor, strategiilor, planurilor și programelor privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională a șomerilor, sub autoritatea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

ANOFM are următoarele structuri cu personalitate juridică:

- a. agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București, servicii publice deconcentrate, denumite în continuare agenții teritoriale;
- b. centre regionale de formare profesională a adulților, denumite în continuare centre regionale;
- c. Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu.

Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) sunt instituții publice deconcentrate și reprezintă cel mai important organism la nivel teritorial pentru implementarea politicilor și programelor privind piața muncii. Concret, acestea asigură implementarea la nivel județean a măsurilor de prevenire a șomajului, de protecție socială a șomerilor, organizează și coordonează activitățile de ocupare și formare profesională. Pentru a îndeplini aceste sarcini, AJOFM cooperează cu autoritățile publice locale, organizațiile guvernamentale, societatea civilă, furnizorii de locuri de muncă din sectorul privat și partenerii sociali.

La nivel local, autoritățile administrației publice locale elaborează și implementează măsuri privind piața muncii pe bază de voluntariat. În aceeași măsură, potrivit legii nr. 76/2002, autoritățile publice locale dețin atribuții conexe domeniului pentru ocuparea forței de muncă, respectiv subvenționarea locurilor de muncă (art. 77¹ și art. 77²).

Prevederile art. 104 din *Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare*, stabilesc obligația prefecturilor și a autorităților administrației publice locale de a monitoriza evoluția pieței muncii la nivel teritorial, de a participa activ la dezvoltarea și de a implementa măsuri pentru îmbunătățirea ocupării șomerilor și de a sprijini activitatea agențiilor pentru ocuparea forței de muncă.

În **Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020**, aprobată prin *Hotărârea de Guvern nr. 1071/2013 privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 și a Planului de acțiune pentru perioada 2014-2020 pentru implementarea Strategiei Naționale*, se propun, în cadrul Obiectivului 4 - Îmbunătățirea mecanismului de fundamente, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii, măsuri care vizează creșterea capacității Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și a instituțiilor aflate în subordinea, sub autoritatea sau coordonarea acestuia de a elabora și implementa strategii și planuri de acțiune integrate în vederea creșterii gradului de ocupare a forței de muncă, prin realizarea de studii aplicative care să fundamenteze științific politicile de ocupare propuse și strategiile sectoriale de formare profesională. De asemenea, se menționează măsuri de consolidare instituțională și de formare continuă a personalului ANOFM în vederea furnizării de pachete de servicii personalizate.

c. Cei mai relevanți indicatori disponibili

În domeniul ocupării forței de muncă, cei mai relevanți indicatori din acest sector sunt:

- rata de ocupare a forței de muncă;
- populația activă din punct de vedere economic din România;
- rata șomajului;

- rata populației productive.

Potrivit *Institutului Național de Statistică*, situația sintetică a domeniului ocupării forței de muncă este prezentată în continuare:

- în trimestrul IV al anului 2022, populația activă a României a fost de 8256,9 mii persoane, din care 7778,8 mii persoane ocupate și 478,1 mii șomer;
- rata șomajului în trimestrul IV din 2022 a fost de 5,8%, în creștere cu 0,4 puncte procentuale față de trimestrul III din 2022;
- în funcție de repartizarea pe sexe, rata șomajului pentru bărbați a fost cu 0,4 puncte procentuale mai mare decât pentru femei (5,7% pentru bărbați și 5,3% pentru femei);
- rata ridicată a șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani), de 22,2%, continuă să atragă atenția;
- rata populației productive - calculată pentru grupa de vârstă 15-64 de ani - a fost de 66,2% în trimestrul al patrulea al anului 2022 și de 72,0% pentru grupa de vârstă 20-64 de ani.

Titlul proiectului: ”Monitorizarea și evaluarea integrată
a performanței serviciilor publice”

Codul proiectului: cod MySMIS 127589 / cod SIPOCA 616

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020
Proiect care promovează egalitatea între bărbați și femei și nediscriminarea

BENEFICIAR: Secretariatul General al Guvernului
PARTENERI: Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației
Patronatul Serviciilor Publice

DATA PUBLICĂRII: SEPTEMBRIE 2023

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu
Poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

Material distribuit gratuit